

POSTÁSOKKAL, POSTÁSOKÉRT,
FELELŐSEN!

POSTÁS SZAKSZERVEZET

**Beszámoló
a 2006–2010. évekről**

az
V. KONGRESSZUS
részére

2011. MÁRCIUS 24–26.



Foglalkoztatási és szociális
biztonság,
bérfelzárkóztatás!

Tartalomjegyzék

Bevezetés	2. oldal
Bérpolitika, jövedelem, keresetek	4. oldal
Jóléti kiadások	12. oldal
Foglalkoztatáspolitikai (PÉT, PÁPB)	20. oldal
Üzemitanács-választások	25. oldal
Jogsegélyszolgálat	26. oldal
A Munka Törvénykönyve módosításai	27. oldal
Esélyegyenlőségi törvény	29. oldal
Szervezetpolitikai tevékenység	29. oldal
Az MP Zrt. KSZ módosításai	34. oldal
Nemzetközi tevékenység	36. oldal
Munkavédelem	39. oldal
Kommunikáció, információáramlás	44. oldal
Sport, kultúra	44. oldal
Gazdálkodás, pénzügyi tevékenység	46. oldal
PEB beszámolója	48. oldal

Bevezetés

A legutóbbi kongresszus óta eltelt időszak érdekvédelmi tevékenységét alapvetően a politikai-gazdasági körülmények határozták meg. A 2006. évi parlamenti választások után megalkult új kormány számára hamar kiderült, hogy nem lehet tovább folytatni a korábbi években megszokott politikát. A magas államháztartási hiány, a költségvetés lehetőségei, a konvergenciaprogram új kihívás elé állította nemcsak a munkavállalókat, hanem az egész magyar társadalmat.

2006 nyarától lényegében politikai válság volt, a jobboldal éles támadásai a 2002 óta meglévő nyílt politikai konfliktus további kiéleződéséhez vezettek. Teret nyert az utcai politizálás, a radikalizmus, amely a rasszizmus, majd szélsőséges politikai képződmények megjelenésével járt együtt.

A parlamenti pártok éles szembenállása a köztük kialakult párbeszéd megszűnését eredményezte.

A konvergenciaprogram végrehajtása érdekében a 2006 nyarán elfogadott adó- és járuléktörvények komoly megszorításokat eredményeztek a munkavállalók számára. Az intézkedések között ugyan voltak olyanok, amelyeket szakszervezeti oldalról el lehetett fogadni, így pl. az SZJA módosításában a többkulcsos és a progresszív adózta-

tást, a feketegazdaság elleni határozott fellépést. A módosítások azonban összességében növelték a munkavállalók terheit.

2007-ben a koalícióban éles viták zajlottak a kórházi ápolási díj, a vizitdíj és az egészségbiztosítási törvény körül.

Az ellenzék által kezdeményezett népszavazás a törvény visszavonására kényszerítette a koalíciót. Ezután kormányválság alakult ki, és kisebbségi kormányzás következett be.

2008 őszén már mutatkoztak a konvergenciaprogram végrehajtásának eredményei: a gazdaság 2% fölötti, az ipari termelés 6-8% közötti növekedése, az államháztartási hiány jelentős csökkenése stb. Kirobbant a globális pénzügyi válság, amely gyorsan átterjedt a reálgazdaságra.

Ennek hatására megnövekedett az előrehozott választás esélye, amelyet a Bajnai-kormány megalakulásával sikerült elkerülni.

Ebben a változó politikai, gazdasági környezetben – amelyben a szociális-liberális kormányok politikai, gazdasági intézkedései inkább kedveztek a munkáltatóknak, mint a munkavállalóknak – munkáldotunk a IV. Kongresszuson elfogadott program végrehajtásán.

Mindezek a folyamatok éreztették hatásukat a Magyar Posta Zrt.-nél is,

megindult a Postapartner Program, a kisposták vállalkozásba adása, az óraszám-csökkentések, valamint egyre erőteljesebben jelentkezett az erőltetett értékesítés, amely több munkahelyi konfliktushoz vezetett. A Magyar Posta Zrt. továbbra is nyereséges volt – eltérő mértékben –, mindezt az egyre feszülő politikai és gazdasági környezetben érte el.

A 2010. évi parlamenti választás a jobboldal kétharmadot meghaladó győzelmét hozta. Az új kormány megalakulása után a Társaság menedzsmentjét leváltották. Az új vezetés nem teljesen kiérlelt koncepcióval kezdte meg működését. Már 2010-ben történtek személyi változások a felső vezetésben. 2011. január 1-jétől öt területi igazgatóság alakul az egykori – hagyományos – szervezetektől eltérő felosztásban.

A szakmai vezetéssel a beszámolási időszakban a kapcsolatunk az eltérő érdekek ellenére jónak mondható, még ha voltak is apróbb súrlódások. Együttműködési megállapodásunk biztosította, hogy tisztségviselőink éljenek jogaikkal, a testületek gyakorolják érdekvédelmi tevékenységüket.

A munkavédelmi képviselőválasztást minden körzetben a Postás Szakszervezet jelöltjei nyerték meg. Az üzemitanács-választáson 2007-ben

meghaladtuk a 65%-os határt, amelyet 2010-ben sajnos nem értünk el.

A postai munkavállalók keresete továbbra is elmarad a nemzetgazdasági átlagtól, azonban sikerült elérni, hogy a 13. havi alaphét, illetve a „Postai Világnap”-hoz kötődő juttatás kifizetése megvalósuljon. Érdemi és sikeres eredményt tudtunk elérni a munkavállalói jogon kapott Választható Béren Kívüli Juttatás (továbbiakban VBKJ) terén.

A szakmai intézkedések – PP Program, modernizáció –, illetve egyéb okok miatt a taglétszám folyamatosan csökkent. Ezt a folyamatot megakadályozni nem tudtuk, az általunk indított programok nem hoztak átütő sikereket.

Továbbra sem sikerült pontot tenni a PHDSZSZ-szel fennálló vagyoni vitánkra, a többszöri egyértelmű bírói ítéletek ellenére sem, mivel a VIKSZ nem hajlandó végrehajtani ezeket az ítéleteket.

A jövőbeni feladatok elvégzéséhez igazodó struktúra, illetve ennek működéséhez szükséges emberi, anyagi, technikai feltételek megteremtése a legfontosabb az elkövetkezendő időszakra. **Ennek tükrében alapvetően kell meghatározni, hogy olyan szakszervezetet működtessünk, amelyben a célok határozzák meg a feladatokat.**

Bérlpolitika, jövedelem, keresetek

I. Összefoglaló értékelés

I.1. A Postás Szakszervezet IV. Kongresszusának ajánlásai, programja

A Postás Szakszervezet 2005-ben tartotta meg IV. kongresszusát, amikor már Magyarország túl volt az Európai Unióhoz történő csatlakozáson. Ennek következtében **megváltozott a gazdasági és piaci környezet** a Magyar Posta Zrt. és a Postás Szakszervezet számára is. Az új körülményekhez igazodva határoztuk meg a legfontosabb bér- és jövedelempolitikai törekvéseinket, melyek szerint fokozatosan el kell érniünk, hogy minden magyar postás munkavállaló az EU-s munkavállalókhöz méltó, a tisztas megélhetést biztosító munkajövedelemben részesüljön. **A megvalósítás érdekében a következő főbb célkitűzéseket rögzítettük:**

- a bérfelzárkóztatás megvalósítása a nemzetgazdasági átlaghoz, majd az uniós bérekhez,
- az összkereseten belül az alaphéarány növelése, a bérbesűrűsödés problémájának a kezelése,
- az alacsony keresetű munkavállalók bérfelzárkóztatása,
- az ösztönzési rendszer megújítása, kiterjesztése,
- olyan bérmegállapodások megkötése, ahol a reálbér éves növekedése legalább a GDP éves növekedésének megfelelő.

I.2. A gazdasági környezet változása és hatása a postai szolgáltatásokra

Ahhoz, hogy értékelni tudjuk a program által kitűzött célok megvalósítását, szükséges bemutatni a gazdasági környezet változásait.

A magyar gazdaságban a 2006-ot megelőzően hozott különböző intézkedések (túlzott költségek) az államháztartási egyenleg romlásához vezettek. A kormány a hiány csökkentése érdekében **kidolgozott egy konvergenciaprogramot**, amely a gazdaság számos területén strukturális átalakítást irányzott elő (közigazgatás, egészségügy, nyugdíjrendszer, oktatási rendszer stb.). Sajnos, a sikeres konszolidálás közben, az amerikai jelzálogpiacról kiindult és **globálissá váló pénzügyi válságtól a magyar gazdaság sem tudott függetlenedni. A nemzetközi** konjunktúra (gazdasági fellendülés) 2008 második negyedévétől recesszióba ment át, amely a magyar gazdaságra is negatív hatással volt.

Természetesen, amikor a kitűzött célok megvalósítását vizsgáljuk, figyelembe kell venni a változásokat, amelyek a Magyar Posta Zrt. szolgáltatásaira, eredményire jelentős hatást gyakoroltak. A Társaság továbbra is egyetemes szolgáltatóként közszolgáltatói feladatot lát el, de mint piaci résztvevő, bevételeinek meghatározó (több mint 70%) részét a versenyszektorban éri el. A legnagyobb munkavállalói létszámot foglalkoztató munkaadóként ügyfélkapcsolatai által része az emberek mindennapi életének. **Az elmúlt években a hazai és a nemzetközi postai piac folyamatos átalakulásban volt. Ennek főbb jellemzői: a hírközlési és informatikai technológiák átalakulása és fejlődése, a fogyasztói igények és a piac dinamikus változása,** továbbá a piaci liberalizációra való folyamatos felkészülés. A fontos feladatok közé tartozott a 2003-ban megkezdett modernizációs program folytatása, a szolgáltatás minőségének javítása, az értékesítési tevékenység átalakítása, a postai hálózat korszerűsítése és nem utolsósorban a Társaság nyereségességének biztosítása. 2007 őszén meghirdetésre került a Postapartner Program, amelynek célja az volt, hogy a Társaság bővítse azoknak a postahelyeknek a körét, amelyeket közreműködők (postapartnerék) üzemeltetnek.

A gazdasági válság a Magyar Postát és működési körét is erőteljesen érintette, a küldeményfeladás visszaesett. A válság miatt kieső bevételeket költségcsökkentéssel kellett ellensúlyozni.

I.3 Az elért fontosabb eredmények

Bértárgyalásainkat meghatározta az Országos Érdekegyeztető Tanács (továbbiakban OÉT) által 2005-ben megkötött hároméves minimál- és garantált bérre vonatkozó megállapodás, amely 2006–2008-ra meghatározta az országos minimálbér összegét az egyes évekre. Kötelezővé vált a legalább középfokú képzést igénylő munkakörben alkalmazottak esetében a minimálbérnél magasabb összegű, ún. garantált bérminimum bevezetése.

A bértárgyalások során figyelembe vettük az OÉT megállapodásokat és az alábbi főbb **eredményeket** értük el:

Bruttó átlagkereset:	2006. év	148 165 Ft/bó/fő
	2010. év	182 430 Ft/bó/fő
VBKJ összeg változása:	2006. év	130 000 Ft/év/fő
	2010. év	260 000 Ft/év/fő

Kezdetét vette a motivációs rendszer folyamatos átalakítása, finomítása, újabb célcsoportok bevonása.

A bérfelzárkóztatás – mértékét tekintve – részben volt sikeres. **Folyamatos megállapodásokkal elértük a 13. havi alapbér („Postai Világnap”-hoz kötődő juttatás) kifizetését.**

II. Az évenkénti bértárgyalások folyamata, eredményei

II.1. 2006. év

A magyar gazdaság növekedési üteme 2005. évhez viszonyítva csökkent, májustól az infláció felgyorsult, a piacok a választásokhoz kötődően várakozási állásponton voltak. A 2006-ra elfogadott adójogszabályok változtak: az SZJA felső adókulcsa 38%-ról 36%-ra csökkent, **az adóköteles természetbeni juttatás adókulcsa 44%-ról 54%-ra emelkedett.**

A változó piaci környezet érintette ugyan a Postát, de ennek ellenére sikerült a piaci jelenlétet bővíteni. Az üzleti stratégia kiemelkedően fontos része volt a pénzügyi szolgáltatások mind szélesebb körben történő értékesítése. Komoly eredményként értékelhető, hogy a Posta folytatta azt a modernizációs programot, amely lehetővé tette a felkészülést a közelgő teljes piacnyitásra.

A Postás Szakszervezet a 2006. évi bértárgyalásokat megelőzően meghatározta azokat a súlyponti kérdéseket, amelyeket érvényesíteni kívánt a tárgyalások során. Ilyen volt többek között:

- a bérfelzárkóztatási program folytatása,
- az ösztönzőrendszer bővítése és korszerűsítése,
- a többlételemes juttatások elismerése,
- a VBKJ összegének jelentős mértékű emelése, a juttatási csomagok átalakítása.

Tárgyalásainkat jelentősen befolyásolta az OÉT novemberben 25-én megkötött megállapodása, amely a korábbi gyakorlattól eltérően középtávra szól és a 2006–2008. évekre határozta meg a bérminimumokat. Ekkor került bevezetésre a képzettségtől függő és a gyakorlati időt is figyelembe vevő ajánlott, illetve garantált bérminimum is. Mértékei a következők voltak:

<i>minimálbér</i>	62 500 Ft/bó
<i>garantált bérminimum</i>	68 750 Ft/bó.

A **megállapodás** fontos pontja volt annak rögzítése is, hogy az OÉT a bérek felzárkóztatásával egyenrangú törekvésnek tekinti a **foglalkoztatás bővítését is**. Egyezség született a bruttó keresetnövekedés mértékéről is, amely 4-5%-os mértékben került elfogadásra.

A **2006. évi bértárgyalási sorozat első lépéseként** áttekintettük az ösztönzési rendszert és döntöttünk annak további működéséről, változásairól is. Ezek – a teljesség igénye nélkül – a következők voltak:

Az értékesítési ösztönző termékpontra ágán nyolc termék kivonásra került, sikerült a tárgyalások során az akciók számát csökkenteni, javaslatunkra az értékesítési támogatók és a postavezetők

céljatalma összehangolásra került. Új ösztönző elemként került bevezetésre, a hírlapkézbesítőket érintően a csoportos minőségi pótlék, amelytől a piac megtartását, valamint a kézbesítési minőség javulását vártuk.

Értékesítési ösztönzőre 1,9 milliárd Ft forrás került elkülönítésre.

Több tárgyalási fordulót követően – az Üzleti Tervet is véleményezve – **december 19-én állapodtunk meg a munkáltatóval a következőkről:**

Az adóági keresetjavulással összhangban társasági szinten 4,6%-os alapbérfejlesztésre került sor. Ez a 2006. évi bérköltség 7,6%-os növekedését jelentette az előző évihez képest. Az OÉT megállapodás alapján a jelentősebben növekvő minimál- és garantált bér bevezetése a keresetfejlesztési lehetőség mintegy 10%-át kötötte le. Az értékesítési ösztönző növelésére 100 millió Ft-ot különítettünk el. Az előzetesen elhatározottakkal összhangban 500 millió Ft biztosította a felzárkóztatás és a teljesítményarányos bérfelzárkóztatás összhangját.

Jelentős tárgyalási eredmény volt, hogy az ÁPV Zrt. engedélyezte a többleteljesítmények elismeréseként 1,5 milliárd forint kifizetését jutalomként.

Novemberben megállapodtunk a **13. havi alapbérjuttatás kifizetéséről.**

A VBKJ keretösszege **30 ezer forintos emeléssel,** 130 ezer Ft/év/főben került elfogadásra.

Jelentős eredménye volt a tárgyalásoknak, hogy a **bérelosztási elvek egyeztetése az aláíró szakszervezetek részvételével valósulhatott meg.** Ezzel a megállapodással a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók havi átlagkeresete 148 165 forint/fő lett, amely a 2005. évhez képest 8%-os növekedést jelentett.

II.2. 2007. év

A magyar gazdaságot a szigorú gazdasági és jövedelempolitikai intézkedések jellemezték, a kormány ekkor vezette be „**egyensúlyjavító**” csomagját, amely a gazdaság teljesítőképességét volt hivatott növelni. Ez adóváltozást nem, de járulékemelkedést jelentett a munkavállalóknak. Az adókulcsnál nem történt változás, az adójóváírás keretében figyelembe vehető összeg (63 000 Ft) sem emelkedett. Ebből az következett, **hogy 2007-ben a minimálbér után is adót kellett fizetni.** Bevezetésre került a **20%-os mértékű kamatadó.**

A Magyar Posta 2007-ben folytatta működésének és tevékenységének átalakítását a 2003-ban megkezdett modernizációs program szerint. A **fő törekvések** közé tartozott a **nyereségesség biztosítása,** ennek érdekében a levélpiaci részesedés megtartása/növelése, az ügyfélközpontú szolgáltatás minőségének emelése, az értékesítési tevékenység fejlesztése.

Az OÉT-ben 2006. október 27-én kezdődtek a tárgyalások a keresetnövekedési mértékre vonatkozóan a többfordulós tárgyalásnak év végéig nem volt eredménye. Ettől függetlenül a **Társasággal október hónap folyamán elkezdtük a következő évi bértárgyalásokat.**

Elérendő céljaink voltak:

- továbbra is megállapodást kell kötni a 13. havi alapbér kifizetéséről,
- 7-10%-os mértékű alapbérfejlesztésben tudunk csak megállapodni,
- szükségesnek tartjuk az ösztönző rendszer áttekintését, módosítását,
- folytatni kell az alacsony keresetű munkavállalók bérfelzárkóztatását,
- a VBKJ összegét legalább az előző évi mértékkel (30 000 Ft/hó) kell emelni.

A bértárgyalási folyamatba illesztve, rövid egyeztetést követően **megállapodtunk a 13. havi alapbér kifizetéséről, amelynek számfejtése november hónapban megtörtént.** 32 739 fő részesült összesen 3 663 425 015 Ft összegben, ez átlagosan 111 898 Ft/fő összegű jutalmat jelentett.

Majd többfordulós tárgyalás után sikerült a VBKJ összegét 30 000 Ft/év/fő növelni, így a 2007. évi keretösszeg 160 000 Ft/fő/év/főben került meghatározásra. A bérfejlesztés mértékére tett ajánlásokkal folytatódtak a tárgyalások. A munkáltató első körben 6,1%-os alapbérfejlesztést ajánlott fel, amelyet nem fogadtunk el. Végül többfordulós tárgyalásokat követően, 2006. december 20-án az utóbbi évek **egyik legjobb bérmegállapodását sikerült megkötni**

(melyet később az OÉT is pozitív példaként emelt ki), így 2007-ben társasági szinten eltérő mértékű, 5-9,5%-os tartományban mozgó, sávos alaphérfelvezetésre került sor. A minimálbér (az OÉT hároméves megállapodásának megfelelően) 65 000 Ft, a garantált bér pedig 75 400 Ft lett. **A teljes munkaidős átlagkereset az előző évhez viszonyítva 5,7%-kal növekedett, az átlagkereset ezzel 156 682 Ft/hó/fő lett.**

A társaságnál 35 240 állományi létszámból 34 117 fő részesült bérfelesztésben, így a ténylegesen bérfelesztésben részesülők átlagos alaphérfelvezetése 8% volt.

A megállapodás tartalmazta többek között azt is, hogy alaphérfelvezetésben csak az a munkavállaló részesülhetett, akinek legalább fél éves munkaviszonya volt. Nem volt kötelező adni, de a béremelés mértéke nem lehetett kevesebb, mint a sávba eső alaphérfelvezetés 50%-a. A vezető differenciálhatott, így a sávos rendszer a bértorlódás kezelésére is lehetőséget biztosított.

Sikerként értékeljük, hogy a Postás Szakszervezet kezdeményezésére a kiemelt kézbesítői munkakörben további – alanyi jogon járó – 1,1%-os alaphérfelvezetésre került sor.

Az OÉT-nek csak 2007. január 30-án sikerült megállapodnia azzal, hogy 5,5-8%-os bruttó keresetnövelési mértéket ajánlottak a szociális partnereknek.

A megállapodás része volt továbbá a létszám megtakarításából felszabaduló forrás felhasználása jutalomként, ez étkezési utalványként realizálódott 6 E Ft és 12 E Ft-os értékben. Teljesítményhez kötötten a postáknál a szállítási területen, valamint a nemzetközi üzletágnál sikerült megegyeznünk további jutalmak kifizetésében.

Növekedett az értékesítési ösztönző keretösszege 82,4 millió Ft-tal, és bővült a minőségi ösztönzésben részesülők köre. Javaslatunkra módosult az **ösztönzési** rendszer több eleme, a technológiai és minőségellenőrzési csoportok részére pedig új feladatok kerültek meghatározásra.

Jelentősebb módosítások a következők voltak:

Új elem a Logisztikai Szolgáltatások Üzletág valamennyi szervezeti egységére kiírt üzletszerzési jutalom. Változott a csoportos érdekeltségi rendszer, a kifizetés 80%-ban az értékesítési tervtől, 20%-ban az értékesítési akciók teljesítésétől függött.

A csomagkézbesítői ösztönző módosítása pozitív irányban változtatta meg a kifizetések összegét. Módosultak a sávok, a csomagok után fizetett darabdíj, továbbá szabályozásra került a maximumkifizetés. Emelkedett a szakmai felkészültség javításának ösztönzője. **Külön siker volt a Postás Szakszervezet számára, hogy az ösztönzési rendszerhez kapcsolódó számos véleményt, javaslatot a munkáltató figyelembe vett és bevezetett.**

A 2007. évi forrás mintegy 26 000 munkavállaló részére jelentett az elvárt teljesítmény esetén kereset-kiegészítést.

Itt kell még megjegyeznünk, hogy 2007. év közepén az Európai Unió Tanácsa, nem kis részben a magyar érvelés és határozott fellépés hatására (pl.: Postás Szakszervezet tiltakozó demonstrációja) elhalasztotta a postai liberalizáció tervezett időpontját, és annak két lépésben történő végrehajtására tett javaslatot. Ez azt jelentette, hogy a Magyar Postának 2013-ig lesz lehetősége a felkészülésre.

II.3. 2008. év

A magyar gazdaság külső feltételei romlottak, a világgazdasági válság hatása mindinkább érzékelhetővé vált. A Kormány folytatta a konvergenciaprogramban foglaltak végrehajtását a tartós növekedési pályára történő visszakерülés érdekében. Ennek eredményeként javul az egyensúlyi helyzet, a növekedés is kedvezőbb a vártnál, az infláció lassan csökken, éves szinten 6,5%.

2008. évben az **SZJA sávhatárai nem változtak, egységesült viszont az adójóváírás rendszere.** Kedvező változás, hogy az adómentesen adható melegítkezési utalvány 10 ezer forintról 12 ezer forintra, míg a hidegítkezési jegyek értéke ötezer forintról hatezer forintra növekedett. A 20 ezer forintos iskolakezdési támogatás 700 forinttal lett több.

A Magyar Postának folyamatosan alkalmazkodni kell a külső gazdasági körülményekhez, az állandóan változó piachoz, stratégiáját, üzleti tervét e körülményeket figyelembe véve kell alakítani. **Szükségessé vált** – különös tekintettel a liberalizációra – a korábban megjelölt célok megtartása mellett **új irányok kijelölése is**. Változások történnek a szervezetben, a Postapartner Program ebben az évben vesz igazán lendületet.

