

Beszámoló a 2016-2020-as évekről



Tartalom

Bevezető	3. oldal
Bérlpolitika, keresetek, jövedelem	6. oldal
Foglalkoztatáspolitiká	18. oldal
Az üzemi tanács tevékenysége	19. oldal
KSZ módosítások a két kongresszus között eltelt időszakban	23. oldal
Munkavédelmi érdekképviseleti tevékenység	24. oldal
Nemzetközi tevékenység	33. oldal
A Postás Szakszervezet testületei	36. oldal
A Postás Szakszervezet szolgáltatásai	37. oldal
Adatvédelmi szabályozások	38. oldal
A Postás Szakszervezet információs rendszere	38. oldal
Az Fb és a PEB beszámolója	39. oldal

Bevezető

A beszámolási időszak legfőbb jellemzője volt, hogy egyre szűkülő lehetőségek között egyre keményebb munkával kellett megőriznünk a szakszervezeti munka értékeit és eredményességét. A Magyar Postát is utólérte a munkaerő piaci helyzetből adódó létszámhiány és az egyre növekvő fluktuáció. Még inkább felerősödött a hosszú postai munkaviszony, a szakmai tapasztalat fontossága, továbbra is jellemző maradt a postások túlterheltsége. A szakszervezeti munkában is érzékeltette hatását a postaszakmai feladatok növekedése. Ez az irány a ciklusra elfogadott Programunk megfogalmazásakor már érzékelhető volt, a folyamatok felgyorsulását és erőteljességét azonban nem lehetett előre megjósolni.

Az infrastruktúra fokozatos leépülése leglátványosabban a Központ munkáját érintette. Két költözésen vagyunk túl. Első körben még az elnökségi munkának is teret engedő méretű helyiséget biztosított számunkra a munkáltató, végleges elhelyezésünk azonban már három munkatárs zavartalan munkavégzését sem teszi lehetővé. A taglétszám alakulásának következtében munkafeladat-összevonásokat kellett alkalmaznunk ahhoz, hogy tevékenységünk összehangolását a sok éve kialakult gyakorlat szerint végezhessük, és eredményeinkről a tagságot érdemben és időben tájékoztathassuk.

A keresetfejlesztés, a foglalkoztatás, az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtése, megőrzése, a csoportos és egyéni érdeksérelmek rendezése érdekében a munkáltatóval az egykapus rendszer által lehetővé tett módon, levelezés és egyeztetések formájában tartottuk fent a kapcsolatot. Annak ellenére, hogy gyakori tapasztalatunk szerint a munkáltató mellőzi a folyamatos tájékoztatást, jelentős gyakorisággal kezdeményeztünk egyeztetéseket a területekről érkező, országosan jellemző, helyi szintű vagy egyéni munkavállalói észrevételek, javaslatok nyomán. Véleményünknek minden alkalommal hangot adtunk, és igaz, volt, hogy csak utólag, de számos esetben érvényre is juttattuk.

Legfőbb céljaink - a munkahelyek és a munkaerő megtartása, a tisztességes megélhetést biztosító jövedelem, a létszám és az elvégzendő feladatok arányának kiegyenlítődése, a postások tudásának megbecsülése - érdekében az adott körülmények között is készek voltunk - és leszünk is – egyeztetésre a Magyar Posta jövőbeli stratégiájáról és a várható átalakításokról.

A folyamatosan növekvő munkavállalói leterheltség miatt tisztségviselőink munkából történő kiemelése is egyre több nehézségbe ütközött. Ez a tagozati munka minőségére is rányomta bélyegét. A szakmai szempontok mellett ezért is került sor a Feldolgozási és a Szállítási Tagozat összevonására, illetve a Női és az Ifjúsági Tagozat beolvasására az Esélyegyenlőségi Tagozatba. Ugyanezen okból csatlakozott a Vezérgazgatósági Alapszervezet a Budapesti TSZB-hez.

A munkavállalókat közvetlenül érintő információk megjelenítésének feltételei is lényegesen szigorodtak a beszámolási időszakban. Fájdalmas veszteségként megélve függesztettük fel nagy múltú folyóiratunk, a Postás Dolgozó kiadását. Hiányának pótlására fejlesztettük tovább a Hírvivői hálózatot, mellyel végső célunk az, hogy a feladatot vállaló kollégák az ország valamennyi postai munkahelyén a lehető legrövidebb idő alatt, zárt rendszerben, a Központ által kiadott egységes és ténylegesen valóságtartalmú információt juttassanak el a tagsághoz.

Ebben a ciklusban került felszámolásra - munkáltatói nyomásra - a Postás Szakszervezet 1963 óta működő könyvtára is, amely a 2010-es évek elején még napi szinten 15-20 látogatót szolgált ki Budapesten. Látogatottsága folyamatosan csökkent, így a közel 15 ezres gyűjteményt „A Könyveket a szórványba Alapítvány” segítségével, a Miniszterelnöki Hivatal szervezésében egy kárpátaljai magyar főiskolának adományoztuk.

A nehézségek ellenére, vagy talán éppen általuk inspirálva, számos olyan megoldásra jutottunk a beszámolási időszakban, amelyek bővítik a tagság számára elérhető szolgáltatásaink sorát és minőségét, illetve segítik szakszervezeti munkánk eredményességét. Egy részük partnereinkkel való együttműködési lehetőségeink jobb kihasználását, más részük gondolkodási irányunk elmozdulását jelenti. Tudjuk, hogy egyedül nem fordíthatjuk meg a munka világának nemzetközi trendjét, amelyben a szakszervezeteket tagságukkal támogató munkavállalók számának csökkenése mutatkozik, de arra törekedtünk, hogy ha létszámában kisebb is, de gyors, hatékony, ütőképes szakszervezetként működhessünk tovább.

Ennek érdekében történtek meg a Központ munkatársainak feladat összevonásai, a központi információküldés, a nehéz helyzetbe került szakszervezeti tagok támogatásának országosan egységes rendszerbe foglalása, az éves tagtoborzó akciók és a jeles napokon a tagság számára biztosított ajándékok arculati összehangolása. Megtörtént a területi SZMSZ-ek egységesítése. Szabályzatainkat aktualizáltuk.

Szorosabb együttműködést valósítottunk meg konföderációinkkal, a Liga Szakszervezetekkel. Tagjaink Liga tagkártyát kaptak, amelyekkel, a saját tagkártyánkkal igénybe vehető lehetőségekkel párhuzamosan egyebek közt pénzügyi szolgáltatásokkal és üzemanyag vásárlási lehetőségekkel is bővült a kedvezményes szolgáltatási kör. Ugyancsak a Ligán keresztül vehető igénybe az ingyenes JogPontok szolgáltatás, amely saját jogsegélyszolgálatunk mellett az ország 138 településén áll tagjaink rendelkezésére.

Támaszkodtunk konföderációinkra az oktatás szervezésében, a tananyagok, szakértői munkák biztosításában is. A következő ciklusban a Programban megfogalmazottak szerint kívánjuk ezt az együttműködést még szorosabbá tenni.

