Beszámoló
a 2011-2015-ös évekről

a Postás Szakszervezet
VI. Küldöttgyűlése számára

2015. október 9-10.

70 éves a
POSTÁS
SZAKSZERVEZET
1945 2015

Tartalom

Bevezető 4

Bérpolitika, keresetek, jövedelem 6

Foglalkoztatáspolitika 14

A Munka törvénykönyve és a Magyar Posta Zrt. Kollektív Szerződésének módosításai 17

Esélyegyenlőség 18

Üzemitanács-választások 19

Munkavédelmi érdekképviseleti tevékenység 20

Nemzetközi tevékenység 24

Szervezetpolitikai tevékenység 27

- Jóléti költségek, szociálpolitikai támogatások alakulása 27
- Jogsegélyszolgálat 29
- Gazdálkodás 30

A Postás Szakszervezet testületei 31

- Munkakongresszusok 31
- Tagozatok működése 32
- Területi szervezetek működése 37

Tagtoborzás 38

Oktatás 38

Tagkártya bevezetése 39

Kommunikáció, információáramlás 40

A PEB beszámolója a gazdálkodásról 41

Bevezető

A Postás Szakszervezet 2011-2015 évekre készült Programja, előre számolva a hazai és globális politikai-gazdasági körülmények már a korábbi években is felgyorsult változásaival, a gazdasági válság utóhatásainak kiszámíthatatlanságával, valamint a 2013. évben beköszönő liberalizáció várható, ám megjósolhatatlan következményeivel, alapértékeket fogalmazott meg, mintegy útkijelölő stratégiaként. A konkrét feladatokat tartalmazó taktika kijelölését esztendőkre lebontott akciótervek felállításában és végrehajtásában írta elő, biztosítva a mozgásteret ahhoz, hogy olyan szakszervezetet működtethessünk, amely számára az aktuális célok határozzák meg a feladatokat.

A rendszerváltás óta eltelt huszonöt év alatt, de különösen az utóbbi tíz évben elfogadott, a hazai munka világát szabályozó törvények és módosítások összességükben inkább kedveztek a munkáltatóknak, mint a munkavállalóknak. A 2012-ben hatályba lépő új Munka törvénykönyve egyértelműen stabilizálta ezt az irányt, és párhuzamosan megnyirbálta a szakszervezetek történelmi jogait. Különösen nehéz helyzet elé állította az állami tulajdonban lévő vállalatoknál működő érdekképviseleteket azzal, hogy a magántulajdonban lévő vállalkozásokkal ellentétben, több kérdésben kollektív szerződésükben sem térhetnek el pozitív irányban a törvényi szabályozástól.

A pénzügyi válság és az azt követő recesszió súlyosan érintette Európa postáit. Többségük még állami tulajdonban van, ezért a takarékossági intézkedések első számú célpontjaivá váltak. A költségmegtakarítás gyakran elbocsátásokhoz, a munkabérek és a nyugdíjak megnyirbálásához vezetett, a vállalatok szerkezetátalakítással, központosítással, kiszervezéssel és új foglalkoztatási formák bevezetésével, például egyéni vállalkozók alkalmazásával reagáltak.

A magyar postai piacot szabályozó 2012. évi postatörvény, melynek fő eleme a liberalizáció volt, egyetemes szolgáltatóul a Magyar Posta Zrt.-t jelölte ki, és európai összehasonlításban több részletszabályt – köztük a foglalkoztatást érintőeket is – fogalmazott meg a piac résztvevőivel szemben a nemzeti érdek védelmében. Ennek következtében a magyar piacon elmaradt a „kimazsolázás", és a liberalizált európai postáknál jellemzően megjelenő szociális dömping. Így önmagában nem is a piacnyitás, hanem a telekommunikációs szokások megváltozása jelentette a kihívást a Magyar Posta számára a beszámolási időszakban.

A Posta menedzsmentje az immár nyitott piacon betöltött vezető szerepének megőrzése érdekében új, három pilléren alapuló stratégiát dolgozott ki a 2014–2018-as évekre vonatkozóan. Több jelentős beruházást már végrehajtottak a beszámolási időszakban, és az egyetemes és klasszikus postai szolgáltatások mellett új technikákat, pénzügyi, befektetési és biztosítási szolgáltatásokat emeltek be a tevékenységi körbe. Számos, például a csomagkézbesítést és a csekk-befizetést érintő fejlesztés mellett 2014-ben üzembe állt az új levélfeldolgozó gépsor, melynek segítségével a Posta újrastrukturálja kézbesítési rendszerét. A gépsor alkalmas arra is, hogy a jövőben újabb elektronikus szolgáltatásokat is bevezessen a Társaság.

A liberalizációra való felkészülés során végbemenő széleskörű szervezeti átalakítás következtében egyszintű üzemi tanácsot kellett választaniuk 2012 szeptemberében a postai munkavállalóknak. A testület minden tagja – mint az üzemi tanácsok történetében mindenkor – a Postás Szakszervezet jelöltjei közül került ki, 63,65%-os támogatottság mellett. Nehéz feladatot vállaltak. Nem csak szám szerint lettek lényegesen kevesebben – mindössze tizenhárman látják el a több mint 30 000 postai munkavállaló képviseletét a Társaság vezetésében –, de a testület hatásköre is megváltozott, kibővült a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérésével az új Munka törvénykönyve rendelkezéseinek nyomán.

Az üzemitanács-választással egy időben lezajlott munkavédelmi képviselőválasztás eredménye is a Postás Szakszervezet széleskörű támogatottságát bizonyította. A 36 választási körzet közül 35-ben indultak jelöltjeink (volt körzet, ahol ketten is), és harmincnégyben el is nyerték a munkavállalók bizalmát. Egy körzetben pedig, a szavazatok 39,9%-ának birtokában megválasztott pótképviselőként végzett a Postás Szakszervezet jelöltje.

A Postás Szakszervezet tehát az új Munka törvénykönyve által meghatározott jogszabályi, átalakuló posta-szakmai és olyan társadalmi-gazdasági környezetben fejtette ki tevékenységét, amely kedvezőtlen feltételeket teremtett az érdekvédelmi munka számára. Tisztségviselőink elveszítették korábbi védettségüket, és a szakszervezeti munka, a tagsággal való kapcsolattartás lehetősége a magánidőre korlátozódott.

A Munka törvénykönyvének idevonatkozó rendelkezései, a liberalizált postai piac teremtette versenyhelyzet és az internethasználat általánossá válásának együttes hatására tájékoztatási lehetőségeink beszűkültek. Az üzleti titok hatálya alá került bérrel, foglalkoztatással, kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalásaink folyamata. Így a tárgyalások menetében kiemelt szerepet kapott a szóbeli tájékoztatás, amelyet a munkakongresszusok, az elnökségi, választmányi, középszervi és tagozati ülések keretében adtak meg tárgyalódelegációink vezetői a tisztségviselőknek.

E körülmények is szükségessé tették a szakszervezeti munka lényegének újragondolását, a rendelkezésünkre álló lehetőségek szerinti kiteljesítését. Korrekt együttműködési megállapodást írtunk alá a munkáltatóval, az egymást követő két szakmai vezetéssel jellemzően kiegyensúlyozott, partneri viszonyt alakítottunk ki, amely azonban időnként – főként a bértárgyalások idején – akár indulatoktól terhessé, feszültté is vált. A beszámolási időszakban hangsúlyt fektettünk az együttgondolkodásra azokban a kérdésekben, ahol munkáltatói és munkavállalói érdek találkozik, különös tekintettel az új tevékenységi körök bevezetésére, amelyek segítségével biztonságos munkahelyek ezreit lehet megőrizni. A Magyar Posta vezetése elismeri, és hangsúlyozottan fontosnak tartja a szakszervezetek információközvetítő szerepét a Társaság fejlesztését és működését érintő témakörökben és a bevezetett intézkedések hatásainak visszajelzésében, illetve a gyakorlati munka során felmerülő, jobbító szándékú szakmai észrevételek összegyűjtésében és a szakterületekhez való eljuttatásában.

Rendeztük kapcsolatainkat a postai társ-szakszervezetekkel a munkavállalói oldal egységes fellépésének érdekében. Ezt a Munka törvénykönyvének azon rendelkezése könnyítette meg, amely a szakszervezetek reprezentativitását, illetve kollektívszerződés-kötési jogosultságát nem az üzemitanács-választásokon elért eredményéhez, hanem taglétszámukhoz köti, megszüntetve ezzel az egyazon munkáltatónál működő szakszervezetek alapvető érdekellentétét, rivalizálását.

2015. március 25-én konföderációváltásról döntött a Postás Szakszervezet küldöttgyűlése. Kilépésről a Magyar Szakszervezeti Szövetségből, és a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájához való csatlakozásról. Hosszú ideje tartó előkészítés alapozta meg, területi, testületi döntések sora vezetett a felelősségteljes elhatározáshoz, amelynek során azt kellett mérlegelni, milyen szervezeten belül érvényesíthető erőteljesebb támogatás mellett a postások akarata, érdekeik védelme. A küldöttek szinte teljes többsége szavazott amellett, hogy a Liga tagszervezeteként zárkózzunk fel a 21. századi megoldásokat segítő lehetőségekhez, technikákhoz, dinamizmushoz.

Az a felelősség vezérelt bennünket, amellyel elsősorban saját tagságunknak tartozunk. A Magyar Szakszervezeti Szövetség 2013-ban bejelentett megalakulása, a három konföderáció egy szervezetbe való tömörülése körül kialakult bizonytalan helyzet a beszámolási időszak második felében nem kedvezett az érdemi munkának. A kezdeményezés, hogy tájékozódjunk más lehetőségek iránt, a tagság igénye volt, a 2014-es munkakongresszus adta meg rá a felhatalmazást, és a többségi akarat érvényesült a döntésben.

Választási jogunkkal élve valamennyien állam- és uniós polgárként, helyi közösségeinkben és szakszervezeti tagként is meghozzuk döntéseinket, amelyek együttesen határozzák meg magán-, közösségi és munkavállalói életünk minőségének alakulását. A jelen hazai és nemzetközi eseményei, a folyamatok irányultsága azonban már előrevetítik, hogy nem csupán a munka világa, a politikai, gazdasági környezet kihívásaival kell majd megküzdenünk, hiszen nincs ismeretes elfogadható válasz a globalizáció káros társadalmi és természeti következményeinek kezelésére sem. A Postás Szakszervezet elkötelezett szándéka azonban, hogy a küldöttgyűlés figyelmébe és elfogadására ajánlott programja mentén, a körülmények hatásaihoz rugalmasan alkalmazkodva a következő ciklusban is teszi a dolgát, amire felhatalmazása szól: a tagság érdekében, az ő igényeiket szolgálva dolgozik.

Bérpolitika, keresetek, jövedelem

I. Bevezetés

A Postás Szakszervezet 2011. március 24–26-án tartotta meg V. Kongresszusát. Ekkor már a nemzetközi és a hazai gazdasági folyamatok a 2009. évi mélypont után felszálló ágba kerültek. A világgazdaság növekedésének mértéke 2010-ben 4,6-5% közötti. Az Európai Unió tagországainak együttes gazdasági teljesítménye 2010. II. negyedévétől 2% körüli mértékben bővült (éves szinten 1,8%-os növekedés történt). Magyarország gazdasági teljesítménye 2010. IV. negyedévben 2,3%-kal emelkedett, az év átlagában pedig 1,2%-kal haladta meg az előző év azonos időszakát.

Ezek a pozitív folyamatok is szerepet játszottak abban, hogy a Kongresszus az alábbi legfontosabb jövedelempolitikai célkitűzéseket határozta meg a következő öt évre:

- az EU-s munkavállalókhoz méltó, a tisztes megélhetést biztosító munkajövedelem elérése,
- a postai keresetek tekintetében a nemzetgazdasági szint elérése,
- a munkavégzésért járó jövedelmek reálértékének folyamatos emelése,
- a munkavállalók érdekeinek határozott képviselete a liberalizált postai piacon is,
- a teljesítmények és a keresetek összhangjának megteremtése,
- a bérbesűrűsödés kezelése,
- az alapbér meghatározó szerepének fenntartása a teljes jövedelmen belül,
- a hatékonyabb munkát végző és többletbevételt termelő munkavállalók teljesítményének elismerése jövedelemdifferenciálással.

II. Az évenkénti bértárgyalások folyamata, eredményei

II.1. 2011. év

A 2011. évre vonatkozó bértárgyalások előző év decemberében kezdődtek el, a kereteket alapvetően a Magyar Posta Zrt. 2011. évi üzleti terve, a személyi jövedelemadó és járulékszabályok változásai, továbbá az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) ajánlásai jelölték ki.

Az adóváltozások, melyek részét képezte az egykulcsos, 16%-os személyi jövedelemadó bevezetése, a családi adókedvezmény, valamint az adójóváírás mértékének változása – keresettől függően érzékeny hatást gyakoroltak a nettó keresetekre.**295 000 Ft havibér alatt keresetveszteséget, fölötte pedig 1-2%-tól 20%-ot is meghaladó nettókereset-növekedést vetítettek előre. A családi kedvezménnyel élők nettó jövedelme minden esetben növekedett.**

A Részvénytársaság üzleti tervében a 2010. évi 4 503 millió Ft várható adózás előtti eredményéhez képest jelentős, 2 013 millió Ft mértékű csökkenéssel számolt. A költségszerkezetben az anyagjellegű ráfordítások arányának közel 2%-os növekedését, a személyi jellegű költségekben gyakorlatilag az arány szinten tartását tervezte be.

Tárgyalásainkat az **OÉT megállapodása** is jelentősen befolyásolta, mely a **minimálbért** 73 500 Ft-ról **78 000 Ft-ra** (6,1%-kal), a **garantált bérminimumot** pedig 89 500 Ft-ról **94 000 Ft-ra** (5,0%-kal) **emelte,** illetve a keresetfejlesztésre vonatkozó ajánlását a következőképpen fogalmazta meg:

- a vállalkozások vegyék figyelembe a verseny-, jövedelemtermelő és költségviselő képességüket, valamint a foglalkoztatás biztonságát,
- a nettó keresetek nominális szintje az alacsony és a közepes kereseti kategóriákban legalább megőrzésre kerüljön,
- a munkavállalók bruttó keresete átlagosan 4-6%-kal növekedjen.

A Magyar Posta Zrt. minimál-, illetve garantált béremelésben érintett munkavállalói létszáma 3352 fő volt, az intézkedés forrásigénye 104 millió Ft-ot tett ki.

A munkáltatóval folytatott tárgyalások során az SZJA-változás hatását figyelembe véve a legfeljebb 300 000 Ft/fő/hó alapbérrel rendelkezők esetében átlagosan 3,4%, 300 001–350 000 Ft/fő/hó között pedig 2% alapbérfejlesztést sikerült elérni.

Ily módon szinte a teljes munkavállalói kör, mintegy **33 112 fő részesült alapbérfejlesztésben**, mindössze 1 000 fő maradt ki ebből a béremelésből. Ez utóbbiak azonban az SZJA-változásból adódóan jelentős nettókereset-emelkedést könyvelhettek el maguknak.

Az alapbérfejlesztések a minimálbéremelés forrásával együtt 1 857 millió Ft-ot kötöttek le.

További alapbérfejlesztést tudtunk megvalósítani a Kollektív Szerződés 39. §-a alapján a postai világnapi juttatásra képzett keret 30%-ának átcsoportosítása révén. **Az 1 108 millió Ft alapbéresítése** a céljutalmazott és premizált munkatársak kivételével a teljes munkavállalói körre **2,1%-os emelést** jelentett.

A mozgóbér alapbéresítését azért tartottuk fontosnak, mert a postai bevételi terv komoly kockázatot tartalmazott, és tartani lehetett attól, hogy a tulajdonos részéről elvonásra kerül a juttatás. A mozgóbér-rész lekötése az alapbér meghatározó szerepét is erősítette.

A Kollektív Szerződés 39. §-a alapján járó juttatás 2011. évi keretösszegét 2 500 millió Ft-ban, az ösztönzőkét 3 100 millió Ft-ban rögzítettük.

Az ösztönző rendszeren belül **létrehozásra került a gépjárművezetői és a video kódolói munkakörökre vonatkozó ösztönző**, melyeknek éves forrását 60 millió Ft-ban határoztuk meg.

A **választható béren kívüli juttatás (VBKJ)** 2011. évi bruttó keretösszege: **248 000 Ft/redukált fő** (nettó: 208 000 Ft/redukált fő).

A tárgyévi alapbérfejlesztés végrehajtását követően azon munkavállalók közül, akiknél az adóváltozások miatti keresetveszteség-kompenzálás nem volt megfelelő, rendkívül sokan fordultak segítségért a Postás Szakszervezethez. A kialakult helyzet rendezésére **felülvizsgálatot kezdeményeztünk a munkáltatónál**, melynek eredményeként megállapítást nyert, hogy a 2011. évi bérmegállapodás alapján végrehajtott alapbérfejlesztést követően is vannak a Magyar Posta Zrt. szervezetében az adóváltozások miatt nettókereset-csökkenést elszenvedett munkavállalók. A szakszervezetekkel kötött megállapodás alapján a szeptember havi bérrel, de **január elsejei hatállyal 1 537 fő részesült kiegészítő bérkompenzációban,** mely összességében **42,3 millió Ft kifizetését jelentette.**

Az erről szóló bérmegállapodás aláírását követően**, év végén menetrendszerűen megtörtént a KSZ. 39. § szerinti juttatás 2 500 milliós keretösszegének kifizetése is, mely 29 472 főt érintett.**

II.2. 2012. év

Ez az esztendő mindenképpen rendhagyónak volt tekinthető, mert az adótörvények változásai és a 299/2011. (XII.22.) Kormányrendelet (a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről) **teljesen bekorlátozták a szakszervezetek, így a Postás Szakszervezet mozgásterét is.**

A munkavállalók szempontjából az ÁFA általános kulcsának 25-ről 27%-ra történő emelésén túl **az Országgyűlés legsúlyosabb döntése az adójóváírás megszüntetése volt.** 202 000 forintos havi jövedelem alatt megszűnt a bruttósítás, de emelkedett 1%-kal az egészségbiztosítási járulék. Ezeknek a lépéseknek együttes hatására a havi 216 806 forint alatt keresők 2011. évi nettó nominális bére csak úgy volt megőrizhető, ha bruttó béreik emelkedtek.

A Postás Szakszervezet a bértárgyalások menetében **azt az elvet képviselte**, **hogy 216 806 Ft/fő/hó rendszeres bérig a bérkompenzáció a teljes érintett munkavállalói körre kerüljön végrehajtásra,** az idézett kormányrendeletben meghatározott sávoknak megfelelő összegben. Tudomásul kellett vennünk azonban azt, hogy a kompenzáción valamint a minimálbér- és a garantált bérminimum-emelésen túl nem volt lehetőség további béremelésre, ugyanis ennek **a két kötelezettségnek az együttes forrásigénye 4 512 millió Ft-ot tett ki, mely kiemelkedőnek tekinthető a bérfejlesztések történetében.** A szükséges és a rendelkezésre álló forrás közötti 1 245 millió Ft különbözet fedezete belső átcsoportosításokkal került biztosításra.

Ebben az évben **összességében 29 683 fő részesült bruttó bérfejlesztésben**. A minimálbérhez, illetve a garantált bérminimumhoz kiegészítést kapott 10 335 fő (közülük 9 830-an az elvárt kompenzáció címén további kiegészítést is kaptak), további alapbér-kompenzációban részesült 19 348 fő. (Nem részesült bérkompenzációban 4 533 fő.)

2012. január elsejétől a **minimálbér** az **alapfokú** végzettséget igénylő munkakörökben **93 000 Ft/fő/hó** (19,2%-os növekedés), a **középfokú** iskolai végzettséget és/vagy szakképzettséget igénylő munkakörökben **108 000 Ft/fő/hó** (14,9%-os emelkedés) mértékben került rögzítésre kormányrendeletben. Ezt a Magyar Posta Zrt. is alkalmazta a fentiekben bemutatott létszámot érintően (forrásigény 960 millió Ft).

Elfogadtuk és **bérmegállapodásba foglaltuk**, hogy a **szállítás és feldolgozás területén** feltárt, rossz számfejtés miatt keletkezett **műszakpótlék** pótlékaránnyal csökkentett részének **50%-a alapbéresítésre kerüljön.** Ez az intézkedés 4 451 főt érintett, az alapbéresítés bértömege 19 710 ezer forintot tett ki.

A **Kollektív Szerződés 2011. évi 51. számú módosításával összefüggésben kötött teljesítmény-elismerés (volt KSZ 39. § szerinti postai világnapi juttatás)** 2012. évi forrása: 1 070 millió Ft, az **ösztönzési rendszer** 2012. évi keretösszege pedig 3 900 millió Ft mértékben került rögzítésre a bérmegállapodásban.

A **VBKJ** 2012. évi összegét tekintve bruttó **251 400 Ft/redukált fő** (nettó 192 000 Ft/redukált fő) mértékben sikerült megállapodni.

Az év májusában megállapodtunk a munkáltatóval a KSZ 51. számú módosításával kapcsolatos teljesítmény-elismerés elvárásairól és a kifizetés keretfeltételeiről, időpontjáról. A tényleges kifizetés év végén megtörtént.

II.3. 2013. év

Amikor a munkáltatóval elkezdtük a tárgyévre vonatkozó bértárgyalásokat, még nem gondoltuk, hogy meglehetősen küzdelmes, váratlan fordulatokkal tarkított, hosszasan elhúzódó tárgyalássorozat előtt állunk.

A Kormány a megszüntetett OÉT helyett létrehozta a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumát (VKF), mely 2012. december 18-án született megállapodásában a **2013. évben kötelező legkisebb munkabér havi összegét 98 000 Ft** (5,4%-os emelkedés)**, a garantált bérminimumét 114 000 Ft** (5,6%-os emelkedés) nagyságrendben határozta meg. Ugyanitt került rögzítésre, hogy a Kormány célja a munkahelyek megvédése, új munkahelyek minél nagyobb számban történő létrehozása és a kötelező legkisebb munkabér, illetőleg a garantált bérminimum reálértékének megőrzése. Ezt a célt szolgálta többek között az adórendszer átalakításával összefüggő bérkompenzációs rendszer 2013. évi folytatása is. A Kormány vállalta, hogy azon meghatározott TEÁOR számú ágazatokban, ahol magas a kötelező legkisebb munkabéren és a garantált béren foglalkoztatottak aránya, továbbá gazdasági körülményei azt indokolják, gondoskodik 2013. első félévre vonatkozóan a költségek megtérítéséről. Ebbe a körbe sajnos a Magyar Posta Zrt. nem tartozott bele, ugyanis TEÁOR száma nem szerepelt a felsorolásban. Általános bérajánlás nem került elfogadásra.