A **bértárgyalások az elmúlt évek gyakorlatának megfelelően október hónapban** kezdődtek, amikor is a munkáltató átadta a 13. havi alaphér kifizetésére vonatkozó előterjesztést, és egyúttal javaslatot tett a bértárgyalás ütemezésére. A feltételekről történő megegyezést követően, novemberben minden érintett postai munkavállaló megkapta a 13. havi alaphért.

Ezt követően a **VBKJ rendszer működésével** és a keretösszeg emelésével kapcsolatos egyeztetésekre került sor. A Postás Szakszervezet fontosnak tartotta, hogy a 2008. évi keretösszeg jelentősen emelkedjen és az SZJA törvény által biztosított adómentes mérték is ki legyen használva. Sikerült megállapodni a mértékében, amely **30 ezer forint/fő**, és így a VBKJ összege 190 ezer forint/év/főre emelkedett.

Az **ösztönző- és motivációs rendszerek áttekintésével** és a forrás növelésére tett munkáltatói javaslattal folytatódtak a tárgyalások. A Postás Szakszervezet javaslatait több ösztönző esetben elfogadta a munkáltató, és ennek figyelembe vételével került átdolgozásra a motivációs rendszer. A kifizethető összeg 315 millió Ft-tal növekedett.

December 4-én kezdődtek a 2008. évi keresetfejlesztésről a tárgyalások. A munkáltató a 2008. évi Üzleti Terv lehetőségeit figyelembe véve tette meg ajánlatait. A tárgyalások 6%-os bértömeg-emelésről, 5,09%-os alaphérfejlesztésről indultak, amely összességében 5,6%-os átlagkereset-növekedést eredményezett volna. Ez természetesen nem volt elfogadható számunkra.

Többfordulós tárgyalássorozat eredményeként sávós (5-10% mérték közötti), átlagosan 8%-os alaphérfejlesztésben állapodtunk meg. Így a keresetfejlesztés mértéke a megállapodás valamennyi elemét figyelembe véve 7,5%, amely 2,3%-os reálkereset-növekedésnek felel meg. A minimálbér 69 000 Ft/hó, garantált bérminimum pedig 86 300 Ft/hó került megállapításra. Ez mintegy 11 ezer munkavállalót érintett és 1 060 millió Ft forrást kötött le. **A teljes munkaidős átlagkereset így 173 958 Ft/hó/fő lett.**

A bérmegállapodás december 17-én került aláírásra azzal a kikötéssel, hogy amennyiben az OÉT az MP Zrt.-nél elfogadott átlagkereset fejlesztésnél magasabb átlagkereset növelést ajánl, akkor a hivatalos közzétételtől számított 48 órán belül a munkáltató vállalja a 2008. évi bértárgyalás folytatását.

Az OÉT megállapodása 2007. december 21-én került aláírásra, melyben 2008-ra a bruttó keresetek 5-7,5%-os növelését ajánlja a kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek. Mivel a postai bérmegállapodásban elértük az OÉT megállapodás felső határát, a tárgyalásokat nem kellett folytatni.

A bérmegállapodáshoz kötődően az értékesítési és minőségi ösztönző több elemében pozitív irányú változás történt, így például az 500 gramm feletti könyvelt levélpostai küldemények – szakszervezetünk többszöri kérésére – az ösztönzési rendszer elemei lettek.

A kézbesítők által végzett értékesítési tevékenység (**KÉK**) egységesítésére vonatkozó munkáltatói megkeresésre a Postás Szakszervezet kezdeményezésére hat postai társszakszervezettel együtt **közös nyilatkozatot** adtunk át a munkáltatónak, javasolva, hogy az értékesítési tevékenység önkéntes legyen, és a III. negyedévben a KÉK rendszer teljes felülvizsgálata történjen meg.

II.4. 2009. év

Ebben az évben a gazdasági válság miatt erősödött a verseny a postai piacon, felgyorsult a helyettesítő termékek térnyerése. A reálgazdaságra is áttérjedő krízis a Magyar Posta Zrt. működési körét is érintette. Visszaesett a nagyfeladóknál a küldeményfeladás, a hirdetési piac beszűkült, a közönséges levelek volumenében csökkenés keletkezett. A pénzügyi piacnál szűkült

a hitelkínálat, a betéti termékek versenye erősödött. A befizetéseket a lakosság nagy része hasznotta, és a készpénz szerepe ismét felértékelődött. Ebben a helyzetben a Társaság Üzleti Tervének (melyet a Postás Szakszervezet véleményezett) célkitűzései a következők voltak: az **üzemi eredmény szinten tartása, a munkahelyek megőrzése, erős összpontosítás az üzleti ügyfelekre.**

A 2009. évre vonatkozó bértárgyalási sorozat a munkáltatóval egyeztetett ütemezés alapján október hónapban kezdődött el. Első megállapodásunk a „**Postai Világnap**”-hoz kötődő **juttatás** kifizetési feltételeihez, időpontjához kapcsolódott. A feltételek 2008-ban nem változtak, a kifizetésre pedig november közepén került sor. A juttatásra jogosultak létszáma 31 334 red.fő, az egy főre eső átlagos összeg **120 597 Ft volt.**

Ezt követően **szakmai napok** megtartására került sor, ahol az üzletágak vezetői tartottak tájékoztatót a 2009. évi célkitűzésekről és az üzleti tervről. Az előadások hasznosak voltak, ugyanakkor szakszervezeti oldalról kritikaként fogalmazódott meg, hogy esetenként kevés idő jutott a kérdések és vélemények átgondolására, megfogalmazására.

A tárgyalássorozat része volt az **ösztönzési és motivációs rendszerek áttekintése**, melyekhez a Postás Szakszervezet számos módosítási javaslatot fogalmazott meg és adott át írásban a munkáltatónak. A motivációs keret 2009. évi összege 3 008,8 millió Ft, mely az előző évhez képest 148 millió Ft-os csökkenést jelentett. A 2009. évi ösztönző forráskerete ismét meghaladta a három milliárd forintot, amely a teljes bértömeg több mint 4,4%-át tette ki, és havonta átlagosan több mint 26 ezer munkavállaló részére jelentett (az elvárt teljesítmény esetén) kisebb-nagyobb keresetkiegészítést.

Központi megállapodás alapján december hónapban **jutalom kifizetésére** került sor. A „D” típusú posták munkavállalói átlagosan 22 500 Ft/red.fő, az „A”, „B”, „C” típusú posták munkavállalói teljesítménytől függő jutalmazásban részesültek. Az 1–9. havi CSÉR adatok %-os teljesítését alapul véve kidolgozásra került négy jutalmazási kategória, amelyekben az átlagos jutalomösszeg 70,1%-tól 80,0%-ig: 30 000 Ft/red.fő, 80,1%-tól 90,0%-ig: 40 000 Ft/red.fő, 90,1%-tól 100,0%-ig: 50 000 Ft/red. fő, 100,1% felett pedig 65 000 Ft/red.fő volt. Megállapodás született továbbá a 100 legjobb egyéni teljesítményt nyújtó értékesítő kézbesítő munkavállaló 100 000 Ft/fő és a 100 legjobb banki és biztosítási termékértékesítő munkavállaló 200 000 Ft/fő jutalmazásáról, illetve a mobilposta-kezelő I-III. munkakörbe sorolt munkavállalók egyhavi alapbérnek megfelelő jutalmazásáról.

A postai bértárgyalásokkal párhuzamosan zajlottak az **OÉT-ben** a tárgyalások a 2009. évi bér ajánlásról. Nehezítette a megegyezést a pénzügyi világválságból eredő bizonytalanság, félő volt, hogy nem lesz megegyezés. Végül a felek kompromisszumra jutottak, megszületett a megállapodás. A **minimálbér 2009. január 1-jétől 71 500 Ft, a szakmunkásbér az év első felében 87 000 Ft, július 1-jétől pedig 87 500 Ft mértékben került rögzítésre.** Az OÉT annak figyelembe vételével, hogy a kormányzati prognózis szerint 2009-ben a bruttó hazai termék 1%-kal csökken, a fogyasztói árszínvonal éves átlagban 4,5%-kal emelkedik, a személyi jövedelemadó ellenben nem változik, **a bruttó keresetek 3-5%-os növelését ajánlotta** a kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek. Az OÉT a gazdasági helyzetre tekintettel felhívta a figyelmet arra, hogy a helyi bértárgyalásokon a munkahelyek megőrzését tekintsék elsődlegesnek.

Az OÉT ajánlása – hagyományosan – meghatározta a postai bérfelvezetés kereteit is. Többfordulós tárgyalássorozat eredményeként került sor a Részvénytársaságnál a **2009. évi bér megállapodás** megkötésére, amely szerint az **alapbéremelés átlagos mértéke 3,4%, az átlagkereset-növekedés pedig 4,26%.** Így a teljes munkaidős átlagkereset 175 582 Ft/hó/fő lett.

Az alapbérfelvezetés sávosan valósult meg. 160 000 Ft-ig 4%, 160 001 Ft-tól 210 000 Ft-ig 3%, 210 001 Ft havi alapbér fölött 2% volt a fejlesztési mérték. Az alapbérfelvezetés végrehajtása során a magasabb kereseti sávból az alacsonyabb kereseti sávba át lehetett csoportosítani, ellenkező irányú átcsoportosításra azonban csak rendkívül indokolt esetben, a humán erőforrás főigazgató

engedélyével kerülhetett sor. A sávós bérfelzárkózásról eltérőek voltak a területi vélemények. Volt, ahol elfogadták, a kategóriákat jónak tartották. Más helyeken nem váltott ki egyértelmű támogatást, hiszen ezzel a módszerrel nem volt lehetőség a bértorlódás valós kezelésére, illetve a hosszabb szolgálati idejű, kiemelkedő munkát végző munkatársak teljesítményének elismerésére.

A Postás Szakszervezet kezdeményezésére **sikerült a pénzkezelési pótlékot átlagosan 20%-kal emelni.**

Sor került a kiemelt települések kézbesítő ösztönzőjének részleges alaphéresítésére is, Budapesten és az agglomerációban 4 500 Ft/red.fő/hó, megyeszékhelyeken 3 500 Ft/red.fő/hó, egyéb településeken pedig 3 000 Ft/red.fő/hó mértékben.

Szakszervezetünk javaslatára került be a bérmegállapodásba 31. pontként a munkáltató vállalása, mely szerint a 2009. évi Üzleti Tervben rögzített üzemi eredmények túlteljesítése esetén többletbér kifizetésének lehetőségét kezdeményezi a tulajdonosnál.

Szakszervezetünk tagjainak véleménye szerint is jelentős eredményként könyvelhetjük el a **VBKJ keretösszegének 30 000 Ft-tal történő emelését,** melynek mértéke ezzel a növeléssel a teljes munkaidős munkavállalók esetében 220 000 Ft/red.fő/év lett. A csomagok száma 10-ről 14-re nőtt, és a négy új csomagban a választékot bővítette a Postabiztosító balesetbiztosítása.

II.5. 2010. év

2009-ben a magyar gazdaság teljesítményét erőteljesen befolyásolta a világméretű recesszió, a pénzügyi és gazdasági válság. Ennek hatásaként a forintárfolyam ingadozott, a költségvetésben megszorítások következtek be, növekedett a munkanélküliség (a foglalkoztatási ráta egy év alatt 0,9% ponttal 55,6%-ra esett), csökkent a gazdaság teljesítőképessége.

A 2010. évre elfogadott adójogszabályok és költségvetés alapján a Kormány szigorú gazdálkodással, óvatos monetáris politikával igyekezett az egyensúlyt fenntartani. Az SZJA esetében az alsó adókulcs 17%-ra csökkent 5 millió Ft-ig, e fölött pedig 32% a mérték. Megjelent az adóalap-kiegészítés, az ún. szuperbruttó 27%-os mértékkel. Szigorodtak a természetbeni juttatások adózásának feltételei, az eddig adómentes juttatások jelentős része 25%-kal adózott, a hidegétkezési utalvány pedig 90%-ot meghaladóan.

Ezek a negatív tendenciák, a megváltozott gazdasági környezet a Magyar Posta Zrt.-t is hátrányosan érintette. Csökkent a szolgáltatások iránti kereslet, a lakosság és az üzleti ügyfelek részéről egyre inkább érzékelhetővé vált a takarékoskodás. A gazdálkodás feltételeit jelentősen befolyásolta, hogy november 1-jétől (EU szabályozásnak megfelelően) pénzforgalmi szolgáltatóvá vált a **Magyar Posta Zrt.,** így a **finanszírozási lehetőségei szűkültek.**

A bértárgyalásokhoz kapcsolódóan a következő célokat határoztuk meg a **Postás Szakszervezet** részéről:

- a „Postai Világnap”-i juttatás további megtartása, kifizetésének feltételei,
- a VBKJ rendszer továbbfejlesztésének kérdései (mérték növelése, elemenkénti egyéni választás biztosítása),
- az ösztönzőrendszer módosítása, új elemek bevezetése,
- a reálkereset növelése, a bérszerkezet módosítása az alaphérszint növelése érdekében.

A 2010. évi bértárgyalás sorozat – a munkáltatóval közösen elfogadott téma- és ütemtervnek megfelelően – 2009. október hónapban kezdődött a VBKJ tapasztalatainak összegzésével és a „Postai Világnap”-i juttatás feltételrendszerének egyeztetésével. Az eredményes tárgyalásokat követő megállapodásnak megfelelően november 16-án került sor a „Postai Világnap”-i juttatás kifizetésére (31 576 munkavállaló átlagosan 125 023 Ft/red.fő összeget kapott, ez 3,6%-kal haladta meg a 2008. évi mértéket). Az ezt követő tárgyaláson javaslatot tettünk a VBKJ jelentős mértékű emelésére, továbbá arra, hogy 2010. évtől egyéni, elemenkénti választásra legyen lehetőség.

A szakmai napok keretében megismertük és véleményeztük a 2010. évi Üzleti Tervet. Fontosnak tartottuk, hogy a Társaság megőrizze a nyereségességét és ezzel párhuzamosan azt is, hogy a munkavállalók reálkeresete ne csökkenjen. Nem fogadtuk el a személyi jellegű költség 0,3%-os és a bérköltség mintegy 800 millió Ft-os csökkenését, figyelemmel arra, hogy az SZJA hatása a jellemző postai munkakörökben nem eredményezett pozitív változást, és a postai munkavállalók keresete továbbra is elmarad a nemzetgazdasági átlagtól.

Időközben az OÉT-ben a tárgyalófelek megállapodtak a 2010. évi keresetnövekedésben, amely szerint:

Január 1-jétől a minimálbér 73 500 Ft (ez 2,8%-os növekedésnek felel meg), a garantált bérminimum pedig 89 500 Ft lesz (ez 2,3%-os emelkedést tartalmaz). A várható fogyasztói árszínvonal éves átlagos növekedése 3,9%-os, míg az infláció 4,1%-os lesz. A megállapodás aláírói ajánlották a szociális partnereknek, hogy kiemelten kezeljék a nettó keresetek reálértékének megőrzését, a foglalkoztatás biztonságát, továbbá az adóváltozások pozitív hatását is vegyék figyelembe.

December 16-án többfordulós tárgyalássorozatot követően megkötöttük a 2010. évi bérmegállapodást. E szerint 160 000 Ft-ig, eltérő mértékű sávos alapbérfejlesztésre kerül sor, amelynek mértéke 1,8-4,8% között mozog, ez átlagban 3,9%-os emelésnek felel meg. Az összeg automatikus rászorzással került meghatározásra.

Az alapbérfejlesztés 26 215 főt érintett a sávjának megfelelő mértékben. A bérfejlesztési irányelveknél meghatároztuk, hogy az egy évnél rövidebb munkaviszonnyal rendelkezők – a minimál- és garantált bérré történő ráállást kivéve – nem kapnak béremelést. A Társaság 2010. január 1-jétől a kötelező 73 500 Ft/hó összegű minimálbért, illetve a 89 500 Ft/hó összegű garantált bért alkalmazta, amely 421 főt érintett. Szerény mértékben ugyan, de a munkavállalók 77,4% részesült bérfejlesztésben. A bérszerkezeten belül – az előző évhez képest 1,5%-kal – növekedett az alapbér aránya.

A bértárgyalás során egyetértettünk a munkáltatóval abban, hogy **a motivációs rendszer a Társaság stratégiai és üzleti céljai megvalósításának egyik eszköze, azzal együtt, hogy nagyon nagy az ehhez kapcsolódó adminisztrációs feladat.** A teljesítményalapú javadalmas mellett – a Postás Szakszervezet Programjának megfelelően – fontosnak tartottuk, hogy a kereseten belül az alapbér aránya meghatározó legyen, különös tekintettel arra a tényre, hogy a postás munkavállalók bére nincs arányban a feladatok sokrétűségével.

Több tárgyalási fordulót követően egyezség született arról, hogy 2010. évben 3 045 210 E Ft használható fel erre a célra. Egyetértés alakult ki arról is, hogy szükséges a rendszer átalakítása, kibővítése a következő új elemekkel: felvételi és ötletmenedzselési ösztönző, termékmenedzserek és a pénzügyi szolgáltatásokat értékesítő céljuttalma. Átalakításra került a Csoportos Érdekeltségi Rendszer, és ezzel fedezetet tudtunk biztosítani a felvételi ösztönzőre.

A bértárgyalások során az alapbérfejlesztés mellett kiemelt jelentőségű a jóléti juttatásokkal kapcsolatos egyeztetés, ezen belül is a VBKJ bruttó keretösszegének a meghatározása. Mivel 2010. évtől a természetbeni juttatások adózása szigorodott, arra törekedtünk, hogy minél nagyobb összeggel emelkedjen a VBKJ. Ehhez természetesen forrást kellett találni – figyelembe véve azt a tényt is, hogy a Társaság költségkeretén belül a személyi jellegű ráfordítások 1%-kal csökkentek, ez mintegy 1 257 M Ft-ot tett ki –, amely nem volt könnyű.

Számos egyeztetést, tárgyalást követően forrás-átcsoportosítással lehetővé vált az egy főre jutó keret 40 000 Ft/fő/év mértékkel történő emelése, amely 32 200 főt érintett. Így az egy főre jutó változás 2009. évhez képest +14% volt. Megvalósult az a javaslatunk is, hogy minden jogosult munkavállaló a VBKJ elemeiből az adott kereten belül önállóan választhatott.

A 2010. évi bérmegállapodást az adott gazdasági környezetbe illesztve lehet értékelni. Számos pozitív visszajelzés mellett meg kell jegyezni, hogy a sávos alapbérfejlesztésnél a differenciálás lehetősége nem megoldott, a bértorlódás kezelése továbbra is megoldandó feladat.

KERESETEK ÉS INFLÁCIÓ 2006–2010.

Év	Nemzetgazdasági bruttó átlagkereset (Ft/hó)	Postai átlag- kereset (Ft/fő)	Fogyasztói árindex (%)
2006	171 351	148 650	3,9
2007	185 017	156 682	8,0
2008	198 942	173 958	6,1
2009	199 775	175 582	3,8
2010	202 600	182 430	4,3

MINIMÁLBÉR VÁLTOZÁSOK ÉS HATÁSAI 2006–2010.

Év	Végzettség	kötelező minimálbér, garantált bér (Ft)	Érintett létszám (fő)	szükséges forrás (M Ft)
2006	alapfokú	62 500	2 953	235,7
	középfokú	65 700 – 68 800	1 190	
2007	alapfokú	65 500	930	548,2
	középfokú	72 500 – 75 400	8 600	
2008	alapfokú	69 000	484	1006,0
	középfokú	82 800 – 86 300	3 922	
2009	alapfokú	71 500	579	73,3
	középfokú	86 300 – 87 000	4 278	
2010	alapfokú	73 500	480	73,6
	középfokú	89 500	2 219	

Jóléti kiadások

1. Szociálpolitika

A Kollektív Szerződés alapján a jóléti juttatások éves költségtömege a bértárgyalásokkal egy időben az éves bérmegállapodásokban került meghatározásra. A juttatások mértékét befolyásolja a munkavállalói létszám és az éves adószabályok változása.

Cél, hogy a juttatások a Magyar Posta Zrt egész területén azonos feltételekkel, azonos mértékben kerüljenek felhasználásra, a jobb munkahelyi feltételek és közérzet biztosítására.

A jóléti és szociális juttatások együttes összege az évek során különböző mértékű növekedéssel öt év (2005-2010. évek) távlatában közel 2,5 milliárd Ft költségnövekedést mutat.

A jóléti költségek tényezőszámai: (VBKJ, üdültetés, lakáscélú támogatás, segélyezés, kulturális-sport támogatások, VBKJ-ra nem jogosultak étkezési és pénztári támogatása.)

Év	2006	2007	2008	2009	2010
Ráfordítás (M Ft)	5 697,0	6 624,7	7 259,8	8 208,5	Terv: 7 769,4
Növekedés	—	16,28%	9,58%	13,06%	-5,35%

A Kollektív Szerződés teljes körűen tartalmazza a munkavállalók jóléti juttatásait, az igénybevétel feltételeit és mértékeit, a folyamatosan aktualizált szabályzatok ezt egységesítik. A társaság az éves jóléti juttatások felhasználásának tervezéséről és annak megvalósításáról a KÜT-tel együtt dönt.

2. Választható Béren Kívüli Juttatás (VBKJ)

A 2005. évben 100 000 Ft/fő éves keretösszeggel bevezetett juttatás igen népszerűvé vált, mértékének meghatározása a bértárgyalás része. Elemei 2009. évig járulék- és adómentesek voltak, 2010. évtől zömmel kedvezményezett adózású juttatások.

Elemei az SZJA törvényben szabályozott lehetőségektől is függően az évek során fokozatosan növekedtek, figyelembe véve a munkavállalói igényeket.

A bevezetéskor biztosított hét elem helyett jelenleg 14 tételből lehetett szabadon választani, egyéni igények alapján.

Év	2006	2007	2008	2009	2010
Éves keret (Ft/fő)*	130 000	160 000	190 000	220 000	260 000

* 7-8 órás foglalkoztatás esetén

A keret bruttó összegű, a nettó felhasználás munkavállalónként eltérő lehet az adó miatt. A választást elektronikus nyilatkoztató rendszer segítette, egyszerűbbé téve az optimális felhasználást.

A választható elemek közül legnépszerűbb a melegítkezési utalvány, az öngondoskodás két eleme az egészség- és az önkéntes nyugdíjpénztár, az iskolakezdési támogatás, továbbá az üdülési csekk.

Több ezer munkavállaló választotta az adómentes internet utalványt is.

Részt vettünk, és a jövőben is részt kívánunk venni a VBKJ szabályozás kialakításában, a választható elemek összeállításában.

3. Étkezési támogatás

2005. évtől 2009. évig a VBKJ csomag választására nem jogosult, de legalább féléves folyamatos munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók óraelfoglaltságuk arányában hidegétkezési utalványra jogosultak 3 500 Ft/hó mértékben.

ÉTKEZÉSI TÁMOGATÁSBAN RÉSZESÜLTEK HAVI ÁTLAGOS LÉTSZÁMA

Év	2006	2007	2008	2009
Fő	3 294	3 040	1 895	1 449

2010. évtől az étkezési támogatás a hidegétkezési utalvány 97,89%-os adó- és járulékterhe miatt megszűnt. Akik jogosultságukat 2009. évben megszerezték, és legalább egy havi juttatásban részesültek, azoknak 2010-től nettó 2 800 Ft/hó melegétkezési utalványt biztosított a munkáltató óraelfoglaltságuk arányában.