Egyedüli „reprezentatív”, azaz bérmegállapodás és Kollektív Szerződés kötésére jogosult postai szakszervezetként továbbfejlesztettük kapcsolatunkat a társ-szakszervezetekkel. Bár az együttműködés gyakran nem volt zökkenőmentes, soha nem hoztuk nyilvánosságra a konfliktusokat, olykor kompromisszumok mentén is közös álláspont kialakítására törekedtünk. Az elmúlt három évtizedben példa nélküli együttműködés sikereként könyveljük el a 2020-as esztendőre vonatkozó bérmegállapodás létrejöttét, amelyet végül a munkabéke megőrzésével és a társ-szakszervezetek egyetértésével sikerült aláírnunk.

A helyzet felismerése soha nem jelenthet egyet annak elfogadásával is. Bár tapasztalatból tudjuk, hogy jelenlegi tagságunk megtartása is embert próbáló feladat, nem mondtunk le arról, hogy a postások nagyobb csoportjaival sikerül megértetnünk, kiszolgáltattott helyzetükben milyen előnyöket jelenthet számukra a taggá válás.

A beszámolási időszakban lezajlott munkavédelmi képviselő és üzemtanács-választás eredménye ismét azt bizonyította, hogy támogatottságunk a társ-szakszervezetekéhez viszonyítva kiemelkedően magas. Ugyanez a következtetés vonható le két kérdőíves felmérésünk feldolgozási adataiból is. 2016-ban, a működőképességet veszélyeztető létszámhiány miatt végeztünk munkavállalói elégedettségi felmérést a tagság körében, idén nyáron pedig az elhúzódó bértárgyalások okán mértük fel, milyen mértékben támogatják a

postások a sztrájk lehetőségét. A 2016-os felmérésből leszűrt információkat beépítettük tagtoborzó munkánkba.

Tapasztalataink a taglétszámra vonatkozóan azt mutatják, hogy nagyobb munkavállalói réteget kedvezőtlenül érintő munkáltatói vagy kormányzati intézkedések nyomán érezhetően csökken. Befolyásoló tényező a jelentős fluktuáció is, újonnan beszervezett tagjaink egy részét rövid időn belül elveszítjük.

2020-ban a pandémia okozott jelentékeny nehézségeket, nélkülözniünk kellett a személyes találkozások, meggyőzés lehetőségét. Bár alap- és középszervezeti szinten mi is fokozottan gyűjtöttük a védekezés hiányosságaival kapcsolatos információkat, amelyeket azonnal továbbítottunk, a kormányzati és munkáltató reakcióidő lassú volt, a szükséges és elkerülhetetlen intézkedések nem születtek meg kellő időben. A beszerzett eszközök sem mindig megfelelő méretben és mennyiségben álltak rendelkezésre. Olyan új, különleges helyzet volt ez, amelynek tapasztalataira támaszkodniunk kell a későbbiek során a munkavállalók érdekeinek védelmében és a tagtoborzás eredményességének reményében egyaránt.

Összességében elmondhatjuk, hogy a beszámolási időszakban szintet lépett a Postás Szakszervezet. Elindult egy olyan együttgondolkodási folyamat, amely a fő irányok mentén lehetővé teszi, hogy speciális helyzetünkből kitekintve keressünk és találjunk együttműködő partnereket.

A Postás Szakszervezet elnöksége köszönetet mond minden tisztségviselőjének a nehéz körülmények között, sokszor magánidejük feláldozásával elvégzett áldozatos munkáért, tagságának a támogató együttműködésért.

A pandémia második hulláma előrevetíti, hogy tartósan megváltozik körülöttünk nemcsak a mindennapok, hanem a munka világa is. Felgyorsítja azt a folyamatot, amely az egész mögöttünk álló időszakot jellemezte, és amelynek kihívásaihoz nagy múltú, de modernizációra képes szakszervezetként megtanultunk alkalmazkodni. Ennek alapján a következő ciklusra vonatkozó Programunkat keretprogramként fogalmazzuk meg, melynek végrehajtását éves akciótervek keretein belül, témafelelős tisztségviselők kijelölésével, szükség esetén ad hoc bizottságok felállításával kívánjuk végigvinni.



Bérlpolitika, keresetek, jövedelem

A Postás Szakszervezet 2015-ben elfogadott Programja olyan bérlpolitikát irányzott elő, amely a postások keresetének a nemzetgazdasági átlaghoz történő felzárkóztatását, a bérbesűrűsödés kezelését és az alpbér meghatározó szerepének fenntartását tűzte ki minimális célul. A beszámolási időszakban eredményként könyveljük el a szenioritás elvének megjelenését és a hatékonyabb munkát végző és többletbevételt termelő munkavállalók teljesítményének elismerését a megállapodásokban.

Az elmúlt öt év összefoglaló értékelése

Az elmúlt öt évet jelentősen befolyásolták a Magyar Postát érintő állandóan változó körülmények, rohamosan változó piaci igények, a gazdasági növekedés és az ezzel együtt járó minimálbér és garantált bérminimum növekedés, az országra jellemző és a Magyar Postát sem kímélő munkaerő piaci helyzet.

A kormányzati intézkedések nem segítették az érdekvédelem munkáját. A jelentősen emelkedő minimálbér és garantált bérminimum pozitívnak értékelhető, viszont olyan óriási terhet rótt a munkáltatóra, amelynek kezelése kihívást jelent számára a mai napig is. Az öt éves ciklus alatt az eddigi gyakorlattól eltérően több éves megállapodásról is kellett egyeztetnünk és megállapodnunk. A három évre szóló megállapodás arra adott lehetőséget, hogy elkezdjük a felzárkózást, a bérbesűrűsödés kezelése érdekében. A problémát nem sikerült kezelni, a jövőben is fontos feladatunk lesz a bértárgyalások során.

Az alábbi táblázat visszacsatolást ad arról, hogy az átlagkeresetek jelentős növekedést mutatnak. A hároméves megállapodás - amely 2017-2019 évre vonatkozott - eredménye, hogy minden évben a munkaerő piacénál magasabb bérfejlesztést tudtunk elérni. Az átlagkereset mellett fontos vizsgálni az egy főre eső árbevételt is. Az öt év tekintetében szintén növekedés tapasztalható. Fontos megállapítani, hogy az átlagkereset emelkedés 2015 kivételével minden évben magasabb volt, mint az egy főre eső árbevétel változásának mértéke.

Átlagos állományi létszám, az átlagkereset és az értékesítés nettó árbevételének alakulása

Év	Átlagos állományi létszám fő	Átlagkereset (Ft/fő/hó)	Átlagkereset változás %	Értékesítés nettó árbevétele (millió Ft-ban)	Egy főre jutó árbevétel (millió Ft-ban)	Egy főre eső árbevétel változás %
2015	30 357	242 593	101,2	180 440	5,943	102,5
2016	29 667	253 365	104,4	179 054	6,035	101,5
2017	30 145	283 728	111,9	177 385	5,884	97,4
2018	29 915	316 319	111,4	186 813	6,244	106,1
2019	28 588	321 159	101,5	190 715	6,671	106,8

A jövőre vonatkozó bértárgyalások során a változó körülmények figyelembe vételével, összefogással, a támogatottság növelése mellett szakmai alapon kívánjuk elérni, hogy a

tulajdonos további támogatások biztosításával működjön közre - a munkaerő megtartása érdekében - a bérfelzárkóztatás folytatásában.