A hivatkozott megállapodás elhúzódása és a karácsonyi ünnepek miatt **a bértárgyalások indítására január hónapban került sor**, szakmai oldalról a gazdasági vezérigazgató-helyettes vezetésével. **Első körben** a minimálbér és a garantált bérminimum rendezésének forrásigényével (4 365 főt érintően 172 millió Ft) együtt **2%-os mértékű alapbér fejlesztési javaslatról tárgyaltunk**, melyet nem fogadtunk el. Legalább 5%-os alapbér-fejlesztési igényt fogalmaztunk meg, és kinyilvánítottuk, hogy az alapbér dominanciáját fenn kell tartani a mozgóbér arányának növelésével szemben. **A Postás Szakszervezet tárgyalódelegációja a VBKJ-ban általa talált 1,2 milliárd forint megtakarítást az 5%-os alapbérfejlesztés forrásaként javasolta beszámítani, melyet a kialakult vitát követően a munkáltató elfogadott.** Ez a korábban előterjesztett forrással együtt 250 000 Ft/redukált fő/hó alapbérig teremtette meg az 5%-os alapbérfejlesztés fedezetét.

A 2 528 millió Ft keretösszeg ily módon 30 030 állományi fő részére biztosította volna a bérfejlesztést. Egyszeri kifizetés lehetőségéről is tárgyaltunk, amikor a Magyar Posta élén vezetőváltás történt. **A bértárgyalások január 17-én megrekedtek.**

A folytatáshoz szükség volt az érdekképviseleti oldal együttes fellépésére, melynek keretében március hónap elején a Magyar Postánál működő érdekképviseletek közös, négyoldalas, határozott hangvételű levelet küldtek a Magyar Posta vezérigazgatójának, követelve a bértárgyalás haladéktalan és érdemi folytatását.

Márciusban az új menedzsment arról informálta az érdekképviseleteket, hogy a Részvénytársaság üzleti terve veszteséget mutat, ezért **a bértárgyalás az eddig elértektől lényegesen kedvezőtlenebb pozícióval folytatódott,** gyakorlatilag a kialkudott bérfejlesztési mérték a felére esett vissza. **Innen sikerült elérni 250 000 Ft/redukált fő/hó alapbérig 3,5% alapbérfejlesztést.** Ebből az utolsó fél százalékot a

Postás Szakszervezet Választmányának nagyon jó érvelésével tudtuk kivívni: felhívtuk a figyelmet arra, hogy amennyiben nem emelkedik a %-os mérték, a munkavállalók megszüntetik banki, biztosítási termékeiket.

A PVMK- és a VBKJ-keretből kénytelenek voltunk átcsoportosítással élni az **alapbérfejlesztés forrásához, mely összességében 1 786 millió Ft-ot tett ki.**

Fontosnak tartjuk megemlíteni azt is, hogy az adóváltozás hatása (szuperbruttósítás kivezetése) 2013-ban azt eredményezte, hogy 202 000 Ft felett automatikusan emelkedtek a nettó keresetek.

Érzékelve azt, hogy az alapbérfejlesztés terén nincs további mozgásterünk, a lehető legmagasabb összegű egyszeri kifizetést szorgalmaztuk. Megállapodásunk alapján **március 15-e előtt** a következő sávok szerint: 200 000 Ft/redukált fő/hó alapbérig bruttó 50 000 Ft, az ezt meghaladó alapbérsávokban bruttó 45 000 Ft/redukált fő összegű **egyszeri kifizetés** történt.

Az ösztönzési rendszer 2013. évi forrása a KSZ 51. sz. módosítása (volt KSZ. 39. §.) szerinti teljesítmény-elismeréssel együtt 4 102 millió Ft nagyságrendet képviselt, a **VBKJ** egy redukált főre jutó bruttó éves kerete pedig **212 000 Ft-ra változott** (nettó 169 381 Ft/140 239 Ft).

Sajnos a Munka törvénykönyvének 2012. évi módosítása a műszakpótlék tekintetében is hátrányos helyzetet teremtett a munkavállalók számára. A Kollektív Szerződés 55. számú módosítása során azonban **elértük, hogy a műszakpótlék változása miatt felszabaduló bértömeg ne kerüljön kivonásra,** annak felhasználására minőségi ösztönző kerüljön kidolgozásra.

2013 áprilisában kezdődtek el az **580 millió Ft-os keret** kompenzációra való felhasználásáról szóló tárgyalások, melynek keretében a Postás Szakszervezet olyan észrevételeket tett az előterjesztéshez, amelyeket a munkáltató elfogadott. A posták vonatkozásában konkrét posta példáján keresztül modelleztük a munkáltatói javaslatot, és megállapítottuk, hogy abban a súlypontok elismerése megfelelő szinten történik. A feldolgozási területen érzékelhető volt bizonyos feszültség, de emlékeznünk kellett arra, hogy ebben a körben az előző évben műszakpótlék-alapbéresítésre került sor.

Végül az időszaki ösztönző bevezetéséről szóló megállapodás aláírására május 23-án került sor.

A munkáltatóval kötött megállapodás alapján **év végén 20 000 Ft/redukált fő Posta Paletta Ajándékutalvány** teljesítmény-elismerésre került sor, melyet a Postás Szakszervezet előlegnek tekintett. Ez az intézkedés **576 millió Ft személyi jellegű költségfelhasználást eredményezett.**

II.4. 2014. év

A menedzsmentváltás hatása 2013-ban és 2014-ben egyaránt érzékelhető volt a tekintetben is, hogy a legtöbb adatot, amelyek munkánkat segítették volna, üzleti titokká nyilvánították, ezért nem biztosították részünkre. Nem indult el hagyományos időben a bérfejlesztést előkészítő tárgyalás sem, ezért 2013. november 14-én a három reprezentatív szakszervezet közös levélben kérte a 2014. évi bérfejlesztés lehetőségét kereső egyeztető tárgyalások haladéktalan megkezdését és az ahhoz szükséges adatok átadását. Érdemi választ kérdéseink egy részére sajnos a december 18-i szakmai nap keretében sem kaptunk. Két nap múlva a Postás Szakszervezet újabb levélben kereste meg a munkáltatót, aki a **2014. évre vonatkozó bérfejlesztési javaslatot csak január másodikán adta át az érdekképviseleteknek, mely 180 000 Ft alapbérig 2%-os bérfejlesztést tartalmazott.**

Ennek fő indokaként a küldeményforgalom csökkenő tendenciája, illetve a liberalizált piacon a versenytársak megjelenésének elszívó hatása következtében kialakuló bevételcsökkenés szerepelt. A tervezett bevétel-elmaradás miatt a költségek racionalizálása vált szükségessé.

A Postás Szakszervezet kifogásolta többek között, hogy a munkáltatói tájékoztatóban csak a volumencsökkenést elszenvedő termékek diagramjai kerültek bemutatásra, hiányoztak a köztudottan felszálló ágban lévő termékvolumenek és egyéb fontos adatok. Kértük a beszámoló kiegészítését, illetve nem fogadtuk el a bérfejlesztési mértéket sem. A kért és kívánt adatokat továbbra sem kaptuk meg, de a Magyar Posta közfeladatot lát el, ezért a 2011. évi CXII. törvény alapján a munkavállalóinak negyedévenként kifizetett juttatásairól nyilvánosságra kell hozni az adatokat. **Ezeket elemezve azt láttuk, hogy lényegesen magasabb megtakarítás képződött annál az összegnél, mint amelyet a munkáltató feltárt előttünk.** A szakmai napon előterjesztett adatok keretében megismerhettük a létszámarányos árbevétel alakulását 2012-2013. év vonatkozásában, mely 5,2%-os javulást mutatott.

Mindezekkel megalapozottnak tekintettük a magasabb bérfejlesztésre, illetve a decemberi teljesítményelismerés-előleg kiegészítésére vonatkozó igényünket, az újabb, soron kívüli kifizetést a premizáltakon kívüli teljes munkavállalói körre. Elismerve vele azt a jelentős hozzáadott értéket, amelyet a postások munkája képvisel a gazdaság és a társadalom vérkeringésében. **Végül a kemény hangvételű tárgyalási fordulók eredményeként január 29-én kötött megállapodás a következőképpen realizálódott.**

- Az alapbérfejlesztés mértéke: 129 999 Ft-ig 3,5%, 130 000-179 999 Ft-ig 3,3%, 180 000-350 000 Ft-ig 2,0%.
- **Külön kezelten, kiemelt bérfejlesztésben részesültek** 12 000 Ft/redukált fő/hó mértékben a betanított csomagkézbesítő, csomagkézbesítő I. munkakörök, továbbá 10 000 Ft/redukált fő/hó mértékben a csomagkézbesítő II., a rendszeres helyettes, a postavezető II., a tevékenységük 60%-ában csomagkézbesítést végző gépkocsivezető munkakörök munkavállalói.
- **Alapbérfejlesztésben összességében 28 543 fő részesült, mely 1 775 millió Ft forrásfelhasználást eredményezett.**
- **Az összevont munkahelyi pótlék és a takarítási pótlék 2014. január elsejétől egységesen 3%-kal növekedett.**
- **Februárban hóközi kifizetéssel pénzbeli juttatás formájában** bruttó 40 000 Ft/redukált fő összegű **egyszeri kifizetés történt** 129 999 Ft-ig, illetve a 179 999 Ft-ot meghaladó teljes munkaidősre átszámított alapbérrel rendelkezők részére. A két összeg közöttiek esetében az egyszeri juttatás mértéke bruttó 45 000 Ft/redukált fő volt. **Ebben a kifizetésben 29 822 fő részesült, 1 192 millió Ft forrásfelhasználással.**
- A Magyar Posta január elsejétől a nemzetgazdasági szinten kötelező **minimálbért**, melynek mértéke **101 500 Ft/hó** (3,6%-os növekedés) és **garantált bérminimumot 118 000 Ft/hó** (3,5%-os emelkedés) alkalmazta. A meghatározott színvonalra való ráállás összességében 6 930 főt érintett, és 135,4 millió Ft-ot kötött le.
- Az önálló, állandó járással nem rendelkező kézbesítők esetében szakszervezeti véleményezést követően **bevezetésre került a kézbesítői kiegészítő díj,** melynek éves kerete 58 millió Ft-ot képviselt. A díj összege teljes munkaidejű foglalkoztatás esetén 5 720 Ft/fő/hónap.
- A Társaság **ösztönzési rendszerének 2014. évi keretösszege 5 991 millió Ft mértékben került rögzítésre,** mely tartalmazta az értékesítési-, a minőségi-technológiai-, az időszaki ösztönzők, valamint a TM-keret forrását.
- A **VBKJ** 2014. évi bruttó összege az előző évi szinttel azonosan **bruttó 212 000 Ft/redukált fő/év** volt.

Ez az év a választások éve is volt. **A Postás Szakszervezet már a bértárgyalások menetében, január 7-én kelt levelében javasolta a munkáltatónak,** hogy az országgyűlési, az önkormányzati és az Európa parlamenti képviselőválasztásokkal kapcsolatos küldemények felvételében, feldolgozásában, kézbesítésében résztvevő munkavállalók teljesítményének elismerése aktuálisan történjen meg.

A munkáltató az országgyűlési választást követően értékelte a teljesítményeket, és azzal kereste meg a szakszervezeteket, hogy tegyenek javaslatot a teljesítmény-elismerés elveire.

A munkavállalói oldal a téma kapcsán együttes véleményt fogalmazott meg, melyben kifejtette, hogy a teljesítmény-elismerés forrásának és a kezelt küldemények darabszámának ismerete hiányában csak általános elvet tud megfogalmazni. Javasolta, hogy minden munkavállaló teljesítménye kerüljön elismerésre, aki a rendkívüli erőfeszítést igénylő munkában részt vett, kiemelve a kézbesítőket, és az ő munkájukat támogató logisztikai és hálózati munkatársakat. Tekintve a társadalmi szerepvállalást, az elvégzett minőségi és mennyiségi munkavégzést a kézbesítők részére nettó 20-25 000 Ft-os nagyságrendű dotációt kért. Fontosnak tartotta, hogy a fizikailag kimerült kollégák kellően motiváltak legyenek a további választásokkal kapcsolatos feladatok elvégzésében.

Sajnos a munkáltató a teljesítmény-elismerés általa megfogalmazott konkrét elveiről már nem kérte ki a szakszervezetek véleményét, munkáltatói intézkedés keretében hozta meg döntését a feldolgozást, kézbesítést érintően. A kézbesítő posták a legnagyobb mértékben terhelt kézbesítő járások esetében két kategóriában meghatározott teljesítmény-elismerés felosztására kaptak lehetőséget. Az anyagi elismerés indokaként a munkáltató egyaránt hivatkozott a 2013. év kézbesítési területet érintő változásai kapcsán jelentkező hatékonyságjavulásra és a 2014. évi országgyűlési választásokkal kap-

csolatban az egyes kézbesítőjárásokban a jelentős mennyiségű címezetlen küldemény következtében kialakult terhelésnövekedésre.

A teljesítmény-elismerés nem okozott osztatlan sikert a munkavállalók körében, nagyon sok észrevétel érkezett hozzánk, különösen a kézbesítők köréből, ezért azonnali egyeztetést is kezdeményeztünk a munkáltatóval. A tárgyalás érdemi eredményt nem hozott, illetve felvetődött a közös (munkáltató-szakszervezetek) felelősségvállalásának kérdése is, de a szakszervezetek ezt nem vállalták fel.

Egyfajta korrekcióra akkor adódott alkalom, amikor a munkáltató június 17-én kelt levelében arról tájékoztatott, hogy lehetőség nyílt további ösztönző kifizetésére. A felosztás elveire vonatkozó javaslataink között kértük az említett korrekció végrehajtását, továbbá azt, hogy ennél az elismerésnél ne az értékesítési teljesítmény kerüljön elsődlegesen elismerésre. A kifizetés a PVMK és a TM-rendszer elvei szerint történt meg, melyben a munkáltatói jogkörgyakorlók mérlegelésük szerint érvényesíthették a munkáltató által megfogalmazott konkrét, a szakszervezetek véleményét nem tükröző elveket.

Év végéhez közeledve, november 25-én a Magyar Posta vezérigazgatója levelet intézett a szakszervezetekhez, melyben azt kérte, november 28-ig küldjék meg igényüket a 2015. évi bértárgyalásokkal kapcsolatosan.

Kérésének eleget tettünk, azonban felhívtuk a figyelmét arra, hogy a bértárgyalásokat megelőzően rendezésre vár még a postai munkavállalók 2014. évben, az ösztönző rendszer elemein túl nyújtott teljesítményének, többletfeladatainak anyagi elismerése. A munkáltató a Részvénytársaság I-III. negyedéves tényadatait – kérésünk ellenére – nem bocsátotta rendelkezésünkre. Az internetes felületen nyilvánosan közzétett adatokból azonban megállapítható volt, hogy a Magyar Posta jelentős bérmegtakarítással rendelkezik, továbbá 2014-ben a közönséges, az ajánlott és az üzleti levélforgalom változása kedvezőbben alakul a tervezettnél, illetve a címezetlen küldeményben, a csomag-darabszámban tapasztalható növekedés is előrevetítette, hogy a Magyar Posta jó gazdasági évet zárhat. Mindezeket figyelembe véve **a Postás Szakszervezet** az év végi teljesítmény-elismerésre vonatkozó **igényét a teljes munkavállalói kört érintően bruttó 100 000 Ft/redukált fő mértékben határozta meg.**

Ezt követően a tárgyalások **első ütemében** megszületett a megállapodás bruttó 30 550 Ft, azaz nettó 20 000 Ft/redukált fő bérkifizetésről és 10 000 Ft/redukált fő utalvány-juttatás karácsony előtti kifizetéséről, mely december 17-én realizálódott. **A PSZ jelezte**, hogy a további teljesítmény-elismerésre vonatkozó (összességében bruttó 100 000 Ft/redukált fő) **igényét fenntartja**, arról a bértárgyalások további menetében tárgyalni kíván.

II.5. 2015. év

A beszámoló előző év végi részénél már utaltunk a vezérigazgatóval történt levélváltásunkra. **Természetesen megfogalmaztuk a 2015. évre vonatkozó bérfejlesztési igényünket is,** mely Magyarország kedvező makrogazdasági mutatóit, a Magyar Posta Zrt. eredményeit, a bázisban lévő egyszeri kifizetések forrásait figyelembe véve a VKF ajánlás +5% szintet jelentette. Utaltunk a levélben továbbá arra, hogy az alapbér-fejlesztési mérték meghatározásánál figyelembe vettük azt a sajnálatos tényt is, hogy a postai keresetek összességében nem érik el a nemzetgazdasági átlagot, valamint a végrehajtás egyes területein egyenesen megalázóak a bérek, nem állnak arányban a végzett munka minőségével, mennyiségével, a feladatok sokrétűségével.

A munkáltató 2014. november 27-én átadott javaslata meglehetősen távol állt igényünktől, 1,8% fogyasztói árindex mellett rendkívül alacsony, 129 999 Ft alapbérsávig 1,9 %, 130 000–179 999 Ft-ig pedig 1,5% alapbérfejlesztést tartalmazott.

Nem volt kérdéses ennek az ajánlatnak az elutasítása. A többlépcsős tárgyalás során szakmai érveket sorakoztattunk fel a lehető legmagasabb alapbérfejlesztés és összességében (az előző év végi kifizetéssel együtt) a bruttó 100 000 Ft összegű teljesítmény-elismerés elérése érdekében. Fentieken kívül érveltünk azzal is, hogy 2014-ben az egy főre eső árbevétel 6%-kal növekszik előző évhez képest. Továbbá az a szakmai napon elhangzott kijelentés, miszerint a Magyar Posta egy közepes bank teljesítményét nyújtja, a postai bérek kiigazítására kell, hogy predesztináljon, különösen akkor, amikor a banki termékek értékesítésében jelentős növekedés van előrevetítve. Bérjegyzékeket gyűjtöttünk a postai munkavállalók alulfizetettségéről a munkáltatónak történő bemutatás érdekében. A bértorlódás kezelése érdekében **javasoltuk** a hosszabb postai munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók bérfejlesztési mértékének magasabb szintre hozását. **Alátámasztottuk** ezt a tagságunk körében 1 065 fő részvételével végzett

lojalitás-felmérés eredményével is, amely azt mutatta, hogy a posta iránt legjobban elkötelezett (saját maguk, vagy családtagjuk, ismerőseik részére legtöbb banki, biztosítási terméket értékesített) munkavállalói réteget a 36-57 éves korosztály alkotja, melyen belül legintenzívebbek a 40-50 év közöttiek. Ezeket a tényezőket is szerettük volna elismertetni a sávos bérfejlesztési mértékeknél. Ily módon az a hozadék is meglett volna, hogy a bértorlódás kezelésében előrelépés történik. Sajnos ez most nem sikerült, de reményeink szerint a következő évben eredményesebbek lehetünk.

A 2015. évi alapbérfejlesztésről szóló kompromisszumos megállapodás aláírására 2014. december 16-án került sor, és a következők szerint került végrehajtásra.

- A **kötelező legkisebb alapbér (minimálbér) 105 000 Ft-ra** (3,4% növekedés), a **garantált bér pedig 122 000 Ft-ra** (3,4 %-kal) emelkedett. Ez az intézkedés 4 012 főt érintett és 162 millió Ft bér- és járulékköltséget kötött le. A 4 012 főből 3 009 fő további alapbérfejlesztésben is részesült.
- **Az alapbérfejlesztés 250 000 Ft/redukált fő alapbérhatárig valósult meg** a következő bérsávonként: 129 999 Ft-ig 4,7%, 130 000-179 999 Ft-ig 2,8%, 180 000-249 999 Ft-ig 1,5%. Sávos alapbérfejlesztésben 22 666 fő részesült.
- **Kiemelt kezelésben részesültek a rendszeres helyettesek** 7 000 Ft/redukált fő/hó mértékben és a **küldeményfeldolgozó-kiosztók** 10 000 Ft/redukált fő/hó nagyságrendben.
- **A logisztikai területen** az üzletmenetet veszélyeztető mértékű fluktuációt mutató munkakörök sávos bérfejlesztésen felüli **kiemelésére 155 millió forint lett elkülönítve,** mely a kiemelésben érintettek körében 11,3%-os átlagos alapbérfejlesztést eredményezett. Valamennyi érintett munkavállaló figyelembevételével a logisztikai területen az átlagos alapbér a bérfejlesztés hatására 144 018 Ft-ról 150 602 Ft-ra emelkedett (az átlagos növekedés mértéke 4,6 %).
- **Alapbérfejlesztésben összességében 24 495 fő részesült, melynek forrásfelhasználása 1 407 millió Ft-ot tett ki.**
- **A kézbesítői kiegészítő díj** egy munkavállalóra vonatkozó összege 15 000 Ft/redukált fő **összegre emelkedett.**
- A minőségi kézbesítői munkaerő-utánpótlás biztosítása érdekében a betanítást végző törzskézbesítők részére **bevezetésre került a kézbesítői mentori díj, melynek mértéke 50 000 Ft/fő.**
- Sikeres érvelésünknek is köszönhetően **a decemberi juttatáson túl 2015. januárban** 130 000 Ft alapbér alatt, illetve 180 000-249 999 Ft-ig, továbbá 350 000 Ft alapbér felett **35 000 Ft/redukált fő**, 130 000-179 999 Ft, illetve 250 000-349 999 Ft alapbérig **40 000 Ft/redukált fő Posta Paletta Ajándékutalvány juttatásban részesültek** a 2014. július 1-ig munkaviszonyt létesített postások. Elmondhatjuk, hogy a kétszeri kifizetéssel nettó 65 000 Ft, vagy 70 000 Ft összegű teljesítmény-elismerésre került sor, mely kérésünknek megfelelt. **Forrásfelhasználás: 3 000 millió Ft.**
- A Társaság **ösztönzési rendszerének 2015. évi keretösszege 6 067 millió Ft mértékben került rögzítésre,** mely tartalmazta az értékesítési-, a minőségi-technológiai-, az időszaki ösztönzők, valamint a TM-keret forrását.
- A **VBKJ** 2015.évi bruttó összege az előző évi szinttel azonosan: **bruttó 212 000 Ft/redukált fő/év**.