4. A ruházati ellátás helyzete

A munkaruházati ellátás terén évről évre jelentős változások történtek, az érintett munkavállalók változó megelégedettségére. 2006. évben a ruharaktárból lebonyolított ellátást felváltotta a kötelező beváltású utalvány, ezzel az ellátás felgyorsult. A 2005. évi közbeszerzési eljárás megghiúsult, 2006. évben új pályázat került kiírásra. Aktív szakmai és érdekképviselési egyeztetésekkel megtörtént a szabályozás aktualizálása. Az igények 39 féle termékre vonatkozhattak, utalványok formájában. Praktikus, variálható munkaruházat a cél, szolgálati munka- és védőruházat formájában.

A BESZK küldte ki a csomagokat az igénylők munkahelyi címére. A HESZK Ruhaellátási Csoportja évente közel 200 000 db utalványt állított elő és postázott a szervezeti egységekhez, amelyekből több ezer utalvány beváltatlan maradt. Okai az időközi munkakörváltozás, munkaviszony megszűnés vagy egyszerűen nem kérte a munkavállaló az ellátást.

2008. évben a kézbesítők könnyített nyári viseletének biztosítására bevezetésre került a bermuda fazonú nyári nadrág (10 315 fő részére). A Postás Szakszervezet a bermudanadrág

rendszeresítésével egy időben kérte a könnyített nyári szandál biztosítását is. A közbeszerzési eljárás 2009. év II. félévében ajánlat hiányában eredménytelenül zárult. 2010. év nyarán a könnyített szandál tesztelése megtörtént, teljes körű biztosítása 2011. évre várható.

Vezetői döntés alapján 2010. januárban a 2. és 3. munkaköri csoportoknál (postavezetők, helyettesek, felvevők) a szövetmellény, a 4. csoportnál (kézbesítők, mobil kézbesítők) az ingkabát ellátás megszűnt. A 14. és 15. munkaköri csoportoknál (személyes és pénzügyi szolgáltatást értékesítők) a zakó, blézer, nadrág vagy szoknya ellátások csökkentek (2 db-ról 1 db-ra).

Szakszervezetünk erőteljes kérésére a Társaság új vezetése az ingkabát újbóli választhatóságára ígéretet tett a gazdálkodás eredményének függvényében, a szövetmellény újbóli biztosítását azonban elhárította.

Szakszervezetünk a munkaruha-ellátással kapcsolatos véleményét, a munkavállalók tapasztalatait, igényeit minden év augusztus hónapban továbbítja a szakmai vezetés és a munkavédelmi képviselő felé. A felvevői munkakörökben biztosított fehér blúz minősége (anyagösszetétele), méretezése és fazonja igen kifogásolt a munkavállalók részéről.

Megoldást az egyénileg beszerezhető fehér blúzok viselése jelenthetne.

5. Szemüvegellátás a képernyős munkahelyeken

Kollektív Szerződésben rögzítetten, meghatározott munkakörökben a képernyő előtt ülő munkavállalók szemvizsgálati és szemüvegvásárlási költségeit támogatja a Társaság.

SZEMÜVEGVÁSÁRLÁSBAN TÁMOGATOTT MUNKAVÁLLALÓK LÉTSZÁMA

Év	2006	2007	2008	2009
Fő	3 198	3 160	2 152	4 463

6. Albérleti hozzájárulás

Munkásszállón történő elhelyezést vagy albérleti hozzájárulást az a munkavállaló igényelhet, akinek a Magyar Posta Zrt.-vel munkaszerződése van, és a munkaszerződésében szereplő munkavégzési helyével azonos településen bejelentett lakóhellyel nem rendelkezik.

Albérleti hozzájárulás igénylésének további feltétele, hogy

- a munkavállaló foglalkoztatása létszámhiányos munkakörben történik, vagy áthelyezésére gazdasági érdekből került sor és
- a munkavállaló munkaszerződése szerinti havi személyi alapbére nem haladja meg a havi 200.000 Ft-ot,
- a munkavállaló hatályos albérleti szerződéssel rendelkezen.

Az albérleti hozzájárulás folyósításának ideje maximum három év lehet. Nem folyamatos igénybevétel esetén sem haladhatja meg a 36 hónapot.

2006-2007. években Budapesten a Hotel Góliát munkásszállón 100 főt meghaladóan kaptak elhelyezést munkatársaink.

A munkásszállón elhelyezett munkavállalók által fizetett térítési díj 2006-2007. években 6 000 Ft/fő/hó, 2008. évtől 12 000 Ft/fő/hó.

2008. évtől a munkásszállón történő elhelyezés megszűnt, a munkavállaló igénye alapján albérleti támogatással került kompenzálásra, vagy lakáscélú támogatásban részesülhetett.

2008. évig az albérleti hozzájárulás:

- létszámhiányos munkakörben foglalkoztatás esetén: 4 000 Ft/fő/hó,
- gazdasági érdekből történő áthelyezés esetén: 12 000 Ft/fő/hó.

2008. évtől a Magyar Posta Zrt. által fizetett albérleti hozzájárulás mértéke egységesen 12 000 Ft/fő/hó.

ALBÉRLETI HOZZÁJÁRULÁSBAN RÉSZESÜLTEK ÉVES ÁTLAGOS LÉTSZÁMA

Év	2006	2007	2008	2009
Fő	66	71	134	153

7. Lakáscélú támogatás

A Kollektív Szerződés egyértelműen meghatározza a lakáscélú támogatás célját, az előnyben részesülők körét, a támogatás forrását és formáit. Az igénybevétel feltételeit és mértékét, továbbá a térítésmentes támogatás pályázati lehetőségeit, a havi törlesztések lehetséges módozatait a Lakáskölcsön Szabályzat tartalmazza.

A lakáskölcsön-támogatással szembeni elvárás, miszerint a bevételek nyújtsanak fedezetet a következő évi támogatásokhoz, teljesült.

Érdekelték vagyunk a lakáscélú támogatások igényeinek teljes körű kielégítésében, továbbá a támogatások adható mértékeinek növelésében, a törvényi lehetőségek optimálisabb kihasználásában.

Az indokolt, méltánylást érdemlő esetben a szabályzatban rögzített pályázati feltételeknek megfelelő munkavállaló térítésmentes lakáskölcsönt kaphat az erre a célra elkülönített keretből. Ilyen feltétel lehet a katasztrófa vagy a rendkívüli időjárás következtében lakhatatlanná vált, illetve megsemmisült lakás, továbbá a méltányolható rossz szociális körülmény.

A lakáscélú támogatásra biztosított keret összességében évek óta nem kerül felhasználásra. A keretátcsoportosítások lehetőséget adnak minden kérelem kielégítésére, a területek eltérő igényei miatt. Évről évre több munkavállaló kéri kölcsöntartozása elengedését, törlesztése szüneteltetését, nehéz anyagi körülményei miatt.

LAKÁSCÉLÚ TÁMOGATÁS KÖLTSÉGEINEK ALAKULÁSA

Év	2006	2007	2008	2009	2010
Tényleges ráfordítás (millió Ft)	258,2	212,9	317,8	264,5	Terv: 300,0
Változás mértéke az előző évhez viszonyítva (%)	—	82,45	149,27	83,22	113,42
Támogatásban részesült (fő)	399	295	308	237	nincs adat
Térítésmentes támogatásban részesült (fő)	70	61	56	36	nincs adat
Térítésmentes támogatás összege (millió Ft)	11,1	9,2	11,3	6,3	nincs adat

8. Kedvezményes üdültetés

Az üdültetés feltételeit, szabályait, a térítési díj mértékeit az Üdülési Szabályzat tartalmazza.

A jóléti juttatások között kiemelt jelentőségű az üdültetési rendszer működtetése, a munkavállalók és családtagjaik pihenésének biztosítása. Éveken keresztül a kedvezményes belföldi üdülési lehetőségek mellett külföldön is pihenhettek munkatársaink. Horvátország, Bulgária népszerű

üdülőhelyein, az autóbusz költségeinek postai átvállalása mellett több száz postás család nyaralt. 2010. évtől az idegenüdültetési juttatás és a külföldi üdülések utazási költségeinek átvállalása megszűnt.

A külső gazdasági környezet negatív hatásai indokoltá tették mind az igénybevétel lehetőségeiben, mind a díjak alkalmazásában a változtatásokat 2010. évtől:

- az idegenüdültetési juttatás és külföldi üdülések utazási költségeinek átvállalása megszűnt,
- a gyermeküdültetés alacsony térítési díj mellett 1000 Ft/fő/nap folyik, ugyanakkor a turnusok száma nő,
- az ellátásos szolgáltatásoknál 5%-kal nőtt a térítési díj mértéke,
- a turnusok hossza 10 napról 7 napra rövidült,
- az igényjogosultság feltétele is egyértelműbb szabályozásra került aszerint, hogy ellátásos, vagy önellátós az igényelt beutaló.

Munkavállalóink körében a főszezoni teljes ellátást biztosító beutalók iránt óriási az érdeklődés, nagyobb üdülőink akciós kedvezményekkel tágítják a választási lehetőségeket – eredményel.

SZOCIÁLIS LÉTESÍTMÉNYEINK SZÁMA (ÜDÜLŐK, VENDÉGSZOBÁK EGYÜTT)

Év	2006	2007	2008	2009	2010
Létesítmény (db)	61	63	59	52	50

A Postapartner Program keretében eddig hét olyan szolgáltatóhely került meghirdetésre, melyben vendégszoba is működött. Három vendégszoba értékesítésre, kettő bérleménybe került, kettőnél eredménytelen volt a pályázatás.

ÜDÜLÉSBEN RÉSZTVEVŐK SZÁMA

Év	2006	2007	2008	2009
Postai munkavállalók (fő)	3 894	4 158	4 200	3 873
Családtagjaikkal együtt (fő)	11 257	11 830	12 031	11 143
Postai nyugdíjas (fő)	576	709	884	930
Gyermek üdültetésben részesült (fő)	323	300	360	360

A piaci lehetőségek, a kapacitás kihasználtságának növelése érdekében egyre bővül az üdülési csekket beváltó helyek száma.

9. Gyógyüdülés – rehabilitáció

A foglalkozás-egészségügyi orvos által a mozgásszervi szűrővizsgálatok során kiválasztott 100 kézbesítő munkavállaló rehabilitációs gyógyüdülésen vesz részt Hévízen, melynek költsége 4,3-4,4 millió forint.

10. Egyéb jóléti juttatások

A Kollektív Szerződésben rögzítetten a Társaság egyéb szociális, kulturális és sport tevékenységekhez támogatást biztosít a munkavállalók és a postahelyek részére, ezzel is erősítve a családbarát és egészségmegőrző jelleget. A posták kollektívái sokszíniúen és minél szélesebb résztvevői kör számára biztosítják a hasznos és kulturált felhasználás lehetőségét ünnepnapokhoz kötöten, vagy kirándulások utazási költségeire fordítva.

Éves eseménynaptár alapján a rendezvények három kategóriába vannak sorolva:

Országos rendezvény a sukorói sárkányhajózás. Országosan azonos célú, de eltérő időpontú rendezvények a gyermek- és családi napok programjai. Helyi, regionális szintű rendezvények, bálók, egészségmegőrző családi napok, Mikulás Kupa, hajókirándulások, buszkirándulások.

A nyugdíjba vonulók ajándékozása – a szolgálati idő függvényében – kedves gesztus, mértékét az SZJA törvény korlátozza.

EGYÉB SZOCIÁLIS – KULTURÁLIS – SPORT RÁFORDÍTÁSOK

Év	2006	2007	2008	2009	2010
Tényleges költség (millió Ft)	31,3	26,7	24,9	26,3	Terv: 37,9
Nyugdíjba vonuláskor ajándékban részesült (fő)	536	639	492	430	nincs adat

11. Segélyezés

A Segélyezési Szabályzat biztosítja az egységes elvek alapján történő támogatásokat, azok formáját és mértékét. A segélyezésre jogosultak teljes körét és a feltételeit a Kollektív Szerződés felsorolja, a felhasználható keretösszegeket a munkáltató és a KÜT együtt határozza meg. A temetési segély mértéke változatlan: 30 ezer Ft, illetve 60 ezer Ft.

TEMETÉSI SEGÉLYBEN RÉSZESÜLTEK

Év	2006	2007	2008	2009
Fő	857	841	721	826

A nagycsaládosok pénzbeli támogatásának mértéke 2006. évben 6 000 Ft/gyermek, 2007. évtől 6 500 Ft/ gyermek. Bővült a támogatásban részesíthetők köre a középiskolás nappali szakmai tanulmányokat folytató gyermek 19. életévéig.

NAGYCSALÁDOS BEISKOLÁZÁSI SEGÉLYBEN RÉSZESÜLT GYERMEKEK

Év	2006	2007	2008	2009
Gyermek (fő)	6 048	5 771	5 917	5 683

Üzemi tanácsok együttdöntésével a nehéz helyzetbe kerülő alacsony jövedelmű postai munkavállalók egyszeri szociális segélyezésére fordított támogatások (minimum bruttó 15 ezer forint, melyet a munkáltató és a KÜT együttesen határoz meg)

Év	2006	2007	2008	2009
Segélyben részesültek (fő)	2 323	2 177	1 894	1 949

Súlyos betegségek miatt nehéz helyzetbe kerülő családok, továbbá előre nem várt események, természeti katasztrófák rendkívüli támogatásának alakulása

Év	2006	2007	2008	2009
Rendkívüli segélyben részesültek (fő)	103	106	122	105

A Segélyezési Szabályzat alapján elsősorban súlyos betegségek miatt, túlnyomó részben átlagosan nettó 100 000 Ft összegű rendkívüli segílyt nyújtunk a területi üzemi tanácsok segélyezése után, javaslaik alapján. A családok súlyos anyagi gondjaik enyhítésére a Postások a Postásokért Alapítványhoz is fordulhatnak támogatásért.

2010. évben több természeti csapás történt: május-június hónapokban az árvíz, szeptember hónapban a vörösiszap-áradat okozott rendkívül súlyos károkat a lelkekben és az anyagi javakban egyaránt. A Társaság és a postások összefogásával több tízmillió Ft támogatást nyújtottunk károsult munkatársainknak.

SEGÉLYEZÉS EGYÜTTES KÖLTSÉGE

Év	2006	2007	2008	2009	2010
Tényleges ráfordítás (millió Ft)	186,7	151,4	144,3	145,0	Terv: 172,1*
Változás mértéke az előző év arányában (%)	—	81,11	95,31	100,48	118,68

* A létszámcsökkenés és adóhatások figyelembe vételével

12. Postás Egészségpénztár

A Postás Egészségpénztár 2008-2009. éveit a stabil kiegyensúlyozott működés jellemezte. A jogilag nyílt pénztár nem tudott kilépni a zárt munkáltatói pénztár szerepköréből, tagtoborzási akciói ellenére sem. A taglétszám 20 000 fő fölött áll stabilan, a havonta befolyó tagdíj 90%-a felhasználásra is kerül. Elterjedt és közkedvelté vált a kártyahasználat. Az ingyenes kártyahasználatot 2006. és 2008. évben a Társaság biztosította. A pénztár 4 800 szerződött szolgáltatóval áll kapcsolatban, 2009. évben 1,9 Mrd Ft volt a kifizetett szolgáltatások összértéke.

A nagyösszegű orvosi kezeléseket, babaápolási termékeket, sportbérleteket, szemüveget, szülők-nagyszülők gyógyszerét érdemes egészség számláról finanszírozni, mert az adójóváírásnak köszönhetően akár 25% megtakarítás is elérhető.

A 2010. évi visszaigényelhető adójóváírás az egyéni befizetések után 30%, amely által évente 20-24 millió Ft újra elkölthető.

EGÉSZSÉGPÉNZTÁR MUNKAADÓI TÁMOGATÁSA A POSTAI PÉNZTÁRTAGOK RÉSZÉRE (4 000 Ft/FŐ/HÓ)

Év	2006	2007	2008	2009	2010
Tényleges ráfordítás (millió Ft)	43,3	22,8	38,5	51,2*	Terv: 54,9

* Többlet hozzájárulás 1.500 Ft/fő/bó

13. Postás Kiegészítő Nyugdíjpénztár

Az öngondoskodás igen elismert elemévé vált a 14 éve létrehozott Önkéntes Nyugdíjpénztár. A pénztár 107 fővel alakult, három év múlva már 30 ezer fő volt a taglétszám, azóta minden évben 30-33 ezer között mozog a tagok száma. 2009. január 1-jéig mint munkahelyi pénztár működött, ebből adódóan a fizető tagság 90%-a postás munkavállaló. A pénztári tagok a nyugdíjkorhatár elérésekor kérhetnek egyösszegű kifizetést vagy rendszeres havi járadékot, továbbá a kettő kombinációját. A megalakulás óta több mint 9 500 tag 4,5 milliárd forint értékben vett igénybe nyugdíjkiegészítő szolgáltatást.

10 éves tagsági viszonyt követően a hozam felvétele minden esetben adómentes, ezzel a lehetőséggel eddig 18 100 tag élt, a kifizetés meghaladja a 3,5 milliárd forintot.

Évente mintegy 100-120 millió forint került jóváírásra a tagok számláján az adókedvezmény jóvoltából, mely 2010. évig 30%.

A pénztár átlagos vagyonnövekedési mutatója 6,37%.

KIEGÉSZÍTŐ NYUGDÍJPÉNZTÁR MUNKAADÓI TÁMOGATÁSA A VBKJ KERETÉBEN

Év	2006	2007	2008	2009	2010
Összes ráfordítás (millió Ft)	47,9	49,6	45,8	44,5	45,6
Támogatás mértéke (forint/fő/hó)	2 500	2 700	2 900	3 100	3 200*

* Az előző évi bérfeljesztés mértékével növekszik, melynek 60%-át a Társaság vállalja, 40%-át a munkavállaló

14. Fizetési előleg

Kollektív Szerződésben rögzítetten a váratlanul nehéz anyagi helyzetbe került postai munkavállaló részére a Magyar Posta az éves bértömeg 1%-áig fizetési előleget biztosít, adómentesen.

Feltétele:

- egy éves folyamatos postai munkaviszony,
- visszafizetés ideje legfeljebb hat hónap,
- adómentes összeghatára a mindenkori minimálbér ötszöröse,
- az igénylés időpontjában nem áll fenn fizetésielőleg-tartozás,
- egy naptári évben egyszer vehető igénybe (rendkívül indokolt esetben a humánerőforrás főosztályvezető felmentést adhat, módosítási javaslat 2010. novembertől).

Munkavállalóink körében folyamatosan nagy az igény e lehetőség iránt, ezért az alábbiakat kifogásoltuk a javasolt rendelkezés szövegezésében: az adómentes összeghatár nagyon magas, így a keretösszeg hamar elfogy. Indokoltnak a kiskeresetű munkavállalók szerényebb mértékű igényeinek kielégítését tartjuk. Az indokolási kötelezettség eltörlése önmagában pozitív, ugyanakkor a teljesítés sorrendiségénél hátrányt jelenthet.

Nagyon aggályos, hogy a fizetésielőleg-kérelem aláírásával automatikusan nyilatkozik a munkavállaló, hogy nettó bére 50%-a felett is levonható adott hónapban az előleg törlesztőrésze. A bérfizetés kötelező mértéke az öregségi nyugdíjminimum összege, mely 2010. évben 28 500 Ft/hó. E nagyon szigorú következmény veszélybe sodorja a munkavállaló és családja megélhetését. E javaslat átgondolását kértük, a bér 50%-ig terjedő levonásával.

Az előlegkeretek felosztása felelősségi és tervezési egységekre történik, felhasználása negyedévenként időarányosan lehetséges.

15. Szakszervezeti üdültetés

Régi óhaj valósult meg 2010 nyarán, szakszervezeti tagjaink nagyon kedvezményes (az önköltség 10%-át fizetve) nyaralásban részesülhettek.

Balatonbogláron öt héten keresztül egyhetes turnusokban az ország különböző területeiről öt postás család nyaralhatott családtagjaival, összesen 23 fő.

Balatonlellén két apartmanban 11 héten keresztül szintén hetes turnusváltásban 22 postás család, összesen 93 fő tölthette aktív pihenéssel szabadságát.

A tszb-khez eljutott visszajelzések, tapasztalatok egyértelműek. A fogadó tulajdonosok hozzáállása, segítőkészsége maximális volt. Szakszervezeti tagjaink a jövőben is kérik a családos nyaralás biztosításának lehetőségét.

Foglalkoztatáspolitikai

A beszámolási időszak kezdetén a Magyar Posta Zrt. 37 230 redukált fővel zárta a 2005. évi üzleti tervét, amely a korábbi működési ciklusban 3 870 redukált fős csökkenést jelentett. A 2010. évi záró redukált fős létszám: 32 926 fő, amely a beszámolási időszakban 4 304 redukált fős csökkenést jelent.

Folytatódott az előző ciklusban elkezdett modernizációs program, a szervezetfejlesztési koncepció gyakorlati megvalósítása, amely az élőmunka nagyarányú kivonásával járt a munkaszervezetből.

A létszámstruktúrára a következő tényezők hatottak:

1. Tevékenység kényszerű kiszervezése a hírlappiacon elszenvedett piacvesztés miatt. Az előfizetési lapok terjesztését új cég, a MédiaLog Fiege Zrt. vette át a nagyvárosokban, terv szerint 100 településen, a további települések átvétele elmaradt. Közel 1 300 fő kiszervezése történt meg, hírlapkézbesítők és feldolgozók. Ezt a nagyarányú tevékenységvesztést megelőzte a budapesti hírlapkézbesítők kiszervezése.
2. 2007-ben fejeződött be a biztonsági őrök és takarítók kiszervezése.
3. Technológiai változások miatt az alábbi létszámcsökkentések valósultak meg:
 - járatkísérői tevékenységek megszüntetése, gépkocsivezetők önálló rakodási és közvetítői tevékenysége,
 - az Országos Logisztikai Központban a járásmélységű feldolgozás eredményeként létszámcsökkentés a feldolgozó munkakörökben,
 - városi és városkörnyéki – csatolt települések – kisposták bezárása meghatározott távolságokon belül, és integrálása az előző ciklusban kialakított mobilposta-rendszerbe,
 - a Postapartner Program – a kisposták vállalkozásba adásának – meghirdetése és öt ütemben történő végrehajtása.

Az utóbbi két program kapcsán összesen – a mobilposta rendszert is ide számolva – 488 postaszolgáltató hely szűnt meg, és jelentős postahely került magánérdekeltségű üzemeltetésbe. (A befejező ütem végrehajtása még tart, illetve a kormányváltást követően ellenőrzési folyamat is elindult, ezért végső számot nem tudunk megadni.)

4. A postai szolgáltatások iránti igény csökkenése, forgalomcsökkenés miatti létszámkivonás.
5. Szervezetátalakítások (racionalizálás): pl. 2008. június és július 1-jei átalakítások révén tényleges létszámcsökkenésre került sor vezérigazgatósági szinten is.

Végrehajtásuk az előbbiekből részletezettek szerint – néhány példán keresztül bemutatva – történt meg.

Programunk alapján az igazán jelentős létszámleépítést jelentő és eredményező Postapartner Program kapcsán igényeltük a munkáltatótól az alábbiakat, írásban és konzultációk sorozatában megerősítve.

