

MOTIVACIJA

Jedno od najčešćih pitanja koje se nameće menadžerima je kako motivirati radnike da rade bolje i više privređuju.

U tu svrhu, povremeno se, osim redovitih novčanih nagrada za prodaju određenih proizvoda i usluga, provode i periodični natječaji za najbolje prodavače, pa i njihove voditelje. Nagrade su uglavnom novčane, jer novac je ono zbog čega i radimo. I doista, u tom vremenu povećaju se prodajne aktivnosti i prodaja raste. Kada prođe natječaj, prodaja opada, jer je s njegovim završetkom pao i motiv. Razumljivo, novac je u poslu najbolji motiv, pa ako već i sama plaća ne, tada dodatne novčane nagrade pokreću jedan dio radnika. Neki od njih će reći kako od nagrada plaćaju rate kredita, neke veseli to što će si moći priuštiti nešto malo više od uobičajenog, a nisu rijetki ni oni kojima je to potvrda da se cijeni njihov rad. Uz ta očekivanja neki stvaraju i planove. Kratkoročne, naravno, jer nisu to basnoslovni menadžerski bonusi, nego sitnice veličine nekoliko stotina kuna. Sitnice koje kao svojevrsan dodatak na plaće, koje su u HP-u većinom ispod hrvatskog prosjeka, malog čovjeka razvesele.

Ukupan nagradni fond je zanimariva stavka u odnosu na stvarne prihode kompanije, odnosno poslovnih partnera koji provode takve natječaje.

Zbog čega onda isplatu radnici čekaju, čekaju i čekaju – mjesecima!?

To čekanje zna biti toliko psihički

iscrpljujuće da pojedinci, a to su očito radnici s većim prodajnim potencijalom, zažale što su uložili dodatne napore i odricanja jer im je time nametnuta neizvjesnost svojstvena iščekivanju poljuljala povjerenje u sustav i stvorila osjećaj da ih se ne cijeni, nego samo iskorištava. Radije se ubuduće, kažu neki od njih s kojima smo razgovarali, neće više truditi, jer tih nekoliko stotina kuna nije vrijedno svega toga što proživljavaju dok ih unedogled iščekuju.

I sad se pitamo što je razlog tome što im se mjesecima ne isplaćuje zaslužena nagrada? Da li se pojavio neki tehnički problem u zavrzlami pustih regulatornih petljancija, ili se razlog nalazi u već toliko prepoznatljivom stilu ponašanja nekih odgovornih iz viših struktura upravljanja, koji iz udobnosti sponzorirane visokim plaćama i osjećajem sigurnosti ne prepoznaju, ne vide i ne osjećaju svakodnevnu muku malog čovjeka kojemu i tih „pišljivih“ nekoliko stotina kuna može predstavljati značajnu stavku kojom planira riješiti neki problem. Pa čak i kod onih kojima nije tako, simbolika u razumnom roku isplaćene nagrade potvrđuje da se njega i njegov rad cijeni i poštuje. Ako je problem doista samo tehničke prirode, ne zaslužuju li ti radnici barem iskazano žaljenje ili obavijest o tome zbog čega se toliko dugo kasni s isplatom i kada bi otprilike to trebalo biti riješeno?

Dok god se radnicima ne posveti toliko pažnje koliko zaslužuju i očekuju, motivacija iz ove perspektive može proizvesti sasvim suprotan efekt.

PILOT PROJEKT MATRIČNE ORGANIZACIJE U DIVIZIJI MREŽA

Divizija mreža pokrenula je postupak savjetovanja s Glavnim radničkim vijećem u vezi pilot projekta uvođenja matrične organizacije poslova unutar sektora upravljanja mrežom PU grupa područja, te formiranja novog radnog mjesta voditelja unutar sektora, u svrhu bolje komunikacije, standardizacije procesa te optimizacije raspona kontrole izvršnih direktora.



Prema najavama pilot projekt će se provoditi u trajanju od najmanje 2 mjeseca u GP5, a s istim bi se krenulo 10.10.2016. godine.

(Gle čuda, baš na Dan Hrvatske pošte!)

Prema navodima menadžmenta Divizije mreža, potreba za formiranjem novog rukovodećeg radnog mjesta razmatra se jer postojeći raspon kontrole nije optimalan i voditelji područja su previše uključeni u svakodnevne operativne poslove.