Szintén a **Postás Szakszervezet szakértői (bérbizottság, KSZ bizottság, szakértők) munkájával** tudtuk elérni azt, hogy **a négyhavi munkaidőkeret háromhavira változott.** Olyan elemzést adtunk át a munkáltató részére, melyről az egyik alternatív szakszervezeti tisztségviselő úgy nyilatkozott, hogy „mindent vitt".

Elégedettek az alapbérfejlesztés mértékeivel, felső sávhatárával semmiképpen sem lehetünk, azonban úgy látjuk, hogy év végén felkészülten, jó érvekkel síkra szállhatunk a kompenzációért, a 2015-ös év teljesítményének év végi elismeréséért.

III. Összefoglaló értékelés

A beszámolási időszak elején a bel- és külgazdasági folyamatok méltán tettek minket bizakodóvá, ám sajnos a ciklus első felében történt kormányzati intézkedések olyan kötelezettségeket jelentettek a munkáltatók és érdekvédők számára, amelyek nem segítették elő az EU-s munkavállalókhoz méltó, tisztes megélhetést biztosító munkajövedelem elérését.

Mindenesetre a tárgyalóasztal mellett sikerült a külső tényezők miatt keletkező nettó kereset- illetve műszakpótlék-veszteség hatását minimalizálni. Figyelemmel voltunk a teljesítmények és a keresetek összhangjának megteremtésére is, érveltünk az egy főre eső árbevétel alakulásával. Az alábbi táblázat adataiból jól látszik, hogy a 2013. év kivételével az átlagkeresetek növekedése magasabb volt az egy főre eső árbevétel változásának mértékeitől. De abban az évben, amikor az átlagkereset-változás kedvezőtlen volt, év végén a teljes munkavállalói körre (premizáltakat kivéve) 20 000 Ft/redukált fő Posta Paletta Ajándékutalvány biztosítására került sor.

Átlagos állományi létszám és az értékesítés nettó árbevételének alakulása

Év	Átlagos állományi létszám (fő)	Átlag-kereset (Ft/fő/hó)	Átlag-kereset-változás (%)	Értékesítés nettó árbevétele (millió Ft)	Egy főre jutó árbevétel (millió Ft)	Egy főre eső árbevétel-változás (%)
2010	34 104	168 580	100,0	193 260	5,667	100,0
2011	33 954	179 568	106,5	196 019	5,773	101,9
2012	33 617	186 695	104,0	194 751	5,793	100,3
2013	32 297	187 543	100,5	191 242	5,921	102,2
2014	31 177	199 734	106,5	195 734	6,278	106,0

Megjegyzés: További munkaviszonyban állókkal és állományon kívüli bérrel együtt,
1-5 napi alkalmazás nélkül

A teljes munkaidős postai és a nemzetgazdasági átlagkeresetek alábbi összehasonlító elemzése azt mutatja, hogy a postai keresetek 2011-ben és 2014-ben közelítették meg legjobban a nemzetgazdasági átlagot, azonban az elmaradás ezekben az években is jelentős volt. **Ez az elmaradás nem jellemző a postai fizikai munkavállalókra, ugyanis esetükben megfordult a tendencia, 2012 és 2013 kivételével magasabb az átlagkeresetük a nemzetgazdaságinál.**

A 2013. év a szöveges részben leírtak miatt nem volt szerencsés, azonban a következő évi többletkifizetésekkel sikerült valamelyest kiigazítani a kereseteket. 2011-ben és 2014-ben jóval az infláció feletti átlagkereset-növekedés történt ennél a teljes munkaidős körnél is.

Az alapbér meghatározó szerepe a teljes kereseten belül megtartásra került. 2011-ben az alapbér a bértömeg 67,1%-át tette ki, a 2013 I-XI. havi ténykifizetések alapján pedig a 70,5%-át. 2014. évi adatok nem állnak rendelkezésünkre, de olyan intézkedések nem történtek, amelyek hatására ez az arány a 2011. évi szint alá csökkent volna.

Minden évben **vizsgáltuk a bérbesűrűsödést**, de ebben a kérdésben szándékaink és javaslataink ellenére nem sikerült előrelépni.

A többletbevétel-termelés és a minőségi munkavégzés differenciált elismerése elsősorban az ösztönző rendszereken keresztül valósult meg. Az ösztönzők kialakítása és módosítása kapcsán éltünk a véleményezés, észrevétel és javaslattétel írásbeli lehetőségével, melyek a területek, illetve esetenként az illetékes bizottságok segítségével történtek. Az elfogadott és elutasított javaslatok arányát tekintve úgy érezhettük, szélmalomharcot folytattunk, de nem csüggedhettünk, újra és újra képviseltük a postai munkavállalók érdekeit ebben a témakörben is.

Összességében az elmúlt négy évet egy hosszabb folyamat egyik állomásaként értékelhetjük, remélve, hogy az elsősorban objektív okok miatt most nem teljesült feladatokkal a következő ciklusban célba érhetünk.

Postai-, nemzetgazdasági teljes munkaidős bruttó átlagkereset és infláció alakulása

Év	Postai bruttó átlagkereset (Ft/fő/hó)		Index (%)	Nemzetgazdasági átlagkereset (Ft/fő/hó)		Index (%)	Fogyasztói árindex
2010	Teljes munkaidős	178 461	100,0	Teljes munkaidős	188 048	100,0	104,9
	fizikai	138 203	100,0	fizikai	136 257	100,0	
	szellemi	207 552	100,0	szellemi	249 904	100,0	
2011	Teljes munkaidős	190 668	106,8	Teljes munkaidős	197 911	105,2	103,9
	fizikai	144 285	104,4	fizikai	144 233	105,9	
	szellemi	224 159	108,0	szellemi	259 643	103,9	
2012	Teljes munkaidős	198 456	104,1	Teljes munkaidős	208 677	105,4	105,7
	fizikai	152 833	105,9	fizikai	154 008	106,8	
	szellemi	230 723	102,9	szellemi	273 247	105,2	
2013	Teljes munkaidős	198 222	99,9	Teljes munkaidős	215 779	103,4	101,7
	fizikai	159 334	104,3	fizikai	159 505	103,6	
	szellemi	226 691	98,3	szellemi	283 392	103,7	
2014	Teljes munkaidős	210 737	106,3	Teljes munkaidős	221 729	102,8	99,8
	fizikai	169 115	106,1	fizikai	162 348	101,8	
	szellemi	244 286	107,8	szellemi	295 742	104,4	

Foglalkoztatáspolitika

A foglalkoztatáspolitikai kérdésekről, az egyes évekre tervezett létszámintézkedésekről, azok megvalósulásáról a munkáltatóval az évenkénti bértárgyalások menetében tárgyaltunk. A Magyar Posta Zrt. Foglalkoztatási tervei az éves bérmegállapodások részét képezték (2014-ig).

A Magyar Posta Zrt. 2010. évi átlagos állományi létszáma 34 104 fő volt, mely 2015-ig összességében 8,6%-kal, azaz 2 927 fővel csökkent.

2011-ben a létszámbővülés és -csökkenés egyenlegeként 150 fővel mérséklődött az átlagos állományi létszám. A technológiai fejlesztések, a Postapartner Program keretében vállalkozásba adott posták visszahullása létszámnövekedést jelentett, az öt régió (TIG-ek) kialakítása, a tulajdonos által elvárt eredmény teljesítése pedig létszámcsökkenést eredményezett.

A Postás Szakszervezet pozitívan értékelte azt a munkáltatói törekvést, amely a tervezett létszámleépítést a korengedményes nyugdíjazás lehetőségének kihasználásával hajtotta végre. A Foglalkoztatási terv a tulajdonosi eredményelvárás mellett a realitásoknak, a piaci kihívásoknak megfelelően próbálta kezelni azt a tényt is, amely szerint az „EU országok körében Magyarországon volt a legalacsonyabb a foglalkoztatási szint".

A **2012-es évben** is számolni kellett a Postapartner Program során kiszervezett postahelyek egy részének visszatérésére a Magyar Postához, illetve a stratégiai programokhoz, akciókhoz kapcsolódó létszámnövekedéssel.

Ebben az évben folytatódott a Részvénytársaság szervezeti struktúrájának átalakítása, a működési duplikációk megszüntetése, az adminisztrációs létszám csökkentése, valamint a gazdasági stabilitás megőrzése és a liberalizációra való felkészülés. Az irányítási terület és a szolgáltató központok működési hatékonyságának növelése érdekében létszámkivonásra került sor. Az intézkedéseket, melyeknek következtében összességében 337 fős állományi létszámcsökkenés következett be, a munkavállalói ol-

dal és a Postás Szakszervezet a tisztázó kérdéseket követően kényszerűen tudomásul vette. Javasoltuk ugyanakkor, hogy a létszámcsökkentésre az úgynevezett „soft" módszerek alkalmazásával kerüljön sor.

A **2013. évi** Foglalkoztatási tervben prioritásként szerepelt a január elsejei postai piacnyitás kockázati hatása. A terv a korábbi évekhez képest jelentősen visszafogott, levezetést mellőző volt. A Postás Szakszervezet a Foglalkoztatási tervet előterjesztett formájában nem támogatta, tartalmát illetően alapinformációk, létszámintézkedések hatásai hiányoztak belőle, nem volt kibontva az 1 603 redukált fős létszámcsökkenés belső tartalma. Javasoltuk, hogy a munkáltató a létszámcsökkentés során részesítse előnyben a rendelkezési állomány alkalmazását és mérje fel a nők 40 éves munkaviszony utáni nyugdíjazásának lehetőségével élők számát, ily módon is csökkentve az ellátatlan állapotba kerülő munkavállalók számát.

Megállapodást kötöttünk a munkáltatóval arról, hogy amennyiben csoportos létszámleépítésre kerül sor, a munkáltató konzultációt kezdeményez a szakszervezetekkel. A létszám-hatékonysági intézkedések legjelentősebben a területi igazgatóságokat érintették. Őket követte a társaságirányítás, szolgáltatás, illetve a szállítás, feldolgozás. Ebben az évben 1 320 fő (állományi létszám) kivonására került sor.

A hálózatot érintő jelentős létszámcsökkentés negatív hatásával kapcsolatos észrevételeinket már a Postai Érdekegyeztető Tanács május 15-ei ülésén felvetettük, illetve néhány nap múlva levélben megerősítettük. Jeleztük, hogy egyre több olyan hangvételű észrevétel érkezett tagságunktól, amely egyaránt szólt a Magyar Posta iránti aggódásról és az egyéni postai életpálya kilátástalanságáról. A munkavállalók nem érzékeltek a munkáltató részéről letisztult elképzeléseket, helyettük a kapkodás jeleit látták, a munkavégzés feltételeiben visszalépést tapasztaltak.

A kézbesítési területen a címezetlenkiadvány-dömping és az értékesítési feladatok ellátása mellett szűkült a kézbesítési tevékenység ellátását könnyítő munkaeszközök köre. A használatban maradt kerékpárok és motorkerékpárok állapota nem kielégítő, magas a javítási költségigényük.

A felvételi szolgálatban az érintett munkavállalók szerint irreális tervelvárások teljesítésével kapcsolatos anomáliák (zsarolás, fenyegetettség stb.) okoztak feszültséget.

Kértük a fizikai és szellemi terhelés csökkentése érdekében a posták létszámának és az értékesítési tervelőirányzatok korrigálását, továbbá a teljesítéssel kapcsolatos negatív vezetési stílusok és gyakorlatok megszűntetését.

A munkáltató válaszában az értékesítési tervek indokolt korrekciójára kitért. A további problémákra viszont úgy reagált, hogy határozzuk meg a konkrét eseteket, postákat, amelyeket kivizsgál. Sajnos ezeket a vizsgálatokat a postások nem merték kezdeményezni.

A **2014. évi** Foglalkoztatási terv újabb jelentős, 1 055,3 redukált fős (1 600 állományi fős) létszámcsökkenést irányzott elő a végrehajtási folyamatok korszerűsítése, a forgalomhoz kapcsolódó erőforrás-allokáció, a norma felülvizsgálata miatt. A munkavállalói oldal ilyen mértékű csökkentéssel nem értett egyet, a Foglalkoztatási tervet nem fogadta el. Ennek az lett a következménye, hogy a 2014. és 2015. évi bérmegállapodásnak nem lett része a Foglalkoztatási terv.

2014. I. negyedév végéhez közeledve a postahelyek és más szervezeti egységek engedélyezett létszáma még nem került kiadásra. Ennek kapcsán, március végén levelet írtunk a munkáltatónak, felhívtuk a figyelmet az engedélyezett létszám hiányának következményeire, nemkívánatos hatásaira, illetve kértük az engedélyezett létszám szervezeti egységekre történő haladéktalan kiadását. Kifogásoltuk továbbá, hogy nem kaptuk meg a létszám-meghatározással foglalkozó projekt tevékenységével kapcsolatos tanulmány írásos összefoglaló értékelését. Olyan összegzés részünkre történő bemutatását kértük, amely az alkalmazott módszereken túl bemutatja a működésben történt módosulások, a volumenváltozások, a jogszabályi és technológiai változások, a tartaléklétszám szorzószámának, az időigényes termékek időszükségletének 2014. évi létszámra gyakorolt hatását.

A munkáltató az utóbbi évek legrészletesebb tájékoztatását adta meg, egyben kinyilvánította, hogy a versenypiaci helyzetre, valamint a tulajdonosi elvárásra (pozitív eredmény realizálására) tekintettel a létszámtervek kiadása negyedéves ütemezésben történik. A volumenváltozást követő engedélyezési folyamat lehetőséget biztosít a forgalomhoz igazított kapacitások kialakításához.

A rendkívül feszült helyzet miatt fontosnak tartottuk, hogy a MAPÉSZ-szal közösen is kifejezzük egyet nem értésünket a tervezett létszámintézkedés ellen. Levelünkben részletesen elemeztük a meglehetősen szigorú létszámhelyzet lehetséges következményeit, továbbá konzultációt kezdeményeztünk a munkáltatóval, melyre május elején sor is került. A tárgyaláson a munkáltatói érveléseket rendre kifogásoltuk, de tekintettel arra, hogy a szakvezetés a kérdéseink jelentős részére nem adott konkrét, számszaki választ, a Postás Szakszervezet bejelentette, hogy azokra írásban kér választ. Ehhez csatlakozott a MAPÉSZ képviselője is. A tárgyalást követően ennek megfelelően újra közösen fogalmaztuk meg és

küldtük el 11 pontba foglaltan kérdéseinket a munkáltatónak. A válaszlevélben tájékoztatást kaptunk többek között létszámadatokról, fontosabb termékek forgalmának alakulásáról, de a 2014. évi engedélyezett létszámról sajnos nem, az üzleti titoknak minősült.

Az engedélyezett létszám kiadását követően az előző évekhez képest sokkal több konkrét segítségkérés érkezett a Postás Szakszervezethez, melyeket a munkáltatóhoz továbbítottunk felülvizsgálatra. Ezek jórészében a vizsgálat eredményei a létszámintézkedések megalapozottságát támasztották alá, de előfordult az is, hogy sikerült megnyugtatni a postákat, nem lesz létszámmérséklésre irányuló intézkedés. vagy sor került ugyan az óraszámcsökkentésre, de az indokoltnál kisebb alapbércsökkentés mellett. Ezt a módszert a Postás Szakszervezet ajánlotta azokra az esetekre, amikor az óraszámcsökkentés mindenképpen elkerülhetetlen. Tapasztalataink szerint ugyanis többnyire a csökkentés után is az eredeti óraszámban végezték feladataikat a munkavállalók.

Az észrevételek felvetették azt a kérdést is, hogy a posták létszámának meghatározása, a létszámnorma alkalmazása megfelelő-e. A Postás Szakszervezet Bérbizottsága ezért is tartotta fontosnak napirendre tűzni a normázás témakörét, és a munkáltató e tárgykörben adott írásos tájékoztatásának megtárgyalását. A Bizottság a munkáltatói információkat, jóllehet fontos témákra világított rá, nem tartotta kielégítőnek, abból nem derült ki például, hogy egy-egy sor milyen részműveletet takar, szerepel-e benne, illetve milyen mértékben az értékesítés ajánlása stb. Kértük a normaszorzók kialakításának tételes levezetését, az összes normaperc meghatározását és az abból számított norma szerinti létszámadatokat, a tartalék létszámot. A munkáltató levezette ugyan részünkre a percekben kifejezett összteljesítményt, de sajnos az engedélyezett létszámokról továbbra sem szolgáltatott adatokat (üzleti titok miatt), ezért a kör bezárult, nem tudtuk kideríteni az engedélyezett létszám és a norma szerint szükséges létszám egymáshoz való viszonyát. Mindenesetre az utolsó negyedévben lehetőség nyílt létszámfelvételre.

2015-ben a szervezeti egységek április hónap elején kapták meg tárgyévi engedélyezett létszámaikat, mely információnk szerint a posták belső munkakörei esetében jelentősebb, de a külső (kézbesítő) munkakörben foglalkoztatottakat érintően is létszámcsökkenést irányzott elő.

Ennek kapcsán a Postai Érdekegyeztető Tanács áprilisi ülésén kérdést tettünk fel, melyet levélben is megerősítettünk. Kifejtettük, hogy a hozzánk érkező jelzésekből azt látjuk, amennyiben az előírt belső létszámtól 2015. április 1-től a posták megválnának, közülük sokan működésképtelenné válnának, az üzemmenet veszélybe kerülne.

A kézbesítők esetében az állandósult leterheltség, az egy főre eső küldeménymennyiség és az értékesítési tevékenység végzése a rendkívül feszítő tényező.

Vannak postavezetők, akik az engedélyezett létszám elérését a teljes munkaidő részmunkaidővé történő átalakításával kívánják elérni. Ezt a megoldást a munkavállalók nem fogják elfogadni, hiszen ily módon, részmunkaidős foglalkoztatás keretében nettó 50 000-60 000 Ft összegű havibérben részesülnének. Ez megalázó lenne számunkra azért a felelősségteljes, sokrétű, feszített munkavégzésért, amelyet a Magyar Posta Zrt.-nél teljesítenek.

Megengedhetetlennek tartjuk, hogy a postai ügyfélkapcsolati munkakörök ellátásának megbecsülése a közmunka szintjére süllyedjen!

A Postás Szakszervezet elvárja és kéri az engedélyezett létszám felülvizsgálatát és pozitív irányú módosítását! Ezt a döntést fontosnak tartjuk ahhoz, hogy a munkavállalók körében egyre gyakrabban felvetődő sztrájk gondolata, vagy a szakképzett, tapasztalt, lojális munkavállalók elvándorlása megfékezhető legyen.

Részletes tájékoztatást kértünk a posták létszámának alakulásáról előző évi tény és tárgyévi engedélyezett bontásban, illetve arról, hogy konkrétan milyen elvek, elgondolások, mérések alapján került kialakításra az engedélyezett létszám.

A munkáltató válaszában kijelentette: A volumenek tényleges alakulását, illetve ennek hatását a területi igazgatóságok létszámára folyamatosan monitorozza a hálózati szakterület. Amennyiben szükséges, az ellátandó faladatok függvényében a területi igazgatóságok létszáma kiigazításra kerül. A létszámmal való gazdálkodás a Hálózati Igazgatóság, ezen belül a területi igazgatóságok kompetenciája. Ők felelnek a kézbesítés és felvételi teljesítmények és az azokhoz szükséges emberi erőforrás megfelelő egyensúlyának biztosításáért, a helyi adottságok, a tevékenységhez kapcsolódó kapacitásszükséglet figyelembe

vételéért. Ezen szervezetek alapvető érdeke és felelőssége annak megszervezése, hogy a normál üzletmenet ne kerüljön veszélybe, a posták ne váljanak működésképtelenekké.

Ez az álláspont fogadható. Kívánatos lenne, hogy a forgalmi adatok birtokosai megfelelően menedzseljék az irányításuk alá tartozó szervezeteket létszám tekintetében. Addig is, amíg ez nem lesz általános, folytatjuk a feszültségek jelzését, a rávilágítást a kritikussá váló területekre, annak érdekében, hogy a munkavállalói terhek enyhüljenek.

Foglalkoztatáspolitikánk munkaközi szünethez, korkedvezményes nyugdíjazáshoz kapcsolódó pontjai a Munka törvénykönyvének változásai, illetve eltérő kormányzati preferenciák miatt sajnos nem valósulhattak meg ebben a ciklusban. **Megvalósult azonban, a Postás Szakszervezet eredményes érvelésének köszönhetően a négyhavi munkaidőkeret háromhavira csökkentése, mely fontos bér- és foglalkoztatási lépésnek tekinthető.**

A Munka törvénykönyve és a Magyar Posta Zrt. Kollektív Szerződésének módosításai

A Magyar Posta Zrt. Kollektív Szerződésénel (KSZ) **2011. január 1-től hatályos 50. sz**. módosítása többek között rendelkezést tartalmaz a Postai Világnaphoz kötődő teljesítmény-elismeréssel kapcsolatosan, a VBKJ-ra vonatkozóan, illetve felsorolja annak elemeit.

Az **51. számú módosítás**, mely részben 2011. július 1-től, részben 2012. január 1-től lépett hatályba, a KSZ több pontját érintette. Így többek között tartalmazza, hogy a szakszervezetek részére véleményezésre átadott anyagok a továbbiakban elektronikus úton kerülnek megküldésre. Bekerül a KSZ-be a rugalmas munkarend, módosul a többműszakos munkarendre vonatkozó szabályozás. Törlésre kerül a „Postai Világnap"-hoz kötődő juttatás. A módosítás szerint törzsgárda jutalmat a továbbiakban béren kívüli juttatásként is igénybe lehet venni. Módosulnak a társasági hatáskörben adható elismerések, jutalmak, emelkedik a „balesetmentes közlekedésért" járó elismerések összege. Módosul a nyelvtudási pótlékra vonatkozó szabályozás, bekerül a KSZ mellékletébe a forgalmazási veszteség normáit tartalmazó táblázat.