Célunk a közszolgáltatás zavartalan ellátása és az ügyfél-elégedettség megtartása. Ennek érdekében a még lojális, szakképzett munkavállalók megőrzése és a munkaerő piacon vonzó munkalehetőségként való megjelenés fontos szempont számunkra.

Postai-, nemzetgazdasági teljes munkaidős bruttó átlagkereset és infláció alakulása

Év	Postai bruttó átlagkereset (Ft/fő/hó)		Index %	Nemzetgazdasági bruttó átlagkereset (Ft/fő/hó)		Index %	Fogyasztói árindex
	Teljes munkaidős			Teljes munkaidős			
2015	Teljes munkaidős	259 632	100	Teljes munkaidős	261 247	100	99,9
	fizikai	209 470	100	fizikai raktározás	239 147	100	
	szellemi	300 096	100	szellemi pénzügy	493 956	100	
2016	Teljes munkaidős	271 100	104,4	Teljes munkaidős	278 122	106,4	100,4
	fizikai	220 846	105,4	fizikai raktározás	247 562	103,5	
	szellemi	311 278	103,7	szellemi pénzügy	519 027	105	
2017	Teljes munkaidős	304 861	112,4	Teljes munkaidős	310 799	111,7	102,4
	fizikai	255 923	115,8	fizikai raktározás	279 507	112,9	
	szellemi	344 301	110,5	szellemi pénzügy	561 576	108,1	
2018	Teljes munkaidős	338 879	111,1	Teljes munkaidős	341 608	109,9	102,8
	fizikai	287 315	112,2	fizikai raktározás	310 196	110,9	
	szellemi	380 269	110,4	szellemi pénzügy	608 234	111,8	
2019	Teljes munkaidős	385 390	113,7	Teljes munkaidős	378 106	110,6	103,4
	fizikai	332 034	115,5	fizikai raktározás	345 091	111,2	
	szellemi	428 555	112,6	szellemi pénzügy	665 380	109,3	

A teljes munkaidős postai és a nemzetgazdasági átlagkeresetek alábbi összehasonlító elemzése azt mutatja, hogy a postai átlagkeresetek növekedése a vizsgált években a nemzetgazdasági átlagkereset növekedési mértéke alatt maradtak, amely a fizikai munkavállalók esetében nem minden esetben igaz. Az öt év tekintetében az látszik, hogy a fizikai munkavállalók esetében megfordult a tendencia, és a postai átlagkeresetek gyorsabb ütemben növekedtek. A szellemi munkavállalók esetében nőtt a leszakadás.

A keresetek alakulását befolyásolta a többletbevétel-termelés és a minőségi munkavégzés differenciált elismerése, elsősorban az ösztönző rendszereken keresztül. Az ösztönzők kialakítása és módosítása kapcsán éltünk véleményezési lehetőségünkkel. A munkáltatóval folyamatos kommunikációban voltunk, és bár az észrevételek és a javaslatok elfogadtatása nem egyszerű, több esetben sikerült érvényesíteni szakmai érvekkel megalapozott javaslatainkat.

Az évenkénti bérmegállapodások eredményei

2016. év

A 2016. évi keresetfejlesztés eredményeképpen a postai munkavállalók többsége - évek óta először 500 000 Ft-os bérsáv - reáljövedelem növekedésben részesült. Decemberben és januárban került kifizetésre az együttesen nettó 70 000–80 000 Ft közötti rendkívüli egyszeri juttatás, elismerve a munkavállalók tárgyévi eredményhez való hozzájárulását.

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának országos bér ajánlását megelőzve létrejött bérmegállapodás rögzítette, hogy a munkáltató bruttó 499 999 Ft (8 órára átszámolt) alapbérhatárig sávos bérfelzárkózást hajt végre, valamint 2009 óta először biztosít bérfelzárkózást a 350 000 Ft-nál magasabb bérsávban is.

A bérfelzárkózásban érintett munkavállalók a 2016. január 1-jétől érvényes megemelt bért a januári munkabérrel, 2016. február 5-én kapták meg. A bérfelzárkózás az alábbiak szerint valósult meg:

Bérsáv	Bérfelzárkózás mértéke
0 Ft - 129 999 Ft	3,5%
130 000 Ft – 179 999 Ft	4,0%
180 000 Ft – 319 999 Ft	2,2%
320 000 Ft – 499 999 Ft	1,0%

A bérfelzárkózás azokat a munkavállalókat érintette, akiknek munkaviszonya 2015. január 2-át megelőzően kezdődött, és az alapbérfelzárkózás végrehajtásakor folyamatosan fennállt.

A Társaság 2016. január 1-jétől a nemzetgazdasági szinten kötelező minimálbért és garantált bérminimumot alkalmazta, melynek pontos mértékéről a bérmegállapodás aláírásáig nem született megállapodás. Erre való tekintettel a megállapodást aláíró szakszervezetek és a munkáltató úgy állapodtak meg, hogy amennyiben a nemzetgazdasági szinten kötelező minimálbér és/vagy garantált bérminimum emelés mértéke nem éri el az 5%-ot, a munkáltató abban az esetben is az alábbi összegek érvényesítését vállalja 2016. évben:

A kötelező minimálbér 105 000 Ft-ról 111 000 Ft-ra emelkedett (növekedés 5%), a garantált bérminimum 122 000 Ft-ról 129 000 Ft-ra emelkedett (növekedés 5%).

A 2015. december 8-án aláírt részmegállapodásban rögzített kifizetéseken felül a meghatározott feltételek alapján jogosult munkavállalók további egyszeri, nettó Posta Paletta Ajándékutalvány juttatásban részesültek a következő táblázat szerint.

Munkaszerződés szerinti napi munkaidő	Munkavállaló 8 órára átszámított bruttó besorolási alapbére			
	130 000 Ft alatt	130 000 - 179 999 Ft	180 000 - 319 999 Ft	320 000 Ft -
1 - 4 óráig	15 000 Ft	12 500 Ft	15 000 Ft	10 000 Ft
5 - 6 óráig	22 500 Ft	18 800 Ft	22 500 Ft	15 000 Ft
7 óra és felette	30 000 Ft	25 000 Ft	30 000 Ft	20 000 Ft

Az egyszeri juttatásokra azok a munkavállalók váltak jogosulttá, akik 2015. július 1. napját megelőzően munkaviszonyt létesítettek.

2016. évben a **Választható Béren Kívüli Juttatás** (bruttó 212 000 Ft/fő/év), illetve a **törzsgárda** elismeréshez kapcsolódó juttatás összege nem emelkedett.

2017. év

Történelmi jelentőségű az a bérmegállapodás, amelyet **három évre vonatkozóan** kötöttek meg a társaságnál működő szakszervezetek és a Magyar Posta menedzsmentje. A több hónapon áthúzódó tárgyalássorozat eredményeként az átlagos bérfelértékelés mértéke 2017-ben 14%, 2018-ban 12%, 2019-ben legalább 6%. A részletekben először sikerült érvényesíteni a postai munkaviszony idejének és a munkavállalók ezenközben felhalmozódott szakmai tudásának, tapasztalatának, lojalitásának elismerését is.