Nadalje, pokazalo se da veličina područja, raspored poštanskih ureda u pojedinim područjima, kao i velik broj raznovrsnih svakodnevnih administrativno-operativnih poslova onemogućavaju voditelje područja da se posvete rukovoditeljskim aktivnostima...

U pilot projektu poslodavac bi između radnika koji trenutno obavljaju poslove voditelja područja odabrao nekolicinu koji bi u projektu obavljali poslove planiranog novog rukovodećeg radnog mjesta, a za koje poslodavac smatra da uspješno mogu udovoljiti postavljenim zahtjevima.

Također, za vrijeme trajanja pilot projekta neće se zadirati u radno-pravni status radnika koji imaju ugovore o radu za voditelje područja i timova, ali obzirom da je po projektu potreban veći broj voditelja timova od postojećeg broja, određeni broj radnika DM privremeno će se premjestiti na poslove voditelja timova.

FLUKTUACIJA KADROVA – POŠTARI OPĆE DOSTAVE

U razdoblju od 1. rujna 2013. do 1. rujna 2016. godine na osobni zahtjev (sporazumni raskid ugovora o radu ili izvanredni otkaz radnika) poštara opće dostave **iz poslovnog sustava Hrvatske pošte otišlo je 210 radnika.**

Iz GP1 - 53 radnika, GP2 - 36 radnika, iz GP3 - 35 radnika, iz GP4 - 17 radnika, iz GP5 - 16 radnika, iz GP6 - 53 radnika.

U tom broju nisu prikazani radnici koji su ostvarili uvjete za prijevremenu mirovinu ili na mirovinu temeljem djelomičnog gubitka radne sposobnosti te su iz navedenog razloga sporazumno otišli iz sustava.

Odlazak iz sustava uz isplatu otpremnine

Početkom rujna evidentirano je 98 zamolbi radnika na radnom mjestu poštara za opću dostavu za odlazak iz sustava uz isplatu stimulativne otpremnine.

NEOPISIVO!

U Zagrebu je u utorak, 27. rujna 2016. godine, održan radni sastanak menadžmenta Divizije mreža i predstavnika reprezentativnih sindikata koji se trebao održati još u lipnju/srpnju (!?) ali je tada otkazano njegovo održavanje iz nama nepoznatih razloga.

Što napisati o održanom sastanku? Bio je to još jedan u nizu „nezaboravnih“ sastanaka socijalnih partnera. Jako smo sretni kako smo dočekani, tretirani i otpraćeni.

Posebno nas veseli to što smo dobili odgovore na sva postavljena pitanja.

To što ih nismo razumjeli, to je naš problem. Nikako poslodavca, jer oni su – odgovore dali. Makar i toliko poopćene i diplomatski uvijene da smo stekli dojam kako ni oni nisu razumjeli to što su rekli!? Da su odgovore kojim slučajem trebali ponoviti, čini nam se, da to ne bi bili u stanju učiniti! Ne samo po sadržaju, već i značenju. No, dojam je dojam i ozbiljni ljudi moraju znati razlučiti činjenice od dojma. Činjenice su da smo na sastanak pozvani i da je na pitanja odgovoreno. I zbog toga im

svaka čast. Stvarno su rječiti. Njihove riječi teku takvom lakoćom koja je svojstvena samo izuzetnim znalcima, no običnom čovjeku se čini kao da imaju jedan manji nedostatak, odnosno prostor za napredak u razvoju vještine komuniciranja. Valjda smo previše bukvalno shvatili i to da je komunikacija (što nas se uči već gotovo 8 godinama), vještina kojom se postiže visoka razina sporazumijevanja. A mi smo toliko malo tog razumjeli da ne znamo kako bi vam prenijeli njihove odgovore na način da vam budemo razumljivi. Kao odgovorni ljudi odlučili smo se na to da vam (ovaj put) ne prenesemo detalje „doslovnih pitanja i odgovora“ sa sastanka, jer bi tada i vi, drage kolegice i kolege, pomislili da su sindikalni aktivisti uobraženi, bahati, bezobrazni, neodgovorni, napuhani...

Zaključili bi, ukratko, da ignoriramo i vas i probleme, te da nas je baš briga i za radnike i za cijeli svijet!