A módosítás egyebekben több pontosítást tartalmaz.

A 2012. február 1. napjától hatályos **52. sz. módosítás** a kisebb pontosításokon kívül emeli egyes társasági szintű elismerések mértékét.

Az **53. sz. módosítás** 2012. január 1-től a VBKJ elemeiben történő változást tartalmazza.

2012. július 1. napjától lépett hatályba az **54. sz. módosítás**, mely a KSZ felmondási határidejét három hónapra változtatta.

A beszámolási időszak legjelentősebb KSZ-módosítását a 2012. július 1. napján hatályba lépő 2012. évi I. tv., azaz a Munka törvénykönyve eredményezte.

Az Mt. több vonatkozásban a munkavállalókra nézve hátrányos módon változtatta meg a törvényi szabályozást. Így többek között súlyosbította a munkavállalók kártérítési felelősségét, csökkentette a munkáltatók felelősségét a jogellenes munkaviszony megszüntetetése esetén, és nem utolsó sorban gyengítette a szakszervezetek működési lehetőségeit. Teljes mértékben megváltozott a műszakpótlékra vonatkozó szabályozás, megváltozott a szabadság számításának módja is.

A törvény az új szabályok között atipikus munkaviszonyként emeli ki a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyt, ahová a postai munkaviszony is tartozik. Ezek vonatkozásában a törvény több szabályhely esetében megtiltja az Mt.-től való eltérést a kollektív szerződésekben. Így nem lehet eltérni a munkáltatói felmondási idő és a végkielégítés vonatkozásában, és nem számíthat a munkaidőbe – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, nem lehet munkaidő a munkavállaló lakó- és tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás időtartama.

Az **55. számú módosítás** – de már az 54. is – az új Mt. szellemében, azt tükrözve született, és jelentős változást hozott a KSZ-ben, ami nem minden esetben volt kedvező a munkavállalókra nézve.

Változtak a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó szabályok, új lehetőségként került bevezetésre a pénzbírság.

A továbbiakban csak a készenléti jellegű munkakörökben lehet a munkaközi szünet része a munkaidőnek.

A kettő-három és négyhavi munkaidőkeret szabályozása a KSZ-ből a HR-elszámolások Szabályzatába került, így a továbbiakban a munkaidőkeretek meghatározásában a szakszervezeteknek nem volt kompetenciája. Ennek eredménye lett a négyhavi munkaidőkeret bevezetése.

Változik az osztott munkaidejű foglalkoztatásra vonatkozó szabályozás.

Bekerül a KSZ-be a kötetlen munkarend.

A műszakpótlék törvény általi kedvezőtlen változása szintén negatívumként jelenik meg a KSZ-ben.

A törvényhez képest pozitív változást jelent, hogy a módosítás szerint a szabadság kiadása szempontjából munkában töltött időnek minősül a beteg gyermek ápolása miatti évenkénti táppénzes napok teljes időtartama.

Az Mt. szabályozásához képest pozitívumként értékelhető, hogy a KSZ enyhébb mértékű munkavállalói kártérítési felelősséget állapít meg. Változott a kártérítés módjára vonatkozó szabályozás is.

Tartalmazza a módosítás, hogy tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás és az erőfölénnyel való visszaélés.

Az **56. sz. módosítás** rendelkezést tartalmaz a munkavállaló magánszférájának védelmére.

A munkaközi szünet kiadását lehetővé teszi legalább egy, legfeljebb hat órai munkavégzést követően valamennyi kézbesítési tevékenységet ellátó munkakörben foglalkoztatott esetében.

A munkavállalók szempontjából pozitívumként értékelhető a munkavállalók munkáltató általi meghallgatására, valamint a munkavállalók magánszférájának védelmére szolgáló szabályozások.

A 2014. január 1. napjától hatályba lépő **57. sz. módosítás** az összevont munkahelyi pótlék és a takarítási pótlék mértékét emelte.

Az **58. sz. módosítás** részben munkaköri elnevezések változásából eredő, részben egyéb szövegszerű pontosításokat tartalmaz.

A 2015. január 1. napjától hatályba lépő **59. sz. módosítás** jelentős vívmánya, hogy a korábban négy havira emelkedett munkaidőkeretet legfeljebb háromhavira csökkenti a KSZ-ben meghatározott éves, illetve féléves munkaidőkereten kívüli valamennyi munkakörben. A módosítás a szabadság számítása szempontjából munkában töltött időnek minősíti az üzemi baleset miatti táppénzes napok teljes időtartamát, mely rendelkezést az Mt. 2015. január 1-től hatályos módosítása idejétmúlttá tette, ugyanis ezen időponttól a törvényi rendelkezés szerint a táppénzen töltött napok teljes tartama munkában töltött időnek számít.

A módosítás egyebekben munkaköri elnevezésbeli, illetve szövegszerű pontosításokat tartalmaz.

Esélyegyenlőség

2010. május 1-jén lépett érvénybe a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről. A Postás Szakszervezet a törvény hatálybalépését követően kezdeményezte a munkáltatónál, hogy készüljön Esélyegyenlőségi terv. Az első elfogadott Esélyegyenlőségi terv a Magyar Postánál a 2011-12-es évekre köttetett. Jelenleg új formátumú, már a 2015-16-os évekre érvényes Esélyegyenlőségi tervvel rendelkezik a társaság.

A beszámolási időszakban a Postás Szakszervezet fontos feladatának tartotta, hogy a szinte folyamatos szervezet-átalakítások során bekövetkező létszámcsökkenés kapcsán fokozottan figyeljen a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségére, a két vagy több gyermeket egyedül nevelők védelmére.

A Postás Szakszervezet kezdeményezésére került be a tervbe lehetőségként, hogy az óvodai, iskolai szünidő esetére szervezett gyermekfelügyeletet, támogatást biztosítson a munkáltató.

Az „Egyenlő elbánás – egyenlő esély a munkahelyeken" pályázat 2013 óta érdektelenség, értékelhető pályázati anyagok hiányában nem került kiírásra. Célunk, hogy a jövőben, nagyobb hangsúlyt kapva, ismét kiírásra kerüljön.

Üzemitanács-választások

A Magyar Postánál végrehajtott szervezeti átalakítások következtében a beszámolási időszakban két üzemitanács-választásra is sor került, először 2011 márciusában, majd 2012 szeptemberében. 2011-ben szegedi, debreceni, pécsi, soproni és budapesti igazgatósági szervezet szerint alakultak helyi üzemi tanácsok, amelyek Központi Üzemi Tanácsot hoztak létre. Mintegy másfél éves működés után, az újabb postai szervezet-átalakítás során megszűntek az újra egyesülő keleti-, nyugati- és központi igazgatóságok olyan döntési kompetenciái, melyekhez ÜT jogosítványok kapcsolódtak. Így, először a Magyar Posta történetében, **egyszintű** üzemi tanács választására került sor.

Mindkét választáson **kizárólag a Postás Szakszervezet jelöltjeit választották** a munkavállalók ÜT-tagokká. Ezzel folytatódott az országosan is egyedülálló folyamat, melynek során az üzemi tanácsok első, 1993-ban tartott választása óta kizárólag PSZ-tagokból állnak fel az üzemi tanácsok a Magyar Postánál, jelezve a munkavállalók töretlen bizalmát a Postás Szakszervezet iránt.

A választási eredmények, még ha mutatnak is némi csökkenést a korábbi ciklusok kétharmadot meghaladó eredményeihez képest, mindkét esetben a **63% körüliek** voltak (63,51%, illetve 63,65%). A választási győzelem jelentős munkavállalói támogatásról tesz bizonyságot, és szignifikáns különbséget jelez a többi, képviselettel rendelkező szakszervezet 10-12% körüli, illetve ez alatti eredményéhez képest.

A 2012-ben elfogadott Munka törvénykönyve új fejezetet nyitott az ÜT-választások történetében is, mert a szakszervezeti reprezentativitás fogalmának kikerülésével már nem kötődött kollektívszerződés-kötési jogosultság a választási eredményhez. Mivel most már csak a taglétszám határozza meg a szakszervezetek KSZ-kötési jogosultságát, az ÜT-választásokon elérhető eredmény ebből a szempontból kikerült a szakszervezetek ütközőzónájából. Ezzel is magyarázható, hogy a 2012. évi ÜT-választás a korábbi évektől elsőként különbözött abban is, hogy nem követte bírósági jogorvoslat kezdeményezése, az eredményt mindenki elfogadta. A törvénymódosítás egy állandósult és háromévente kiújuló konfliktusforrás kiiktatásával új lehetőséget nyitott a munkahelyi szakszervezetek számára az egymással való konfrontálódás helyett az együttműködés elmélyítése terén.

A teljes beszámolási ciklus alatt az ÜT-k, illetve a KÜT hatáskörüknek megfelelő megosztásban ellátták és gyakorolták törvényben biztosított jogaikat, így különösen a munkáltatóval való **együttdöntési jogot** a jóléti célú pénzeszközök felhasználását illetően. E körbe tartoznak a KSZ-ben, illetve más postai belső szabályzatokban meghatározott segélyezések (szociális, rendkívüli, szülési, temetési segélyek) üdültetés, gyermeküdültetés, lakástámogatás, albérleti támogatás elbírálása. A rendezvénynaptárba foglalt népszerű családi, sport- és gyermekrendezvények (évente mintegy tíz alkalom), továbbá az országos sárkányhajó versenyek az elmúlt ciklus minden évében nagy munkavállalói részvétel mellett kerültek megrendezésre. Az e célokra felhasználható **jóléti keret** meghatározása minden évben a bértárgyalások részét képezi.

2012-ig a törvény szerint is az ÜT együttdöntési hatáskörébe tartozott **a jóléti célú ingatlanok** hasznosításának kérdése. Ezt az új Mt. megszüntette, így elvileg kizárólag a menedzsment jog- és felelősségi körébe utalta. E tekintetben azonban más társaságokhoz képest a Magyar Postánál jobb a helyzet, ugyanis Üdülési Szabályzatunk tartalmazza, hogy az üdülési lehetőségeket, a szálláshelyeket a munkáltató és az ÜT évente együttdöntéssel határozza meg. Az elmúlt öt évben a Postánál nem került sor számottevő mértékben üdülőbezárásra, a KÜT csupán néhány, a munkavállalók által nem látogatott, alacsony kihasználtságú, illetve leromlott állagú üdülőhely bezárásával értett egyet, az egyszintű ÜT pedig jelen évben három bezárásra tervezett üdülőhely helyett csak egy (Salgóbánya) bezárását fogadta el.

A másik fontos ÜT-jogosítvány a **véleményezési jog**, amely körben a munkavállalókat érintő munkáltatói intézkedések, szabályzatok tervezetét a munkáltató még kihirdetésük előtt véleményezésre megküldi az

ÜT-nek. E körben fontos szakmai, illetve érdekképviseleti szempontokat tudunk megjeleníteni a munkavállalók érdekében. A véleményezés nagyságrendjét illetően elmondható, hogy évente mintegy 30-60 esetben ad az ÜT véleményt a munkáltatói intézkedések tervezetéről, és a munkáltató sok esetben kész ezek egyes elemeinek fogadására.

Harmadik legfontosabb joggyakorlása az ÜT-nek a **tájékoztatás** joga, amellyel szükség szerint él a munkavállalókat érintő ügyekben. A törvény által meghatározottak szerint a munkáltató időszakonként rendszeres tájékoztatást ad az ÜT számára a foglalkoztatás helyzetét érintő kérdésekről.

Új elemként jelent meg a szakszervezeteknél **ellenőrzési jogként** ismert, és az ÜT-hez átkerülve új megfogalmazásban „a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérésének" joga. E jog megfelelő gyakorlása egy országosan 13 tagú testület számára, ahol a tagok csak 10% munkaidő-kedvezménnyel rendelkeznek, szinte megoldhatatlan feladatként jelentkezik. Ennek ellenére dolgozói panasz alapján az ÜT kezdeményezett vizsgálatot is e körben a hiányosságok orvoslására. Így szűnt meg például a másodállás diszkriminatív kezelése a VBKJ-jogosultság terén. E jogkör gyakorlásának eredményességéhez feltétlenül szükséges az ÜT és a szakszervezetek együttműködése az esetleges szabálytalanságok feltárása érdekében.

A Magyar Posta Zrt. Üzemi Tanács, az egyszintű ÜT alakuló ülését követően 2012. november 26-án kezdte meg tevékenységét.

A szokásos együttdöntési jogkörgyakorlások mellett az ülés legfontosabb feladata az volt, hogy a szabályzatokon azok a változások átvezetésre kerüljenek, amelyek az egyszintű üzemi tanács jóléti pénzeszközökhöz kapcsolódó jogszerű és célszerű működtetéséhez feltétlenül szükségesek voltak, így különösen:

- Üdülési Szabályzat,
- Lakáskölcsön Szabályzat,
- Segélyezési Szabályzat,
- Jóléti keret felhasználásának szabályai,
- Egyéb jóléti-szociális kulturális és sport támogatások szabálya,
- Egyéb jóléti-szociális juttatások szabályai.

	2011. évi ÜT választás eredménye	2012. évi ÜT választás eredménye
Postás Szakszervezet	63,51%	63,65%
POMÉSZ	—	10,22%
MAPÉSZ	12,95%	9,40%
KÉSZ	9,97%	7,65%
POFÜSZ	12,68%	5,19%
POFÜSZ Debreceni Munkástanács	—	2,21%
IMÉSZ	—	0,86%
PÉV '92	0,13%	0,29%
Aktív Szakszervezet	—	0,20%
Független jelöltek	0,75%	—

Az albérleti hozzájáruláson kívül szinte minden szabályzat együttdöntéssel módosításra került. A kapcsolattartási szabályokat is tisztáztuk. Azóta is évente a fenti szabályzatokat, valamint a VBKJ-szabályzatot is módosítjuk a törvényi változásoknak és a szükségleteknek megfelelően. Eredménynek tekintjük, hogy a tavalyi év óta már hat hónapos munkaviszony után jogot szerez a postai munkavállaló a VBKJ-ra, a korábbi egyéves feltétel helyett. Idén lehetővé vált a lakáshitelek VBKJ-keretből történő kedvezményes adózású finanszírozása is.

2012. november 22-én megkötésre került a munkáltatóval az üzemi tanács működéséhez, a részvételi jogok gyakorlásához szükséges feltételek biztosításáról az Üzemi Megállapodás.

A jelenleg hatályos megállapodás a törvény (új Mt. 205. § és 206.§) által az állami vállalatok számára szűkre szabott és korlátozott mozgástéren belül szabályozta az együttműködés formáit és lehetőségeit.

Az új szabályhelyek miatt csak az ÜT elnökét illeti meg munkajogi védelem, tagjait nem. Mértékadó jogi vélemények szerint ez ellentétes a nemzetközi jogi szabályokkal (135. ILO egyezmény). E szabályhelyek módosítása szakszervezeti kezdeményezésre napirenden van.

Az ÜT félévente tájékoztatja a munkavállalókat az adott időszakban végzett munkájáról. A részletes tájékoztatók a PostaWeben kerülnek közzétételre.

Munkavédelmi érdekképviseleti tevékenység

A munkavédelmi érdekképviselet 2011. évre összességében kialakította területi kapcsolatait, aktivitásával, észrevételezéseivel olyan partneri viszony alapjait teremtette meg, melyre építkezni lehetett a továbbiakban.

2011-ben is a munkáltatóval való egyeztetéssel, az együttdöntés eredményének rögzítésével kezdte meg a munkát az érdekképviselet, meghatározva működésük éves feltételeit a január 1-jétől érvényes szervezeti változásoknak megfelelően. A Posta Munkavédelmi Szabályzat (PMvSZ) 1. számú módosítása több lényegi változást is tartalmaz, így: a Társaság megváltozott SZMSZ-ének megfelelő szervezeti rendet leképező veszélyességi besorolást, a munkavédelmi szaktevékenységnek a szervezeti rendhez illeszkedő új felosztását, illetve a bőrápoló készítmények használatával kapcsolatos változtatást, amely nem a beosztáshoz, hanem a végzett munkatevékenységhez rendeli az ellátás szabályozását.

A munka- és védőruházati portfolió felülvizsgálata, valamint a foglalkozás-egészségügyi ellátás a munkáltatóval közösen történő ellenőrzési programjának végrehajtása emelhető ki fontos eseményként a 2011. évből. Az ellenőrzések során súlyos negatív észrevételek, tapasztalatok nem voltak, az apróbb változtatások, módosítások, az egységes szemlélet kialakítása megvalósult.

2011 júniusában a munkáltató, elfogadva a Társaság munka- és védőruházati portfólióját, döntött az ellátást érintő kérdésekben. A kézbesítés és szállítás területén bevezették és rendszeresítették a könnyített nyári védőlábbelit és szandált. A döntés 20 000 munkatársunk régen várt óhaját teljesítette. Korszerűsített téli dzseki, bélelt meleg nadrág két külső résszel, a feldolgozás területén a női munkavállalók számára derék-munkanadrág került az ellátásba. Későbbi tárgyalásaink során elfogadásra került a gépkocsivezetők számára a bermudanadrág-ellátás bevezetése, mely szintén régen várt igényt teljesít. A feldolgozási területen előkészítés alatt van és a munkafolyamatban való tesztelés után bevezetésre kerül a könnyített védőfélcipő.

A munkavállalók mindennapos komfortérzete, testi-lelki egészsége mind az egyén, mind a munkavállalói közösség szempontjából alapvető fontosságú. Ennek érdekében került sor novemberben, a munkavállalói érdekképviselet kezdeményezésére egy olyan előadásra, mely a munkahelyi pszicho-szociális kockázati tényezőkkel, a munkahelyi stressz csökkentésének lehetőségeivel, stressz-oldás mozgásterápiával, mozgásszervi ártalmak megelőzése témákkal foglalkozott.

2012. január 1-től a szervezeti változások a munkavédelmi szakterületen is megtörténtek. Megalakult az Egészségvédelmi, Baleset-megelőzési és Környezetvédelmi Osztály (EBK), majd az EBK Bizottság, melynek célja az osztályhoz kapcsolódó szakmai munka magasabb szintre emelése. A bizottság ülésein a Központi Munkavédelmi Bizottság (KMB) elnöke meghívottként vesz részt.

Márciusban a KMB megtárgyalta a Társaság 2011. évi munkavédelmi beszámolójelentését. Munkáltatói kezdeményezésre az egyeztetéseket követően kiadásra került a PMvSZ 2. számú módosítása.

Megtörtént a munkáltató és a munkavédelmi érdekképviselet közös, kerékpárokra vonatkozó ellenőrzési programjának előkészítése, majd végrehajtása 28 helyszínen. A megállapított leggyakoribb hibák a

gumiköpenyek kopása, defektek, lámpatestek, csengők hiánya vagy hibája, csomagtartótáskák hibái, fékek gyakori meghibásodása, kormánymarkolatok, ülések hibái, láncszakadások, kopó alkatrészek karbantartásának hiánya voltak.

A KMB májusi ülésén bemutatta a logisztikai területhez kapcsolódó – postai csomagszállítás, egyéb tárgyak, anyagok, kereskedelmi árukkal, veszélyes anyagok szállításával kapcsolatos – problémákat a szakmai munkavédelmi szervezet képviselőinek, majd augusztusban az EBK Bizottság tagjainak. Ezzel kezdetét vette az egyeztetések, véleményezések folyamata, a belső szabályozás kialakítása.

Elindultak a Biztonsági Kódex Munkavédelmi szabályzata kiadásának előkészületei.

A harmadik munkavédelmi érdekképviselői választásra 2012 szeptemberében került sor. Október 12-én megalakult az új Központi Munkavédelmi Bizottság, megválasztotta elnökét, alelnökét és a Paritásos Testület tagjait.

Szeptember–októberben megkezdődött a feldolgozói területen az IPOLY 281 típusú könnyített védőlábbeli próbaviselése, megtörtént értékelése és bevezetése.

Novemberi ülésén a KMB értékelte a kerékpárellenőrzési-program tapasztalatait, melyek szerint észrevételeink csak részben kerültek megoldásra, további finomhangolásokra van szükség. Az EBK ugyancsak novemberi ülésén szerepelt napirenden a program lezáró áttekintése, a megtett intézkedések eredményességének, hatásainak vizsgálata.

2013 márciusában a KMB megtárgyalta a Társaság 2012 évi munkavédelmi beszámolójelentését. A logisztikai terület tájékoztatót tartott a 2012-ben lezajlott kerékpárellenőrzési-program tapasztalatairól, eredményességéről, minőségi változást ígérve a feltárt problémák megoldásával.

Maradtak azonban ezzel kapcsolatban megoldásra váró, illetve folyamatos érdekegyeztető feladatokat igénylő kérdések, leginkább a karbantartást, a tartalék-kerékpárok számát és az alkatrész-ellátást illetően. A munkavédelmi érdekképviselet kezdeményezései között szerepel ezekkel kapcsolatban többek között, a gazdaságosság szempontját is mérlegelve, a kerékpárok tulajdonba adásának lehetősége, valamint a kisebb karbantartások számla ellenében történő elvégezetése külső vagy a telephelyen dolgozó szerelővel. A környezetvédelmi szempontokat is figyelembe véve megoldás lenne az elektromos kerékpárok, robogók bevezetése, ezzel is kapcsolódva az UNI és az Európai uniós törekvésekhez.

2013. április 25-én a Magyar Posta Zrt. képviselője a Budapest Műszaki Egyetemen tartott konferencián vette át az Európai Munkavédelmi Ügynökség elismerését, amellyel azt a pályázatot díjazták, amely konkrét eseménysorozatként a kézbesítés területén történő könnyített védőlábbeli kiválasztási, próbaviselési és értékelési folyamatát mutatta be a kockázati tényezők feltárásától kezdve a megfelelő intézkedések meghozatalán és a kiválasztás folyamatán keresztül, és amely a munkavédelmi érdekképviselettel való szoros együttműködés keretében valósult meg.