A Postapartner Programmal kapcsolatban megkapott írásos anyagok és a 2007. szeptember 17-én bemutatott prezentációk alapján a Postás Szakszervezet az alábbi véleményt alakította ki: a program célját, nevezetesen azt, hogy a Magyar Posta Zrt. olyan stabil anyagi háttérrel biztosítson minőségi szolgáltatást – az egyetemes szolgáltatás terhe mellett – vállalkozók bevonásával, hogy a 2013. évi piacnyitás ne okozzon a társaság számára megoldhatatlan feladatokat, tudomásul vettük.

A „D” típusú posták vállalkozásba adásával kapcsolatban javasoltuk az alábbi intézkedéseket a következő sarokpontok köré csoportosítva:

- **minimalizáljuk az utcára – ellátatlan állapotba – kerülő munkavállalók létszámát,**
- **javítsuk a Magyar Posta Zrt. munkavállalóinak minőségi összetételét,**

- **hitel biztosításával teremtsünk lehetőséget arra, hogy postai munkavállalók indítsanak vállalkozást postai szolgáltatásra,**
- **a Kollektív Szerződésben megállapított mértéknél magasabb végkielégítés biztosítása.**

A fenti célok alapján javasoltuk, hogy a program első ütemében érintett négy megye területén minden posta esetében történjen meg a munkaerő-állomány felmérése. A „mobilcsoport” így nemcsak a vállalkozásba adandó „D” típusú postákról rendelkezne pontos információval, hanem az egész megye munkaerő-állományáról. Ez lehetőséget biztosít arra, hogy a Magyar Posta Zrt. szervezetében továbbra is megmaradó postáknál lévő azon munkavállalókról is legyen információ, akik már nyugdíjellátásban részesülnek, vagy a nyugdíjkorhatárhoz közel állnak.

Így a „D” típusú posták vállalkozásba adása során a mobilcsoportok az „A, B, C” típusú posták vezetőivel egyeztetve az előbb említett munkavállalók helyére tudnának javaslatot tenni a felszabaduló munkaerőből.

Tehát egy-egy kistérségben (korábbi közigazgatási meghatározás szerint járásban) növekedne a munkaerő-gazdálkodás lehetősége, az utazási lehetőségeket is figyelembe véve.

Ezzel a lehetőséggel élve csökkenteni lehet a munkaerő-piacra ellátatlanul kikerülő munkavállalók létszámát, illetve mindez lehetőséget biztosítana a munkáltatónak arra, hogy a „D” típusú posták azon munkavállalóinak, akiknek végzettsége, képzettsége, munkatapasztalata, munkavégzéshez való viszonya kiváló, továbbra is a Magyar Posta Zrt. szervezetén belül hasznosuljon.

Kértük azokat az eseteket külön kezelni, amikor a férj és a feleség is érintett a munkaviszony-megszüntetésben, ugyanis akár tragikus következményei is lehetnek annak, ha egyik pillanatról a másikra jövedelem nélkül marad a család.

A fentiek végrehajtásához kezdeményeztük Kollektív Szerződés 16. és 17. §-ának – munkavállalókra nézve kedvező – változtatását. Egyben javasoltuk, hogy a tulajdonos tegyen lépéseket annak érdekében, hogy a Prémiumévek program a Postapartner Programban érintett postai munkavállalókra is kiterjedjen.

Úgyszintén a Kollektív Szerződés módosításával javasoltuk bevezetni a „rendelkezési állomány” jogintézményét, hogy ezzel is elősegítsük a kritikus életkorban lévő, elbocsátásban érintett munkavállalók számára – a munkaviszony fenntartása mellett – a nyugdíjellátáshoz szükséges szolgálati idő megszerzését.

Javasoltuk, hogy a Magyar Posta Zrt. területén működjön egy belső munkaerő-piaci szolgálat, amely a programban érintett munkavállalók társaságon belüli elhelyezkedését elősegítheti. Ehhez kapcsolódóan készüljön olyan adatbázis, amely nyilvántartja az elbocsátott munkavállalókat, és a végkielégítésként kifizetett idő letelte után képzettségüknek megfelelő munkakörök megüresedése esetén felvételi lehetőséget biztosíthat az érintetteknek. (Mindez kölcsönösen jó lehetőség a munkáltató és a munkavállalók számára is.)

Fontosnak tartottuk – éppen ezért javasoltuk – az átképzés lehetőségének biztosítását mind a munkaerő piacra kikerülő, mind a Magyar Posta Zrt.-n belül esetleg más munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára.

Indítványoztuk azt is, hogy a munkáltató kezdeményezze a kormányzatnál, hogy azok a postai munkavállalók, akik vállalják, hogy egy vagy több település postai szolgáltatásainak ellátását vállalkozás keretében biztosítják, kapjanak hitelt a „Pályamódosítási hitelprogram” keretében. Amennyiben ez a hitelkonstrukciós lehetőség sikerrel járna, akkor ez kedvező lenne a Magyar Posta Zrt. számára is, hiszen olyan „vállalkozókkal” tudna szerződést kötni postai szolgáltatásra, akiknek szakmai ismerete, felkészültsége a társaság előtt ismert és kellően megalapozott.

A postás munkavállalóktól eddig idegen volt a vállalkozói szerepkör, ezért rendkívül körültekintő és mindenre kiterjedő tájékoztatást és támogatást kell kapniuk az érintett postákat felkereső mobilcsoportoktól, mivel eddig ez értesüléseink szerint elég általános volt, munkavállalóink bizonytalanok, félnek a jövőtől.

A Prémiumévek program kivételével az igényelt elveknek és elvárásainknak a munkáltató eleget tett, a tehetségbank mellett a belső munkaerő bankot is létrehozta, és igény szerint oda a leépítésben érintett, de akár csak munkakört váltani szándékozók is bejelentkezettek.

A Prémiumévek program és a különleges foglalkoztatási állományról szóló szabályok Postára történő kiterjesztésére a kormányzati szándék megvolt, de felemásra sikerült.

Amíg a kormányzati csomag a postai tevékenységre vállalkozóknak kedvező hitel- és kedvező járulékfizetési lehetőséget biztosított, a program keretében munkahelyüket elveszítő postai munkavállalóknak – de különösen a Magyar Posta Zrt.-nek, mint 100%-ban állami tulajdonban lévő vállalatnak – nem tudta ezt biztosítani, mert túllépte az Európai Közösséget létrehozó szerződés 87. és 88. cikkének, a csekély összegű támogatásokra való alkalmazásáról szóló 2006. december 15-i 1998/2006/EK bizottsági rendelkezései korlátait. A csekély összegű támogatás (de minimis) határa 20 000 Euro.

Így hiába történt meg a 2004. évi CXXII. törvény módosítása a kiterjesztés lehetőségéről, a Közlekedési, Hírközlési és Energiaügyi Minisztérium KHEM/570/2008. számú rendelet tervezetéből jogszabály nem lett. Szakszervezetünk a Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság keretében munkavállalói oldalról kettő ízben is támogatta a tervezet mielőbbi jogszabállyá emelését.

A Magyar Posta élt még az erre tervezett forrásainak évközi emelésével is, a korengedményes nyugdíjazás lehetőségével, amennyiben a létszám pótlásra nem került sor a kiszervezésben érintett személyek esetében.

A Postapartner Program kapcsán kevés önálló vállalkozóvá válás történt, de az érintett létszám továbbfoglalkoztatását a vállalkozók biztosították közel 80%-ban.

A foglalkoztatásban jelentős feszültséget keltett munkavállalói körben és tagságunk körében is az atipikus foglalkoztatási formára történő áttérés, teljes munkaidős foglalkoztatásból rész-munkaidőssé válás. Ez a megoldás az egymás iránti szolidaritás egy formája is. Senki nem kerül utcára. Egyeztetéseink alapján az óraszámcsökkentéssel nem arányosan, hanem csak annak a fele mértékével csökkent az alapláb. Ha a csökkenés egy óránál nem volt több, akkor a VBJK keretösszege nem változott.

A fentiek alapján nagyon gyakran kellett csoportos létszámleépítést véleményezni. A munkáltató valamennyi alkalommal megküldte az értesítést, és szervezetünk mindig állásfoglalásban közölte véleményét.

Tisztségviselői érintettség esetén – ahol a tagunk igényelte – személyes és sikeres konzultációkat folytattunk a munkáltatóval más munkakör biztosítása érdekében, vagy ha ezt az érintett tisztségviselőnk nem kívánta, a korengedményes nyugdíjazás vagy átképzési támogatás elfogadását javasoltuk.

A munkáltató a tisztségviselők munkajogi védelmére vonatkozó szabályokat folyamatosan tiszteletben tartotta, betartotta.

A Postás Szakszervezet együttműködési politikájáról programunk rögzítette, hogy érdekeltek vagyunk abban, hogy a társaság területén működő szakszervezetekkel konfliktusmentesen működjünk együtt, és egységes érdekképviseletként tudjunk megjelenni.

Kísérleteink többször történtek e téren, de az egyeztetések általában nem vezettek eredményre. Ha megállapodás született, azt nem tartották be, vagy annak realizálása előtt abból kihátráltak.

A munkáltatóval folytatott társadalmi párbeszéd az alábbi intézményekben realizálódott és segítette elő fórumként az érdekvérvényesítési tevékenységet.

Postai Érdekegyeztető Tanács (PÉT)

2007. május 30-án a Postai Érdekegyeztető Tanácshoz a Kézbesítők Szakszervezete (KÉSZ) és az Aktív Szakszervezet (AKSZ), mint a Magyar Posta Zrt-nél képvisellel rendelkező szakszervezetek teljes jogú tagként csatlakoztak. Tekintettel arra, hogy a munkavállalói oldalnak a szavazati, megosztásban megállapodniuk nem sikerült, a PÉT összehívásra nem került, csak 2009. november 13-án. Ekkor döntés született az új szavazati arányokról, és a 3. sz. módosítással egységes szerkezetben került elfogadásra az alapító okirat, azzal a fő kitételrel, hogy mindig a munkáltatói oldal képviselője elnököl, és a működtetés teljes költségeit is ezen oldal viseli.

Ezt követően ismételten formális tanácsülésre nem került sor.

E fórumon javasolták a társszakszervezetek, hogy az üzemitanács-választásokra készüljön etikai kódex. A munkáltató ezzel egyetértett, de a munkavállalói oldalra bízta a döntést, mert erre a PÉT-nek hatásköre nincs. A többfordulós egyeztetések nem vezettek eredményre, mert az ellenérdekű felek javaslatai a jogszabállyal ellentétesek voltak.

Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság

A Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság (PÁPB) a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati munkáltatói érdekképviselők és az ágazati szakszervezetek részvételével működő kétoldalú szociális párbeszédet folytató testület. Feladata az ágazat kiegyensúlyozott fejlődésének elősegítése, az ágazati szintű autonóm szociális párbeszéd megvalósítása, amelynek célja a megfelelő munkafeltételek kialakítása, a munkabéke megőrzése és a munkaerőpiaci folyamatok jogszerűségének előmozdítása. A kormány biztosítja a szociális partnerek függetlenségének tiszteletben tartása mellett a PÁPB működésének anyagi feltételeit. Jelenleg 21 ágazati párbeszéd bizottság működik, melynek egyike a Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság.

A ciklus során az PÁPB működésének jogi szabályozása rendeződött. Az Alkotmánybíróság határozata értelmében szükséges törvénymódosítási javaslatot az Országgyűlés 2009. június 22-én elfogadta és megszavazta az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló 2009. évi LXXIV. törvényt.

Az új jogszabálynak megfelelően 2009. december 11-én a korábbi tagok aláírták a Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság megalakulásáról a megállapodást, és minden résztvevő az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottsághoz fordult, hogy ágazatiságát, illetve részvételi jogosultságát állapítsa meg. 2010. február 16-án a közléssel jogerőssé vált 92-3/17-5/2010-ÁRMB sz. határozat megállapította, hogy ágazatunkban az új szabályoknak megfelelően a Magyar Posta Zrt., a Postás Szakszervezet, mint ágazati szakszervezet részvételével létrejött, illetve megalakult a PÁPB, és 2010. március 17-én az alakuló ülést megtartotta és elfogadta új működési szabályzatát.

Az elmúlt öt évben végzett tevékenységekben, programokban kiemelt hangsúlyt és szerepet kapott a liberalizációra való felkészülés:

- a Bizottság tagjai részére minden évben biztosított volt külső konferenciákon való részvétel, amelyek a munka világát érintő kérdésekkel, nevezetesen az éves adójogszabályok, társadalombiztosítási jogszabályok változásával, törvényelőkészítési munkákkal (Munka Törvénykönyv, Sztrájk törvény) voltak kapcsolatosak,
- nemzetközi megállapodások fordíttatása,
- Új Magyarország Fejlesztési Terv, az Új Egyensúly program 2006-2008. anyagok véleményezése,
- 2005. szeptember 20–21-én Brüsszelben a PÁPB tagjai az EU szociális párbeszéd gyakorlatát és eredményeit ismerhették meg a Szociális Párbeszéd Főigazgatóságon, PostEurop találkozó az ágazati szintű gyakorlatról, DG TREN Szállítási és Közlekedési Igazgatóság: szállítási kérdések, EU politika, MGYOSZ Brux iroda Belső piaci Bizottság (postai szolgáltatások)
- két fő delegálása az EU Postai ÁPB konferenciára (Róma okt. 27–28.) „Vállalati Szociális felelősség”,

- 2006. március Baleset-megelőzési munkacsoport kiállítás/konferencia Budapesten nemzetközi szakértők részvételével,
- 2006. október 4–7. ír tanulmányút az Európa Alapítványnál és az ír postánál. Jorma Karpinnen direktor bemutatta az Alapítvány 2006. évre szóló programját, az élet és munkakörülmények közép- és hosszú távú tervét. Pat Knight HR direktor és munkatársai a posta felépítéséről, működéséről, gazdasági eredményeiről adtak tájékoztatást,
- 2006. december 11-én a posta munkavédelemmel foglalkozó szakemberei és a munkavédelmi képviselők részére szerveztünk szakmai napot az elektro-szmogról és hatásainak kivédéséről,
- 2007. április hóban, tapasztalatcsere Athénban a Görög Posta és görög postás szakszervezettel a postai piac liberalizációjáról. Tájékoztatás a posta felépítéséről, stratégiájáról, vállalkozói, közreműködői postáról, gyakorlati tapasztalatokról,
- 2007 novemberében „Postai liberalizáció 2012.” címmel konferencia Sopronban, szlovák, osztrák, német és magyar résztvevőkkel. Előadások: Fritz Gerhardt, Dominique Bailly, Rolf Büttner vendégektől és jeles magyar előadók részéről,
- 2008 januárjában Bécsben részt vettünk a Képzési és továbbképzési munkacsoport regionális műhelymunkájában,
- 2008 szeptemberében a Baleset-megelőzési munkacsoport szakmai napján vettünk részt. A brüsszeli ülésen a delegáció tagjai voltak a munkavédelmi képviselők, azért, hogy megismerjék az európai szociális párbeszéd gyakorlatát, kiemelten érintve a baleset-megelőzés témáját,
- 2008 októberében kétnapos bécsi tapasztalatcsere az osztrák postapartner programról, az osztrák szociális párbeszédéről,
- 2009. Budapest: a postai piac teljes liberalizációjáról konferencia a határ menti uniós tagországok társszakszervezeteinek és az UNI vezető tisztségviselőinek, valamint az európai parlamenti képviselőknek a részvételével.

A POFÉSZ ismételt igényére az ÁRMB a létrejött PÁPB-hoz történő csatlakozási kérelmének helyt adott 2010. május 31-i keltezéssel. A munkaadói oldalon a társelnök személye többször változott. A tervezett programok a POFÉSZ bevárásáig nem indulhattak el. A kormányváltást követően a pénzügyi források zárolásra kerültek, csak a korábban jóváhagyott programok voltak megvalósíthatók.

Így 2010. év során csak egy többnapos külső munkajogi konferencián való részvételt – bár jelentős létszámmal – tudtunk megvalósítani. Forrásaink zöme visszakerült a MAT-ba. A 2010-ben elfogadott költségvetési törvény szerint 2011-re pedig csak a 2010-es források fele fog rendelkezésre állni.

Az, hogy az első fordulóban elismerésre került ágazatiságunk, annak köszönhető, hogy a Postapartner program keretében kiszervezett postai munkavállalók, akik szakszervezeti tagságukat megőrizték, a TEÁOR '08 szerinti 53 Postai és futárpostai ágazatban működő vállalkozók-nál dolgoznak (Postapont Kft, Levélpont Kft és Küldeménypont Kft-nél).

A Postaautó Duna Zrt. és a MédiaLog Zrt. nem ezen ágazatban működik, de az igazolásban bejelentésre került, úgy mint az egyéb TEÁOR szám alatt – Szavanna Kft, H.V. Trans Bt. – postákat működtető vállalkozások is, ahol tagsággal rendelkezünk.

Alapszabály-módosításunk (2010. június 3-ai munkakongresszus) kifejezetten ezen okból lehetővé teszi taglétszámtól függetlenül, hogy önálló tagozat legyen létrehozható valamennyi postai tevékenységi körben működő – az MP Zrt.-től – független társaságnál.

Üzemitanács-választások

1. A választások célja, jelentősége

Törvényerejű döntéssel 1993-ban került sor az első, míg /2006/ 2007. júniusában a **hatodik** /2009/ 2010. júniusában a **hetedik** üzemitanács-választás kiírására a Magyar Posta Zrt-nél.

A 2007. és 2010. ÉVI ÖSSZESÍTETT (HATODIK ÉS HETEDIK) VÁLASZTÁSI EREDMÉNYEK

Választásra jogosultak száma (fő)		2007	%	2010	%
		38 323	—	36 409	—
Összes érvényes szavazat (db)		313 302		294 493	
ebből	Postás Szakszervezet	214 829	68,57	174 618	59,29
	POFÜSZ	36 300	11,58	38 366	13,03
	MAPÉSZ	30 158	9,63	47 308	16,06
	POMÉSZ	22 265	7,11	1 548	0,53
	PÉV „92”	7 270	2,32	3 182	1,08
	KÉSZ	537	0,17	25 841	8,77
	AKTÍV			1 254	0,43
	FÜGGETLEN	1 943	0,62	2 376	0,81

Az első választás során mindhárom célkitűzésünket megvalósítottuk, a reprezentativitást megőriztük, de javítani nem tudtuk. A második választás során a 65% fölötti eredményt nem sikerült elérni, az üzemi tanácsok és a KÜT azonban szakszervezetünk jelöltjeiből álltak fel.

Az utolsó választáson egy független jelölt (ám tagunk) a támogatásunkkal bekerült az üzemi tanácsba tagnak.

Abban, hogy a programban megfogalmazott célkitűzéseinket nem sikerült elérni, az alábbi okok játszottak szerepet:

- a Magyar Postán belül is megjelent az a társadalmi közhangulat, megosztottság, amelyet a gazdasági válság fel is erősített,
- városi környezetben – azok nagyságával emelkedően – a munkavállalói elvárás a munkáltatói elvárásokkal arányosan nő, nőtt az elégedetlenség, amelyet a radikalizálódó szakszervezetek kihasználtak,
- a megvalósult létszámleépítések főleg a vidéket és aprófalvas területeket érintették, ahol tagságunk és szimpatizánsaink jelentős számban voltak,
- új szakszervezeti szereplők jelentek meg ezen a versenyterén, illetve a kialakított szövetség révén a támogatás átcsoportosult (POMÉSZ – POFÜSZ),
- a jelöltállításnál elkövetett technikai hiba is veszteségeinket növelte.

E tényeket, okokat a vezetőség elemezte. A korábbi célokat újra ki kell tűzni, hogy szakszervezetünk megkerülhetetlen tényező legyen a munkáltatóval folytatandó tárgyalások (bér, KSZ) során.

Gazdálkodási részben kiderül, hogy jelentős anyagi erőket fordítottunk reklámra, propagandára, de ez nem csak anyagi források kérdése.

Következmény: egyedül nem tudunk KSZ-t és bérmegállapodást kötni, de megkerülhetetlen szakszervezetünk, mert a többiek együttesen sem képesek megállapodásra nélkülünk.

Jogsegélyszolgálat

A Postás Szakszervezet Alapszabálya értelmében a középszervek egyik feladata a jogsegélyszolgálat működtetése.

A jogsegélyszolgálat feladata a tagok részére jogi tanácsadás, felvilágosítás, közreműködés hivatalos iratok szerkesztésében, szükség estén jogi képviselőt ellátása. A törvényi rendelkezés (Munka Törvénykönyve, Polgári Perrendtartás) értelmében a szakszervezet tagját annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság és más hatóság, illetve egyéb szervek előtt jogosult képviselni.

Büntető és szabálysértési ügyben a szakszervezet nem jogosult képviselőre. Természetesen a jogsegélyszolgálat ilyen esetben is ellátja a hozzá forduló tagot a szükséges tanácsadással. Szabálysértési ügyekben többször eredményes volt az ilyen közreműködés, a szabálysértési határozat hatályon kívül helyezését, esetleg részletfizetés engedélyezését értük el.

Tagjaink leggyakrabban munkajogi, ezen belül is a munkáltató intézkedésével, utasításának jogszerűségével, az utasítás végrehajtásával kapcsolatos jogi problémákkal keresték meg jogsegélyszolgálatunkat. Gyakran megoldás ezekre a problémákra az azonnali, telefon útján történő tanácsadás, vagy egy személyes beszélgetés. Tagjaink képviselőtében többször megkerestük a munkáltatót. Számos esetben a probléma orvosolható volt a munkáltatóval történt egyeztetés során, többször már postavezetői szinten is. Előfordult olyan eset is, hogy a munkáltatónál történt egyeztetést követően az igazgató a postavezető által kiadott hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést saját hatáskörben hatályon kívül helyezte, illetve megváltoztatta.

Általános érvénnyel állítható, hogy amennyiben a munkavállaló minél korábban jelzi a munkáltatóval kialakulóban lévő vitás helyzetet, annál nagyobb esélye van az ügy tárgyalásos úton, mindkét fél részére megnyugtató módon történő rendezésére.

Ha a munkáltató és a munkavállaló vitáját nem sikerül az egyeztetés folyamatában megoldani, a Munkaügyi Bírósághoz kell fordulni keresettel. A bírósági eljárás – főleg Budapesten – még ma is hosszadalmas.

A munkajoggal kapcsolatos leggyakoribb ügyeink a munkaszerződés, annak módosítása, munkaidő/munkarend, kártérítési határozat, joghátrányt tartalmazó határozat elleni jogorvoslat, munkahelyi konfliktusok kezelése.

A munkavállaló minden esetben, ha részéről kedvezőtlen megítélés alá esett is, korrekt felvilágosítást kapott arról, milyen esélye van érdekeinek jogi úton történő érvényesítése esetén.

A most záruló ciklusban a munkáltató nem sértette meg a választott szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó jogszabályt, ilyen ügy nem volt.

Ebben a ciklusban lépett hatályba az a rendelkezés, mely szerint a munkaügyi perek illetékkötelessé váltak, ez kedvezőtlen hatást váltott ki a munkavállalókra nézve. A rendelkezés időközben kicsit enyhült, de nem állította vissza a korábbi szabályozást. Egyébként is, a jelenlegi foglalkoztatási helyzetben, a kiszolgáltatottságban, a munkavállaló csak legvégső esetben indít pert – ezt is általában munkaviszonyának megszüntetése esetén.