A bértárgyalások elhúzódása hatással volt a **törzsgárda forrás alapbérésítésének** végrehajtására is, amelyről még 2016. június 1-jén írtunk alá megállapodást. Megkötésekor annak biztosítására törekedtünk, hogy a meghatározott postai munkaviszonnyal rendelkező munkatársak lojalitásának, szakmai tudásának elismerésére fordított forrás a jogosult munkavállalói kört érintően minél hosszabb ideig meg tudja tartani értékét. Ezért a megállapodást két éves tartamra írtuk alá.

Az 1.3 pontban rögzítettük, hogy az ebből a forrásból származó alapbéremelést a 2017. évi bérfelértékeléstől függetlenül, annak megvalósulását követően kell végrehajtani. Az érintett munkavállalók alapbérét központilag, a megállapodásban meghatározott összeggel emelték meg. A megállapodás alapján a törzsgárda elismerés megszűnése miatt megvalósuló bérfelértékelés – reálértékének megőrzése érdekében – a 2018. évi bérfelértékelés megállapításakor sem vehető figyelembe.

A tárgyalások december elején munkáltatói ajánlattal indultak, amely a kiemelt területekre 3%-os, és 1,5- 0,5%-os általános bérfelértékelési mértéket tartalmazott. A 15%-os minimál- (127 511 Ft) és a 25%-os garantált bérminimum-emelés (161 000 Ft) ismeretében az ajánlat elfogadhatatlannak bizonyult, mivel behozhatatlan leszakadást eredményezhetett volna. Ebben a stádiumban elsősorban arra törekedtünk, hogy a 2016-os év teljesítményének elismeréseképpen mielőbb meg tudjunk állapodni az egyszeri juttatás kifizetésében. 2016. december 13-án írtuk alá azt a megállapodást, amelynek alapján még december hónapban, két részletben, a munkaszerződés szerinti napi munkaidő függvényében, Posta Paletta Ajándék Utalvány formájában kapták meg a jogosult munkavállalók az elismerést.

Ezt követően a postai társ-szakszervezetekkel együttesen kialakított álláspont szerint jeleztük a munkáltatónak, hogy a Magyar Posta stabil működésének biztosításához, a munkavállalók tömeges elvándorlásának megállításához további források bevonására lesz szükség. Egyidejűleg levélben kerestük meg Bártfai-Mager Andrea postaügyért és nemzeti pénzügyi szolgáltatásokért felelős kormánybiztost, Dr. Seszták Miklós nemzeti fejlesztési minisztert és helyettesét, Fónagy János államtitkárt, valamint Varga Mihály nemzetgazdasági minisztert annak érdekében, hogy a többségi állami tulajdonú vállalként működő Magyar Posta számára támogatást kérjünk a bérek rendezéséhez. Közös eredményünk, hogy szakmai alapon megfogalmazott igényeinket a munkáltató elfogadta, a tulajdonos pedig támogatta a szándékot.

Ennek eredményeként a többségi állami tulajdonú vállalatok több éves bérfelzárkóztatási program keretében, hároméves bérmegállapodás megkötésére kaptak lehetőséget. A tárgyalások eredménye a három év alatt: 2017-ben átlag 14%, 2018-ban átlag 12% és 2019-ben átlagosan legalább 6%. A megállapodásban rögzítésre került, hogy a keret 25%-át a munkaerő piaci helyzet kezelésére kell fordítani.

A 2017-es évre vonatkozó alaphérfejlesztés hatálya 2017. január 1., ez alól kivételt képeztek a munkakörük alapján szezonális díjban részesülő munkavállalók, esetükben a szezonális díj megszűnését követő hó elseje. A 2017. évi bérfelállításra a 2016. december 31-én, vagy azt megelőzően kötött munkaviszony esetén vált jogosulttá minden munkavállaló, aki nem premizált munkakörben dolgozott. Kivétel a felmondási, felmentési és mentességi idejüket töltő munkavállalók.

A 2017-re vonatkozó mértéknek megfelelő forrásból 75% az alábbi sávok szerint került felosztásra:

Alaphér	%-os mérték
0 – 179 999 Ft	12,5%
180 000 – 349 999 Ft	10,5%
350 000 – 499 999 Ft	7,5%
500 000 – 999 999 Ft	2,5%
1 000 000 Ft-tól	0%

A sávok kialakítására a munkáltató ajánlatától eltérően a szakszervezetek szakmai ajánlása alapján került sor. Így sikerült elérni, hogy a munkavállalók 94%-a kétszámjegyű bérfelállítási mértékben részesüljön. A bérfelállítás részleteinek kidolgozása az előző évekhez képest másfajta gondolkodási módot várt el mind a munkáltató mind az érdekképviseletek részéről, legfőképpen a jelentős mértékű minimálbér- és garantált bérminimum-emelés okán. A bérfelállítás forrásának számításakor az egyes munkavállalói csoportoknál a minimálbér és garantált bérminimum emelése, illetve a sávos, vagy a 25%-os bérfelállítás összegei közül a magasabb mérték kerül figyelembe vételre, azaz esetükben a törvényi kötelezettség végrehajtása is részét képezte a bérfelállításnak. Ezzel az új típusú elosztási elvvel a bérfeszültség csökkentését kívántuk elősegíteni.

A 2017-re vonatkozó mértékből fennmaradó 25% a kritikus munkaerő-piaci helyzetben lévő szervezeti egységek helyzetkezelését szolgálta. Az alábbi területeken érintett munkakörökben 25%-os mértékű bérfelállításra kerül sor:

Logisztikai Igazgatóság:

- Országos Logisztikai Központ
- Nemzetközi Posta Kicserélő Központ

- Országos Szállítási Központ
- Komplex Logisztikai Központ
- Budapesti Logisztikai Központ, amely magába foglalja a Budapesti Csomag Üzemet
- gépjárművezető II., III.

Hírlap Igazgatóság:

- Hírlap Logisztika Üzem

Logisztikai Igazgatóság és Hálózati Igazgatóság területén érintett munkakörök:

- Csomagkézbesítő II.
- Betanított csomagkézbesítő

Az alábbi munkakörökben, amennyiben a sávós vagy a kiemelt bérfejlesztést követően a munkavállaló alaphére elmaradt a meghatározott alaphér mértékétől, ki kellett egészíteni, valamint annál alacsonyabb kezdőbér nem kerülhetett megállapításra.

Hálózati Igazgatóság területén:

- Postavezető I., II. 170 000 Ft/hó/red.fő
- Rendszeres helyettes 170 000 Ft/hó/red.fő
- Járatos - a garantált bérminimummal megegyező mérték: 161 000 Ft

Logisztikai Igazgatóság területén:

- Gépjárművezető II., III. - a garantált bérminimummal megegyező mérték
- Logisztikai küldemény feldolgozó I.
 - o a kiemelt telephelyeken 161 000 Ft/hó/red.fő
 - o egyéb telephelyen 140 000 Ft/hó/red.fő
- Anyagmozgató I-III.
 - o a kiemelt telephelyeken 161 000 Ft/hó/red.fő
 - o egyéb telephelyen 140 000 Ft/hó/red.fő

Hírlap Igazgatóság

- Logisztikai küldemény feldolgozó I. 161 000 Ft/hó/red.fő
- Anyagmozgató I-III. 161 000 Ft/hó/red.fő

A kiemelésbe bevont munkakörök tekintetében a hálózatot érintően több javaslattal éltünk, amelyeket a munkáltató fogadott és beépített. A megállapodásban rögzített felosztási elvek alapján a %-os mérték 50%-ára alanyi jogon volt jogosult a munkavállaló, a másik 50%-ot a munkáltatói jogkörgyakorló differenciálással oszthatta fel. A munkavállaló százalékos bérfejlesztési mértéke nem haladhatta meg a sávjában meghatározott mérték 200%-át, kivéve a minimálbérben és garantált bérminimumban érdekelt munkavállalók közül azok esetében, akiknél 300%-ig volt adható. A szétosztási elveknél a munkáltatói jogkor gyakorlónak figyelembe kellett vennie:

- a postai munkaviszony hosszát,
- a munkavállaló által végzett szakmai munka minőségét,
- a munkavállaló által nyújtott teljesítményt,
- a munkavállaló lojalitását, elkötelezettségét.