A KMB augusztusi ülésén a postai anyagok segédeszköz nélküli és segédeszközökkel történő mozgatására irányuló, a munkáltatóval közös kezdeményezésű vizsgálat tapasztalatait tárgyalta. A vizsgálat eredményeképpen a munkavégzést elősegítő anyagmozgató segédeszközök kerültek beszerzésre, bevezetésre (pl. lépcsőjáró).

A 2013 augusztusában Tatabánya 1 Postán történt küldeménysérülés (papírdobozba csomagolt üvegben feladott salétromsav, kénsav, sósav sérülése) felgyorsította a 43/2013. sz. Veszélyes áruk szállításával kapcsolatos belső szabályzás kiadását, amely novemberben lépett hatályba. A szabályzás előkészítésében, kidolgozásában a munkavédelmi érdekképviselet teljes körűen közreműködött, minden javaslatunk beépítésre került.

Novemberi ülésén az OLK automatizált küldemény-feldolgozás fejlesztésének beruházási munkáiról kapott tájékoztatást a KMB. 2014. márciusi ülésén tárgyalta a Társaság 2013. évi munkavédelmi beszámolójelentését, amely elemzésének egyik fő és lényeges megállapítása volt, hogy a postaszervek területén a végrehajtandó munkafeladatok és a rendelkezésre álló létszám egymáshoz rendelése elérte a kritikus szintet, vagyis annak további csökkentése a munkabalesetek növekvő kockázata nélkül már nem való-

sítható meg. Az ülésen a bizottság a KSR (kézbesítők védelmére rendszeresített eszköz) munkavédelmi problémáival és a csomag-automaták bevezetésének érdekképviseleti feladataival is foglalkozott. Áprilisban értékelte a 2013. év végi védőruha-beszerzések próbaviselésének tapasztalatait, amelyek összességükben negatívak voltak, így a védőruhák nem kerültek bevezetésre.

2014 áprilisa és szeptembere között Magyarország legnagyobb átfogó, humanitárius egészségügyi szűrőprogramjának részeként a Társaságnál hét helyszínen közel 1500 postai munkavállaló vizsgálata történt meg. A programsorozat a Szív és érrendszeri betegségek megelőzésének és gyógyításának nemzeti programja együttműködésével valósult meg, 55 szakmai szervezet összefogásával, Európai uniós irányelvek alapján. A prevenciós jellegű vizsgálatban résztvevő munkavállalók egészségi állapotukra vonatkozó eredményeiket megismerhették ugyan, de összefoglaló jelentés adatvédelmi okok miatt nem készült.

2014. december és 2015. február között került volna sor a „jégen járók" (a védőlábbelire kívülről könnyen felhúzható, gumírozott szíjakból álló hágótalp, acél tüskékkel) tesztelésére téli időjárási körülmények mellett, próbaviselés jelleggel. A tapasztalatok összegzése és az értékelés azonban nem történhetett meg, mert az időjárási körülmények nem adtak lehetőséget az érdemi tesztelésre. A megkezdett próbaviselés folyamata a következő téli időjárási körülmények után válik értékelhetővé.

A körzetekben érdekképviseleti munkát végző képviselők a területükön végzett ellenőrzések során a beszámolási időszakban a felmerült problémákat, megoldásra váró feladatokat írásban jelezték a terület munkáltatói joggyakorlójának és a KMB elnökének. A beküldött információk alapján mintegy száz Ellenőrzési lap került kiállításra, és a tapasztalt hiányosságokat a munkáltató felszámolta. Elektronikus levélben több mint négyszáz esetben érkezett védőruházat-ellátással, hőségriadóval, egyéni védőeszközök ellátásával, munkaeszközökkel kapcsolatos észrevétel, jelzés a Központi Munkavédelmi Bizottsághoz, melyeket továbbítottunk a munkáltatónak, és nagy részük megoldásra is került.

Munkabalesetek megoszlása munkafolyamat szerint

	2010	2011	2012	2013	2014	összesen	%-os arány
egyéb háttér, szolgáltató tevékenység	39	12	27	41	37	156	5,98
ellenőrzés, irányítás	20	5	20	5	7	57	2,19
feldolgozás	34	46	25	46	46	197	7,56
felvételi tevékenység	0	30	0	27	22	79	3,03
ipari tevékenység	0	0	0	1	12	13	0,50
kézbesítés	323	295	339	322	355	1634	62,68
mobilpostai szolgálat	0	11	0	4	12	27	1,04
postavezetés	0	6	0	4	3	13	0,51
rakodás, raktározás	72	0	59	9	11	151	5,79
szállítás	44	70	39	49	64	266	10,20
mérőóra-leolvasás	0	0	0	7	7	14	0,54
Összesen	532	475	509	515	576	2607	100,00

Összességében elmondható hogy a munkavédelmi érdekképviselet precíz, érzékeny jelzőrendszerként, folyamatosan és a Társaság teljes területére gyakorolt hatással működik. A munkavédelmi érdekképviselők az egyéni körzetekben a munkáltatóval való korrekt, megalapozott együttműködésben látják el feladataikat, mindenkor szem előtt tartva, hogy a munkavállalók megbízásából, azok képviseletében járnak el. Következetes és céltudatos tevékenységük, melyet mindennapi munkájuk mellett végeznek, biztosítéka annak, hogy a munkavállalói érdekek érdemi súlyuknak megfelelően jelenjenek meg a Társaság munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi tevékenységében.

Munkabalesetek száma a létszámváltozás függvényében

év	munkabalesetek száma	létszám	%-os arány
2010	532	33 852	1,57
2011	475	34 511	1,38
2012	509	34 398	1,48
2013	515	32 336	1,59
2014	576	31 824	1,81

Nemzetközi tevékenység

A Postás Szakszervezet vezetősége esztendők óta sokat tesz nemzetközi kapcsolatai szélesítéséért. A mai hazai és világgazdasági, illetve világpolitikai helyzetben azonban a korábbiaknál is sokkal jobban felértékelődik a határainkon túlnyúló látásmód és tevékenység szerepe. A liberalizáción túljutó országok sorának példája igazolja ugyanis, hogy az egységes, igazán nagy tömegbázisú, nemzetközi fellépés lehet az egyetlen útja a dolgozói érdekérvényesítésnek. Egyedül senki nem képes – főképp a kis országok nem – a korábban megszerzett jogok, vívmányok megtartására.

A beszámolási időszak első jelentős nemzetközi eseménye az a demonstráció volt, amelyet az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) és a hat magyar szakszervezeti konföderáció szervezett Budapesten 2011. április 9-ére az európai kormányok megszorító intézkedései ellen. A kontinens 22 országának 45 szakszervezetét képviselő mintegy ötezer külföldi résztvevő mellett Magyarország minden szegletéből – és a Postás Szakszervezet közel négyszáz tagját is soraikban tudó –, összességében ötvenezer tüntető menete vonult a Hősök teréről az Andrássy úton át a Nagykörútig, majd az Oktogonnál felállított nagyszínpadnál hallgatta végig a szakszervezeti vezetők beszédeit.

A nemzetközi kapcsolatok jegyében a PSZ egyrészt házigazdaként is fogad külföldi delegációkat, másrészt a nehéz gazdasági helyzetben is igyekszik megtalálni annak lehetőségét, hogy szakértői részt vehessenek azokon a külföldi szakszervezeti eseményeken, amelyekből a tisztségviselők és a teljes tagság is sokat profitálhat.

A Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság már 2010-ben is tervezte, hogy a szomszédos országokban tanulmányozza a középszintű szociális párbeszéd helyzetét, a munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolatokat, hogy tapasztalatokat szerezzen a postai piacnyitásra való felkészülés állásáról, az ágazati, illetve munkahelyi kollektív szerződésekről. 2011. október 12–13-án a cseh munkavállalói oldal legnagyobb és egyben ágazati, ágazatközi szakszervezete (Postai és Távközlési Szakszervezet) fogadta a bizottságunk munkavállalói oldalát alkotó szakszervezetek, a Postás Szakszervezet és a POFÉSZ delegáltjait.

Európai bizottsági projekt keretében vettek részt 2012. február elején háromnapos tanácskozáson a 2013-as liberalizációban érintett országok postai szakszervezeteinek képviselői. A bukaresti értekezleten számos olyan információ hangzott el, amelyeket munícióként használhattunk a postatörvény véleményezéséhez és a Kollektív Szerződés kötéséhez.

A Postás Szakszervezet tizenöt éve, annak 2000. évben történt megalapítása óta tagja az Union Network International (UNI) globális szervezetnek, amelyhez több mint 900 szolgáltató szakszervezet csatlako-

zott. Ezek együttes taglétszáma meghaladja a 20 milliót. A szervezet UNI-Europa, UNI-Afrika, UNI-Ázsia, UNI-Amerika elnevezéssel irodákat tart fenn a hatékony érdekképviselet megvalósítása érdekében. Részt veszünk az UNI Esélyegyenlőségi és az UNI Ifjúsági Tagozat munkájában is.

Az UNI-Europa 50 ország szolgáltató ágazatában képviselettel rendelkező 320 nemzeti szakszervezetet tömörít, így 7 millió munkavállaló képviseletét látja el. Székhelye Brüsszelben van. A főtitkár, valamint az Elnökség és a Választmány tagjainak megválasztására a négyévente megrendezésre kerülő UNI-Europa kongresszuson kerül sor. A Postás Szakszervezet az Elnökségben és Választmányban is rendelkezik mandátummal.

Az UNI-Europa Női Tagozatának tisztújító kongresszusán nyolcfős delegációval vett rész a Postás Szakszervezet 2012. szeptember 27-28-án Luxemburgban. A szervezetnek, alakulása óta tagja vagyunk. A kongresszus vezető témája a nők szakszervezeti mozgalomban betöltött szerepe volt. A gazdasági válság mérhetően negatív hatással volt (és van ma is) a nők helyzetére a munkaerőpiacon és a munkahelyeken. A másik nagyon fontos kérdéskör a nők nyugdíjazása, amely szintén a válság hatására került előtérbe. Ezzel kapcsolatban több ország nyugdíjrendszeréről adtak képet az előadások. Az Európai Bizottság nemrégiben kiadott tájékoztatója, a Fehér könyv arra a jogos követelésre hívja fel a figyelmet, mely szerint Európa országaiban esélyegyenlőséget, a férfiakéval azonos elbírálást kell biztosítani a nőknek a nyugdíjazás során.

2013. február 6-án kezdődött a portugáliai Albufeirában az UNI-Europa Ifjúsági Tagozatának az a háromnapos konferenciája, ahol több olyan fontos elhatározás is született, amelyek utat jelenthetnek az európai fiatalságot leginkább foglalkoztató problémák megoldásához. Elfogadták az akciótervet, amely 2015-ig határozza meg az UNI-Europa Ifjúsági Tagozatának munkáját és elítél minden fajra, nemre, vallási hovatartozásra irányuló megkülönböztetést. Egyben a tagozat mindennapi működését 2015-ig koordináló új vezetőséget is megválasztották a küldöttek.

Az UNI-Europa fontos szerepet játszik az európai szociális párbeszéd folyamatában. Az Európai Bizottság jelentős pénzügyi támogatásával 10 különböző ágazat vonatkozásában működik Szociális Párbeszéd Bizottság. Ezek egyike az Európai Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság. 2014-ben ünnepeltük a bizottság létrehozásának 15. évfordulóját. A bizottságban tagsággal rendelkeznek az Európai Unió 28 tagországának postai szolgáltatói és szakszervezetei. A nemzeti postai szolgáltatókat a Posteurop képviseli. A postai szakszervezetek képviseletét az UNI-Europa Posta & Logisztika látja el.

Az Európai Postai Párbeszéd Bizottság főbb feladatának tekinti a tanácsadást az Európai Bizottság számára olyan szociális ügyekben, amelyek kihatással lehetnek a postai és logisztikai ágazat működésre. A bizottságban résztvevő postai munkáltatók és szakszervezetek a párbeszéd fenntartásával kívánják javítani a munkakörülményeket és munkafeltételeket.

A Bizottság elnöki tisztségét 2006 óta a francia posta (LaPoste) humán igazgatója látja el, míg alelnöki minőségben a munkavállalói oldal képviselője az angol UNITE szakszervezet tisztségviselője. A postai ágazat vonatkozásában négy munkabizottság működik: oktatás és képzés, társadalmi felelősségvállalás, foglalkozás-egészségügy és biztonság, valamint a postai ágazat fejlődése témákban.

A Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság működése során nyolc közös nyilatkozatot fogadott el a résztvevők postai munkaadók és munkavállalók képviseletében.

Az európai uniós pályázatok keretében a kiválasztott téma megbeszélésre került, a résztvevők kérdőívek kitöltésével, a jó gyakorlatok bemutatásával és a témában járatos külső szakértő közreműködésével és tanulmányával, majd mindezek összegzésével, a konklúziók levonásával jutottak el a szociális partnerek a közös nyilatkozat elfogadásához. A legutóbbi közös nyilatkozat az oktatás és továbbképzés témájában született. A párbeszédbizottság kiemelten fontosnak tartja, hogy az ülésen bemutatott jó gyakorlatok minél szélesebb körben váljanak ismertté és hasznosíthatóvá, ezért **www.postsocialdialog.org** címen honlapot működtet 2004 óta. Ezen túlmenően az elkészült tanulmányokat és egyéb információs anyagokat közvetlenül eljuttatja a szociális partnerek részére.

A Magyar Posta Zrt. volt a házigazdája annak a szemináriumnak, amelyet a soros elnökség jegyében Budapesten tartott az Európai Unió Szociális Párbeszéd Bizottságának Postai Ágazata 2011. május 26–

27-én. Az Európai Posták Munkáltatói Szövetsége és munkavállalói oldalról az UNI Posta & Logisztika megjelent képviselői a „Szociális Partnerek felkészülése a változásra a postai ágazatban" témában adtak számot nemzeti postáik és a postai piacon megjelenő új szereplők, illetve a piacnyitásra való felkészülés folyamatának helyzetéről. Beszámolót hallgattak meg annak a kérdőíves felmérésnek az eredményéről, amelyet a párbeszédben résztvevő 27 tagállam (munkáltatók és érdekképviseletek) válaszai alapján állított össze egy erre felkért dán tanácsadó cég.

UNI Posta & Logisztika

Az UNI Posta & Logisztika 2.5 millió szakszervezeti taggal az UNI ágazati szakszervezetei közül a legnagyobb taglétszámmal rendelkezik. Szervezeti felépítése igazodik az UNI felépítéséhez.

Az európai elnök megválasztására 2013-ban került sor a szervezet négyévente megrendezésre kerülő kongresszusán, a portugáliai Evorában. A kongresszus fontosabb témái között szerepelt a postai ágazatot érintő technológiaváltozások, az innováció, az új szolgáltatások megjelenésének hatása a postai munkahelyek megőrzésére és a munkafeltételek javítására. A kongresszuson résztvevők határozottan elutasították a postaszolgálatok deregulációját és privatizációját. Egységes álláspont alakult ki abban, hogy a posta a közszolgáltatás része, a kommunikáció pedig emberi jog, ezért az állam kötelessége a postai szolgáltatásokat továbbra is saját struktúráin keresztül ellátni. A szűkülő és liberalizált piacon a privatizáció semmiképpen sem biztonságos módja a jó postai szolgáltatások fejlesztésének és fenntartásának. Ezt támasztja alá azon országok példája, ahol a privatizációt már befejezték (Németország, Hollandia, Ausztria, Portugália, Egyesült Királyság). A privatizált postai társaságoknál a munkahelyek száma erőteljesen csökkent, romlottak a munkafeltételek. A postai piacon megjelenő új szolgáltatók – költségtakarékossági okokból – gyakran alkalmazzák a részmunkaidős foglalkoztatást, kézbesítőket a levelek száma alapján fizetnek, vagy egyéni vállalkozóként foglalkoztatnak, megfelelő szociális biztonság nélkül. A szakszervezetek alapvető elvárása, hogy postai munkavállalók kollektív szerződésekkel védett foglalkoztatásban a család ellátását biztosító megfelelő jövedelemhez jussanak. Fontos az is, hogy törvényi szabályozás útján garantálják az ágazatban a szociális biztonságot. Sajnos az Európai Unió tagállamai jelentős részénél a szociális szabályozás hiányát kell megállapítani, holott az EU 3. postai Irányelve erre lehetőséget ad. Ugyancsak fontos lenne a 3. postai irányelvben előírt egyetemes szolgáltatási kötelezettség (USO) részletes meghatározása a tagállamok postatörvényeiben.

Az európai postaszolgálatok deregulációja és privatizációja a témája annak a tanulmánynak is, amelyet 2014. január 28-án ismertettek az Európai Parlamentben. A tanulmány Európa-parlamenti képviselői kezdeményezésre az UNI-Europa Posta & Logisztika megbízásából készült. Magyar nyelvű összefoglalójából a Postás Dolgozóban közöltünk az európai unióbeli postaszolgálatok tizenöt évig tartó liberalizációs folyamatát – főképp a foglalkoztatási feltételek és a munkakörülmények szempontjából – elemző összefoglalót. A tanulmány méltán tarthat számot a magyar postások figyelmére, hiszen mindazok a folyamatok, amelyek a korábban liberalizált európai piacokon végbementek, éreztetik hatásukat nálunk is. Hazai viszonyainkban erőteljesen megmutatkoznak a nemzetközi trend szerinti változások, a munkakörülmények, a bérek, a postások túlterheltsége és a munkaügyi kapcsolatok alakulásában egyaránt.

A UNI-Europa Posta & Logisztika 2014. május 27–28. között Varsóban tartott konferenciát. A házigazda a lengyel „Szolidaritás" Független Önkormányzó Szakszervezet mellett a belga, az észt, a magyar, a norvég, a német, az osztrák, a portugál és a spanyol postás szakszervezetek képviselői voltak jelen. A tanácskozás témái az európai postai szektor fejlődési lehetőségei, a kollektív szerződések kötése és tartalma, valamint az új technológiák kihívásai voltak.

A kelet- és közép-európai országok (Ausztria, Németország, Cseh Köztársaság, Szlovákia, Magyarország, Macedónia, Horvátország, Szerbia) postás szakszervezeteinek együttműködése évenkénti határ menti találkozó során teszi lehetővé a résztvevő szakszervezetek közötti tapasztalat- és információcserét.

2011 májusában a média érdeklődésére is számot tartó eseménye volt a szerb NESAVOST Postai és Távközlési Szakszervezet szervezésében, nyolc ország képviseletével megtartott határmenti találkozó a szerbiai Nisben. Az esemény jelentőségét jelzi az is, hogy a rendezvényt megtisztelte jelenlétével az UGS elnöke, a szerb kulturális és informatikai miniszter és a posta vezérigazgatója, valamint az UNI Posta & Logisztika elnöke. A találkozó célja a résztvevő országok helyzetének bemutatásán túl a jövőbeni tervek

ismertetése, a liberalizációval kapcsolatos vélemények kicserélése volt. Az érdekvédők a 3. európai postai irányelv nemzeti jogba kerülése előtt a fontosabb elvárásokat fogalmazták meg:

Osztrák kollégáink voltak a házigazdái 2012. március 19-21-én Bécsben a postai szakszervezetek határ menti találkozójának. A tanácskozás során a macedón, osztrák, szlovák, magyar és cseh küldöttek adtak számot postáik aktuális helyzetéről, különös tekintettel arra, hogy hol tartanak a liberalizációra való felkészülésben, és működésük milyen politikai és gazdasági környezetben történik.

2013-ban április 22–25 között találkoztak az osztrák, cseh, horvát, macedón, szerb és magyar postai szakszervezetek képviselői a macedóniai Ohridban. A találkozó központi témája a postai piac liberalizációja és privatizációja volt. Az egyes országok képviselői bemutatták hazai tapasztalataikat, felhívták a figyelmet a várható veszélyekre, illetve arra, hogy a megváltozott piaci környezet eredményeként milyen tennivalók várnak a nemzeti postákra és a szakszervezetekre.

A közép- és dél-európai postás dolgozók szakszervezeteinek képviselői és a május 15-én, a horvátországi Tuhelske Toplicében megtartott konferencia résztvevői az előterjesztett javaslatok és a lefolytatott viták alapján záródokumentumot – Nyilatkozatot – fogadtak el „egy jobb jövő érdekében", amelyet eljuttattak a konferencia résztvevői által képviselt országok minden illetékes intézményéhez és az UNI Európához.

A görög postás szakszervezettel hosszú évekre visszanyúló kétoldali kapcsolat keretében évente 20-20 szakszervezeti tisztségviselő cseréjére kerül sor. A tisztségviselőknek lehetőségük van megismerni a vendéglátó postás szakszervezet működését illetve postai, szakmai információk, tapasztalatok megszerzése is biztosított. Ugyancsak hosszú múltra tekint vissza az észt-finn-magyar háromoldalú együttműködés, melynek során kétévente 6-6-6 fős szakszervezeti delegáció utazik az említett három ország valamelyikébe tapasztalatcserére.

A portugál SINTTAV szakszervezettel együtt EU pályázati források felhasználásával az utóbbi 4-5 évben évente konferenciák megrendezésére került sor Portugáliában különböző témákban.
A kétoldalú kapcsolatok közül kiemelendő a bolgár, román, spanyol, olasz, belga, német, norvég postás szakszervezetekkel fenntartott kapcsolat.

Szervezetpolitikai tevékenység

Jóléti költségek, szociálpolitikai támogatások alakulása

A Postás Szakszervezet hosszú évekre visszamenőleg rendszeresen támogatja tagjait, mellyel a szakszervezeti tagok integrálódásának elősegítése, az esélyegyenlőség biztosítása, valamint a postai társadalomban halmozottan jelenlévő egyenlőtlenségek mérsékelése a célja.