Gyakran keresik meg a jogsegélyszolgálatot társadalombiztosítással, ezen belül is a nyugdíjazás különböző formáival kapcsolatos ügyekben, különösen a rokkantnyugdíjazás iránti igény elutasítása esetén.

Nem csökkent a polgári jogi, családjogi eljárások száma. Változatlanul sok a házassági bontóper. Gyakoriak a gyermekelhelyezéssel, tartásdíjjal kapcsolatos perek. Előfordul, hogy jogerős

ítélet ellenére sem kapja meg a jogosult fél a gyermektartásdíjat. Jogsegélyszolgálatunk ilyen esetekben is a jogszabályok keretei között segít a behajtásban. Az élettársi kapcsolatban élők esetében az együttlakással a vagyonok vegyülnek, így az életközösség megszűnésekor problémát jelenthet a vagyonmegosztás, bizonyítás. A bizonyítékok beszerzésében jogsegélyszolgálatunk is eljár.

Gyakoriak a különböző szerződések nem teljesítéséből eredő igények érvényesítésével, illetve örökléssel, hagyatéki eljárással kapcsolatos ügyek.

Az elmúlt ciklusban a munkáltató minden esetben biztosította a jogsegélyszolgálat részére a törvény által előírt információkat, adatokat.

A munkáltatói jogkör gyakorlói, néha kisebb zökkenőkkel, de biztosították a jogsegélyszolgálatot ellátó jogászok részére a személyes kapcsolattartás, egyeztetés, információcsere lehetőségét.

A tapasztalataink azt mutatják, hogy a jogsegélyszolgálatnak van tekintélye és tagmegtartó ereje, ezért tevékenységére – mind az új tagok belépésekor, mind a jelenlegi tagságunk megtartása érdekében – továbbra is szükség van.

A Munka Törvénykönyve módosításai

A 2005. év novemberével kezdődő választási ciklusban 2010. évvel bezárólag a Munka Törvénykönyvét (Mt.) több mint húsz alkalommal módosították kisebb-nagyobb mértékben különböző törvények.

2005-ig a törvények címe még utalt az Mt. módosítására, 2006-tól azonban az úgynevezett „sálátatörvények” korszaka kezdődött. Ez alatt az értendő, hogy egy törvény több törvény módosítását foglalta magában. A címük is általában „egyes munkajogi tárgyú törvények” vagy „egyes foglalkoztatási jogviszonyokat szabályozó törvények” megjelölést alkalmazta. Így az Mt.-re vonatkozó módosításokat nehezebben lehetett nyomon követni. Különösen nehezítette az Mt. módosítások figyelemmel kísérését, amikor egy más című és jellegű törvény tartalmazott, az Mt-re is vonatkozó módosítást. Ilyen volt pl. a takarékosági törvény.

A beszámolási időszakban a lényegesebb változások a következők voltak.

A 2006. január 1. napján hatályba lépő módosítások célja a foglalkoztatás rugalmasságának növelése, ugyanakkor a munkavállalókat védő garanciák biztosítása volt. A munkavállalói oldal az OÉT-ben törekedett elérni december 24-e munkaszüneti nappá nyilvánítását, de ez nem valósult meg.

A munkavállalók jogainak védelmében azonban több módosítás is történt:

- bővült a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a munkaviszony létesítésekor. A munkaköri feladatokról a szerződés megkötésekor, de legkésőbb 30 napon belül írásban köteles a munkáltató tájékoztatást adni. Kedvező módosítás a szakszervezetek számára, hogy a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége kiterjed arra is, hogy működik-e szakszervezet, ill. üzemi tanács a munkáltatónál,
- módosult a felmondási tilalom a gyesen levő munkavállalók javára,
- szabályt hoztak a postán feladott iratok kézbesítési vélelmére. Erre az Mt. korábban nem tartalmazott szabályt. E szerint ha a címzett az átvételt megtagadja, ezen a napon, egyéb esetben pedig a meghíúsult kézbesítési kísérlet ill. az értesítés napját követő 10. munkanapon az iratot kézbesítettnek kell tekinteni,

- a munkaviszony megszűnésekor kifizetendő járandóságok és igazolások kiadására a munkáltató egyes esetekben plusz három nap határidőt kapott,
- a munkavállalók javára szigorították a munkaerő kölcsönzés szabályait,
- a munkavállalók számára kedvező az a módosítás, amely szerint, ha a munkavállalói felmondás csupán a felmondási idő egy részének le nem töltése miatt jogellenes, a megtérítési kötelezettsége nem teljes, hanem csak a le nem töltött idővel arányos,
- rugalmasabb lett idénymunkák esetén a pihenőnapok összevont kiadása,
- a visszaélések elkerülése érdekében a munkaidő-nyilvántartás szabályait pontosították,
- a munkabér elszámolásban előírták a rendkívüli munkavégzés, a készenlét és az ügyelet címén kapott díjazás feltüntetését,
- a teljesítmény követelmények megállapításának szabályait a munkavállalók védelmét eredményezően módosították,
- pontosították az egy órára járó személyi alaphér és a havi átlagkereset kiszámításának szabályait.

2007. április 1-jétől az Alkotmánybíróság döntésének hatására módosult a szabadság kiadása. Így a korábbi félév, ill. KSZ szabályozása esetén egy év helyett – még kivételes esetben is – legkésőbb az esedékesség évét követő március 31-éig, ill. KSZ szabályozása alapján június 30-áig ki kell adni a szabadságot,

- a megkezdett szabadság megszakításának a lehetősége is szigorodott a munkáltató számára. A törvény szerint csak a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő okból, vagy kivételesen fontos gazdasági érdek miatt kerülhet sor erre,
- szabályozták, hogy a munkabérnek a bankszámlára történő utalása a munkavállaló részére többletköltséget nem okozhat,
- a módosítás pontosabban megfogalmazta az üzemi tanács együttdöntési jogának körét, a korábbi értelemben, de egyértelműbb megszövegezéssel.

2008. január 1-jétől, ill. részben már 2007. július 1-jétől kezdődően az alábbi szabályokat érintette a törvénymódosítás:

- definiálták a készenléti jellegű munkakör fogalmát,
- rendezték az ügyelet tartamát a heti munkaidő felső határa megállapításánál, munkaidőnek minősítve az ügyeletet,
- pontosították a munkaidő-beosztás közlésének a módját,
- a munkaközi szünet kiadásának a rendjét is pontosabban szabályozták, hangsúlyozva a munkavégzés megszakítását,
- szabályozták a napi pihenő idő (11 óra) és a pihenő napok összevonásának a rendjét.

2009. június 1-től a gazdasági válság hatását tükröző módosítások történtek az Mt.-ben.

Ez a heti 40 óránál rövidebb teljes munkaidő felemelésének lehetőségéről rendelkezett:

- a munkaidőkeretet egységesen négy havira emelte a módosítás, megszüntetve ezzel az általános és az idénymunka közti különbséget e tekintetben,
- készenlét alatti munkavégzés esetén a készenlétet követően nem jár pihenőidő az Mt. szerint. Ezt korábban csak kollektív szerződés írhatta elő.

A 2010-es évre kihatóan a 2009. december 4-től hatályos takarékosági törvény a felmondási idő és a végkielégítés mértékét kívánta korlátozni a köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál. Ez az Mt. módosításával járt együtt, azonban a törvény szövegezésének ellentmondásossága miatt aggályok merültek fel a törvény és az Mt. összhangját illetően.

Erre tekintettel a postai kollektív szerződésünk módosítását nem tartottuk indokoltnak.

2009. év végén még két, a Munka Törvénykönyvét nem, de a munkavállalókat érintő fontos jogszabályváltozás is volt, amelyben az MSZOSZ-en keresztül a Postás Szakszervezet is kivette a részét.

Az egyik rendelet szerint meghosszabbították egy évvel, 2010. december 31-éig a korábbi időpontban megszüntetni szándékozott korengedményes nyugdíjazás intézményét.

A másik rendelet részben visszaállította a munkaügyi perekben a munkavállalók költségkedvezményét. E szerint a nemzetgazdasági bruttó havi átlagkereset kétszeresét meg nem haladó jövedelmű munkavállalók ismét költségkedvezmény mellett folytathatnak munkaügyi jogvitát a Munkaügyi Bíróságon.

Az Esélyegyenlőségi Törvény végrehajtása

A Postás Szakszervezet a törvény hatályba lépését követően kezdeményezte, hogy a Magyar Posta Zrt.-nél, mint az ország egyik legnagyobb foglalkoztatójánál készüljön Esélyegyenlőségi terv. Véleményeinkkel, javaslatainkkal hozzájárultunk az Esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez, amely ma már elérhető a belső kommunikációs csatornákon. A terv teljesülését folyamatosan vizsgáljuk és értékeljük.

A beszámolási időszakban fontosnak tartottuk, hogy tisztségviselőinkkel oktatás keretében megismertessük az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód fogalmát, a törvényi szabályozással, illetve az Esélyegyenlőségi tervvel együtt. Ezt szem előtt tartva az ILO közreműködésével 2007 júliusában először Budapesten kétnapos, majd öt vidéki helyszínen egynapos konferenciákat szerveztünk. A résztvevők száma közel 400 fő volt. Az egyenlő bánásmód témaköréhez kapcsolódóan a „Postás Dolgozó”-ban cikket, híreket publikáltunk. Először 2007 tavaszán (majd ezt követően minden évben) kiírásra került az „Egyenlő elbánás – egyenlő esély a munkahelyeken” belső pályázat, amelynek célja: a munkahelyi esélyegyenlőségre vonatkozó helyi kezdeményezések, jó gyakorlatok bemutatása. A pályázatokat elbíráló bizottság munkájában rendszeresen részt vettünk.

Szervezetpolitikai tevékenység

A három munkakongresszus:

2008. május 3-ai munkakongresszus lényegében lehetővé tette és legalizálta azt, hogy a kiszervezett hírlapos munkavállalók a Postás Szakszervezet tagjai maradhassanak, önálló tagozatként.

Eredmény: A MédiaLog Zrt.-nél – amelynek fő tevékenységi köre az 5228 egyéb szállítást segítő szolgáltatás – 2007. december 11-én a tizenegy tagú üzemi tanácsválasztást 84,47%-os arányban megnyertük, ugyanazon év végére az új Kollektív Szerződés aláírásra került. A társaság is megkezdte kiszervezési tevékenységét, ezért a 2011. január 10-ei üzemitanács-választáson már csak kilenc üzemi tanácstagot lehetett választani.

A kongresszus 2009. november 10-én, a tagdíjalap módosítása mellett, a hosszú ideje stabilan működő területi igazgatóságokhoz igazította szervezetünket. A 2010. június 3-ai kongresszus ezeket a szervezet-átalakítással kapcsolatos döntéseket hatályon kívül helyezte, és hosszabb választási ciklus/ok-ról döntött a választási szabályzat módosításával, visszatérve az egykor hagyományos tavaszi időpontú kongresszusra.

Alanyi jogon tagozat hozható létre minden vállalkozásnál – taglétszámtól függetlenül –, amelynél a tevékenységi körében (TEAOR alapján) az 53 Postai, futárpostai tevékenység szerepel.

Célkitűzésünk és tagtoborzó akcióink ellenére – amely a tagvesztés ütemét egy időre csökkentette, de a folyamatot nem tudta megállítani – a munkáltatói intézkedések révén elszenvedett tagvesztést pótolni nem sikerült. A tagszervezési akciók minden középszerv gyakorlatában folyamatosak. Anyagi ösztönzési rendszereket alkalmaznak ebből a célból, egyéni és alapszervi

támogatások komplex rendszerével, de a munkaszervezetbe is kevés az új belépő. A fiatalok körében továbbra sincs érdeklődés a szakszervezeti élet iránt. Úgy érzik, hogy problémáikat egyénileg meg tudják oldani, vagy ha az nem sikerül, akkor elhagyják a társaságot.

A Postás Szakszervezet testületei

A Postás Szakszervezet választott testületei a hatályos Alapszabályban és a Szervezeti és Működési Szabályzatban foglaltak szerint fejtették ki tevékenységüket.

Alapszabályunk szerint a Választmány hatáskörébe tartoznak azok a jogosítványok, amelyek mentén dönt az érdekképviselő az érdekvédelem legfontosabb kérdéseiben. Súlyának megfelelően általában kéthavi rendszerességgel (sőt, bértárgyalási időszakokban sűrűbben is) ülésezett.

A korábbi évek hagyományát követve minden év tavaszán a Választmány ünnepi ülése keretében 20-20 fő szakszervezeti tisztségviselő részesült „Postás Szakszervezetért” kitüntetésben.

Az Elnökség az elmúlt öt éves időszak alatt rendszeresen ülésezett. Feladataiból adódóan előkészítette a Választmány üléseit (munkakongresszusait) és reagált az aktuálisan felmerülő problémákra. Az elnökségi üléseket is gyakran készítette elő vagy alelnöki megbeszélés, vagy az operatív feladatok megbeszélését titkári értekezlet, mert elvi döntéseket meghozni nem kellett, csak a résztvevők kaptak feladatokat.

A közös döntések előtt minden testületi tagnak lehetősége volt véleménye kifejtésére.

A Szállítási-, Feldolgozási-, Kézbesítő- és a beszámolási időszakban létrejött Felvételi és Ifjúsági Tagozatok – valamint a Médialogisztika Tagozat – folyamatosan működtek. Évente legalább két alkalommal üléseztek, és az itt született állásfoglalásokat és döntéseket a testületek megvitatták. Tekintettel arra, hogy a tagozat egy tagja – általában a vezetője – választott tagja az Elnökségnek és a Választmánynak, így lehetőség volt speciális érdekeik közvetlen érvényre juttatására is.

A tagozatok tagjai tevékenységükről a delegáló területi központosított ülésein rendszeresen tájékoztatták a testület tagjait. A Postaautó Duna és a Postaautó Tisza Zrt. a beszámolási ciklusban egyesült Postaautó Duna Zrt. név alatt. A szakszervezeti tagok a Szállítási Tagozaton keresztül integrálódnak a testületbe. A Postaautó Duna Zrt.-nél üzemitanács-választásra került sor, amelyet a Postás Szakszervezet jelöltjei nyertek meg, és így szakszervezetünk megkötötte az új KSZ-t a munkáltatóval.

A beszámolási időszakban nőtagozatot nem sikerült létrehozni.

Valamennyi tagozat elsajátította és megvalósította a Szállítási Tagozatban kialakult sikeres, példaértékű munkakultúrát, feltárják a tagozatok speciális érdekeiket és azokat a döntéshozó testületben sikeresen érvényesítik.

A tagozatok munkájához, annak erősítéséhez, az érdekmegjelenítéséhez alelnöki segítséget nyújtottunk.

A testületi ülések mindig határozatképesek voltak.

A hatékonyabb információáramlás biztosítása érdekében, ha a téma fontossága indokolta, kibővített testületi ülések tartására is sor került (elnökség és bérbizottság), így teremtve meg a közvetlen és időbeli, késedelem nélküli információhoz jutást.

A szakszerű döntések előkészítése érdekében több állandó bizottság segíti a testületek munkáját (Bér, Kollektív Szerződés, Alapszabály Előkészítő).

A beszámolási időszakban az információk továbbításában tovább élt az a lehetőség, hogy a Postás Szakszervezet központja, valamint a tszb-k a Magyar Posta Zrt. számítógépes hálózatát használhatták, és a belső levelezést gyorsan és hatékonyan bonyolíthatták le. A fenti rendszeren túl honlapunk és tagnyilvántartásunk 2010. évi megújítása kapcsán megteremtettük annak lehetőségét, hogy az alapszervezetekkel és a nem függetlenített tisztségviselőkkel – akik postai géppel nem rendelkeznek – tudjuk a kapcsolatot rendszeresen tartani, akár otthonról is.

Tagozatok működése

Kézbesítő Tagozat

A tagozat „magja” az a kb. 35 fő, akik rendszeresen részt vesznek a tagozat munkájában. A beszámolási időszak minden évében legalább két alkalommal ülésezett a tagozat.

Valamennyi értekezleten az aktuális szervezetpolitikai kérdéseken kívül mindig a szakmai kérdések az elsődlegesek. Mindennapi életükből, tapasztalatukból merítve jelenítik meg észrevételeiket, javaslataikat, tolmácsolják kollégáik problémáit a résztvevők.

Mindig a jobbítás szándékával, türelemmel, lojalitással közelítenek egy-egy tárgykörhöz. Bár a türelem szükséges is, hiszen igen apró lépésekkel sikerül előbbre jutni, sikerre vinni egy-egy javaslatot. Példázza ezt az esőköpeny, a védőruhák, a szolgálati ruhák gondjainak sora. Igen sarkalatos a munkavédelmicipő-juttatás kérdése, mely tárgykörben talán a nyári ellátásban, 2011-re már sikerül valamelyest megnyugtató megoldást találni. Jelen időszakban a kerékpár-ellátás területén háborognak leginkább az indulatok. Több alkalommal tűzte napirendre és tárgyalta részletesebben az ellátás, javítás gondjait a testület.

Az elhunyt nyugdíjas ellátásának tárgyhavi kifizetése lehetőségét is a tagozat eredményes munkájának tulajdonítjuk. Tagjaink kérték a lehetőség vizsgálatát, melyet hamarosan a Posta és az ONYF közötti megállapodás követett. Partnerként működött közre néhány tagunk és aktív munkájával méretett meg a délutáni kézbesítési pilot idejében. A munkavédelmi cipők próbaviselése után is megfogalmazták véleményüket kollégáink.

A bérezés és a Kollektív Szerződés témáiban az alapszervezeti vagy középszervi értekezleteken fejtik ki gondolataikat a tagozat tagjai.

Feldolgozási Tagozat

A Feldolgozási Tagozat alakulásától kezdve maradéktalanul betöltötte azt a feladatot, melyért a tagozatok létrehozása a PSZ-ben megtörtént, és amely a tulajdonképpeni tagozati munka lényegét jelenti. Mindezt a gyakorlatban éves munkatervébe illesztve Budapesten egynapos tagozati ülésekkel, valamint évente egy kihelyezett többnapos üléssel valósította meg. A gyors reagálást elsősorban az Intéző Bizottság folyamatos belső kommunikációja, valamint az alkalmanként összehívott IB ülések biztosították. A PSZ elnökségével való jó kapcsolattartás eredményeképpen a tagozati munka a folyamatos és kölcsönös információcserét, és a tagozat szakmai munkájában a felsővezetői kapcsolatok megfelelő szintjét biztosítani tudta. A feldolgozás területén folyamatosan bekövetkező változásokat, szakmai átstrukturálódást, generális technológiai változtatásokat így nem az események után kullogva, hanem a döntéseket megelőzően tudtuk véleményezni.

A Feldolgozási Tagozat a munkáltatóval való folyamatos párbeszédet a következő években is tudatosan az információk oda-vissza való csatolásának eszközeként is alkalmazta. Így 2006-ban az OLK vezetőjének meghívásával kellő rátekintést kaphattunk arról, hogy a 2004-es válságkezelés után már a minőségi tervezés időszaka következhetett. Javaslataink egy részét beépítette a szakmai vezetés az előterjesztésekbe. A célkitűzések, mint a folyamatok optimalizálása, az anyagmozgatás korszerűsítése és a feldolgozó gépsorok szoftverfejlesztési igénye is tükrözte mindezt.

Generális technológiai váltásként az Integrált Rovatolási Rendszer bevezetéséről, illetőleg a folyamatbeli fejlődésről tájékoztatták a terület szakemberei a tagozat tagjait, és az itt kialakult véleménycsere mindenképpen hasznosnak bizonyult.

A logisztikai terület vezetőjével való eszmecsereink egyik lényeges sarokpontjaként már a 2006-os évben kifejtettük az ösztönzőrendszerrel kapcsolatos változtatási javaslatainkat, melyekkel kapcsolatban azt a választ kaptuk, hogy sok mindenben együtt gondolkozunk, de a feltételek még nem adták ezek bevezetésére. A későbbiekben javaslataink egy része itt is beépítésre került (pl: az egységesen negyedéves értékelési rendszer).

A későbbi kihelyezett üléseinken, így 2007-ben Mórahalmon, majd 2009-ben Zalakaroson is a humán terület vezetőinek bevonásával, az aktuális változásokkal kapcsolatosan, mint a bérhelyzet, a létszámhelyzet, a VBKJ, alkalmunk volt a tájékoztatók után véleményezni, megvitatni ezeket. Lehetőségünk volt a nemzetközi üzletággal kapcsolatos vezetői tájékoztatón keresztül e terület szélesebb spektrumának áttekintésére.

A 2008 februárjában a PSZ elnökségével közösen sorra kerülő ülésünkön pedig a feldolgozó üzemeket érintő integrációs változtatások terveit hallhattuk a Magyar Posta vezetőitől. A Feldolgozási Tagozat e változások véleményezésénél fontosnak tartotta kiemelni a vidéki feldolgozó üzemek jelentőségét, a változtatásokat nem általánosságban, hanem elsősorban annak erőltetett ütemezettségét, egyes vonatkozásokban kidolgozatlanságát bírálva. Ezen szakmai véleményeket a járáti rendszerrel való összehangoltság vizsgálatával, illetőleg az OLK centrális feldolgozás teljesítőképességének ismeretében fogalmazta meg.

A kihelyezett üléseinken minden alkalommal sort kerítettünk az adott terület feldolgozó üzeimeinek meglátogatására. Így Szolnokon, Veszprémben, Szegeden és Balatonszentgyörgyön is képet kaphattak a tagozat tagjai a feldolgozó üzemekről. A látogatások hasznosak, a tapasztalatcserére és a kapcsolatok kiépítésére alkalmasak voltak, köszönet a szervezőknek és az adott üzemek vezetőinek.

A 2008-tól induló integráció a feldolgozás területén sok emberi sorsot egzisztenciálisan is érintett. A tagozat minden segítséget megadott az érintett üzemek munkavállalóinak, illetőleg tagjainknak. A munkáltatói tájékoztatókon rendszeresen részt vettünk, és a helyszínen tanácsot adtunk, válaszoltunk a felmerülő kérdésekre, illetőleg utána jártunk a megoldási lehetőségeknek.

Összességében a Feldolgozási Tagozat a rendkívüli változásokat hozó elmúlt öt évben a kihívásoknak legjobb tudása szerint eleget téve betöltötte feladatát.

Felvételi Tagozat

Jelenleg 26 fő küldött van országosan a tszb-k területeiről. A tagozat feladata a felvétel területén dolgozók munka- és életkörülményeinek megismerése és javítása.

A tagozat az utóbbi két évben több dologgal foglalkozott és megpróbált eredményeket elérni a szakszervezet segítségével. Ezek a következők voltak:

- a Postapartner Program véleményezése,
- a hírlapárusítás területén felmerülő problémák megoldása (ebben szakmai területtől nem nagyon kaptunk segítséget, pedig javaslatunk volt bőven),
- a munkaruhával kapcsolatos kérdések,
- a postán, főként a felvétel területén tervezett fejlesztések,
- a posták létszámhelyzete,
(az utóbbi két témában szakmai előadók tájékoztatásai hangzottak el)
- a tagozat évente rendszeresen javaslatokat ad az ösztönzési rendszerhez, a VBKJ kialakításához, valamint elsősorban a tagozatot érintő utasítás-tervezetekhez.