A szétosztási elvek és pontok meghatározása az érdekképviseltek javaslatára annak érdekében került rögzítésére, hogy a régi, szakmai tapasztalattal bíró munkatársak érdekei védve legyenek. Fontosnak tartottuk - és ezt a megállapodásban igyekeztünk érvényesíteni -, hogy a klasszikus postai szolgáltatás ellátása és az ehhez szükséges szakmai tapasztalat elismerésre kerüljön. Fontos szakszervezeti eredményként értékeltük, hogy a béremelésből történő kizárás, valamint a

75% alatti bérfeljesztési mérték esetén az érintett munkavállalók kérhették a munkáltatói jogkörgyakorlótól akár egyénileg, akár a szakszervezeten keresztül annak írásbeli indoklását.

A 2017. évre vonatkozó bértárgyalás várakozáson felüli eredménnyel zárult. A munkáltató társasági szinten 3%-os ajánlata helyett, amely széles munkavállalói kör esetében 0,5%-ot jelentett volna, átlagosan 14%-os bérfeljesztés valósult meg.

A Választható Béren Kívüli Juttatás változása, hogy az 500 000 Ft/red.fő/hó alatti alapbérrel rendelkező és nem premizált munkavállalók bruttó keretösszege 240 000 Ft/fő/év összegre emelkedett. Az 500 000 Ft/red.fő/hó és az afölötti alapbérrel rendelkezők, valamint a premizált vezetők bruttó keretösszege (212 000 Ft/fő/év) változatlan maradt.

2018. év

A hároméves megállapodásban foglaltak alapján, társasági szinten a **2018. évre** biztosított keret **12%** volt. A rendelkezésre álló forrásból a 430/2016 (XII.15.) Kormányrendelet szerint a **138 000 Ft** minimálbér és a **180 500 Ft** garantált bérminimum alkalmazása kötelező.

Az előző évet értékelve és az év végi forgalomfelfutást látva a munkáltatóval való találkozások során már korábban is minden alkalommal jeleztük elvárásunkat a munkavállalók részére történő teljesítmény elismerés kifizetése érdekében.

Érveinket mérlegelve a menedzsment belátta, hogy jogos kéréssel élünk, és már a szakmai napon megtette erre vonatkozó ajánlatát, amely **az elmúlt évben megvalósult kifizetésnél magasabb összeget** tartalmazott. Az **egyszeri elismerés kifizetéséről** 2017. november 14-én írtuk alá a megállapodást, amely az érdekképviseleti oldal észrevételei alapján, 2017. december 14-én történt módosítással két részletben, PoPa utalvány formájában óraszámárolyosan, besorolási bértől függően **75 000 és 70 000 Ft** értékben valósult meg.

A minden érdekképviselet által aláírt **3 évre vonatkozó megállapodás** adott alapot a felosztható keretre, melynek **25%-a a munkaerő piaci helyzet kezelésére szolgált, 75%-a pedig az általános elvek** alapján került felosztásra.

A munkáltató által bemutatott javaslatra az érdekképviseleti oldal egységes észrevételeket és javaslatokat fogalmazott meg, melynek eredményeként a munkáltatói ajánlat kompromisszumok mentén folyamatosan változtatásra került.

Jelentős változás volt a 2018. évi bérfeljesztési elveiben, hogy a %-os mérték meghatározása a Postai Munkaköri Kategórián (PMK) és az adott munkavállaló alapbérének a piaci alapbérhez való viszonyulásán alapult. A kategóriák kialakítása objektív módon rendezte a munkaköröket a felelőségi szintek, a tudás, problémamegoldás és szükséges kompetenciák szerint.

A végrehajtás és az irányítás-szolgáltatás területén eltérő módon valósult meg a bérfeljesztés, amely rendszer kialakítása során az érdekképviseletek javaslata figyelembevételre került.

A **végrehajtás** területén átlagosan **11,9%**, amely differenciálás és kiemelés nélkül **1%-14%-ig** valósulhatott meg, az **irányítás-szolgáltatás** területén **6,2%**, amely differenciálás és kiemelés nélkül **1% -12%** lehetőséget adott.

A Postás Szakszervezet elért eredménye a senioritás figyelembe vétele. A differenciálásra vonatkozó rögzített feltételek szerint az alapbérfeljesztés 80% alanyi jogon, 20% differenciálással valósult meg. A munkáltató a Postás Szakszervezet következetesen képviselt

javaslatára úgy vette figyelembe a szenioritás elvét, hogy a 20 éves vagy afeletti munkaviszony esetén az emelés mértékének 85%-ára vált alanyi jogon jogosulttá a munkavállaló, 15% pedig differenciáltan valósult meg.

A végrehajtási utasításban rögzítésre került, hogy a differenciálás során milyen szempontokat kellett figyelembe vennie a munkáltatói jogkörgyakorlónak. Ezek:

- a postai munkaviszony hossza,
- a munkavállaló által végzett szakmai munka minősége,
- a munkavállaló által nyújtott teljesítmény,
- a munkavállaló lojalitása.

Minden munkavállaló személyre szóló levélben kapott értesítést arról, hogy milyen munkakörben, ez alapján hányas PMK besorolás szerint hány %-os alapbérfejlesztésre vált jogosulttá.

A munkaerő piaci helyzet kezelésére fordítható 25%-os forrásarány **meghatározott földrajzi területeken**, a felsorolt munkakörökben került szétosztásra:

Munkakör	%	Munkakör	%
logisztikai küldemény feldolgozó I.	1,5	betan. külter és támp. kéz. - címk.	3
logisztikai küldemény feldolgozó II.	1,5	betanított egyesített kézbesítő	3
kereskedelmi eladó I.	3	betan. egyesített kéz. - címk.	3
kereskedelmi eladó III.	3	betan. kült. és támp. kéz.	3
küldeményfelvevő I.	3	egyesített kézbesítő	3
küldeményfelvevő II.	3	egyesített kézbesítő - címk.	3
pénzforgalmi ügyintéző I.	3	egyesített kézbesítő-értékesítő	3
pénzforgalmi ügyintéző II.	3	helyi (telepített) kézbesítő	3
pénzforgalmi ügyintéző III.	3	időgarantált hírlapkézbesítő	3
pénzforgalmi ügyintéző IV.	3	kézbesítő III.	3
pénzforgalmi ügyintéző V.	3	kiemelt egyesített kéz.	3
postahelyi helyettes	3	külterületi és támpont kéz.	3
postai kirendeltség kezelő	3	kült. és támp. kéz. - címk.	3
postanet ügyfélszolgálati ügyintéző I.	3	kült. és támp. kéz. - ért.	3
postanet ügyfélszolgálati ügyintéző II.	3	mobilposta kezelő	3
belterületi mobilposta kezelő	3	oron kívüli kézbesítő	3