Támogatás, adomány jogcímen történt kifizetések

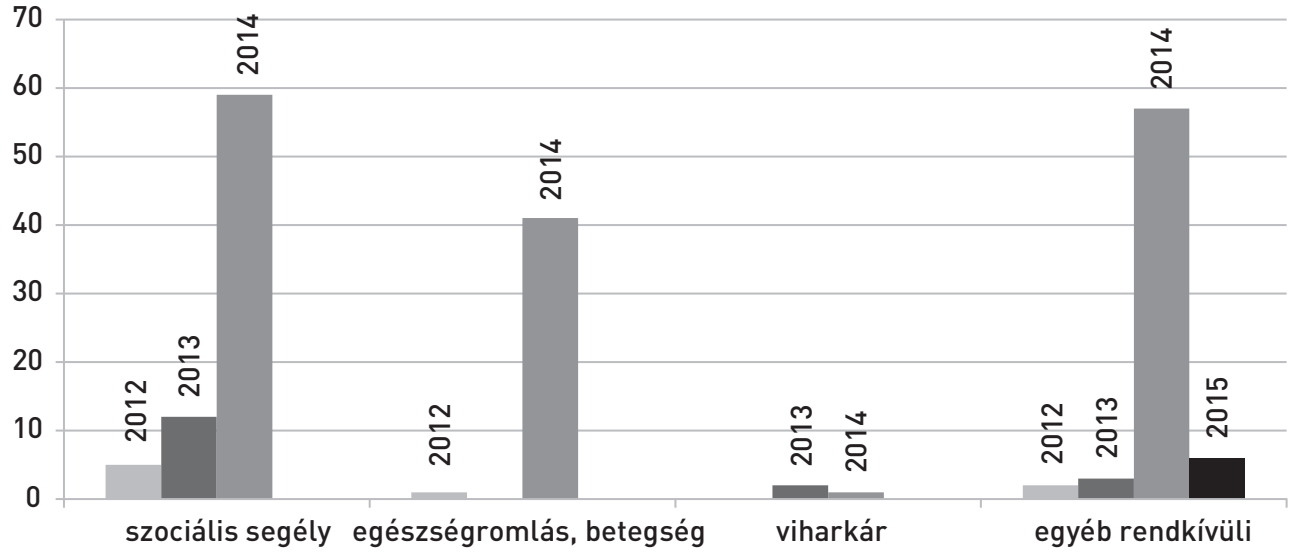
Középszervek támogatására 2012. évben 825 000 Ft került kifizetésre. 2013. évben nem, majd 2014-ben szintén kaptak a középszervek a területükön megrendezésre kerülő családi napok, majálisok, horgászversenyek lebonyolítására összesen 593 000 Ft-ot.

A Postás Szakszervezet hagyományaihoz híven folyamatosan támogatja a területi nyugdíjas klubok működését. 2012. évben 836 500 Ft, 2013-ban 812 500 Ft, 2014-ben 733 500 Ft, 2015. évben pedig 718 000 Ft került ilyen céllal felhasználásra.

Egyéb személyi jellegű (szociális segély) kifizetések

2012-ben összesen 365 000 Ft összegben került kifizetésre rendkívüli segély. 2013. évben 550 000 Ft, majd 2014. évben 1 411 000 Ft összegben kellett rendkívüli segélyt fizetni.

A kifizetések eloszlását az alábbi diagram mutatja



Egyéb utalvány formájában adott juttatások

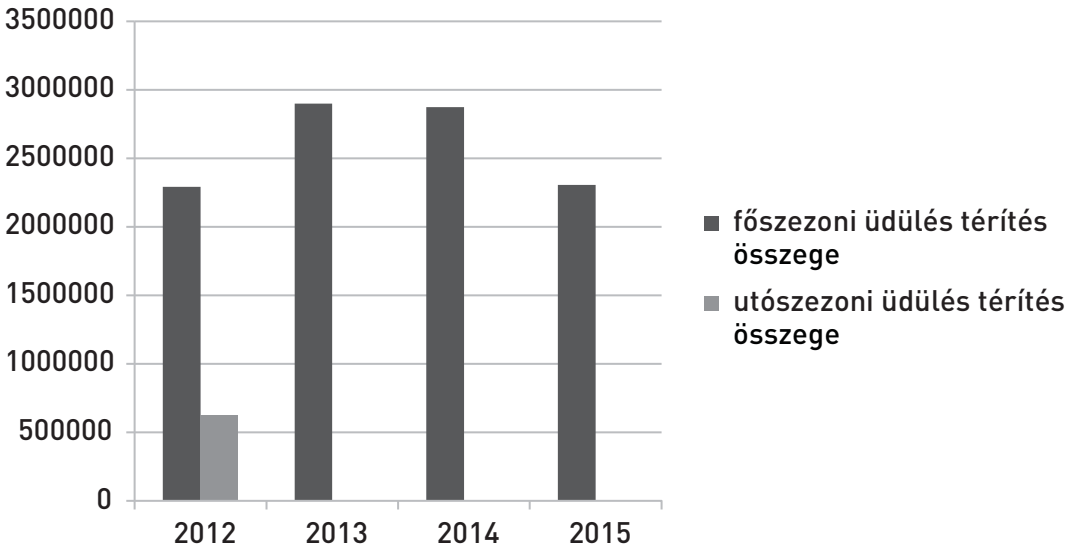
Ezen a jogcímen a Postás Szakszervezet által kiírt nyereményjátékok nyerteseinek díjazása történt meg: 2012. évben 270 000 Ft, 2013-ban 293 000 Ft, 2014. évben pedig 1 538 700 Ft került kifizetésre. Utóbbi évben az összeg növekedésének oka a nyereményjátékoknak a tagtoborzó pályázattal való összekapcsolása volt.

Üdültetés

2012 évben indult útjára a Postás Szakszervezet új üdültetési rendszere, melynek keretében a munkáltatótól üdülési helyek és időpontok kerültek megvásárlásra.

A szakszervezeti üdültetés célja a tagok részére kedvezményes üdülés biztosítása volt, ennek érdekében az üdültetési költségek 70%-át a Postás Szakszervezet központja, míg további 30%-át vagy az igénybe vevő, vagy az illetékes középszerv – a gyakorlat területenként, illetve évenként eltérő volt – térítette.

A költségek alakulását az alábbi diagram tartalmazza



2012. évben a főszezoni mellett lehetőség volt utószezoni – őszi – üdülések igénybevételére is. A tapasztalat azt mutatta, hogy az utószezoni lehetőségre csekély az érdeklődés, ezért a következő években következetesen a főszezoni üdültetés került meghirdetésre.

A 2012-2014. évek közötti időszakban évente átlagosan 130 fő – szakszervezeti tagok és családtagjaik – vették igénybe a kedvezményes üdüléseket, átlagosan 7 éjszakás turnusokkal. 2012-ben kizárólag önellátós, majd a későbbiekben fokozatosan ellátásos üdülőkbe is el lehetett jutni.

Kiemelten fontos leszögezni, hogy a munkáltatótól megvásárolt üdülési lehetőségek maradéktalanul felhasználásra kerültek.

Jogsegélyszolgálat

A Postás Szakszervezet Alapszabálya a középszervek egyik feladataként határozza meg a jogsegélyszolgálat működtetését. Ezt a 2012. július 1. napján hatályba lépett új Munka törvénykönyve (a továbbiakban Mt.) első törvényváltozata lényegében megszüntette volna azáltal, hogy nem biztosítja a szakszervezetek számára tagjainak meghatalmazás alapján történő képviseletét bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt. A törvény végül elfogadott szövege szerint a szakszervezet továbbra is jogosult tagját meghatalmazás alapján a fenti szervek előtt képviselni a tag gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából.

Büntető ügyekben a szakszervezet nem lát el képviseletet.

A beszámolási időszakban valamennyi területi szervnél működött jogsegélyszolgálat, melyet részben ügyvédek, részben jogtanácsosok láttak el.

A beszámolási ciklusban a jogi segítségnyújtás nagyobb részét a munkaügyekben történő tanácsadás tette ki. Ezek száma különösen azokban az időszakokban növekedett jelentősen, amikor a munkáltató valamilyen átszervezést, óraszámcsökkentést vagy egyéb, több munkavállalót is érintő intézkedést hajtott végre.

Csekély számúnak mondható ugyanakkor a munkaügyi perek száma, aminek továbbra is fő indoka a munkavállalók félelme munkahelyük elvesztése miatt, ezért csak végső esetben fordulnak bírósághoz. Vannak azonban ennek jogszabályi indokai is, mint a korábbi ciklusban megszüntetett tárgyi illetékmentesség, valamint az új Mt. jogellenes munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályai.

A bírósági perek között szerepeltek hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásával, munkaszerződés módosítással, azonnali hatályú felmondás jogellenességével kapcsolatos ügyek, melyek a munkavállalóra nézve kedvezően végződtek. Az új Mt. szabályai alapján azonban a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt csak csekély mértékű kártérítés megállapítására kerülhetett sor.

Előfordultak olyan esetek is, amikor azért maradt el a bírósági út, mert a sérelmes intézkedést követően a munkavállalók által kezdeményezett békéltetések vezettek eredményre. Ezekben az esetekben részben sikerült megegyezniük a feleknek, részben a munkavállaló elfogadta a munkáltatói intézkedést. Olyan eset is előfordult, amikor a munkáltató a békéltetés eredményeként visszavette eredeti munkakörébe a korábban felmondással elküldött munkavállalót.

Többen fordultak társadalombiztosítási ügyekben is a jogsegélyszolgálatokhoz, különösen a 40 éves munkaviszonnyal rendelkező nők nyugdíjba vonulásával kapcsolatosan.

Gyakran keresik meg a jogsegélyszolgálatot polgári jog tárgyú ügyekben is, ezek közül különösen gyermektartással, gyermekelhelyezéssel, válással, örökléssel kapcsolatosan. Ezekben az esetekben tanácsadásra, beadványszerkesztésre vagy jogi képviseletre is sor került.

A polgári jog tárgykörében előfordultak szerződésekkel, szerződésből eredő vitákkal, szomszédjoggal, tulajdonjoggal kapcsolatos ügyek is.

A jogsegélyszolgálatokat ellátó jogtanácsos kollégák a jogi segítségnyújtáson túl jelentős szerepet töltöttek be a kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalások menetében is.

Gazdálkodás

A Postás Szakszervezet gazdálkodása a beszámolási időszakban kiegyensúlyozottként jellemezhető. Az új Munka törvénykönyve szabályozása számottevően szűkítette ugyan a bevételi lehetőségeket, ugyanakkor a munkáltatóval kötött Együttműködési megállapodás értelmében területi elhelyezésre, önálló infrastruktúra fenntartására nem kellett költenünk, és a célok pontos meghatározásával tervezett feladatok végrehajtása a pénzügyi szabályok betartása mellett mértéktartó pénzügyi tevékenységet eredményezett.

Az új szabályozás eredményeként a szakszervezetek számára az egyedüli állandó bevételi lehetőség a tagdíj maradt. Létszámunk apadásával ennek nagyságrendje is csökken, ezért a szakszervezeti munka, az érdekvédelem eredményes ellátása gazdasági feltételeinek megteremtéséhez kiemelt fontosságot kapott a tagszervezés kérdése. A siker érdekében több alkalommal szerveztünk a két küldöttgyűlés közötti időszakban tagtoborzó akciót, melyekhez az anyagi fedezetet az MSZOSZ által kiírt pályázatokon nyertük el.

Ugyancsak az MSZOSZ által nyújtott pályázati források felhasználásával finanszírozhattunk 2014-ig, a konföderáció működésének lezárulásáig külföldi tanulmányutakat, megbízási díjakat, tárgyi eszközök beszerzését. A Magyar Szakszervezeti Szövetség létrejöttét követően az egyesülésben résztvevő három konföderáció az apparátus működtetésére fordította a kormányzati forrásokból származó bevételeit, így a továbbiakban pályázati kiírásokra nem számíthattunk. Ezen a Ligához való csatlakozás sem segíthetett, mivel az eredendően nem pályázatokra, hanem operatív működésre fordítja a kormányzati forrásból származó összegeket.

2011 áprilisában a márciusi kongresszus határozata alapján nem tervezett, soron kívüli kiadásként, az UNI által szervezett gyűjtés keretében küldtünk 1000 Eurót a japán postások megsegítésére a szökőárat és az okozataként bekövetkezett fukusimai atomerőmű-szerencsétlenséget követően, mintegy válaszul az ajkai vörösiszap-katasztrófa után ugyancsak nemzetközi összefogásból származó támogatásra, amit a magyar postások kaptak. Ez évben és 2012-ben számottevő kiadásként jelentkezett még az üzemitanács-választás, 2012-ben a munkavédelmi képviselők megválasztásával egyidejűleg. Mindkét évben szokásosan kampánnyal támogattuk jelöltjeinket.

2011-ben még a korábbi gyakorlatnak megfelelően, szerény keretek között, két balatoni, bérelt ingatlanban oldottuk meg tagjaink üdültetését. 2012-től – választmányi döntést követően – a bérleményre fordított összeget a Magyar Posta Zrt. üdülési ajánlatából összeállított csomag megvásárlására fordítjuk, amellyel a postai üdülők kihasználtságát is elősegítetjük amellett, hogy postás közösségben biztosítjuk tagjaink számára a kedvezményes üdülési lehetőséget. A területi elosztásban, az üdülőjegyek igénybevételének biztosításában a 2012-ben alakult üdülési bizottság működik közre. Szabályozott keretek között több és szélesebb választási lehetőséget biztosító rendszert alakítottunk ki, mely 2015-ben kiszélesedett a postai munkavállalók számára meghirdetett Erzsébet üdülési programmal, aminek közvetítésében a Postás Szakszervezet, a területi vezetők hatékonyan részt vettek. Eredményessége, tanulságai napjainkban válnak ismeretessé.

A 2012. évi bértárgyalások a vezérigazgató- és menedzsmentváltás következtében megrekedtek. Megállapodás hiányában nem kerülhetett számfejtésre a KSZ-ben nem rögzített juttatások sora, valamint a VBKJ sem, hatalmas jövedelem-kiesést jelentve szerény körülmények között élő tagjainknak. Amellett, hogy minden igyekezetünkkel nyomást gyakoroltunk a vezetésre a tárgyalások érdemi és eredményes lezárásának érdekében, a helyzet indokolttá tette tagjaink azonnali anyagi támogatását is. E célra az előző ciklusban a Postás Szakszervezet birtokába került balatonföldvári ingatlan – melynek felújítására, működtetésére sem pénzügyi, sem jogszabályi kötelmek nem adtak lehetőséget – eladásából származó teljes bevételt felhasználtuk. A kiesett jövedelmek okozta károk enyhítésére központilag 3000 Ft-ot továbbítottunk minden egyes tagunk számára.

A beszámolási időszakban ezen felül a tagtoborzó akciókhoz nélkülözhetetlen szóró ajándékok, szórólapok, egyéb kellékek beszerzésén, előállításán kívül nem részesültek központi juttatásban a területek, mivel a bevétel nagyságrendje erre már nem adott lehetőséget. Gazdálkodásunk nem élheti fel vagyonunkat.

Hagyományainknak megfelelően létszámarányosan támogattuk minden évben a működő nyugdíjas klubokat. Az idősek otthonában élő, egyedül álló postás nyugdíjasokat a karácsonyi ünnepek idején látogattuk némi ajándékkal és lelki törődéssel.

A Postás Szakszervezet éves költségvetési terveiben meghatározza a szakmai és rétegtagozatok működésének finanszírozását. 2012-ben a számos és nehéz szakmai kihívás nem tette lehetővé a szolgálatból való távolmaradást, ezért több tagozati ülés nem jöhetett létre. Az elnökség döntésének értelmében a tagozatok fel nem használt keretüket 2013-ban, a tárgyévi kerettel együtt használhatták fel a szakmai hatékonyság és az oktatás érdekében. A döntés helyességét igazolta a Munka törvénykönyvének változásaival kapcsolatban megtartott több oktatási nap, amelyek rendkívül hasznosak voltak, hiszen csak ezeknek a változásoknak pontos és részletekbe menő ismeretében lehet a tagozati munkát érdemben elvégezni.

Ebben a ciklusban került bevezetésre a névre szóló postás-szakszervezeti tagkártya, amely a tagsági viszony igazolása mellett szolgáltatások kedvezményes igénybevételére és országos tekintetben több száz helyen kedvezményes vásárlásra is jogosítja felmutatóját. Ezt a lehetőséget kihasználva 2014 októberében, a Postai Világnaphoz kötődően a Karinthy Színház kibérlésével, azaz egy teljes előadás kedvezményes megvásárlásával adtunk lehetőséget ünneplésre, szórakozásra tagjainknak. Ezt a lehetőséget pedig tovább éltetve, kiteljesítve még számos előadás részesévé válhattak és válhatnak a jövőben is a Postás Szakszervezet tagjai.

A Postás Szakszervezet testületei

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

Munkakongresszusok

A törvényi előírásoknak megfelelően a beszámolási időszak minden évében megtartotta munkakongresszusait a Postás Szakszervezet. 2012-ben és 2013-ban a küldöttek értékelték a PSZ előző programjának ajánlása révén létrehozott két akcióterv végrehajtását, melyeknek főbb célkitűzése a 2013. évi liberalizációra való felkészülés, a 3. postai irányelv nemzeti jogba való átültetése, a postatörvény változtatására tervezett előkészítő lépések, a kézbesítők, gépkocsivezetők korkedvezményes nyugdíjazási rendszerbe kerülésének kezdeményezése voltak a bér-, foglalkoztatás-, munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi, valamint szervezetpolitikai célok megfogalmazása mellett.

A beszámolási időszak második felében nem született részletező akcióterv. Az áthúzódó feladatok továbbvitele mellett a korábban meghatározott célok elérésének eszközeként a tagtoborzás és –megtartás kapott elsődleges szerepet.

A korábbi évek gyakorlatától eltérően nem választmányi üléseken, hanem ünnepélyesebb keretek között, a munkakongresszusokon került a sor a „Postás Szakszervezetért" kitüntetések átadására is.

2011 és 2015 között a Civil törvény és az új Polgári törvénykönyv számos olyan szabályt vezetett be az egyesületekre vonatkozóan, melyeket a szakszervezetek vonatkozásában alkalmazni kell. A törvény előírása szerint e szabályokat kötelező átvezetni a szakszervezet Alapszabályán. A 2014. novemberi kongresszuson került elfogadásra a törvényi előírásoknak megfelelő Alapszabály. Egyebek mellett háromfős felügyelőbizottság alakult meghatározott feladatok ellátására. A törvényi előírásoknak megfelelően rögzítésre került, hogy a tisztségviselők öt évre kerülnek megválasztásra. A Postás Szakszervezet küldöttgyűlését évente egy alkalommal össze kell hívni. A Választási Szabályzatban aktualizálásra került a 2015-2020 közötti időszakra vonatkozó tisztségviselői választások menete.

2014. január 1-jei hatállyal szűnt meg az Ágazati Alapszervek Területi Bizottsága. A középszervet alkotó budapesti telephelyű alapszervek munkájának koordinálása közvetlenül a Postás Szakszervezet elnöke illetve az általa megjelölt személy hatáskörébe került.

Az elmúlt ciklusban rendszeresen a tagozatvezetők részvételével kibővített üléseken tárgyalta a felmerülő aktuális kérdéseket és készítette elő a Választmány elé kerülő döntéseket az Elnökség. Így amellett, hogy a tagozatok tagjai az őket delegáló területi középszerv ülésein tájékoztatták a testületük tagjait, közvetlen lehetőség nyílt arra is, hogy a vezetők közvetlenül jeleníthessék meg speciális érdekeiket az elnökségi üléseken.

Tagozatok működése

2012-re vált teljessé a Postás Szakszervezet szakmai tagozatainak köre a június 19-én megalakult Igazgatás-irányítási tagozattal, amelyhez szeptemberben csatlakoztak informatikusi munkakörben dolgozó szakszervezeti tagjaink is. Időközben a vállalat felszámolása miatt megszűnt a Médialogisztikai tagozat, a Postaautó Duna Zrt.-nél dolgozó szakszervezeti tagok pedig a Szállítási tagozaton keresztül integrálódtak.

A Postás Szakszervezet szervezeti keretein belül működő öt szakmai és a további két rétegtagozat évente két-két alkalommal tartotta üléseit, amelyeken a közvetlen és kétoldalú információáramlás érdekében – hacsak munkáltatóval történő egyeztetés vagy nemzetközi program nem akadályozta – rendszeresen részt vett a szakszervezet elnöke is.

2013 szeptemberében közel 80 fő részvételével Bánkon tartottak közös kihelyezett ülést a tagozatok. A találkozó célja az volt, hogy az aktuális problémák megbeszélésével összehangolják munkájukat, illetve az előre egyeztetett témákban külön is meghallgassák a szakmai előadókat.

A tagozatok munkáját nehezítette egyrészt az „egykapus rendszer", melynek értelmében a tagozatvezetők a PSZ elnökén és a humán kapcsolattartó munkatárs személyén keresztül tudják egyeztetni az ülések témáit és időpontját a meghívott szakmai vezetőkkel és előadókkal, másrészt a Magyar Postánál több lépcsőben végbemenő és nagymértékű szervezeti változások, a vezetésben történő személycserék is.

SZAKMAI TAGOZATOK

Feldolgozási tagozat

2011 és 2015 között a feldolgozás helyzetét szinte teljesen meghatározta az OLK bővítése és a gépcsere. Az ezzel kapcsolatban felmerülő kérdések és problémák mellett a PFÜ-k érintettségével, a munka- és védőruházati ellátással, az NPKK költözésével és a napi munkavégzés folyamán felmerülő problémákkal foglalkozott a tagozat. Sarkalatos kérdés volt a terület bérhelyzete, melyet az új Munka törvénykönyvének és a postai KSZ ezt követő módosításának életbe lépése tovább súlyosbított, mivel a legnagyobb keresetkieséseket a logisztikában, ezen belül is a feldolgozásban dolgozó munkavállalók szenvedték el. A KSZ-módosítás következményeként a délutáni és éjszakai pótlékok tekintetében eltérő álláspontok alakultak ki. A tagozat véleménye szerint ugyanis a folyamatos műszakban dolgozó PFÜ-k más kategóriába tartoznak, mint a többműszakos munkarendben nyitva tartó posták, a Posta vezetésének döntése alapján azonban az említett szervezeti egységek azonos elbírálás alá kerültek a pótlékok kifizetése szempontjából. A munkáltató ezt a kérdést végül a tárgyévi bérmegállapodás értelmében érdekegyeztetés keretében tárgyalta a szakszervezetekkel, és az érintett munkavállalói kör az ösztönző rendszerén keresztül részesült kompenzációban.