Ifjúsági Tagozat

A tagozat 2005-ben alakult meg, fő célkitűzéseként programjában a fiatal (35 év alatti) munkavállalók speciális problémáinak feltárása, illetve azok lehetséges megoldásainak felkutatása, megvalósítása (pl. GYES, GYED kérdés) szerepelt. Az első két évben leginkább a postahelyeken tagtoborzással próbáltuk felhívni magunkra a figyelmet. 2007. év elején, a postahelyeken a munkatársakat egy kérdőívvel kerestük meg, amelyben a véleményeiket, elvárásaikat kérdeztük elsődlegesen a fiatal munkavállalóktól, de emellett a többi munkavállalótól is. Eredményként megállapítottuk, hogy elég kevés információval rendelkeznek a munkavállalók a szakszervezetről. Így egy országos road-show-ba kezdtünk, amely 2008-ban is folytatódott: különböző postai rendezvényeken (gyereknapi, sportnap stb) egy rólunk szóló, tagtoborzó és felvilágosító céllal

elkészített szórólapot osztottunk szét az érdeklődőknek. Az akció során – sajnos – csak néhány tagot sikerült beszervezni a szakszervezetbe. A szakszervezeti tagok gyerekeinek előbb rajz-, később mesepályázatokat írtunk ki a Postás Dolgozóban. A tagozat létrehozott egy weboldalt „Cserebere fórum” néven, ahol a szakszervezet tagjai a számukra feleslegessé vált, de másoknak még használható tárgyakat (ruha, cipő, bútor stb.) ingyenesen tudják felajánlani más tagok részére. Az internethozzáférési problémák miatt felmerült, hogy megszervezhetnénk különböző helyeken a „Cserebere börzét” is. Kezdő lépésként Esztergomban volt először börze. A környék postáiról érkeztek felajánlások, sokan érdeklődtek, akiknek jól jött, hogy ruhákhoz, játékokhoz ingyen juthattak hozzá. Később gyereknapi, sportnapi rendezvényeken is tagozati segítséggel sikerült hasonló börzét megvalósítani (OLK, Békéscsaba).

Szállítási Tagozat

A tagozat a hagyományoknak megfelelően minden évben minimum két alkalommal ülésezett. A tagozat alapvető tevékenysége a Magyar Posta Zrt. gépkocsivezetőinek és a Postautók munkavállalóinak érdekében kifejtett érdekvédelmi munka.

A tagozat munkáját alapvetően befolyásolta, hogy a vezetésben az elmúlt időszakban több alkalommal történt személyi változás, nyugdíjba vonultak, illetve más munkakörbe kerültek tagok.

A hagyományos szakmai egyeztetések mellett rendszeresen részt vettünk a gépkocsivezetőket érintő KSZ-módosítások kidolgozásában, megvitatásában, illetve a csomagkézbesítők és a gépkocsivezetők ösztönzési rendszerének folyamatos karbantartásában.

Kiemelt feladatunk volt a Postautó területén a két szervezeti egység (Duna-Tisza) összevonása után kialakított új szervezet kollektív szerződésének kidolgozása és rendszeres, évenkénti megújítása. Ennek eredménye az, hogy a Postautó Duna Zrt.-nél jelenleg is van hatályos KSZ.

A Postautó Duna Zrt. területén 2010. évben közreműködtünk az új üzemi tanács megválasztásának lebonyolításában és a munka elindításában.

A tagozat folyamatos konzultációt folytat a munkáltatóval a munkavállalókat érintő mindennapi gondok és problémák megoldásáért.

Évek óta visszatérő téma a kerékpárok beszerzése után a garanciális javítások, a régi kerékpárok javítása, illetve az előregedett segédmotor-kerékpár állomány üzemeltetésével kapcsolatos problémák. Ez a gond mind a Magyar Posta Zrt., mind a Postautó Duna Zrt. területén komoly vitákat eredményezett.

Hasonlóan visszatérő téma a csomagkézbesítők ösztönzési rendszerének karbantartása, mivel az ezt a feladatot ellátó gépkocsivezetők az elvárásoknak nem minden esetben tudnak megfelelni, így az ösztönző kifizetése évről évre egyre kisebb létszámot érint.

A gépkocsivezetők vezénylésének kérdésében több éves egyeztetés után 2010-ben sikerült a megnyugtató módon módosítani a KSZ-t.

Testületi üléseinken rendszeresen tájékoztatást kaptunk a terület szakmai vezetésétől és a humán szakterületről az adott időszak létszám, bér, túlóra, szabadság és ösztönző felhasználásának helyzetéről. Több esetben az őszi ülések során felvetődött az, hogy a túlórák növekedése akadályozta a tárgyévben a szabadságok kiadását. A 2010-es évre a munkáltatóval közösen sikerült ezt a problémát megoldani a kéthavi munkaidőkeret rugalmas felhasználásával.

A kongresszusi előkészületek során a tagozatnak az eredményes működés érdekében új vezetőt kell választani, aki biztosítani tudja a folytonosságot.

Szakszervezeti oktatás

Évente oktatási program készül a tisztségviselőknek és a testületi tagoknak az alapismeretektől a kommunikációs készséget fejlesztő tréningekig. Az újonnan megválasztott tisztségviselőink képzése kiemelt fontosságot kapott a 2005. évi szakszervezeti választások után. 2006. évben a

szakszervezeti bizalmiak részére (országosan 500-600 fő) az „Érdekvédelmi Alapismeretek” c. tankönyv fejezeteit sokszorosítva havonta küldtük el a tszb titkárokon keresztül. A témák az ÉTOSZ szakértői közreműködésével konzultációk keretében kerültek feldolgozásra. Az új alapszervezeti titkárok és vezetőségi tagok részére a tisztségviselői feladatoktól a tagtoborzásig, előadás és tréning formájában biztosítottunk képzést. Továbbképzés a Választmány tagjai részére a szervezetépítés lehetőségeiről került megtartásra.

Az évek során „Kérdezz-Válaszolok” fórumok kerültek több helyszínen lebonyolításra a PSZ elnökének részvételével, itt őszinte, nyílt beszélgetésekre került sor.

A gazdaság felelősök képzésére minden évben sor került az ÉTOSZ adószakértő munkatárs vezetésével, a jogszabályi változások értelmezésére, a helyes gyakorlat kialakítására. A tszb-k saját tisztségviselőik képzésére 30-40 fős létszámmal évente a szakszervezeti munkával, a gazdálkodással kapcsolatos témákban konzultációkat szerveztek. Csatlakoztunk a Posta által szervezett „Adókonferencia” programokhoz öt-hat gazdasági felelős részvételével. Szakszervezetünk szakmai tagozatai részére is szerveztünk oktatást, hogy minél szélesebb körben ismertté válhasson az érdekvédelmi munka fontossága és lehetőségei. Minden lehetőséget kihasználtunk új információk szerzése érdekében, részt vettünk az MSZOSZ testületeinek munkájában, a régiók szervezésében lebonyolított fórumokon, pl. gazdasági recesszió hatása, szociális partnerek részvételének erősítése, Szakszervezeti Ifjúsági Akadémia gyopárosfürdői rendezvényén.

A jogsegélyszolgálat munkatársai részéről, a munkajogi ismeretekről, a nyugdíjrendszer és egészségbiztosítás témákban a Választmány tájékoztatást kapott több alkalommal.

Akkreditált tisztségviselői alapképzésen, Budapesten négy fő vett részt, péntekenként tíz alkalommal. Továbbképzésre egy fő jelentkezett 2010. évben.

Az MSZOSZ által szervezett képzések helyszíne zömmel Budapest, ezen a vidéki tisztségviselők nem tudtak részt venni, a posták létszámhelyzete olyan szűkös, hogy hetente egy-egy napot helyettesítéssel megoldani szinte lehetetlen. Az évek során az új tisztségviselőket, szervezeten 25-30 fős csoportokban az ÉTOSZ munkatársai előadások, tapasztalatcserék és tréningek formájában képezték. Igyekeztünk tisztségviselőinket felkészíteni a nyilvános szereplés sajátosságaira is szociológus segítségével.

Igen pozitív visszajelzések voltak a PSZ jogászai által összeállított, a Postás Dolgozóban közreadott adó-járuclék és az Mt. törvényi változásaiival, értelmezésével kapcsolatban. Erre a széleskörű tájékoztatási lehetőségre a jövőben is szükség van, így eljuthat az információ minden szakszervezeti taghoz.

Semmilyen oktatás, képzés nem helyettesítheti azonban a közvetlen kapcsolattartást tagjaink és a szakszervezet vezetői között, hiszen a Posta stratégiájáról, működéséről, motivációs és ösztönző rendszereiről napi információt a vezetők adnak. A munkavállalókat, szakszervezeti tagjainkat ezek a témák érdeklik a leginkább.

A Magyar Posta Zrt. Kollektív Szerződésének módosításai

34. számú módosítástól 41. számú módosításig

A beszámolási időszakban az első a **34. számú módosítás** volt, amelyet a felek 2005. november 29-én írtak alá. A módosítás legfontosabb rendelkezése a KSZ. VI. fejezet „Szociális juttatások VBKJ Alapelvek” címszó alatt található szabályokat érintette. Kivette a juttatásból a statisztikai állományból kikerülő munkavállalókat, kivéve a keresőképteleneket betegségük – maximum – 90. napjáig. Ebben a módosításban bővültek a választható juttatási rendszer elemei az **egészségpénztári hozzájárulással**. A módosítás 2006. január 1-jétől lépett hatályba.

Szintén 2006. január 1-jei hatálybalépéssel írták alá a felek a **35. számú módosítást**, amely a belföldi kiküldetést teljesítő munkavállalók ételmezési költségtérítését 110 Ft-ról 500 Ft-ra emelte. A szervezett üdültetésben részesíthető postás munkavállaló általánosiskolás-korú gyer-

mekének életkorát 12 évben maximálta. A temetési segély – korábban a minimálbérhez igazodó – összegét fix összegben állapította meg (60.000 Ft, illetve 30.000 Ft).

A **36. számú módosítás** a KSZ 40. §-ában rögzített törzsgárda jutalmakat valamennyi betöltött törzsgárda év esetén a korábbihoz képest jelentős mértékben emelte. (Később a **KSZ 42. számú módosítása** további törzsgárda jutalom emelést tartalmaz.)

A **37. számú módosítás** technikai jellegű átvezetésekén kívül (MP Zrt. megnevezés, hivatkozott jogszabály megjelölése a jogszabályváltozás miatt) 2006. július 1-jei hatállyal újra fogalmazta a KSZ. 45. §-ához tartozó 3. sz. mellékletet, a mely a **munkaruházati ellátás alapelveit** tartalmazza.

A Magyar Posta Zrt. 2006. augusztus 1-jétől vállalja a gépjárművezetői jogosítvány megszerzésének igazolt oktatási és vizsga költségeit azon munkavállalók esetében, akiket munkakörváltáshoz kapcsolódóan írásban felkért, és ezt a munkavállaló elfogadta. A szabályt a **KSZ 38. számú módosítása** tartalmazza.

A **39. számú módosítás** 2006. október 1-jei hatállyal **emelte** a társasági hatáskörben adható jutalmak közül a szakmai elismerések, Nívó Díjak jutalmazási összegeit.

A beszámolási időszak kezdetétől a **40. számú módosítás** tartalmazza a legátfogóbb, a postai munka legkülönbözőbb területeit érintő változtatásokat és új szabályok megalkotását. Az Mt. rendelkezésével összhangba hozta a választott szakszervezeti tisztségviselő védelmére vonatkozó rendelkezést. A munkaköri leírást – amely nem szerepel kötelezően jogszabályban – megszüntette, helyette 2008. január 1-jétől munkaköri vázlat alkalmazását rendelte el. A felmondási korlátozás szabályait a postánál hosszabb szolgálati idővel rendelkező munkavállalók javára változtatta meg. Új hátrányos jogkövetkezményt vezetett be a „kizárás a 13. havi alapbér – részben, vagy egészben történő – juttatásból” megnevezéssel. Változtatott a fogalmi meghatározásokon, a teljes munkaidő és a munkaidőkeret szabályain, a munkarendek és a munkaidő beosztására vonatkozó rendelkezéseket módosította. Bővítette azon munkavállalók körét, akiknek a munkaközi szünet a teljes munkaidő részét képezi. Emelte az érkezés-indítási átalány, a balesetmentes közlekedésért járó elismerések összegét. Szabályozta az étkezési támogatásban részesíthetők körét, a természetbeni juttatás mértékét. Újra szabályozta az oktatási, a takarítási és a nyelvtudási pótlékot.

A Kollektív Szerződés **41. számú módosítása** 2008. január 1-jétől az étkezési támogatásra való jogosultságot legalább féléves, folyamatos postai munkaviszonyhoz kötötte.

A 2008. január 1-jétől hatályba lépő **42. számú módosítás** pontosította az érdekképviseleti szervezetek jogának gyakorlása szempontjából a nagyobb egység fogalmát.

Módosította a „Felszabaduló munkaerő elhelyezése” címszó alatti bekezdéseket (KSZ. 17.§), eszerint, ha a munkavállaló szervezeti egységében munkaköre megszűnik, a munkáltató, amennyiben rendelkezik olyan betöltetlen munkakörrel, amelynek munkaköri feladatai meggyeznek a munkavállaló megszűnt munkakörével, figyelembe véve a munkavállaló lakóhelyét és szakképzettségét, köteles azt felajánlani a munkavállaló részére. A felajánlást a munkáltatónak írásba kell foglalnia, amelyre a munkavállalónak a közlést követő öt munkanapon belül írásban nyilatkoznia kell. Amennyiben a nyilatkozat az ötödik munkanapig nem érkezik meg a munkáltatóhoz, a munkakör felajánlást el nem fogadottnak kell tekinteni.

A 2008. szeptember 1-jén hatályba lépő **43. sz. módosítással** kikerültek a KSZ-ből a munkásszállásra vonatkozó rendelkezések, mivel megszűntek a postai munkásszállók. Újraszabályozásra kerültek az albérlési hozzájárulás igénybevételének feltételei. Pontosításra került a hátrányos jogkövetkezmények eljárási rendjét tartalmazó 4. sz. melléklet 23. pontja, mely a jogszabályban meghatározott minimálbér védelmét kiterjesztette a garantált bérre is.

Kis mértékben módosult a pénzkezelési pótlékra jogosultak köre is. Ezen rendelkezés 2008. június 1-jétől hatályos.

A 2008. november 1. napjától hatályos **44. sz. módosítás** bevezette a „Postai Világnap”-hoz kötődő juttatást.

A 2008 decemberében aláírt és 2009 januárjától hatályos **45. sz. módosítás** a szociális juttatások körében az évi három alkalommal adható termékre szóló utalványt és az üdülési csekket a munkavállaló közeli hozzátartozójaként házastársnak és gyermeknek is adhatóvá tette. Új elemként került bevezetésre a PostaŐr Biztosítás. Emelkedett a KSZ-ben meghatározott munkakörökben járó pénzkezelési pótlék.

A 2009. március 1-jétől hatályos **46. sz. módosítás** a kézbesítői munkakörökben történt változást (betanított kézbesítő, betanított kézbesítő-címközvetítő, kézbesítő-címközvetítő, kézbesítő-értékesítő) vezeti át az egyes rendelkezéseken.

A **47. sz. módosítás** 2009. augusztus 5. napján került aláírásra, és augusztus 15-én lépett hatályba.

A felmondási idő, felmentési idő címszó alatt található 15.§ egy új bekezdéssel bővült, mely szerint a Postapartner Programban érintett munkavállalót a rá irányadó felmondási időből legfeljebb három munkanapra munkavégzési kötelezettség terhelheti, melynek időtartamára a munkabéren felül a felmentés esetén járó átlagkereset is megilleti. A felmondási idő további teljes időtartamára a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni.

A módosítás a szlovén nyelvvel bővítette a szomszédos országok használt hivatalos nyelvének azon körét, mely után nyelvtudási pótlék jár a határ menti településeken.

A 2010. január 1-jétől hatályba lépő **48. sz. módosítás** a jóléti és szociális juttatások felhasználásának alapelvei címszó alatt a választható juttatási rendszer elemeit bővítette a termékre szóló utalvánnyal és a Budapestre vonatkozó helyi bérlettel.

Nemzetközi tevékenység

A Postás Szakszervezet 1994 óta tagja az Union Network International-nak (UNI) amely világszerte 2,5 millió postai munkavállalót képvisel. Szinte valamennyi európai ország postás szakszervezetei részt vesznek az UNI munkájában. Ezen belül is az Európai Unió 27 tagországának – Magyarország 2004 óta tagja az Uniónak – postás szakszervezetei között még szorosabb együttműködés alakult ki. **Ennek az volt az oka, hogy az Európai Bizottság javaslatot tett az Európai Parlament felé olyan postai irányelv elfogadására, amely 2009-től kezdődően a postai piacot teljes mértékben megnyitná a piaci résztvevők számára.** A javaslat nyilvánosságra kerülését követően az Európai Unió postás tagszakszervezetei indítványára erőteljes tiltakozó kampány kezdődött 2007 elejétől, annak érdekében, hogy az Európai Parlament ne fogadja el az Európai Bizottság 2009 évre javasolt időpontját az unió postai piacainak teljes megnyitására.

A lobbitevékenységen túl 2007. május hónapban, Berlinben – ebben az időpontban Németország töltötte be az Unió soros elnöki tisztségét – több ezer postás részvételével demonstrációra került sor. A demonstrálók petícióját a német gazdasági és munkaügyi minisztérium államtitkára vette át. 2007. június 6-án az Európai Unió országaiban egyórás munkabeszüntetéssel tiltakoztak a postai munkavállalók a bizottság piacnyitási javaslata ellen. Magyarország esetében 20 különböző helyszínen tartott a Postás Szakszervezet demonstrációt, felhívva a közvélemény figyelmét a tervezett piacnyitás veszélyeire. A lobbitevékenység keretében levelet intéztünk a magyar európai parlamenti képviselőkhez, a magyar kormányhoz és a Hírközlési Hatósághoz. Hasonlóan cselekedtek az Unió országainak postás szakszervezetei. Úgy gondoljuk, hogy az összefogás és erőteljes szakszervezeti tiltakozások is közrejátszottak abban, hogy az Európai Parlament felülírva az Európai Bizottság javaslatát, **2008. február 20-án elfogadta a 2008/6/Ek irányelvet, amely szerint a következő országoknak: Csehország, Görögország, Ciprus, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Lengyelország, Románia és Szlovákia 2012. december 31-ig kell megnyitnia postai piacát, a többi uniós tagországnak pedig 2010. december 31-éig. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy az uniós országok kötelesek az irányelvet nemzeti jogukba átültetni.**

Fontos megemlíteni, hogy a postai szolgáltatók egy csoportja – melyben a Magyar Posta meghatározó szerepet vállalt – ugyancsak a 2009-es dátum helyett a végül is elfogadott időpont mellett folytatott lobbitevékenységet.

Az unió egyes tagországaiban, így az Egyesült Királyságban, Svédországban, Finnországban, Németországban, Hollandiában a kormányok döntése alapján a kötelezően előírt 2011. január 1-jét megelőzően teljes egészében megnyitották a postai piacot a verseny előtt. Ezekben az országokban a postászakszervezetek a munkakörülmények romlásáról, a bérek csökkenéséről, munkahelyek megszüntetéséről és egyes esetekben a szolgáltatások színvonalának csökkenéséről, a postahivatalok bezárásáról számoltak be. Éles verseny bontakozott ki az új szolgáltatók és a korábban monopolhelyzetben lévő postai szolgáltató között. Mivel a postai ágazat kiadásai jelentős részét az élőmunka költségei teszik ki, így a postai szolgáltatók részéről a profit növelésének egyik leggyakrabban alkalmazott módja a munkabér csökkentése.

Alig száradt meg a tinta az Európai Parlament postai liberalizációt kitoló döntését tartalmazó határozatán, az egész világon végigsöprő gazdasági válság máris új feladatokat rótt a postai társaságokra és az érdekképviselőkre e témakörben is. Mivel ugyanis egyre jobban látszott, hogy a tervekkel ellentétben 2009 nem elsősorban a 2011-2013-as piacnyitás előkészítése, hanem a pusztán maradásért folyó küzdelem, a válság gazdaságromboló béklyóinak lerázása vitte el a posták, így az érdekképviselőket energiáit szerte a világban. Már felvetődött a liberalizáció további haladékanak igénye. A 2008-ban kirobbant pénzügyi-gazdasági válság bebizonyította, hogy a piac képtelen önmagát szabályozni. A neoliberais gazdaságpolitika csődbe jutott. **Azok a szakszervezeti tanulmányok, melyek a piac szabályozásának szükségességét követelik, beigazolódta.** A postai politikát illetően a Postás Szakszervezet együtt a többi társszakszervezettel az alábbi két, mindennél fontosabb célt tűzte maga elé:

- 1. a munkavállalók jogainak, méltó életszínvonalának és megfelelő munkahelyeinek megőrzése a postai és logisztikai ágazatban,**
- 2. az egyetemes, megfizethető és magas színvonalú postai szolgáltatások előmozdítása a fenntartható fejlődés viszonyai közepette.**

E célok megvalósításának jegyében került megrendezésre 2009. január 29-30. között Budapesten az UNI Nemzetközi Postakonferencia. A konferencián 10 ország postás képviselői mellett részt vettek az UNI Posta & Logisztika Elnökségének tagjai. Az előadók között voltak a Magyar Posta vezetői, két magyar európai parlamenti képviselő, a Munkaügyi Minisztérium képviselője és az Ágazati Párbeszéd Központ vezetője. A jelenlévők a konferencia befejezéseként közös nyilatkozatot fogadtak el, amelyben felhívták a figyelmet a postai liberalizáció veszélyeire. Megfelelő hatástanulmányok készítését sürgették úgy Uniós, mint nemzeti szinten.

A gazdasági-pénzügyi válság elhúzódása és annak az egyes országok postai piacra gyakorolt negatív hatása miatt az UNI és tagszakszervezetei folytatták kampányukat a 2008-ban elfogadott 3. postai irányelv végrehajtásának moratóriumára és a postai piac teljes liberalizációjára kitűzött határidő elhalasztására. A kampány keretében Brüsszelben 2010. április hónapban az Európai Parlament épületében nyilvános meghallgatás keretében ismertették a postás szakszervezeti képviselők álláspontjukat saját országuk vonatkozásában. Találkozóra került sor az Európai Bizottság Foglalkoztatási és Piaci Igazgatóság képviselőivel. A brüsszeli lobbihét zárásaként 2010. április 14-én 1000 fő részvételével demonstráció került megrendezésre az EU Parlament épülete előtt. Az erőteljes szakszervezeti fellépés ellenére sem sikerült elérni a 3. postai irányelv módosítását, így az Unió régi tagországaiban – néhány kivétellel – 2011. január 1-jétől a postai piac megnyitása megtörtént.

A Postás Szakszervezet képviselteti magát az UNI Posta & Logisztika Világ, illetve Európai Postabizottságában. A Postabizottság ülésein kerülnek megtárgyalásra a korábban említett postai liberalizációval kapcsolatos témák és ott születnek döntések a szükséges lépésekről.