Országosan egységesen kiemelt munkakörök:

Munkakör	%
gépjárművezető II.	1,5
gépjárművezető III.	1,5
betanított csomagkézbesítő	3
csomagkézbesítő II.	3
rendszeres helyettes	3

A munkavállalóra irányadó %-os mérték a BEST módszer alkalmazásával valósult meg, ami azt jelenti, hogy azon munkavállaló részére, aki minimálbérben, illetve garantált bérminimumban érintett, a rá irányadó kedvezőbb béremelést kell érvényesíteni. A Választható Béren Kívüli Juttatás nem változott, az 500 000 Ft/red.fő/hó alatti alapbérrel rendelkező és nem premizált

munkavállalók bruttó keretösszege 240 000 Ft/fő/év, az 500 000 Ft/red.fő/hó és az afölötti alapbérrel rendelkezők, valamint a premizált vezetők bruttó keretösszege 212 000 Ft/fő/év.

A 2017-ben elért vívmányunk erre az évre is rögzítésre került a megállapodásban, miszerint ha a munkavállaló részére **nem teljesülnek** a megállapodásban rögzített **feltételek**, akkor a **szakszervezeten keresztül** is kérheti az **írásbeli indoklást**.

2019. év

A postai alkalmazottak bérei továbbra sem voltak versenyképesek. A hároméves bérmegállapodás előrelépést jelentett ugyan, de nem tudta kezelni a többségi állami tulajdonú vállalatok munkavállalói között kialakult bérkülönbségeket, és egyre inkább érzékelhetővé vált a postások bérének lemaradása a munkaerő piaci bérektől is.

Ezért, miközben tárgyalást folytattunk a menedzsmenttel a hároméves megállapodásban rögzített legalább 6%-os mérték felosztásáról, levélben elküldtük további forrás biztosítására vonatkozó igényünket Orbán Viktor miniszterelnöknek és Mager Andrea nemzeti vagyon kezeléséért felelős tárca nélküli miniszternek.

A kialakult munkaerő piaci helyzetet, a bértorlódást, a szenioritás elismerését nem tudtuk teljes körűen kezelni a tárgyalás során elért 10%-os bértömeg növekedéssel sem. A munkavállalók által elvárt, a megélhetési viszonyaikról készített kérdőívben is megjelenített bérszint elvárás az elemzések alapján valós alapú. Kiemelten szem előtt tartottuk a hosszabb munkaviszonnal rendelkező munkavállalók alapbérben történő elismerését, melynek kezelésére javaslatot is tettünk. A fluktuáció és a munkaerő piaci helyzet következtében megnövekedett feladatok miatt egyeztetés eredményeként megemelésre került a vontatási pótlék és az ÖMP.

Közös célunk, hogy a postai alkalmazottak alapbérének a piactól való lemaradása ne növekedhessen tovább, és a minimálbér és garantált bérminimum hároméves emelkedésének üteméhez igazodó bértömeg növekmény mellett kezelhetővé váljon a bérbesűrűsödés, kerüljön alapbérben elismerése a szakmai tapasztalat.

A hároméves megállapodásban rögzített összességében **35%-os bérfeljesztést a 2019. évre megkötött 10%-os mértékkel mintegy 40%-os bérnövekedésre tudtuk növelni a postás munkatársak számára**. A rendelkezésre álló bértömegeből magasabb béremelésben részesültek a végrehajtásban dolgozó munkatársak. A Postás Szakszervezet javaslata alapján alapbérben elismerésre került a régi szakmai tapasztalattal bíró munkatársak szolgálati ideje a KSZ 15§ (1) pontja alapján.

A bértömeg felosztási elveit a Postai Munkaköri Kategóriák és a munkavállalók 2018. december 31-ei alapbére alapján meghatározott %-os mérték határozta meg. A %-os mérték eltérő volt a végrehajtásban és az irányítás-szolgáltatás területén:

végrehajtásban:	10% - 1% között
irányítás-szolgáltatás	5% - 0% között

Az így meghatározott mérték az alapja a (szenioritás) **régi munkavállalók elismerésének**:

5-11 éves munkaviszony esetén a jogosult mérték	15%-a
11 éves munkaviszony felett a jogosult mérték	40%-a

*összesen maximum 12 %

A **kiemelt munkakörökben** foglalkoztatott munkavállalók országosan +2%-ra voltak jogosultak.

*összesen maximum 12 %

Végrehajtásban a jogosultsági mérték (*maximum 12%) 80%-a alanyi joron járt, 20%-a differenciálással volt adható.

Irányítás- szolgáltatás területén 50% - 50% volt az arány.

Az alapbérfejlesztésen túl emelkedett:

- **vontatási díj:** 2600 Ft-ról **7800 Ft-ra** 2019. 04. 01-től
- **összevont munkahelyi pótlék:**

	egy órára jutó díj	egy órára jutó díj
külső: megyeszékhelyen	515 Ft	567 Ft
külső: nem megyeszékhely	451 Ft	496 Ft
belső munkakörben	386 Ft	425 Ft

Kezdeményezésünkre az év áldozatos munkájának elismeréseként még 2018. **december 15-ig egy összegben** történő egyszeri kifizetésben részesültek a munkavállalók. **A megállapodás alapján az egyszeri juttatás összege magasabb volt az eddigi év végi kifizetésekhez képest, a nyolc órában foglalkoztatottak többsége 90 000 forint értékű Posta Paletta Ajándék utalványt kapott.** A Választható Béren Kívüli Juttatás nem változott, az 500 000 Ft/red.fő/hó alatti alapbérrel rendelkező és nem premizált munkavállalók bruttó keretösszege 240 000 Ft/fő/év, az 500 000 Ft/red.fő/hó és az afölötti alapbérrel rendelkezők, valamint a premizált vezetők bruttó keretösszege 212 000 Ft/fő/év.

Ebben az évben is kulcskérdés volt a létszámhelyzet, folyamatos egyeztetés folytattunk a munkáltatóval. Az ösztönzési szabályzat többszöri módosítása során eredményként könyveljük el, hogy több javaslatunkat befogadta a munkáltató.

2020. év

A 2019-es év utolsó napján jelent meg a Kormányrendelet a minimálbér és garantált bérminimum módosításáról. Korábban kezdeményeztük a munkáltatóval a tárgyalások megkezdését a megszokott ütemezés szerint. A gazdálkodásra vonatkozó adatok és a 2020. évi tervszámok megismerése érdekében a munkáltató megtartotta a szakmai napokat november 7-8-án.

Így a bértárgyalás megkezdődött, de nem volt érdemi, mert a munkáltató nem kapott felhatalmazást bérajánlat megtételére a tulajdonostól. Hasonló helyzetben volt a több állami tulajdonú vállalat is, ezért a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumának összehívását kezdeményeztük annak érdekében, hogy a tulajdonos adjon szabad utat az érdemi bértárgyalás megkezdéséhez.