Ali, da samo znate kako je dobar osjećaj kada vas dočeka, tretira i otpremi visoki menadžment Hrvatske pošte!

Jednom riječju: NEOPISIVO!

VIŠE rada - manje NOVACA!?

Radimo sve više, prihodi rastu, a plaće su sve manje i manje...

To se vidi i bez neke posebne analize, a potvrda da je stvarno tako objavljena je u Vašoj pošti: "... neto dobit u poslovanju u iznosu od 72,1 milijun kuna...". Mnogi radnici to pročitaju i onda umjesto da se raduju pitaju se zašto rast neto prihoda ne prati i rast plaća ili barem drugih ukinutih materijalnih prava!

Kada se smanjivala vrijednost

boda i uskraćivala druga materijalna i nematerijalna prava radnika (koja u konačnici imaju svoj materijalni oblik) kao opravdanje se isticalo, bukvalno rečeno, kako „**nećemo imati za plaće**“.

U recesijsko vrijeme se manipuliralo i „prizivom savjesti“ po kojemu smo svi trebali biti solidarni s onima koji plaće (božićnice, regrese, i sl.) dobivaju iz državnog proračuna.

Sada kada se država počela oporavljati radnicima državnih i javnih službi postepeno se vraća oduzeto pa smo i mi radnici HP-a, čistom logikom i pretpostavkom kako bi vlasnik i poslodavac trebao biti pravedan i vjerodostojan, očekivali da će se sjetiti i nas! **Pokušaj s otvorenim pismom reprezentativnih sindikata poslodavcu da bi trebalo poduzeti nešto u tom smislu (isplata regresa) završio je hladnim birokratskim odgovorom u stilu:**

„To nije u kolektivnom ugovoru!“.

I moš' se frigat.

Naravno da su prve reakcije od strane radnika, i to sve masovnije, uslijedile prema sindikalnim povjerenicima, jer su „socijalni partneri“ za vrijeme pregovaranja za kolektivni ugovor bili u pravom smislu tog pojma – odgovorni, svjesni i

savjesni.

Takvo ponašanje, međutim, nije svojstveno i poslodavcu!

On se u cijeloj ovoj priči sada pokazuje, i prokazuje sam sebe, kao vješt manipulator kojemu na prvom mjestu nisu radnici (kao najveća vrijednost), nego profit i drugi interesi koji idu u prilog uskoj skupini „moćnih ljudi“ koji svoju poslovnu karijeru grade na tim osnovama.

Međutim, još uvijek nije kasno da promjene takvu sliku o sebi i zbog ostvarene dobiti prihvate pokrenutu inicijativu postepenog vraćanja materijalnih i nematerijalnih prava u skladu s trenutnim mogućnostima.

Takav bi čin zasigurno utjecao na izgradnju većeg povjerenja između socijalnih partnera u skoroj budućnosti.

VAPAJ POŠTARA - pisma čitatelja

OGORČENI POŠTAR

U meni sve više pada entuzijazam za rad. Volim ovaj posao i sa veseljem sam ga do sada radio, ali u zadnje vrijeme je neizdrživo. Svakim danom moram dolaziti ranije na posao, ali isto tako svakim danom odlazim i kasnije kući s posla. Odgovorno i savjesno radim svoj posao, kao i prvog radnog dana. Meni je sve teže i teže! I fizički i psihički! Stalno se prilagođavam nekim promjenama za koje ponekad i nađem opravdanje, ali ovo danas!? Danas, ja sam samo broj za svog voditelja tima, voditelja područja, izvršnog direktora, ...

NEKADA su me cijenili i poštovali jer sam bi savjestan, odgovoran, uredan i pošten radnik.

DANAS te vrijednosti više ništa ne znače! Ako nisam učinkovit - nisam dobar radnik! Samim time mene moji pretpostavljeni ne cijene nimalo.

Pogotovo mi je žao ovih mladih radnika koji se zaposle u nadi da će svojim radom olakšati svoj životni put. Kad tamo, prema njima nemaju nikakve milosti! Oni jadni se boje i ne usude se upuštati u bilokakve razgovore sa pretpostavljenima, jer žele zadržati radno mjesto.

A voditelji područja se igraju „malih bogova“ pa odlučuju o njihovim sudbinama svakodnevno. Gdje je tome kraj!?

Poštar Pero

RSRH je član Nezavisnih hrvatskih sindikata

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

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