Lehetőségünk van részt venni az Európai Postai Szociális Párbeszéd Bizottság munkájában is. A Bizottság olyan közös témákat tárgyal, amelyek valamennyi EU-hoz tartozó postai munkavállalót és postai munkáltatót foglalkoztat. Segítséget nyújt a felvetett problémák megoldásában. Az Európai Szociális Párbeszéd Bizottság tagjai egyrészt az EU országok postás szakszervezeteinek képviselői másrészt munkaadói oldalról az EU nemzeti postái. Részt vesz a Bizottság munkájában a POSTEUROP is (uniós országok postáit tömörítő szervezet). A Bizottság működésének anyagi feltételeit az EU biztosítja. A Bizottság hat albizottságot működtet, és évente egy alkalommal plenáris ülést tart. A hat albizottság egyike a Munkavédelmi albizottság, melynek elnöke a Magyar Posta Zrt. képviselője.

Budapest volt a házigazdája 2009. június 4-én Európai Társadalmi Párbeszéd konferenciának. Az Európai Postai Szociális Párbeszéd Bizottság kezdeményezésére „Szerkezetátalakítás és a szociális változások kezelése a postai ágazatban” címmel konferenciasorozatot rendeztek Lettország, Belgium, Németország, Franciaország, Hollandia, Svédország, Olaszország, Portugália és Magyarország részvételével. Az Európai Társadalmi Megfigyelő Intézete kilenc országban felmérést végzett arról, hogyan alkalmazkodnak a postai szolgáltatók a piaci változásokhoz. Dominique Bailly a postai munkaadók képviselőjében, a konferencia zárásaként hasznosnak és előremutatónak értékelte az elhangzottakat. John Baldwin (UNI) a szakszervezetek képviselőjében pedig elmondta, hogy a konferencia a jó gyakorlatok megismerését és esetleges alkalmazásukat segíti elő, és előmozdítja a szakszervezeteket a munkavállalói érdekek magasabb szintű képviselőjében. Az UNI Európai Nőbizottsága 28 tagból áll. Célja: az Európán belüli nő- és esélyegyenlőségi politika támogatása, a nemek közötti egyensúly érvényesítése, és a nők és a férfiak egyenjogúságára vonatkozó európai jogszabályok megalkotásában való közreműködés, elsősorban a kollektív érdekegyeztetés útján. A Nőbizottság síkra száll a női tagok érdekeit képviselő szakszervezeti politika mellett. Figyelemmel kíséri a nemek közötti esélyegyenlőség alakulását, az UNI struktúráján és tevékenységén belül és kívül, valamint hozzájárul a női jogok védelmét és erősítését szolgáló európai és nemzeti jogalkotás pontosításához, módosításához. Általánosan elfogadott, hogy az UNI vezető testületeiben biztosítani kell legalább 40%-os arányban a nők jelenlétét (női kvóta). Kiemelt figyelmet fordítanak a nők és a férfiak között fennálló bérkülönbség megszüntetésére.

A Postás Szakszervezet részéről a Nőbizottság munkájában rendszeresen részt veszünk. Általában évente egy alkalommal két-, háromnapos tanácskozással kerül sor.

2009. június 22–24-én az osztrák postás szakszervezet női választmányának meghívására a PSZ 10 fős női delegációja látogatott Bécsbe, hogy tapasztalatokat gyűjtsön – kiemelten a nőket érintően – a tagszervezésre, a kollektív szerződésre, az üzemi tanáccsal történő együttműködésre, a postásokat megillető szociális juttatásokra vonatkozóan. (2010. október 27–29-én osztrák kolléganők látogattak Budapestre és kaptak tájékoztatást a magyar helyzetről)

Nemzetközi tevékenységünk fontos színtere az évente két alkalommal megrendezésre kerülő postás szakszervezetek határ menti találkozója. Német és osztrák kollégák kezdeményezésére létrejött találkozó résztvevői még horvát, szerb, macedón, szlovák és cseh szakszervezeti kollégák. A találkozó megszervezését a résztvevők vállalják váltakozva. A találkozó alkalmat ad arra, hogy a jelenlévők tájékoztatást adjanak országaik postáinak helyzetéről és a postai munkavállalókat érintő témákról. A rendezvényen rendszeresen részt vesz Rolf Büttner, az UNI Postai & Logisztika elnöke, aki ismerteti az aktuális nemzetközi eseményeket, illetve továbbítja a találkozó résztvevőinek felvetéseit, javaslatait az UNI vezető testületei felé.

Az Egyetemes Postaegyesület (UPU) amelynek tagjai a világ nemzeti postái 2008 július végén, augusztus elején Genfben tartotta 24. kongresszusát. Az Egyetemes Postaegyesület és az UNI között együttműködési megállapodás van. Ez lehetővé tette, hogy a kongresszuson a Magyar Posta Zrt. képviselői mellett a PSZ delegációja is részt vehessen. A kongresszuson az UNI-UPU együttműködési megállapodás megújításra került. A megállapodás a szociális párbeszéd erősítését és közös munkabizottságok felállítását tartalmazza.

Szakszervezetünk kétoldalú kapcsolatai közül elsősorban a görög és finn, észt postásszakszervezetekkel való együttműködést említhetjük. A görög postásszakszervezettel kötött megállapodás alapján évente 20 postás látogat hozzánk, illetve 20 magyar postás látogat Görögországba. A finn-észt-magyar megállapodás alapján kétfévente hat-hat tisztségviselő utazik a fogadó országba tapasztalatcserére.

Regionális szinten együttműködés alakult ki egyes területi szakszervezeti bizottságok és a vele szomszédos országok területi postásszakszervezetei között.

A nemzetközi összefogás és segítségnyújtás jó példája, hogy a 2010 nyári hazai árvíz-katasztrófa postás károsultjai javára adománygyűjtést szerveztünk. Erről az akcióról értesítettük az UNI Posta & Logisztika vezetőjét, aki felhívásunkat közzétette, és ennek nyomán több ezer euró adományt kaptunk a társ postásszakszervezetektől a segélyszámlára.

Munkavédelem

1. Munkavédelmi érdekképviseleti tevékenység 2005–2010 között

A Magyar Posta Zrt. területén az üzemi tanácsok és a KÜT által koordináltan 2004 novemberében sor kerülhetett a munkavédelmi képviselők megválasztására. A választásokra 46 körzetben került sor, a választók bizalmából minden körzetben a Postás Szakszervezet jelöltjei kerültek megválasztásra. A kezdeti időszakban a képviselők munkájának összehangolását, valamint egy egységes koncepció kialakítását a szervezeti átalakítások és személyi változások is nehezítették. A 2006–2008 közti időszakban egyes körzetek huzamosabb ideig munkavédelmi képviselet nélkül maradtak. Ezen időszakban a munkavédelmi érdekképviselet egyenszilárdságának kialakítását, valamint egységes tematika szerinti működését e tények kedvezőtlenül befolyásolták. A képviselők felvetései elsősorban a munkahelyi környezettel (klímaviszonyok, zsúfoltság, felújítási igények) voltak kapcsolatosak, illetőleg a védőital-ellátást követték legnagyobb figyelemmel. Megállapításaik a munkakörnyezeti viszonyokkal kapcsolatosan több esetben a magas hőmérsékletre, a rossz klímaviszonyokra és egyes esetekben a levegő túlzott elhasználtságára vonatkoztak.

A munkavédelmi érdekképviseletet társasági szinten megjelenítő Központi Munkavédelmi Bizottság (továbbiakban KMB) a 2007-ben sorra került PMvSZ módosítását véleményezte. Az éleslátást biztosító szemüveg utasítástervezetéhez kapcsolódóan elsősorban a térítési mértékkel kapcsolatosan emelt kifogást a testület. A KMB üléseinek napirendjén a 2007-es évben már kiemelt feladatként szerepelt a Paritásos Munkavédelmi Testület megalakítása, melyet a 2008 decemberében megválasztott munkavédelmi érdekképviselet a gyakorlatban is prioritásként kezelve ciklusának kezdeti szakaszában, 2009-ben a munkáltatóval együttesen megalakított.

A Magyar Posta Zrt. történetében 2008 decemberében másodízben került sorra munkavédelmi képviselőválasztás. A 41 körzetben megválasztott munkavédelmi képviselők ezúttal is kivétel nélkül a Postás Szakszervezet jelöltjei közül kerültek ki. A képviselők már a 2009-es év első felében is jelentős nagyságrendben éltek véleményezési, kezdeményezési és javaslattevési jogokkal, mely a későbbiekben tevékenységükre jellemző tartós tendenciává vált. Javasataik és a munkáltatóval való együttműködés eredményeképpen augusztusban sor került például Zugló 1 posta fűtésének korszerűsítésére, illetve Bp. 141 posta soron kívüli felújításának megkezdésére. Kezdeményezésükre a Dunavirág utcai központi irodaházban a fényviszonyok felülvizsgálatára is sor került, mely a számítógép-monitorok részleges cseréjével járt az őszi hónapokban. Ezen kívül közel félszáz esetben kezdeményezték a munkakörülmények javítását, például a védőruhákkal és védőcipőkkel kapcsolatos észrevételek folyamatos jelzésével, valamint a légkondicionáló berendezések felszerelésének igényével.

Az együttműködés figyelemreméltó eredménye minden olyan beruházás, átalakítás, melyekre a munkavédelmi érdekképviselők észrevételei alapján került sor, és amelyek javítják munkatársaink munkakörülményeit. Mindezek mellett szembesülnünk kell azokkal a helyzetekkel, munkakörülményekkel is, ahol az épület elhanyagoltsága, a rekonstrukció, illetve megfelelő karbantartás hiánya, kritikus helyzeteket, zsúfoltságot és a strukturális munkakapcsolatok rendezetlenségét eredményezik. Az ingatlanfelújításokra, korszerűsítésre, technológiai fejlesztésekre rendelkezésre álló kereteket a Társaság gazdálkodása, mindenkori helyzete szignifikáns tényezőként határozza meg. A munkavédelmi képviselet, valamint a szakszervezet feladata – e tényezők figyelembe vételével is – az egészséges és biztonságos munkahelyhez való munkavállalói jog mindenkori érvényesítése, függetlenül a szervezett munkavégzés mindenkori helyszínétől.

A védőruha- és védőcipő-ellátás területén a munkavédelmi érdekképviselő jogosítványával élve az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzéshez szükséges egyéni védelem eszközeinek mindenkori biztosítását folyamatosan kontrollálja, figyelemmel kíséri, szükség esetén észrevételeit megteszi. Esetenkénti konzultációkkal, a munkavállalók véleményének összegyűjtésével, továbbításával és képviseletével, valamint az új, bevezetés előtt álló védőcipők közbeszerzési eljárás követelményeinek megfelelő elbírálásánál, az értékelő-bizottságba delegált tagjainak munkájával is részt vesz e folyamatban. A munkavédelmi képviselők 2009. évi látogatása a BEK Központi Ruharaktárában megfelelő alkalmat teremtett a helyszíni tapasztalatcserére és mindazon vélemények és javaslatok előterjesztésére, amelyek a munkavállalókkal folytatott konzultációk folyamán felszínre kerültek. A munkaruha (ebbe a kategóriába tartozik a formaruha is), illetve a védőruha megkülönböztetése alapvetően fontos követelmény. A munkavédelmi érdekképviselőt mindenkori – e követelményt is figyelembe véve – képviselte a munkavállalói érdekeket, jogosítványainak megfelelő véleményezéseivel.

A 2009-es év kezdetével sor került a Társaság és a munkavédelmi érdekképviselő közötti együttműködési megállapodás megkötésére. A KMB testülete a munkáltatóval való tárgyalásai során – az előző ciklusban megkötött megállapodásra alapozva – olyan kiegészítéseket javasolt, melyek feladatainak ellátását még jobb körülmények között biztosítja. A KMB a 2009-es év első hónapjaiban már az újonnan kiadásra kerülő PMvSZ elkészítésében is kezdettől folyamatosan részt vállalt jogosítványainak megfelelően. A munkavédelmi képviselőktől beérkezett javaslatokat beépítve írásos előterjesztést nyújtott be a munkáltatónak. A 31 beterjesztett javaslat valamivel több, mint fele a munkavédelmi szakterület vezetésével folytatott tárgyalások után beépítésre került a PMvSZ-be.

2009. március hónapban a törvény által előírt 16 órás oktatásban részesülhettek a képviselők. Itt kerülhetett sor az új SZMSZ elfogadására, valamint a Társaság történetében, így a Posta Szakszervezet életében is jelentős eseményként a Paritásos Munkavédelmi Testület munkavállalói tagjainak és pótaggajainak megválasztására.

A 2009-es év második felében a munkavédelmi érdekképviselőt a közösen kialakított, intézményesített kapcsolatrendszer alapjaira építkezhetett tovább. A munkavédelmi képviselők körzetük bejárásával, a munkavállalói észrevételekre tett kezdeményezéseikkel, és a munkabalesetek kivizsgálásában való részvételükkel, a Társaság egészére kiterjedően tevékenykedtek. A szeptemberi fővárosi fórumon, majd kilenc vidéki regionális előadáson vehettek részt a képviselők, amelyet elismert munkavédelmi szakemberek tartottak. Az OMMF által kivetett és befolyt munkavédelmi bírságokból, térítésmentesen szervezett fórumokat. Az érintettek kedvezően fogadták, melyet magas részvételük aránya is visszaigazol.

December 2-án került sor a Társaság összes munkavédelmi képviselőjének soron következő tanácskozására, ahol a Paritásos Bizottság első üléséről kaptak tájékoztatót, és áttekintették a Pandémiás Intézkedési Terv végrehajtásának folyamatát is. A terv időben elkészült, és a Magyar Posta Zrt. vezérigazgatójának 141/2009 V.ig. utasítása, a Po.É. 48. számában megjelentetve tartalmazta végrehajtásának feladatait, amelybe a KMB véleményét is beépítették.

A munkavédelmi képviselők 2010-ben március 24-én tartották első tanácskozásukat. A Magyar Posta Zrt. 2009. évi munkavédelmi beszámoló jelentéséről tájékoztatott a Társaság munkavédelmi vezetője, hangsúlyozva, hogy a kimagasló eredményekben a munkavédelmi érdekképviselet aktív tevékenységének és a jó együttműködésnek jelentős szerepe van. Számottevő javulást jeleznek ugyanis az adatok mind az abszolút, mind az egy főre eső mutatókban a 2009. évben. Társasági szinten 16,8%-kal kevesebb baleset történt 2009-ben, mint 2008-ban, a táppénzes napok száma pedig 34,4%-kal csökkent. Külön kiemelendő, hogy a létszámváltozással korrigált baleseti mutató is javult: 1,68%-ról 1,45%-ra csökkent.

A Központi Munkavédelmi Bizottság kezdeményezésére április 15-ei ülésén tárgyalta az új kerékpárokkal kapcsolatos észrevételeket, kifogásokat, javaslatokat is. A Logisztikai Rendszerek szállítási igazgatója és a Kézbesítésszervezési és Módszertani Osztály vezetője prezentációval és szóbeli kiegészítéssel adott tájékoztatást az aktuális helyzetről. A testületi tagok kérdései, hozzászólásai azt bizonyították, hogy alaposan felkészültek e sokakat érintő napirendi pontra, mely a munkavédelmi helyzetre is jelentős hatást gyakorolhat. Végül a testület azt a kérést fogalmazta meg, hogy ősszel, az addigi tapasztalatokat is elemezve a terület vezetői ismételten tájékoztassák a KMB-t – és rajta keresztül az érintett munkavállalókat – az új kerékpárok használatának első éves tapasztalatairól, melyre novemberben sor is került.

A Magyar Posta Zrt. munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi osztályvezetőjének előadását megtárgyalva a munkahelyi stressz elleni küzdelem közös felelősségének fontosságáról, a kockázatelemzésekbe való beépítéséről is tárgyalt a KMB testülete.

A munkavédelmi képviselők mindennapos tevékenységére 2010 első félévében is jellemző volt a kezdettől tapasztalt aktivitás, a körzetek bejárásával egyidejűleg végrehajtott ellenőrzések folyamatosága és nagy száma. Az észrevételeket az SZMSZ-ben szabályozottak szerint továbbították az érintett vezetőknek, a munkavédelmi érdekképviselet-vezetőknek, KMB elnökének. A további intézkedések a munkáltató eljárási rendjének megfelelően történtek. A 2009-ben elfogadott SZMSZ-ben való konkrét szabályozás óta eltelt időszakban a visszacsatolások, az intézkedések területén is előrelépés tapasztalható. Cél, hogy e vonatkozásban is teljesen egységes gyakorlat alakuljon ki a Társaság egész területén. A konkrét intézkedéseken túl a munkavédelmi képviselők e tevékenysége is a munkavállalók helyzetének folyamatos javítását szolgálja. A KMB elnöke minden esetben eleget tett az érdekképviseletektől érkező meghívásoknak, több alkalommal részt vett a Postás Szakszervezet tagozati ülésein, tájékoztatva az ülésen megjelenteket a munkavédelmi érdekképviselet tevékenységéről, a felvetett kérdésekre válaszolva, illetőleg az észrevételeket összegyűjtve.

A Magyar Posta Zrt. Paritásos Munkavédelmi Testülete 2010. május 18-ai ülésén megtárgyalta és elfogadta a Társaság 2009. évi munkavédelmi helyzetéről készített szakmai előterjesztést, és az ennek kapcsán a KMB által kialakított munkavédelmi érdekképviseleti véleményezést. Meghatározta a Paritásos Testület 2010. évi munkatervét, ez évben a KMB elnöke töltötte be a Paritásos Testület elnöki tisztségét. A munkáltató előterjesztése alapján a munkavédelmi érdekképviselet által javasolt kiegészítésekkel elfogadta a Magyar Posta Zrt. védőruha ellátás ellenőrzésének végrehajtási programját. A testületi döntés alapján szakmai, munkavédelmi és munkavédelmi-érdekképviseleti közös céllenőrzés ütemtervének elkészítéséről született megállapodás. Az ellenőrzési sorozat a program szerint június 9-én kezdődött, és október közepén fejeződött be. Az ellenőrzések célja az volt, hogy a védőruházati ellátás átlagos átfutási idejétől jelentősen eltérő helyeken feltárja a szabályozással ellentétes vagy annak nem megfelelő, az ellátást akadályozó, vagy nehezítő körülményeket, gyakorlatot. Az ellenőrzési tapasztalatok értékelése után adjon iránymutatást a helyes gyakorlat alkalmazására, teremtsen lehetőséget az egységes, szabályozásnak megfelelő eljárások alkalmazására. **Az ellenőrzési sorozat tanulságainak levonásával a Paritásos Munkavédelmi Testület 2011. január 19-ei ülésén tárgyalta meg az előterjesztett javaslatokat, ahol elfogadásra került a Testület 2011. évi programja is. A Paritásos Testület, melynek elnöki tisztét ez évben a munkáltatói oldal**

adja, 2011. évi programjában hasonló nagyságrendű, az egész Társaságra kiterjedő ellenőrzési programmal javasolja az alkalmassági vizsgálatok ellenőrzését.

A 2010-es évben a munkavédelmi érdekképviselőt koordinálásával, közreműködésével került sor a könnyített nyári védőcipő sikeres próbaviselésére, a kézbesítők és a logisztikai területen dolgozó munkatársaink körében. Az előzmények ismeretében jelentős sikernek könyvelhető el ez az eredmény, a teljes sikerhez, vagyis a tényleges bevezetéshez azonban még szükséges az anyagi forrást, mintegy 100 millió Ft-ot biztosító vezetői döntés.

A jelenlegi helyzetben elmondható, hogy a 2009. évi ugrásszerű javulás után a baleseti mutatók vonatkozásában, 2010-ben a kiadott gyorsjelentés alapján gyakorlatilag szinten tartásról beszélhetünk, így sikerült megőrizni az előző évben elért jó pozícióinkat. A baleseti okok a mellékelt táblázatban számszerűen követhetők. A 2010-es jelentés szakmai elemzését a KMB a Paritásos Testület elé terjesztve a 2011-es évben is az eddigiekhez hasonlóan megteszi, melyre a teljes jelentés elkészültét követően terv szerint március végén kerülhet sor. **Elért eredményeink megtartása, illetőleg a javuló tendencia folytatása a munkavédelmi érdekképviselőt tevékenységének egyik legfontosabb célja és értékmérője. Ennek a célnak az eléréseért a munkáltatóval, valamint a Postás Szakszervezettel, és minden erre nyitott érdekképviselőt együttműködve, továbbra is az eddigiekhez hasonló céltudatossággal látja el feladatait a képviselőt.** Jelentős munka hárul a továbbiakban is a munkakörülmények folyamatos figyelemmel kísérésével, a védőruházati ellátásban jelentkező minőségi vagy ellátásbeli anomáliák jelzésével a mindennapok munkájában a munkavédelmi érdekképviselőkre, valamint a társasági szintű képviselőt biztosító Központi Munkavédelmi Bizottságra, és a munkavédelem legmagasabb szintű képviselőt, a Paritásos Munkavédelmi Testületre.

2. A Postás Szakszervezet munkavédelmi tevékenységének hazai és nemzetközi kapcsolatai

A Postás Szakszervezet vezetésében a mindenkori munkavédelmi tevékenységet ellátó tisztségviselők az MSZOSZ Munkavédelmi Bizottságában érdemi bizottsági munkát folytattak. A folyamatos kapcsolattartás részét képezte a megküldött bizottsági anyagok véleményezése és a soros üléseken való megvitatása, elfogadása.

A Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság munkájában a munkavédelem, és ezen belül a baleset megelőzés kiemelt szerepet kapott. A PÁPB fontosnak tartotta azt is, hogy a bizottság tagjai személyesen szerezzenek tapasztalatokat az európai szociális párbeszéd gyakorlatáról. E célt szolgálta az EU ÁPB Munkavédelmi tagozatának 2008. szeptember 15-én sorra került baleset-megelőzési, munkavédelmi szakszemináriuma, ahol a Postás Szakszervezet képviselőtében jelenlévő küldöttek hozzászólásai is elősegítették a tárgyalás eredményességét.

3. Foglalkozás-egészségügy

A jogszabályi változások következtében a postai munkavállalók túlnyomó többsége az évenkénti kötelező alkalmassági vizsgálatokra kötelezettek közé került. A társasági intézkedések következtében jelentősen javult a foglalkozás-egészségügy körébe tartozó kötelező vizsgálatok helyzete.

A **foglalkozás-egészségügyi szolgáltatói hálózat** a törvényi kötelezettségnek eleget téve, a társasági elvárásoknak megfelelően **teljesítette feladatát**. A szabályozási változások megfelelő alkalmazása gyorsan megtörtént, fennakadást nem okozott.

A szolgáltatói hálózat igénybevétele – a folyamatosan emelkedő közlekedési (utazási) költségek miatt – jelentős terhet ró a Társaság szervezeti egységeire. Ezért vált fontossá a szolgáltató helyek elérhetőségének egyenszilárdsága, amely területen a tapasztalatok alapján feladatokat kellett megfogalmazni.

Fontos és sikeres próbája volt a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatói partnereknek a H1N1 – **pandémiás – helyzet kezelése** a 2009-es esztendő végén. A munkavédelem jelentős és meghatározó szakmai szerepet kapott a **Társaság Pandémiás Intézkedési Terv-ének** elkészítésé-

ben és végrehajtásában, melyet a munkavédelmi érdekképviselőt jogosítványainak gyakorlásával és információs tevékenységével támogatott. Annak érdekében, hogy a Magyar Posta Zrt. ezen a területen eredményes stratégiát tudjon kialakítani, és alkalmazni tudja a stratégiai szolgáltatók számára ajánlott eljárásokat (oltások, védőeszközök, tájékoztatás), a szolgáltatókkal való szoros és hatékony, napi kapcsolatokat feltételező rendszer működtetésére volt szükség.