A fórum összehívásának eredményeként fogalmazódott meg az iránymutatás, hogy a munkáltatók és az érdekképviseltek egy éves, a teljesítőképeséget, a kritikus munkaköröket és az ügyfélközpontú működés biztosítását figyelembe vevő, differenciált keretfelosztásról folytassák a tárgyalást a mielőbb megállapodás érdekében.

A Magyar Posta Zrt. esetében az érdemi tárgyalás elmaradt, emiatt kezdeményeztük az egyszeri kifizetésről történő egyeztetést, amelyről 2020. március 23-án sikeres megállapodást kötöttünk a munkáltatóval. Az előző évhez képest magasabb kifizetésre nyílt lehetőség, amely **180 000**

Ft/red.fő. A kieső jövedelem pótlása érdekében elértük, hogy a munkáltató fizessen **előleget 65 000 Ft/red.fő** összegben. A fennmaradó rész, **115 000 Ft/red.fő, év végén kerül kifizetésre.**

Az **egyszeri kifizetésre** fordított keret társasági szinten **5%-nyi** alapbérfejlesztéssel egyenértékű.

Az egyszeri teljesítmény-elismerés részletes leírása

A Munkáltató 2020. évben az alábbi egyszeri bruttó összegű juttatást biztosítja a munkavállalók részére. Az egy főre jutó összeg meghatározása a 2020. január 1. és 2020. november 30. között bérrel fizetett munkaórák függvényében történik, a következők szerint:

A 2020.01.01. és 2020.11.30. közötti időszakban a jogosultsági idő szerinti munkaórák alapján		
1720 bérrel fizetett munkaóra és afelett	1000 - 1719 bérrel fizetett munkaóra	400 – 999 bérrel fizetett munkaóra
180 000	132 000	90 000

2020 áprilisában az első negyedéves teljesítmény elismeréseként az alábbi táblázatban szereplő bruttó összegű részkifizetés került elszámolásra:

A 2020.01.01. és 2020.03.31. közötti időszakban a jogosultsági idő szerinti munkaórák alapján		
430 bérrel fizetett munkaóra és afelett	251 - 429 bérrel fizetett munkaóra	100 - 250 bérrel fizetett munkaóra
65 000	48 000	32 500

Tulajdonosi felhatalmazás hiányában a Covid-19 folytán hozott intézkedésekre hivatkozva a munkáltató felfüggesztette a bértárgyalást, de a veszélyhelyzet megszűntetését követően, 2020. július 13-án hozott berajánlata sem tartalmazott alapbérfejlesztésre vonatkozó százalékos mértéket. Az ajánlat kizárólag egy újabb egyszeri kifizetésre vonatkozott.

A munkavállalói oldal egységes álláspontja alapján elutasítottuk a munkáltató ajánlatát. Erről Mager Andrea tárca nélküli minisztert is tájékoztattuk levélben, és bejelentettük, hogy július 18-ára demonstrációt szervezünk. Petícióban fogalmaztuk meg követeléseinket. Kitzűzött célunk volt, hogy a postai alkalmazottak alapbérének januártól visszamenőleges hatállyal történő emeléséhez - az egyszeri juttatáson felül - **2020 évre vonatkozóan minimum 10%-os bértömeg növekedést** biztosító forrás felhasználását engedélyezze a tulajdonos.

A munkáltató a demonstrációt követően is kizárólag egyszeri kifizetésre tett ajánlatot. Az összehívott választmányi értekezleten döntés született arról, hogy nem fogadjuk el, és a további lépésekhez kikérjük a munkavállalók véleményét. Kérdőív segítségével mértük fel a munkavállalói elkötelezettséget és akaratot a sztrájkhoz. Egyidejűleg levélben fordultunk Orbán Viktor miniszterelnökhöz, kérve közbenjárását ahhoz, hogy a postások is részesüljenek 2020-ban alapbérfejlesztésben.

A sztrájkbizottság július 24-én megalakult és megkezdte a postánál jogszerű sztrájk feltételeinek kidolgozását. Az együttműködési kötelezettség keretében július 27-én egyeztetést kértünk Schamschula György vezérigazgatótól. Nemzetközi kapcsolatainkat felhasználva segítséget és szolidaritást kértünk az UNI-T-től és a PostEurop-tól. Konföderációs segítséggel fordultunk Ursula Von der Leyenhez, az Európai Bizottság elnökéhez.

Az **augusztus 3-ai** tárgyalási napon a munkáltató kormányzati felhatalmazással **alapbérfejlesztésre is tett ajánlatot**, amit azonban sem mértékében, sem részleteiben nem fogadtunk el. A **munkavállalói oldal** a választmányok döntése alapján ezen a napon a bérfejlesztést érintő **kollektív munkaügyi vitát jelentett be**. Egyeztető eljárást kezdeményeztünk a munkáltatónál, és egy alkalommal két órát meg nem haladó figyelmeztető sztrájk részleteinek kidolgozását kezdte meg a sztrájkbizottság.

A postai munkavállalói oldal bérajánlattal kapcsolatos egységes álláspontját és javaslatait megküldtük a munkáltatónak, amelyekre fogadókésznek bizonyult. Ennek **eredményeként a bérfejlesztésre fordítható bértömeg növekedése mellett elértük a szenioritás érvényesítését is**.

Az új ajánlatot a munkáltató **2020. augusztus 6-án** mutatta be a választmányi értekezleten, amely **elfogadásra is került**, és még ezen a napon **megszületett a bértömegállapodás** az alábbi részletekkel:

A munkáltató ajánlatához képest sikerült elérni:

- 10%-os bértömeg növekedés helyett **11,5%-ot**, (amely a keresetek növekedésére van hatással),
- 0%-os alapbérfejlesztés helyett visszamenőleg 2020. május 1-től **átlag 8%-ot**, egységesen kezelve a végrehajtás és irányítás-szolgáltatás területeket:
- javaslatunkra alanyi jogon, differenciálás nélkül **szenioritáson alapuló bérnövekedést, az alábbiak szerint**.

Folyamatos postai munkaviszony	Alanyi jogon járó alapbér összege
10-14,99 év	4000 Ft/hó/red.fő
15-19,99 év	6000 Ft/hó/red.fő
20 év felett	8000 Ft/hó/red.fő

Össességében a postai dolgozók **keresetének növekedése átlagosan 11,5%**, az alapbérfejlesztés visszamenőleges hatállyal **2020. május 1-től átlagosan 8%**. Ebben az évben a postai munkavállalók közel kétharmadának ugyanakkor ezt meghaladó mértékű bérfejlesztése valósulhat meg. A Választható Béren Kívüli Juttatás nem változott, az 500 000 Ft/red.fő/hó alatti alapbérrel rendelkező és nem premizált munkavállalók bruttó keretösszege 240 000 Ft/fő/év, az 500 000 Ft/red.fő/hó és az afölötti alapbérrel rendelkezők, valamint a premizált vezetők bruttó keretösszege 212 000 Ft/fő/év.

Foglalkoztatáspolitikai

A bértárgyalások állandó elemeként kért adat a foglalkoztatási tervben meghatározott létszám. Az elmúlt öt év bértárgyalásai során nem tudtuk elérni a foglalkoztatási terv bemutatását, tárgyalását. Tudatában vagyunk annak, hogy a Magyar Posta öt évét a fejlesztés és az átalakulás jellemezte, és azzal is, hogy a klasszikus postai szolgáltatások iránti kereslet csökkenő tendenciát mutat. Az öt év a hatékonyságnövelésről, a folyamatgyorsításról és a modernizálásról szólt.