A tagozat valamennyi ülésén folyamatosan tájékoztatást kapott az OLK gépcseréjéről és annak ütemezéséről. A Bánkon megrendezett találkozón ezen kívül a napi munkavégzés során jelentkező problémák közül többek között a PS rakománylista, illetve a járat későn érkezése (papírfelhasználás), a reklámkiadványok feldolgozása, illetve a PDA-üzemidő is napirenden szerepelt.

A tagozat tagjai által felvetett problémák megoldásának kezelése, a vezetőség felé történő továbbítása volt a tárgya a 2014. évi két ülésnek is. A választásokkal megnövekedett feladatok, illetve a címezetlen nyomtatványok feldolgozásának tapasztalatai újra előtérbe hozták a létszámhelyzet okozta állandósult nehézségeket. Ugyan a levélküldemények számának csökkenésével egyenes arányban kívánja csökkenteni a munkavállalói létszámot a vezetés, az átmeneti időszakra +42 fő, munkatárs felvételét engedélyezték.

A szakterület 2015. II. félévében teljes változáson megy keresztül. A volt Garázsokból és PFÜ-kből létrehozták a Logisztikai Üzemeket, és a terület középszinten történő irányítása is megváltozik ebben az időszakban. A teljes átalakítás, a „finomhangolás" lezárásáig a tagozat a tapasztalatok és a felmerülő problémák gyűjtésével, azok a szakmai vezetéshez való továbbításával foglalkozik.

Felvételi tagozat

A beszámolási időszakban hangsúlyozottan az értékesítés került középpontba a felvételi területen. 2011-ben arról kapott tájékoztatást a tagozat, hogy a termékek terveinek megállapításánál és postákra történő leosztásánál milyen szempontokat vesz figyelembe a szakmai vezetés. Már ebben az időszakban felhívták a munkáltató figyelmét arra, hogy szűkülő ügyfélkör mellett nem lehet a növekvő tervek elvárásainak megfelelni, egyidejűleg javasolták az akciók összehangolását az éves tervekkel.

A tagozat egyes termékekre lebontott javaslatai között szerepelt, hogy marketing- és személyes kapcsolat útján hívják fel a potenciális ügyfelek – cégek, iskolák stb. figyelmét a postán is köthető utasbiztosításra, és ezen belül, hogy azt egy-két napra is lehessen kötni. Pontos leírás készítését javasolták a kárrendezés folyamatáról, hogy megfelelő tájékoztatást adhassanak az ügyfeleknek.

Az ösztönzök kapcsán, az előleg-kifizetésekkel kapcsolatban javasolták, hogy készüljön nyomon követhetőbb termékpont-tájékoztató, az aktuális termékponton kívül szerepeljen rajta bontásban az is, hogy kinek hány pontja van az aktív és az egyéb termékekből. Kérésüket írásban is továbbították a szakmai vezetésnek.

2012-ben a liberalizációra való felkészülés jegyében hallgatott meg tájékoztatót a tagozat, különös tekintettel az új piaci területek megtalálásának fontosságára az egyetemes szolgáltatások mellett, annak érdekében, hogy a Posta megtarthassa piaci szerepét, illetve versenyképes maradjon. Ehhez kapcsolódóan a létszám alakulására vonatkozó kérdéseikre a más szakmai területet képviselő előadók nem tudtak érdemben válaszolni.

Egyebek között a munkaruha kérdése is figyelmet kapott, számos problémát vetett fel annak minőségével kapcsolatban a tagozat. A panaszok mellett megoldási javaslatok is elhangzottak: blúz helyett pamut alapanyagú, ingnyakú póló lehetne a megoldás, a küldemény-feldolgozók köpeny helyett pólót és nadrágot (nyárra bermudát) szeretnének, a köpenyt nem kérik, ha van, akkor sem használják. Volt olyan javaslat is, hogy esetleg ruhapénzt kapjanak a kollégák. Ismét szóba került, hogy a mérettáblázat rossz, a csere kérését azonban többször elutasítják azzal az indokkal, hogy a munkavállalók adják meg rosszul a méretet.

A következő ülésen az adótörvény változásának biztosítási termékekre gyakorolt hatásáról kapott tájékoztatást a testület. Az előadó valószínűsítette, hogy a jelentkező többletterhek az ügyfeleket fogják érinteni, amely nyilvánvalóan befolyásolja majd az értékesítést, a postai tervek viszont ennek ellenére emelkedni fognak. A testület az értékesítés területén felmerülő egyéb problémákra hívta fel a szakmai vezetés figyelmét: PPM tanácsadó program – a kérdőív kitöltése túl sok időt vesz el az értékesítésből. Hűségkártya – a PPM-es munkahelyeken lenne idő a tevékenység ellátására. ERSTE rendszer – sok vele a probléma, a HelpDesk nem tud segíteni. Postabiztosító – olyan rendszerfejlesztésre van szükség, amellyel a már meglévő ügyfelek beazonosíthatók lennének. Akciók – egyszerre túl sok fut, gyakran ütik egymást. Az egyebek napirendben a munkaruhával, a 12 órás munkaidővel és az egyre alacsonyabb létszám okozta problémákkal foglalkozott a testület.

A bánki találkozón a hírlapterjesztés helyzetéről és a tervezett változásokról kapott olyan részletes tájékoztatást a tagozat, amely előre megválaszolta azokat a kérdéseket, amelyeket feltettek volna.
A tagozat többször, több fórumon jelezte az oktatás helyzetének lehetetlenségét, az érdemi változtatás szükségességét. A követelmény – óriási ismeretanyag elsajátítása minimális idő alatt – nem szolgálja a biztos alapú, elmélyült tudás megszerzését. Munkaidőben, számítógépről olvasva (a nyomtatás lehetősége nélkül) kell egy-egy vizsgára felkészülniük a kollégáknak, és ehhez mindösszesen két nap áll rendelkezésükre. Kérdésre lehetőség nincs, a számítógépet gyakorta többen is használják, közben az ablaknál áll a sor, az ügyfeleknek minőségi szolgáltatást kell nyújtani.

Igazgatás-irányítási és informatikai tagozat

Hosszas előkészületi munka után, 2012. június 19-én alakult meg a Postás Szakszervezet legújabb tagozata, Igazgatás-irányítási tagozat néven. Létrehozását egyrészt a Munka törvénykönyvének változásai, másrészt a Magyar Postán belüli szervezet-átalakítással kapcsolatos intézkedések, valamint a liberalizációra történő felkészülés tették szükségessé. A tagozat célul tűzte ki az igazgatás-irányítási

tevékenységet végző munkavállalók érdekeinek feltárását, megjelenítését és védelmét, véleményük megismerését, élet- és munkakörülményeik folyamatos javítását. A tagozat a tagságát érintő intézkedéseket illetően véleményt nyilvánít a fejlesztési koncepciókról, programokról.

A területi középszervek igazgatási, illetve irányítási területen szolgálatot teljesítő intézőbizottsági tagokat delegáltak az új tagozatba. Az intézőbizottság megalkotta a szervezeti és működési szabályzatot, valamint megválasztotta vezetőjét.

2013 szeptemberében, a Bánkon megtartott kihelyezett ülésen született döntés arról, hogy a tagozat kiegészül, és felveszi tevékenységi körébe az informatikai területen dolgozó postai munkavállalók érdekeinek képviseletét is.

A tagozat ülésein az általa képviselt munkavállalói réteget érintő problémákat tárgyalta a beszámolási időszakban: a Magyar Posta Zrt.-nél lévő vezetői struktúra, a közös megegyezéssel történő munkaviszony-megszüntetés, bér- és munkaszervezéssel kapcsolatos problémák kerültek előtérbe több más aktuális felvetés mellett. Emellett aktívan vett részt a Postás Szakszervezet tagtoborzási tevékenységében, fontos célnak tekintve, hogy az általa képviselt szakmai területeken nőjön a szervezett munkavállalók aránya. 2015-ben kiemelten kezelte a választható béren kívüli juttatásokat érintő változásokat, figyelemmel kísérte a kormányzati döntéshez vezető folyamatot, elemezte a bértárgyalás eredményeit a tagjait érintő kérdésekben.

Kézbesítő tagozat

A ciklus meghatározó eseményei – két-két parlamenti, önkormányzati és Európa parlamenti képviselőválasztás, belső szervezeti, illetve az OLK új gépsorának üzembeállításával szükségessé váló változások – szolgálták iránymutatóként a tagozat tevékenységét. Az üléseken a meghívott szakmai vezetőkkel folytatott nyílt hangú eszmecserék adtak alkalmat arra, hogy a kézbesítők kifejtsék álláspontjukat a tervezett, illetve megvalósult intézkedésekkel kapcsolatban, mely észrevételeket a szakmai vezetés minden alkalommal együttműködésre való készséggel fogadott.

A beszámolási időszakban örökzöld témaként szerepelt a tagozat valamennyi ülésén a címezetlen nyomtatványok, a kézbesítők leterheltsége és a kézbesítés jövőképe a napi kérdések megvitatása mellett, melyek között szerepelt a munkaruha és a kerékpárellátás is, valamint a kézbesítőtáskák minősége is.

A meghívott szakmai előadók az ülések során tájékoztatást adtak a tértivevény nélküli ajánlott küldemények kézbesítéséről, kezeléséről, a kézbesítési normák átvizsgálása mellett az OLK-s küldemények feldolgozásának fejlesztéséről. Téma volt a közönséges levélpostai és könyvelt küldemények számának csökkenése és a teljes átvilágítás, melyben a posták is aktív résztvevők voltak, és amelynek célja a felesleges munkafolyamatok kiszűrése volt. A postai motorkerékpárok tulajdonba történő adásának ismertetésére is sor került.

Valamennyi ülésen kiemelt téma volt a létszámhelyzet, amely a beszámolási időszak végére olyan súlyossá vált a szakterületen, hogy már nem csak a minőségi munkavégzést, a szabadságok kiadását és a helyettesítések megoldását nehezíti, de akár az üzemképességet is veszélyeztetheti.

A szabadságok kiadása kapcsán a létszám felülvizsgálatának szükségessége, a címezetlen reklámkiadványok kézbesítésével kapcsolatos túlterheltség, amelynek következtében a levélpostai küldeményeknél nehezen tartható a D+3 nap, mi a teendő az egy címhelyre bejelentett fiktív cégekkel, mivel erőteljesen rontja a kézbesítési arányt a sok esetben 20-30 értesítő helyszínen történő megírása, és egyéb gyakorlati problémák fogalmazódtak meg a bánki találkozón a meghívott szakmai előadóknak feltett kérdésekben. A tagozat jelezte a kézbesítőtáskák beázásának problémáját, valamint azt is, hogy a KSR-készülék nyakpántja erős kialakítása révén fojtogatásra alkalmas, és ez támadás esetén veszélyt jelent a kézbesítőkre nézve. Indítványozta a kézbesítési szabályok kisméretű, zsebben hordható, vízálló könyvecskében történő kiadását, ami nagy segítséget nyújthat a napi munka végzésében. Ismét előtérbe került a korkedvezményes nyugdíj bevezetésének igénye. A tagozat hangsúlyozta, hogy a kollégák egészségügyi állapotromlása azt eredményezi, hogy a nyugdíjkorhatár elérését követően az egészségügyi ellátás vendégeként élvezik „boldog nyugdíjas éveiket".

A tagozat 2014. májusi ülésén a legfontosabb kérdések között is kiemelt szerepet kapott a választási szóróanyagokkal kapcsolatos többletmunka elismerésére kiadott minőségi ösztönző meghatározásának és szétosztásának mikéntje, a létszámhelyzet, a létszámleépítés módja és a magánidőben végzett munka megjelenése a postai gyakorlatban.

2015. júniusi ülésén a szakterület súlyos gondjait vette ismét sorra a tagozat. A nagy fluktuáció mellett kevés új kézbesítő érkezik a postára, és akik jönnek is, szembesülve a feladatok súlyával, a felelősséggel, az elvégzendő munka mennyiségével és a meg nem fizetettséggel, szinte azonnal távoznak. A mentori rendszer segíthetne, azonban a gyakorlati munka során előforduló helyzetekre még nem mindig ad jó válaszokat. A szakképesítés megszerzésének a kézbesítőktől független gátjai vannak, ám ezek következtében nem tud önálló munkaerőként működni a mentorált, és a mentor sem kapja meg az őt megillető teljes juttatást. Erre a kérdésre a féléves tapasztalatok összegyűjtését és elemzését követően a következő tagozati ülésen térnek vissza a résztvevők.

Továbbfeszíti a létszámhelyzet okozta problémákat a kézbesítők egymást helyettesítése, a járások állandó felosztása, akár halmozottan is. Ebben a helyzetben kell megoldani a küldemények átfutási ideje és a sikerességi mutató javítását, a tömegesen megjelenő címezetlen küldemények szűk határidejű, minőségben végzett kézbesítését.

Napirenden szerepelt a megfelelő járásnyilvántartó rendszer és az OLK összehangolásának szükségessége, a nemzetközi küldemények számának növekedéséből és szabványtól eltérő méretükből adódó nehézségek kezelésének módja. A Nemzeti Konzultációs Levelek külön kezelése és őrzése kapcsán felmerült a zárható kézbesítői tartály és/vagy kézikocsi biztosításának kérdése. Problémaként jelezték a résztvevők, hogy a kerékpárok meghibásodása esetén nem biztosított a mentés, a pótlás és a gyors javítás.

A szakképesítés megszerzésének gyorsítását, a reggeli oktatások jobb szervezését, hatékonyabbá tételét vetették fel megoldandó kérdésként annak érdekében, hogy az oktatás valóban az értékesítési tevékenység támogatását szolgálja.

A létszámhelyzet részletekbe menő elemzése kapcsán a Kézbesítő tagozat egybehangzóan fogalmazta meg azt a véleményét, hogy a további szűkítés ellehetetleníti az üzemképességet.

Szállítási tagozat

A szakterületen zajló vezetőváltás következtében előre megfogalmazott és írásban feltett kérdéseire nem kaphatott kielégítő választ a meghívott szakmai előadóktól a beszámolási időszak első ülésén több olyan témában a tagozat, amelyek az éppen folyamatban lévő KSZ-tárgyalásokat is érintették. Tájékoztatást kaptak azonban a PDA használata kísérleti fázisának tapasztalatairól, vitát folytattak a gépkocsivezetők munkaruha- és védőital-ellátásáról, amelynek során félreértést is sikerült tisztázni a rövidnadrág használatának bevezetéséről a gépkocsivezetőknél – ez később bevezetésre is került. Kiemelt fontosságú kérdésként kezelték a különböző alkalmassági vizsgálatok, igazolványok és egészségügyi alkalmassági hatósági ellenőrzéseket igazoló iratok beszerzését és azok költségeinek megtérítését a munkavállalók számára. Mivel ebben nem tudtak megegyezésre jutni, ezért további konzultációk lefolytatásában állapodtak meg, melynek eredményeként hat igazolvány beszerzési költségeit átvállalta a munkáltató azzal a feltétellel, hogy ha a munkavállaló meghatározott időn belül kilép, köteles ezeket visszatéríteni.

2011. évi második ülésének napirendjén a Magyar Postánál bevezetendő gépjárművezető-ösztönző kérdése és a PDA kezelésével kapcsolatos feladatok, gyakorlati problémák megbeszélése szerepelt. Nem közeledtek az álláspontok a gépjárművezető-ösztönző kérdéskörében. A szakmai oldal továbbra is a levezetett kilométerek alapján kívánta bevezetni az ösztönzőt, a tagozat szerint ez az adat önmagában nem tükrözi a gépjárművezetéshez kapcsolódó egyéb, postás-szakmai tevékenységek elismerését. Ezt az álláspontot azonban nem sikerült érvényesíteni, így az ösztönző kifizetésének feltételei változatlanok maradtak.

A májusi ülésen az új szakmai megbízatása miatt lemondó tagozatvezető helyére a korábbi alelnököt választotta vezetőjéül a testület. A továbbiakban a bérfelhasználás, bérkompenzáció hatása a pótlékokra, szabadság-, túlóra-felhasználás, létszámhelyzet, 2012. évi ösztönzők kifizetésnek feltételei, a 2011-ben

kifizetett gépjárművezetői ösztönző témakörökben, illetve a csomagos PDA-eszközök használatáról, a kerékpár, segéd- és nagymotor, gépjárművek beszerzésről kapott tájékoztatást a tagozat a meghívott szakmai előadóktól, akik válaszoltak a helyben felmerülő kérdésekre is.

Írásban fogalmazta meg előre kérdéseit a tagozat a 2013-as bánki találkozóra is. Napirenden szerepelt többek között a gépkocsi- motorkerékpár- kerékpár-beszerzés, -csere, -javítás, a csomagkézbesítés helyzete és várható megoldások a küldemény-darabszámok növekedésének tükrében (súlyhatár, veszélyes tartalmú küldemények, PS küldemények kézbesítése.) Téma volt a parkolási gond, az informatikai hálózat helyzete, fejlesztések, eszközök állapota és javítása (PDA, GPS), a gépkocsivezetői létszámhelyzet és a megfizetettség, a fluktuáció, a képzés mellett a bevezetésre kerülő új rendszerek alakulása (menetlevél-rögzítés; gépkocsifigyelő-rendszer, MRT, GKR, IRR), a betanulás-betanítás, a felvetődött problémák kezelése és az elektromos útdíj hatásai a szállításra. A tanácskozáson le nem zárt kérdéseket szintén írásban juttatták el a PSZ elnökének azzal a kéréssel, hogy átfogó és teljes körű tájékoztatást, vitát kezdeményezzen a munkáltatónál, szakmai nap keretében.

A logisztikai területen történt vezetői személyi változások miatt a tagozat 2014-ben egy alkalommal tartott teljes létszámban testületi ülést, amelyen a meghívott szakmai előadók egyéb elfoglaltság miatt csak igen rövid ideig tudtak részt venni. Így a tagozat a létszám- és eszközhiányra, illetve nem megfelelő állapotra, az alacsony bérekre, a hatalmas fluktuációra és még sok egyéb nehézségre vonatkozó kérdéseit javarészt írásban, valamint a PÉT ülésén tette fel.

A PSZ munkájához az előterjesztések véleményezésével, illetve a PÉT-re, az őszi szakmai napra és a csomagkézbesítéssel kapcsolatos egyeztetésekre kérdésekkel és észrevételekkel készültek. A KSZ-tárgyalások során érveltek a gépkocsi átadás-átvétel idejének csökkentése ellen, melynek hatására a munkáltató elállt a javaslattól.

A Postaautó Duna Zrt. a Magyar Posta leányvállalatként működik a Posta Csoporton belül. A szakszervezeti tagságot vállaló munkavállalói a Szállítási tagozaton keresztül integrálódnak a Postás Szakszervezetbe. A beszámolási időszakban jónak mondható volt az együttműködés a szakmai vezetéssel, rendszeresek voltak a szóbeli illetve írásos egyeztetések és konzultációk. A kért információkat minden esetben megkapta a tagozat. Az éves megállapodások során eredményként könyvelhető el, hogy a VBKJ összegét sikerült megtartani, és a belső tartalmát a dolgozok igényeihez igazítani. Ugyancsak eredményesek voltak az évenkénti KSZ-tárgyalások is, a megállapodások minden esetben a munkavállalók érdekeit szem előtt tartva születtek meg.

RÉTEGTAGOZATOK EGYÜTTMŰKÖDÉSE

Működése hatékonyabbá válásának érdekében vonta szorosabbra a Női tagozat kezdeményezésére együttműködését a PSZ két rétegszervezete még 2011-ben. A családi és sportnapok szervezésében, a szépkorúak búcsúztatásában közösen vállalt feladatok megerősítették kapcsolatrendszerüket a területi középszervekkel is. Az együttműködés keretében a Női és Ifjúsági tagozat közösen foglalkozott az Esélyegyenlőségi tervvel, a Munka törvénykönyve változása után kialakuló helyzet elemzésével és a munkahelyi stressz kérdéskörével.

Ez az együttműködés szolgált hátteréül az UNI-Europa által meghirdetett Mentor programban való együttes részvételnek is. A mindkét rétegtagozat cikluson belüli munkáját meghatározó program során előtérbe került a tagozatokon átívelő csapatmunka fontossága. 2012 szeptemberében az UNI-Europa Női Tagozata hozott döntést arról, a 2013-2015-ös években kiemelt figyelmet kell fordítani a nők és az ifjúság közös programjára, a Mentor programra, amely a szakszervezeti vezetők utánpótlás-nevelése mellett a nők vezető szerepének további erősítését szolgálja az érdekvédelemben. Lényege, hogy az idősebb tisztségviselők közvetlen, napi kapcsolat útján adják át tudásukat fiatalabb pályatársuknak. A párok szerződést kötnek, melyben rögzítik az együttműködés témáit, feltételeit és dokumentálják eredményeiket.

A PSZ Ifjúsági és Női tagozata 2013-ban együttes határozatot hozott a Mentor program szélesebb körben történő gyakorlati alkalmazásáról. Ennek értelmében nyolc mentor és mentorált kötötte meg személyre szabott szerződését, rögzítve együttműködésük feltételeit. Az összegyűjtött dokumentáció a két rétegtagozat munkája értékelésének alapjául is szolgál, emellett azonban az UNI-Europa Női Tagozatának

tevékenységét is segíti. Az UNI ugyanis a programban résztvevő valamennyi ország tapasztalatait feldolgozva olyan módszertani kézikönyvet állít össze, melynek alkalmazásával Európa után az egész világra kiterjeszthető lesz a nők szerepének erősítése az érdekvédelmi szervezetek vezetésében.

A két tagozat az együttműködés jegyében állította össze azt a szakszervezetek működésére és az információcserére vonatkozó, postán belüli közvélemény-kutatásra alkalmas kérdéscsoportot is, amely a PSZ honlapján, mindkét tagozat logójára kattintva elérhető és megválaszolható.