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatók feladatuknak tekintették részvételüket a kockázatelemzésben, a munkavédelmi ellenőrzésekben, higiénias szemlékben, a speciális és önkéntes szűrővizsgálatokban.

2009-ben a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást **igénybe vevők összlétszáma** már meghaladta az **57 ezer főt**. A szolgálat 45 – kis részben postai tulajdonú – rendelőben 52 orvossal látta el szolgáltatási feladatát.

A legnagyobb ellátott létszámot az időszakos alkalmassági vizsgálaton résztvevők jelentették: több mint 24 ezer fő, hat és fél ezren vettek részt előzetes alkalmassági vizsgálaton, és 8 ezer fölötti a szűrővizsgálaton megjelentek száma.

A foglalkozás-egészségügy költsége 2009-ben meghaladta a 255 M Ft-ot. Az összes foglalkozás-egészségügyi ráfordítás – beleértve a képernyős munkahelyek szemüvegellátásának költségét is – 319 M Ft volt, amely 7 043 Ft/fő átlagos költséget jelent.

Tovább folytatódott az előző évek – jelentős pozitív társadalmi visszhangot kiváltó – mozgó szűrőállomás (kamion) programja. 2009-ben 87 településen összesen 4 172 fő szűrővizsgálatára került sor.

A 2005-2010-es ciklus jellemzőjeként elmondható, hogy a szigorodó külső és belső hatások közepette a Postás Szakszervezet, valamint a munkavédelmi érdekképviselőt, kapcsolatainak fejlesztésével, széles körű együttműködésre való törekvéssel, valamint aktív kezdeményező készségével, a munkáltatóval partneri kapcsolatot épített ki. Az intézményes működés teljes vertikuma készen áll az elkövetkező évek kihívásainak megválaszolására, a közös célok megvalósítására.

A Magyar Posta Zrt. elmúlt négy évének a beszámolóhoz kapcsolódó adatai

A MAGYAR POSTA ZRT. MUNKAVÉDELMI ADATAI

év	munkabalesetek	létszám	%-os arány
2006	612	39 059	1,57
2007	587	36 420	1,61
2008	604	36 013	1,68
2009	517	35 683	1,45

A MUNKABALESETEK MEGOSZLÁSA A SZEMÉLYI TÉNYEZŐK SZERINT

	2006.	2007.	2008.	2009.	Össz.
személyi tényezőnek nem volt szerepe	251	255	340	287	1133
gyakorlatlanság	2	2		2	6
egészségi alkalmatlanság	0	0	0	0	0
alkoholos befolyásoltság	1	1	2	1	5
egyéb élettani hatás	9	2	6	7	24
figyelmetlenség	323	307	241	199	1070
szabályellenes munkavégzés	26	20	15	21	82
Összesen:	612	587	604	517	2320

Kommunikáció, információáramlás

A 2005. évi kongresszuson született döntés arról, hogy fél éven belül ki kell építeni a Postás Szakszervezet kommunikációs rendszerét, biztosítva ezzel az információ kétirányú áramlását, a tagság maradéktalan tájékoztatását szakszervezetünk tevékenységéről és eredményeiről. Teret adva a tszb-k, az alapszervezetek és bizalmi csoportok számára ahhoz, hogy eseményeiket, történéseiket és véleményüket, kérdéseiket a Postás Szakszervezet valamennyi tagja számára elérhető fórumon megjeleníthessék. E cél eléréséhez 2005. évi kongresszusunk szükségesnek tartotta, hogy a Postás Dolgozó folyóirat megjelenése mellett működtessük a PSZ honlapját is, mint a napi aktualitások fórumát.

A honlap (www.postasszakszervezet.hu elérhetőséggel) 2006 áprilisa óta működik. Az információáramlás kétoldalúságát biztosítja, hogy a központ munkatársa mellett a középszervi vezetők is jogosultságot kaptak szerkesztésére, vagyis híreiket maguk is elhelyezhetik a honlapon. 2010-ben, szolgáltatóváltással egyidejűleg, kiegészült egy tagnyilvántartó programmal és belső levelező rendszerrel, amely közel 300 tisztségviselő számára elérhető.

Folyóiratunk, a Postás Dolgozó az elmúlt időszakban évi 11 alkalommal 20 oldal terjedelemben jelent meg. 2006-ban a felelős szerkesztő felmondása miatt újra kellett gondolni előállításának és terjesztésének feltételeit. A szerkesztői munkával, a nyomdai előkészítéssel és a gyártással kapcsolatos feladatokat külső vállalkozó vette át, akinek munkáját háromtagú szerkesztőbizottság támogatja a PSZ központjának megbízásából. Jelentős változást hozott, hogy ettől kezdve jelenik meg színesben a Postás Dolgozó, a költségek emelése nélkül. Az újság névre szólóan, fóliázva jut el szakszervezetünk valamennyi tagjához, munkahelyi címre, ahol állandó jelenlétével növeli a PSZ ismertségét, lehetőséget adva a nem szervezett munkavállalók számára is, hogy olvashassák. A címlistát havi rendszerességgel a tagnyilvántartó program segítségével frissíti a PSZ központ munkatársa.

Felmértük a lehetőségét annak, hogy a költségeket hirdetések megjelentetésével ellensúlyozzuk, de tapasztalataink szerint – bár a példányszám nagysága és a névre szóló küldés előnyt jelent – a postástársadalom közismerten nehéz anyagi helyzete és a tagság földrajzi szórtsága miatt nagyon nehéz hirdetőket találni. A szakszervezet szellemiségének is megfelelőbb megoldást választottunk tehát - csak olyan hirdetéseket jelentetünk meg (hirdetési díj felszámítása nélkül), ahol a szakszervezeti tagunk kedvezményt kap.

Nem javultak lehetőségeink az országos és helyi médiában való megjelenésre az elmúlt öt év során, viszont szorosabbra fűztük kapcsolatainkat az MSZOSZ tagszervezeteinek lapjaival. Tagot delegáltunk az MSZOSZ Infó szerkesztőbizottságába, és a társszervezetek életének kiemelkedő eseményeiről rendszeresen hírt adunk a Postás Dolgozó hasábjain. Jelentős teret szenteltünk a liberalizációval kapcsolatos nemzetközi híreknek és eseményeknek. Erősítettük a lap szolgáltató jellegét, több közérdeklődésre számot tartó, olvasóinkat nem csak a postás életben eligazító információt szolgáltatunk.

Az előttünk álló feladatok között kiemelkedő fontosságú a területekkel való együttműködés erősítése elsősorban azzal, hogy a területek több információval lássák el a szerkesztőbizottságot.

Sport, kultúra

A beszámolási időszakban a középszervek eltérő mértékben és gyakorisággal támogattak sport-, illetve kulturális eseményeket. Több területen a jóléti források felhasználásával biztosították az események megrendezését.

A Postás Szakszervezet központja nemzetközi kapcsolatainak felhasználásával biztosította a görögországi, finnországi és észtországi tisztségviselői tapasztalatcserét. Ezen túl minden alkalommal hozzájárult az Országos Postai, Távközlési, Természetjáró Találkozó szervezési, rendezési költségéhez. Úgyszintén támogatta a Bécs-Budapest Szupermaratoni Futóversenyt.

A budapesti május 1-jei ünnepségeken, amelyet új helyszínen – a Városligetben – rendezünk meg, egyre több tagunk vesz részt, köszönhetően a szervezőknek, rendezőknek. A rendezvény költségeihez a PSZ központ is hozzájárult.

A nyugdíjas klubok és találkozók száma tovább nőtt, egyre nagyobb az igény ezekre az öszejevetelekre. Ma már nemcsak Debrecen SZSZT és Miskolc TTT területén van nyugdíjas klub, hanem több tszb-nél is működnek. A nyugdíjas találkozókat elsősorban a tszb-k, a klubokat a tszb-k mellett a központ is támogatja.

Középszervi és alapszervi események

A tszb-knek szinte kivétel nélkül vannak határ menti kapcsolataik. E kapcsolatok révén kölcsönösek a sport- és a kulturális rendezvények. A teljesség igénye nélkül felsorolunk néhány rendezvényt, amelyeket a tszb-k szerveztek, rendeztek, illetve támogattak:

- a 2009. április 19-ei budapesti demonstráció után több terület is szervezett kulturális programot Budapesten,
- továbbra is gyakori esemény az alapszervezetek által szervezett kirándulás, amelyekhez gyakran kapcsolódik kulturális program is. Ezeknek a kirándulásoknak a költségéhez szinte minden alkalommal a tszb is hozzájárul,
- évente rendszeres pénzbeli támogatásban részesült **2005–2010** között Siófok, Tamási, Lenti, Nagykanizsa 1 és Nagykanizsa KSZB (színház, kirándulás, bálók),
- Zalai sportnap (minden évben a Sportcsarnokban, illetve Szentgyörgyvölgyben megrendezve) **2005–2010**,
- Szigetvár KSZB – 2009-ben Kispályás Labdarúgó Bajnokság,
- Kaposvár – Postai Világnapon tartott sportrendezvény **2007, 2008, 2009**
- Lenti KSZB – tagtoborzó rendezvényeken rendszeresen sport programok is szerepelnek **2008–2009–2010**,
- Szegeden az MSZOSZ megyei képviselete által az év első hétvégéjén rendszeresen megrendezett Újév Kupa elnevezésű teremlabdarúgó-tornán a Postás Szakszervezet képviseletében minden évben indult csapatunk, és a résztvevő csapatok közül összességében a legjobb eredményt érve el, rendszeresen dobogós helyen végzett,
- január–február–március hónapokban a Kelet-magyarországi Postás SE szervezésében és támogatásával kerül minden évben, immár 27. alkalommal lebonyolításra Szegeden a Postás Üzemi Tekebajnokság. A több hónapon keresztül zajló verseny rendszeres versenyszerű sportolást tesz lehetővé. A bajnokságot a tavaszi hónapokban évadzáró és ünnepélyes eredményhirdetés zárja, melyet a Postás Szakszervezet rendszeresen támogat,
- május 29-én a VII. Postás Sárkányhajó versenyen a bajai sportkörzet „Sugovica Kalózzai” nevű csapata másodszor indult a versenyen, és másodszor nyerte azt meg, imponáló fölényrel,
- augusztus utolsó napjaiban kerül sorra évről-évre, 2010-ben immáron sorrendben 22. alkalommal 900-1200 résztvevővel a Kelet-magyarországi Postás Családi Sport- és Egészségnap. Kispályás fociban, női és férfi tekében, valamint sakkban mérhetik össze erejüket a résztvevők, a helyszíntől függően bowling- és lánbtenisz-versennyel kiegészülve. A rendezvényen komplex egészségügyi szűrések, tanácsadások, a gyerekek részére egésznapos játéklehetőségek és kulturális programok is voltak,
- szeptember hónapban rendszeresen Szegedről, Hódmezővásárhelyről, Békéscsabáról és Bajoról mintegy 100 tag vett részt a Budapesten majd 2010-ben Pécssett sorra kerülő rákellenes futáson. Mivel a nevezések befizetésével a Magyar Posta a rákbetegek gyógyítását jelentős összeggel segítette, e célt a nagy számú résztvevő utaztatásának biztosításával a Postás Szakszervezet is támogatta,
- Szegedi TSZB az elmúlt években a sport területén is kiépítette régiós nemzetközi kapcsolatait, így a makói postások szabadkai szereplése mellett a vajdasági szerb postások csapata

- a Szegeden sorra került területi sportnapokon és a Miskén megrendezett kispályás focitor-
nán is részt vett,
- horgászversenyt rendez Mór és Székesfehérvár közösen, Monor, Cegléd, Nagykőrös is
rendszeresen tart ilyen rendezvényt,
- „Családi nap”-ot tartanak minden évben Dunaújváros, Monor, Cegléd, Székesfehérvár 2
szervezésében Gárdonyiban. Fejér és Komárom megye közösen tartja ezt a rendezvényt,
- Esztergom, Dorog, Nagykáta, Székesfehérvár 2, Dunaújváros postás bálakat rendez,
- Egerben, Pásztón, Bátorfyerenyén, Miskolcon családi-, gyermek- és sportnapokat rendez-
nek minden évben,
- volt olyan év, amikor több család főzőverseny keretében mutatta be szakácstudományát
Miskolc TTT területén,
- a Miskolci TTT szervezésén túl az alapszervezetek is gyakran rendeznek bel- és külföldi ki-
rándulásokat, nőnap rendezvényeket, játékos sportvetélkedőket,
- Hajdú, Szabolcs, Szolnok megyeszékhelyeken és a megyék nagyobb postáin rendszeresen
vannak családi és gyermeknap rendezvények,
- Debrecenben a Víg-Kend Majorban, Nyíregyháza-Sóstón a Falumúzeumban, Nyírbátor
Postán, Karcagon a Szélmalmi Fogadóházban, Jászberényben a Szántay-Kertben közel
1000 postás szülő és gyermekei vettek részt a gyermeknap rendezvényeken,
- a Debreceni SZSZT az alapszervezetek kirándulásait, rendezvényeit (nőnap, anyák napja,
gyermeknap, mikulás) rendszeresen támogatja.

Mindezek az események, rendezvények erősítik a baráti kapcsolatokat, előmozdítják az együ-
vé tartozás érzését, az együtt sírunk és nevetünk állapotát.

A PSZ testületeinek, vezetőinek és tisztségviselőinek ezeket a rendezvényeket szervezni és
támogatni kell, hiszen ez is lehet a tagmegtartás, illetve a növelés egyik eszköze.

Gazdálkodás, pénzügyi tevékenység

A Postás Szakszervezet gazdálkodásáról összességében elmondható, hogy nem kevés nehézséggel
kellett megbirkózni. A ciklus elején ugyanis több nagy adósságot kellett törleszteni, melyek alól nem
volt kibúvó, mivel jogerős bírósági végzésen alapultak. Ez egyrészt a Magyar Nemzeti Üdülési Ala-
pítvány, valamint a PHDSZSZ felé megállapított kötelezettségünk. Az, hogy a Postás Szakszervezet
ezt nem találta jogilag teljesen megalapozottnak, a helyzeten nem változtatott. Az ezek kapcsán fi-
zetett ügyvédi díjak még tovább terhelték a költségvetést. Így az első három év a megszorítások je-
gyében, szigorított gazdálkodással telt el. Anyagi helyzetünk a kilábalást követően azonban stabil
növekedésnek indult, és végre elkezdődhetett az a fajta tervezés, amely a megalapozott, felelős gaz-
dálkodást jellemzi. Ezt támasztja alá az évről évre folyamatosan növekvő kamatbevétel is, amelyet –
ismervén a gazdasági környezetet – a lekötött betétünk folyamatos gyarapodása eredményezett.

MSZOSZ tagságunknak köszönhetően a teljes ciklusban részesedtünk az OFA pályázatból. A
kapott támogatás mértékét mindig az általunk befizetett tagdíjhoz igazították. Ezáltal megvaló-
sítottunk beruházásokat, tárgyeszköz-beszerzéseket. Térítették bizonyos értekezleteink, kül-
földi delegálásaink, esetenkénti fordítói díjunk és néhány jogsegély-szolgálati költségeinket is.
De e forrásból finanszíroztuk egy alkalommal az üzemitanács-választást, illetve az előző soros
kongresszussal kapcsolatban felmerült költségeink egy részét is. Szintén e pályázat keretében
számoltuk el az évről évre növekvő összegű külföldi tagdíjainkat is. Összességében elmondhat-
juk, hogy ez a támogatás igen kedvező hatással volt gazdálkodásunkra, melynek köszönhetően
jelentős megtakarítást érthettünk el. Az első évben még két területi tszb elhelyezését is a Pos-
tás Szakszervezet finanszírozta. A következő évben létrejött megállapodásnak köszönhetően
nem kellett egyetlen tszb elhelyezéséért sem fizetnünk.

Mindezen fent leírt események pozitívan hatottak a gazdálkodásunkra, és így sor kerülhetett a Postás Dolgozó című folyóirat korszerűsítésére is. Emellett elindítottuk a Postás Szakszervezet saját honlapját, melynek jelenlegi formája a korábbi különböző elképzeléseket ötvözve segíti tagjaink számára a könnyű felhasználhatóságot. A honlapon később még több fejlesztést hajtottunk végre, hiszen folyamatosan alkalmazkodnunk kellett a modern kor elvárásaihoz. Ez magában foglalja a honlap teljes átalakítását, egy egységes tagnyilvántartó rendszer kialakítását pénzügyi modullal kiegészítve, és egy belső levelezési rendszer létrehozását is.

A cikluson belül többször volt üzemtanács-választás, illetve munkavédelmi képviselőválasztás, amelynek kiadásai bizonyos értelemben megtérültek, hiszen minden alkalommal a Postás Szakszervezet jelöltjei kapták a legtöbb szavazatot az üt-választáson, illetve 100%-ban a Postás Szakszervezet jelöltjei nyerték meg a munkavédelmi képviselőválasztásokat is.

Mindezek mellett fontosnak tartottuk, hogy folyamatosan hozzájáruljunk a tszb-k működéséhez, melyet a kapott tagdíjhányad terhére tettünk meg. Ám nemcsak az aktív tagjainkat, hanem a korábban meglévő két nyugdíjas SZB, az Idősek Otthonában lakó, valaha volt postásaink, majd a 2008-ban országosan megalakult nyugdíjas klubok működéséhez is hozzájárultunk. Ezen felül finanszíroztuk az évente megrendezésre kerülő OPTTT-eket, a sportnapokat, a majálist, de a 2009-ben általunk szervezett demonstrációt is, amelynek a postai liberalizáció időpontjának elhalasztása volt a célja.

Az előző soros kongresszuson született döntés alapján sorban alakultak meg tagozataink, melyek működését évről évre finanszírozza a Postás Szakszervezet. Elsők között a Szállítási és a Kézbesítő Tagozat alakult meg, majd ezt követte az Ifjúsági és a Feldolgozó Tagozat. A ciklus felére megalakult még a Felvételi és a Médialogisztikai Tagozat is, melyek tevékenységeihez szükséges anyagi támogatást a központ minden évben biztosítja.

Kongresszusi döntés alapján 2009-től a „Postai Világnap”-hoz kötődő juttatás után nem kell szakszervezeti tagdíjat fizetni. Ez a döntés segítség volt a tagjaink számára, melyet a visszajelzések is igazoltak, ám ehhez az kellett, hogy erről a jelentős összegű tagdíjbevételről a Postás Szakszervezet különösebb erőfeszítések nélkül el tudjon tekinteni.

2010-ben elindítottuk a tagjaink üdültetését, melyet saját üdülő hiányában két szezonálisan bérelt balaton-parti üdülőben oldottunk meg. A tagjainknak ehhez egy minimális, szinte jelképes összeggel kellett csak hozzájárulni.

Köztudott, hogy a Postás Szakszervezet peres eljárások során elveszítette a teljes ingatlan állományát, ám az elnök erőteljes lobbitevékenységének köszönhetően 2010. elején a balatonföldvári Postás Üdülő visszakerült birtokunkba. Az ingatlan jelenlegi állapotában sajnos nem alkalmas semmiféle igénybevételre. Mivel a felújítása anyagi erőnket meghaladná, így döntés kérdése, hogy mindezt vállaljuk-e, vagy értékesítsük az ingatlant.

A 2010-es tavaszi árvízkatasztrófa után júniusban gyűjtést indítottunk nemcsak a tagjaink, hanem a postai munkavállalók teljes körében a károkat elszenvedett postások megsegítésére. A postás társadalom összefogásának köszönhetően sok-sok érintett postás munkavállaló részeseülhetett azonnali segélyben, ezzel enyhítve a felmerült, esetenként óriási károkat.

Ezen felül a nemzetközi szervezethez kötődő kapcsolatainkat felhasználva kértünk és kaptunk támogatást. A nyár folyamán országunkba látogató görög postás kollégák hozták el azt az adományt, melyet külön a kárt szenvedett postásaink részére gyűjtöttek. A felállított Segélyezési Bizottság több alkalommal is összeült, hogy a beérkezett segélykérelmeket a lehető leghamarabb elbírálja és kielégítse. A Postás Szakszervezet a központi költségvetés terhére hozzájárulásával emelte meg a kiosztott összegeket és ebből – értelemszerűen – már csak szakszervezeti tagjainkat segítettük, ezzel is külön köszönetet mondva hűségükért.

A Pénzügyi Ellenőrző Bizottság beszámolója a Postás Szakszervezet 2005-2010 közötti gazdálkodásáról

A Postás Szakszervezet Pénzügyi Ellenőrző Bizottságának (PEB) kilenc tagját a 2005. évi Kongresszus választotta öt évre.

A PEB munkáját minden évben az előzetesen elfogadott munkaterve alapján végezte, általánosan az alábbiak szerint:

- az év első negyedében az előző évi költségvetés teljesítésének, a tárgyévi költségvetés tervezetének véleményezése, egyes tételek szűrőpróba-szerű ellenőrzése;
- a második negyedévben a PSZ előző évi egyszerűsített éves beszámolója mérlegének és eredmény-kimutatásának ellenőrzése;
- a harmadik negyedévben az adott évi költségvetés időarányos teljesítésének véleményezése, egyes tételek szűrőpróba-szerű ellenőrzése;

Fentiekén kívül:

2006-ban az SZMSZ gazdálkodással kapcsolatos fejezetét véleményeztük.

2007-ben a tagozatok költségvetését részletesen vizsgáltuk. Kértük a tagozatok beszámolóinak egységessé tételét. Ebben az évben a tagdíj fizetését is ellenőriztük munkakörönkénti megoszlás szerint.

Megállapítottuk, hogy a tagdíj fizetése még mindig nem az Alapszabályban foglaltaknak megfelelően történik, illetve több területen is szabálytalanságok voltak a tagdíj fizetésével. A PEB azt javasolta, hogy a tagdíj legalább a bruttó fizetés 1%-a, de maximum az előző évi postai átlagkereset 1%-a legyen.

2008-ban a Munkakongresszuson új tagok választására került sor, mivel a PEB taglétszáma hét főre csökkent.

2009-ben felülvizsgáltuk a pénzügyi gazdálkodáshoz használt szabályzatokat. Ez alapján javasoltuk, hogy a belföldi és külföldi kiküldetésekre vonatkozóan készüljön egy szabályzat. A szabályozás 2010-re elkészült, a PEB véleményezte.

2010-ben a PSZ üdültetési lehetőséget biztosított tagjai részére. Ahhoz, hogy az ezzel kapcsolatos elszámolásokat szabályszerűen ellenőrizni tudjuk, javasoltuk, hogy amennyiben ez nem egy egyszeri alkalom, úgy készüljön az igénybevételi szabályokat tartalmazó, Választmány által jóváhagyott szabályozás is.

Ellenőrzéseink alkalmával többféle észrevételt, javaslatot tettünk annak érdekében, hogy az általunk ellenőrzött adatok áttekinthetőbbek, érthetőbbek legyenek. Az esetlegesen jelzett hiányosságok javításra kerültek.

A PEB a Postás Szakszervezet gazdálkodását a 2005–2010 évekre vonatkozó ellenőrzései alapján megfelelőnek találta. Ezen időszakban a szervezet kiegyensúlyozott gazdálkodást folytatott.

WWW.POSTASSZAKSZERVEZET.HU