Ifjúsági tagozat

Háromszor történt váltás az Ifjúsági tagozat vezetésében a beszámolási időszakban, ez azonban nem befolyásolta negatívan az érdemi tevékenységet. A tagozat legfőbb célja, hogy a Magyar Postánál dolgozó fiatalokat megszólítsa, lehetőséget adva ezáltal arra, hogy olyan közösség részesei legyenek, amely speciális problémáikra, az őket érintő kérdések megoldására koncentrál. Az eltelt öt év alatt a szervezet olyan fórummá vált, amely együttgondolkodva, megoldást keresve képviseli a fiatal szakszervezeti tagok érdekeit, úgy, hogy közben közösséget teremtenek. A bánki találkozó keretében erősítették a kapcsolatot a PSZ szakmai tagozataival, szorosan együttműködtek az MSZOSZ tagszervezeteinek ifjúsági szervezeteivel és a magyarországi civil szervezetekkel. A Postás Szakszervezet több középszervénél már megalakult Ifjúsági Bizottságok munkájára is támaszkodva egy-egy országos jelentőségű szakmai, vagy éppen életviteli, családi, egészségügyi, oktatási helyzet kapcsán készülnek a megoldási javaslatok kidolgozására.

Súlyt helyeztek a nemzetközi kapcsolatok gondozására is. 2012 júliusában Ausztria, a Cseh Köztársaság, Szlovákia és Magyarország szakszervezeti ifjúsági küldöttei között léptek fel a jobboldali szélsőségek ellen, 2013 februárjában az UNI-Europa Ifjúsági Tagozatának háromnapos konferenciáján vettek részt, ahol több olyan fontos elhatározás is született, amelyek utat jelenthetnek az európai fiatalságot, ezen belül a Magyar Posta fiatal munkavállalóit is leginkább foglalkoztató problémák megoldásához. A Határon Átnyúló Együttműködés program keretében vettek részt az Osztrák-magyar ifjúsági Szakmai Napok rendezvénysorozaton, melynek témája a fiatalok jövője az érdekvédelemben volt.

Női tagozat

A 2011 februárjában megalakult tagozat tevékenysége nem előzmények nélküli. Elődje, a női választmány évtizedek óta képviselte a rétegérdekek megjelenítését a Postás Szakszervezet munkájában. A tagozat célja, hogy a mindennapi munkában is figyelemmel kövesse a nők helyzetét, védelmét az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség tekintetében, az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének érvényesülésében. Megalakulásakor feladatául tűzte ki, hogy fokozott figyelemmel kíséri a Magyar Postánál a kisgyerekes anyák helyzetét, a munkába visszakerülő és részmunkaidőben foglalkoztatott kismamák munkakörülményeit, a 45 év feletti munkavállaló nők helyzetét. Szorosan együttműködik az ágazati szakszervezetek női tagozataival, bizottságaival, és továbbfejleszti nemzetközi kapcsolatrendszerét annak érdekében, hogy a nők képviseletében egységes fellépés valósuljon meg az Európai Unióban.

E célkitűzések jegyében vettek részt a tagozat küldöttei „A nők és a társadalom", „Számvetés: a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét célzó politika Európában" című rendezvényeken, foglaltak állást a nők korengedményes nyugdíjazási lehetőségének megmaradása mellett, illetve a kormány abortuszpolitikájával szemben már a megalakulás évében.

A tagozat küldöttei rendszeresen részt vettek a munkavállaló nők évente megrendezett konferenciáin, amelyeket a magyarországi szakszervezeti konföderációk nőszervezetei és a „Nők a Holnapért" Alapítvány a Friedrich Ebert Alapítvány támogatásával, a nők élethelyzetének súlyponti kérdéseit napirendre tűzve szerveztek.

Területi szervezetek működése

A Postás Szakszervezet munkájának országos lefedettségét a középszervek biztosítják. Területi feladatként ellátják az alapszervek képviseletét, azok szervezetpolitikai tevékenységének koordinálását és

támogatását. A Postás Szakszervezet Alapszabályával és Szervezeti és Működési Szabályzatával összhangban önállóan alakítják ki saját szervezeti és működési szabályzatukat és határozzák meg szervezeti felépítésüket.

2015. július 7-éig bezárólag valamennyi területen befejeződött a tisztújítás, megtörtént a bizalmiak, alap- és középszervi titkárok választása. A területek vezetői elkészítették és testületeik rendelkezésére bocsátották az elmúlt ötéves tevékenységet összefoglaló beszámolóikat.

E beszámolók összegzésének tanúsága szerint a területi szervezetek életében kiemelt fontosságú volt a jogsegélyszolgálatok működtetése, amelyek a szakszervezeti tagok számára ingyenesen, a tagsági viszony alapján nyújtanak szolgáltatásokat jogi felvilágosítás, tanácsadás, beadvány-szerkesztés, szerződés-készítés keretében, illetve látnak el jogi képviseletet perben és peren kívül a munkáltatóval szemben, továbbá bíróságok és más hatóságok előtt, kivéve a büntető- és társasági jogi ügyeket.

A középszervek a több lépcsőben lezajló jelentős szervezeti és személyi változásokat követően, korántsem szakszervezet-barát környezetben építették újjá munkaügyi kapcsolataikat, kezelték a helyben megoldható problémákat, illetve közvetítették azokat, amelyek magasabb szintű megoldást igényeltek. A tagmegtartás- toborzás érdekeit is szem előtt tartva kiépítették saját, az információk oda-vissza áramlását szolgáló rendszereiket, és családi-, sportnapok, kirándulások, színházlátogatások szervezésével, támogatásával járultak hozzá a szabadidő méltó eltöltéséhez, erősítették a szakszervezet közösségmegtartó szerepét.

Tagtoborzás

A szakszervezetekhez való általános viszonyulás, a Magyar Postánál végbemenő „létszám-racionalizálás" és a nők negyven éves munkaviszonnyal történő nyugdíjba vonulásának lehetősége érzékeny veszteséget okozott a taglétszámban. Ezért a folyamatosan zajló területi tevékenység mellett, az MSZOSZ által kiírt pályázatokhoz csatlakozva két alkalommal, 2013-ban és 2014-ben központilag is szervezett országos tagtoborzó kampányt a Postás Szakszervezet.

A kampányok célja a taglétszám megtartása, illetve növelése mellett a fiatalok, a postai munkavállalók 35 év alatti korcsoportjának megszólítása volt, csatlakozva ezzel az UNI-Europa Ifjúsági Tagozata programjához is, amely arra biztatja valamennyi tagszervezetét, hogy készítsék fel fiatal tagjaikat kulcsfontosságú szerepükre a jövő alakításában.

A két kampány lebonyolításában részt vevő tagok és tisztségviselők kompetenciafejlesztő, illetve motivációs tréningeken vettek részt, munkájukat szórólapok, szóró ajándékok támogatták. Elsősorban a fiatalok számára készült az a nyereményjátékot is tartalmazó szórólap, amelyet az Ifjúsági tagozat tagjai a személyes toborzás során adtak kézbe. A „totók" 13+1 kérdésére helyesen válaszolva a kitöltő alapfokon teljes képet kapott a szakszervezetek tevékenységi köréről, jogairól, feladatairól. A szelvények visszaküldői közül két sorsolás során 10-10 szerencsés beküldő nyert Posta Paletta Ajándék Utalványt.

A kampányok várakozáson felüli eredményt hoztak, az új belépők száma sokszorosan meghaladta az eredeti célkitűzéseket. Emellett azonban továbbra is érvényesültek a taglétszámot negatív irányban befolyásoló tendenciák, így a kampányok eredményeivel csupán a veszteségek mértékét sikerült jelentősen mérsékelni.

Oktatás

A beszámolási időszak minden évében készült oktatási program, amely az alapismeretektől a kommunikációs készséget fejlesztő tréningekig bezárólag tartalmazta a fontos ismereteket. A Postás Szakszervezet tisztségviselői a saját szervezésű képzéseken túl mind a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, mind az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés, majd 2015-től a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája által felajánlott képzéseken és tanfolyamokon is részt vettek.

Az MSZOSZ „Tudásalapú érdekvédelem projekt" keretében, az ÉTOSZ szervezésében és lebonyolításában 2011 szeptemberében és novemberében két helyszínen (Budapest és Balatonszemes), összesen 2+3 nap időtartamban, továbbá 2012 áprilisában és júniusában hét helyszínen 2-2 napos tagtoborzó tréningen (kommunikáció, tárgyalástechnika, szervezetfejlesztés) vettek részt tisztségviselőink.

Már e kurzusok szervezésénél megmutatkozott, hogy mennyire nehéz néhánynapos, bentlakásos képzésre kiemelni a munkából különböző tisztségeket betöltő tagjainkat. Ezért ettől kezdve a képzéseket igyekeztünk más rendezvényekkel is összevonva lebonyolítani, például választmányi ülés alkalmával tartottunk tréningeket.

A korábbi ciklus tapasztalatait felhasználva Budapesten kívül már vidéki helyszíneken is zajlottak tréningek, figyelemmel a posták létszámhelyzetére, a helyettesítési lehetőségek szűkösségére.

A 2012 decemberében elkészült HR-oktatási kézikönyvet elektronikus úton megküldtük a területi titkároknak azzal, hogy a közel 120 oldalas kiadványt minél szélesebb körben terjesszék az alapszervezeti titkárok körében.

2013-ban és 2014-ben az MSZOSZ tagtoborzó projektje keretén belül különböző helyszíneken valósítottuk meg a tisztségviselők továbbképzését kompetenciafejlesztési, motivációs és marketingtámogatási tréningek szervezésével. A tematikák úgy kerültek összeállításra, hogy az adott tréningek a hatékony és eredményes érdekképviseleti munkát javítsák, figyelemmel a tagság megtartására, illetve új tagok beszervezésére, a munkahely védelmére a megváltozott külső körülmények között.

2014-ben a hatályos Kollektív Szerződés 245 példányát juttattuk el a titkároknak, illetve bizalmiaknak személyes használatra, tanulmányozásra.

2015 áprilisában egy területi titkár és egy szakértő vett részt a LIGA AKADÉMIA Alapítvány „Az Új Munka törvénykönyve bevezetésének tapasztalatai" című képzésén.

A gazdasági felelősök továbbképzésére szintén minden évben nagy súlyt fektettünk a folyamatosan változó személyi jövedelemadó és társadalombiztosítási szabályozásokra, valamint egyéb törvényi változásokra tekintettel, figyelemmel az alapszervek gazdálkodására. Ennek érdekében mind a központi, mind a regionális továbbképzési lehetőségeket kihasználtuk.

Tagkártya bevezetése

Szakszervezetünk szolgáltatásainak sorát gazdagítja a 2012 májusában bevezetett névre szóló tagkártya, amely, pótolva a valamikori tagsági könyvet, igazolja például a jogosultságot a jogsegélyszolgálatok igénybevételénél, és emellett további kedvezmények biztosítására is lehetőséget teremtett.
Régóta jogos igényként jelentkezett ugyanis, hogy a Postás Szakszervezet, igazodva sok más nagy szervezet, vállalat gyakorlatához, biztosítsa a tagok számára, hogy tagkártya használatával juthassanak kedvezményes szolgáltatásokhoz és vásárlási lehetőségekhez.

Új szolgáltatásunk nem kész „terméket" kínál, hanem közösségünk kreativitására bízza, hogy olyan csomag álljon össze és bővüljön folyamatosan, ami az ország minden területén a családi, jövedelmi és életviteli viszonyokra tekintettel megfelelhet valamennyiünk igényeinek.

E cél elérésének érdekében minden tagunk részt vehet a kártyaelfogadó-helyek gyűjtésében, a szerződések előkészítésében és megkötésében. Lelkes tagjainknak köszönhetően 2012 augusztusában már tíz helyen fogadták el országszerte tagkártyánkat a szolgáltatók. A folyamatos munka eredményeként mára közel 150 partnerrel, 376 helyen állunk szerződésben. Honlapunkon (postasszakszervezet.hu) részletes adatbázis áll az érdeklődők rendelkezésére, amelyben megyei bontásban, akár szolgáltatásonként is lehet keresgélni. A Postás Dolgozó minden számában felhívjuk a figyelmet erre, és rendszeresen kérjük tagjainkat, továbbra is vegyenek részt a lakóhelyük szerinti tagkártya-elfogadóhelyek számának növelésében, a szolgáltatások körének bővítésében.

A tábla 2015 augusztusának adatait mutatja

SZOLGÁLTATÁS	ELFOGADÓHELYEK SZÁMA
Autó és motor alkatrészek, javítás, műszaki vizsga	45
Divat és ruházat, cipő, bizsu, turkáló	14
Egészségügyi, gyógyászati segédeszközök, optika	33
Élelmiszer, vegyi áru	7
Étterem, pizzéria, cukrászda	15
Fitness, masszázs	8
Gyerekjáték	58
Iroda és nyomda, polírozás	8
Kultúra, színház, könyvtár	3
Lakás, háztartás, festék, barkács, építés	38
Oktatás, autóiskola	1
Sport, kerékpár, horgászat, teke	7
Strand, fürdő és uszoda	5
Szabadidős programok	3
Szállás és vendéglátás	15
Számítástechnika	2
Szépségápolás és fodrász	29
Szórakoztató elektronika, alkatrészek	7
Utazás, közlekedés	1
Virágüzlet, ajándékbolt	18
Egyéb szolgáltatások (autómosás, képkeretezés, ablak-redőny)	12
Temetkezési szolgáltatások	47

Az igénybe vehető kedvezmények skálája széles, gyakorlatilag életünk szinte minden mozzanatában hasznosítható. Ám a területi hozzáféréssel még nem lehetünk elégedettek. Igaz, ha elutazunk az ország egy másik részébe, tájékozódhatunk előre, hogy ott-tartózkodásunk alatt milyen kedvezményes szolgáltatásokra, vásárlásokra jogosít fel tagkártyánk, ám a kitűzött cél az, hogy a tagsági viszonnyal együtt járó kedvezmény minden postásszakszervezeti tag számára lakóhelyén hasznosuljon teljességgel, hogy optimális esetben akár még a tagdíjat is „visszakaphassa".

Kommunikáció, információáramlás

A Postás Szakszervezet folyóirata, a Postás Dolgozó a napilap-szerepet betöltő honlap mellett összefoglaló, értelmező, szolgáltató jellegű írásokkal segíti szakszervezeti tagjaink tájékozódását a munka világában, a postai, hazai és nemzetközi szakszervezeti események és összefüggések megismerésében. A jogsegélyszolgálat-rovatban a PSZ jogtanácsosai értelmezték a Munka törvénykönyve változásait, figyelemmel és magyarázattal követik a KSZ módosításait. Évente, afféle „kincses kalendáriumként", táblázatcsokorba gyűjtve jelennek meg „Mi mennyi..." cím alatt a bérek, illetmények, járulékok, illetve különféle adóvonzatok aktuális számai és szabályai, nem csak a postások, hanem a család minden munkavállaló tagja számára hasznosíthatóan. A lap hátsó borítóján állandó felhívásként – Ne írj alá, míg nem tájékozódsz! – jogsegélyszolgálataink elérhetőségei szerepelnek.

A honlappal párhuzamosan itt is megjelennek, bár a terjedelmi szempontokat figyelembe véve röviden, a közösségi élet, a nyugdíjas klubok hírei, tekintettel arra, hogy a postás társadalomban nem mindenki rendelkezik számítógéppel, illetve egyre kevesebb munkahelyen van lehetőség honlapunk megtekintésére.

Az előző ciklusban kialakult hirdetéspolitikai gyakorlatnak megfelelően továbbra is térítésmentesen és csak olyan hirdetéseket jelentetünk meg, amelyek szakszervezetünk tagjai számára kedvezményeket ajánlanak. A tagkártya bevezetését követően szerződéses partnereink rendelkezésére állunk abban is, hogy egy-egy akciójukat kiemelten jelenítjük meg, illetve külön kérésre az újonnan csatlakozó partnerek szolgáltatásait részletesen ismertetjük a lapban és a honlapon egyaránt.

Az olvasási szokások megváltozásáról érkező visszajelzések és a költségtakarékosság igénye játszott szerepet abban, hogy 2013-tól megváltoztak a folyóirat szerkesztési és előállítási körülményei. A korábbi

havi, 20 oldalas megjelenéssel szemben kéthavonta, átlagosan 12-16 oldalnyi terjedelemben, a színes borító mellett fekete-fehér belső oldalakkal jelenik meg az újság. A szerkesztői feladatokat a külső vállalkozótól a Postás Szakszervezet munkatársa vette át, munkáját háromfős szerkesztőbizottság segíti.

A névre szólóan fóliázott terjesztés helyett az alapszervi titkárok tagjaik igénye szerint adják le példányszámra vonatkozó rendeléseiket a Központ munkatársánál, így elkerülhetővé válik a felesleges példányok nyomtatása, ezzel is csökkentve a folyóirat előállítási költségeit.

A Postás Dolgozó mellett honlapunk (**www.postasszakszervezet.hu**) biztosítja a tagság és az érdeklődő kívülállók rendszeres tájékoztatását.

2012-ben született döntés az akkor már hat éve működő honlap megújításáról, továbbfejlesztéséről. Jelenlegi arculata és szerkezete négyfős team munkáját tükrözi, amelynek során figyelembe vettük a tagoktól és tisztségviselőinktől beérkezett javaslatokat is. A fejlesztés természetesen nem fejeződött be, igyekszünk a folyamatosan megújuló igényeknek megfelelő műszaki és tartalmi megoldásokat megtalálni, beépíteni.

2013. január 5-től fogadja honlapunk megújult dizájnnal látogatóit. A korszerű monitorok felbontásához igazodva immár nagyobb teret tölt ki a képernyőn a tartalom, és honlapunk megfelel annak az elvárásnak is, hogy a felhasználók minél kevesebb kattintással juthassanak el az érdemi információhoz. A fejlesztés során fontos szempont volt a vizualitás, ezért a látogatók számára megszokott és ismerős arculati színvilág megtartása mellett a kezdőlapon a tartalomra utaló képeket, grafikákat, logókat alkalmaztunk „nyomógombként", és a korábbi szöveges megoldás helyett a Postás Dolgozó korábbi számait is borítóképükre klikkelve érhetik el az érdeklődők az archívumban, ahol 2005-ig visszamenőleg olvasható valamennyi, ebben az időszakban megjelent lapszám.

Kiemelten fontos három szolgáltatásunk, az újság, a sajtószemle és a tagkártya-elfogadóhelyek adatbázisa képi megjelenésükben is főhelyet kapott a kezdőlapon. A tagkártya-elfogadóhelyek grafikájára klikkelve az adatbázis mellett a szolgáltató cégek ismertetői, tájékoztató anyagai, logói is megjelennek itt, többségüknél „átugrási" lehetőséget biztosítottunk saját honlapjukra.

Honlapunk új szolgáltatásai között egy űrlapfelületet biztosít interaktív kapcsolatot (pl. kérdésfeltétel, üzenet továbbítása stb.) tagjaink és az elnökség között.

2012. január 5-től vagyunk jelen a Facebook közösségi oldalán. Itt még jobban előtérbe kerül a kétoldalú kapcsolattartás jelentősége a „szabad" – ám általunk moderált – beírásoknak köszönhetően. (A PSZ tagozatai közül a Felvételi, Ifjúsági, Kézbesítő, Női és Szállítási önállóan is jelen van a közösségi oldalon.)

Az adatok szerint sokan látogatják és osztják meg a Postás Szakszervezet híreit. Az elnöki vezércikkeket mindig nagy érdeklődés fogadja, általában 6-9 ezren olvasták az eddig megjelenteket. A Postás Dolgozónak 400-500 olvasója van a közösségi oldalon keresztül, a szakszervezeti életet bemutató írások, képek fogadtatása a közölt értékek között mozog. Sajtószemlénk is elérhető, napi 80-100 rendszeres olvasója van.

A PEB beszámolója a gazdálkodásról

A Postás Szakszervezet kongresszusa 2011. március 26-án választotta meg Pénzügyi Ellenőrzési Bizottságának (PEB) kilenc tagját. Nyugdíjba vonulások és lemondások miatt a 2013. november 7-i munkakongresszus négy új tag választásáról döntött.

A PEB a feladatait minden évben az előzetesen elfogadott munkaterve alapján végezte, általánosságban az alábbiak szerint:

- az év második negyedévében az előző évi költségvetés teljesítésének, a tárgyévi költségvetés tervezetének véleményezése, egyes tételek szúrópróba-szerű vizsgálata,
- a második negyedévben a PSZ előző évi egyszerűsített éves beszámolója mérlegének és eredmény-kimutatásának ellenőrzése,

- a harmadik negyedévben az adott év költségvetés időarányos teljesítésének véleményezése, egyes tételek szúrópróba-szerű kontrollja.

Az ellenőrzések nem minden esetben bizottsági ülések keretében történtek, mivel a testület tagjainak kétharmados jelenléte több esetben nem volt biztosítható. Ezekben az esetekben elektronikus információáramlás útján végeztük a felülvizsgálatokat.

Kérdéseinket, észrevételeinket, javaslatainkat emlékeztetőben, illetve jegyzőkönyvben rögzítettük és a PSZ elnökének megküldtük. Ezek között voltak olyanok, amelyek arra irányultak, hogy az általunk ellenőrzött adatok áttekinthetőbbek, érthetőbbek legyenek nemcsak a PEB, hanem a választmány részére is. Erre azért volt szükség, a költségvetés ellenőrzésére, átnézésére kevés idő áll rendelkezésre. Az általunk jelzett hiányosságok a dokumentumokban javításra kerültek.

A tagozatok beszámolóinak egységessé tétele azonban többszöri felszólításunk ellenére sem valósult még meg.

Még 2010-ben ajánlottuk, hogy készüljön egy üdültetési szabályozás. Ez 2012-ben került kiadásra.

2014-ben kértük a 2011-től hatályos „A Postás Szakszervezet kiküldetéseinek szabályzata" frissítését. A Választmány a PEB által véleményezett, aktualizált szabályozást az őszi választmányi ülésen elfogadta.

A PEB a Postás Szakszervezet gazdálkodását a 2011-2015. évekre vonatkozóan történő ellenőrzései alapján megfelelőnek találta. Ezen időszakban a szervezet a körülményekhez képest kiegyensúlyozott gazdálkodást folytatott.

www.postasszakszervezet.hu