A Magyar Posta Zrt. átlagos állományi létszámának alakulását az alábbi táblázat mutatja:

Év	Átlagos állományi létszám fő
2015	30 357
2016	29 667
2017	30 145
2018	29 915
2019	28 588

A táblázat adatait elemezve az látható, hogy 2015-höz képest 6%-kal, azaz 1769 fővel csökkent a létszám. Az irányítás-szolgáltatás területén 2018-2019-ben több fázisban csoportos létszámleépítés valósult meg. Ezzel együtt változott a szervezeti struktúra, a működési duplikációk megszüntetésre kerültek a gazdasági stabilitás megőrzése érdekében. Megtörtént az adminisztrációs létszám csökkentése. A végrehajtásban nem volt bejelentett csoportos létszámleépítés, de folyamatosan tapasztaltuk a létszám racionalizálás hatását és több alkalommal egyeztetünk a munkáltatóval, egyedi esetekben és teljes szervezet tekintetében is.

Folyamatos jelzéssel élünk a feszültségek kezelése érdekében, rávilágítottunk a kritikussá váló területekre, annak érdekében, hogy a munkavállalói terhek enyhüljenek.

A létszám alakulásáról a társaság egészét tekintve adott a munkáltató időszakonként tájékoztatást. A területekről érkező információk alapján volt rálátásunk az egyes szervezetek esetében a létszámváltozásról, erről folyamatosan egyeztetünk a munkáltatóval.

Mottó: „Az ÜT is mi vagyunk”

Az üzemi tanács tevékenysége

A Magyar Posta Üzemi Tanács (továbbiakban ÜT) 2012 óta országosan, **egyszintű** üzemi tanácsként működik. A beszámolási időszakban 2016-ban történt üzemitanács-választás, melynek során az **ÜT mind a 13 tagjának** mandátumát a **Postás Szakszervezet** által, tagjai sorából jelölt személyek nyerték el a jelenleg is tartó öt éves ciklusra.

Ez az 1993 óta megtartott minden ÜT választás esetében így történt, ezért a mottóban írt megállapítás töretlenül érvényes. A választáson 68%-os dolgozói részvétel mellett, a megválasztott tagok személyenként a munkavállalói szavazatok több mint 52%-ával nyerték meg a választást, ami igen erős legitimációt jelent.

Az újonnan választott ÜT a 2016. június 30-án tartott alakuló ülésével kezdte meg munkáját.

2016. július 29-én aláírásra került a munkáltatóval az üzemi tanács működéséhez, a részvételi jogok gyakorlásához szükséges feltételek biztosításáról az **ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS**. Az előzőhöz hasonlóan a jelenleg hatályos megállapodás is a törvény (Mt. 205. § és 206.§) által az állami vállalatok számára szűkre szabott és korlátozott mozgástéren belül szabályozta az együttműködés formáit és lehetőségeit.

A működés keretei

Az ÜT hatáskörének megfelelően a beszámolási időszakban is ellátta feladatait. Érvényesítette törvényben biztosított jogait, 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 segélyek, elemi kár), a postahelyi jóléti célú felhasználás, a lakástámogatás, albérleti támogatás elosztása, elbírálása**. E körben évről-évre több száz postás dolgozó között több milliós nagyságú segélyezési keret kerül kiosztásra, esetenként és személyenként 100 000-15 000 Ft közötti mértékben.

A rendezvénynaptárba foglalt népszerű **családi, sport- és gyermekrendezvények** (évente mintegy 8-10 alkalom), továbbá az országos **sárkányhajó** versenyek a beszámolási ciklus minden évében is nagy munkavállalói részvétel mellett kerültek megrendezésre.

Üdültetés

Jelentős változások történtek 2019-ben és 2020-ban az **üdültetés, gyermeküdültetés terén**, melyeket a történeti hűség kedvéért és a Posta történetében betöltött jelentősége miatt érdemes részletesebben is megemlíteni.

2012-ig a törvény szerint az ÜT együttdöntési hatáskörébe tartozott a **jóléti célú ingatlanok**, így a postai üdülők, vendégszobák hasznosításának kérdése is. 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 volt a helyzet egészen 2018-ig. Üdülési Szabályzatunk tartalmazta, hogy az üdülési lehetőségeket, a szálláshelyeket a munkáltató és az ÜT évente együttdöntéssel határozza meg.

A **munkáltató** 2018. augusztus 31-én 2018. szeptember 1-től kezdődő 90 napos felmondási idővel **felmondta az Üdülési Szabályzatot**. Így az ÜT-nek megszűnt a Szabályzatban biztosított együttdöntési joga a mellékletben felsorolt 44 üdülési hely hasznosítására, vagyis az üdültetésre nézve.

A jelen beszámolási ciklust megelőző öt évben a Postánál nem került sor számottevő mértékben üdülőbezárásra. A 2012-ig működő Központi Üzemi Tanács csupán néhány, a munkavállalók által nem látogatott, alacsony kihasználtságú, illetve leromlott állapotú üdülőhely bezárásával értett egyet, az egyszintű ÜT pedig három bezárásra tervezett üdülőhely helyett csak egy (Salgóháza) bezárását fogadta el 2015-ben.

Az Üzemi Tanács 2018. augusztus hónap vége óta tárgyalásokat folytatott a munkáltató képviselőivel a postai üdültetés további folytatásának lehetőségeiről. A munkáltató a működtetés veszteségességének megszüntetése érdekében jelentős mértékben csökkenteni kívánta az üdülési helyek számát. Kettő biztosan tovább működő üdülő (Debrecen és Balatonalmádi) mellett további 9 üdülési helyről kívánt további egyeztetéseket folytatni, ami mintegy negyedére csökkentett üdülési helyeket eredményezhetett volna.

Az adószabályok változása, nevezetesen a munkavállalók oldalán 2019-ben felmerülő Szja. fizetési kötelezettség is a postai üdültetés folytatása ellen hatott.

Az ÜT álláspontja az volt, hogy „Metsszük meg a fát, de ne vágjuk ki!”. Vagyis: a veszteségek már így is évek óta csökkenő tendenciát mutatnak, a további veszteség csökkentés érdekében tartjuk meg a frekvenciált üdülőhelyeken levő, jó kihasználtságú üdülőkben, valamint a postaépületekben levő vendégszobákban az üdültetést, országos területi lefedettséggel. Kevesebb helyen, de jó minőségben.

Az Üdülési Szabályzat munkáltató általi felmondása után az ÜT-nek már nem volt együttdöntési joga a jóléti célú ingatlanok, azaz a postai üdülők, vendégszobák hasznosításának ügyében.

Így abban a kérdésben, hogy hány üdülőben folytatódjon az üdültetés, mi legyen az üdülők sorsa, a munkáltató egyoldalúan is dönthetett. A tárgyalások során az ÜT tagjai csak a szakmai, célszerűségi és humanitárius érveikre hivatkozhattak a munkavállalók érdekében. Hangsúlyoztuk, hogy a postai üdültetés fenntartása hozzájárulhat a munkavállalók elégedettségének növeléséhez, a munkaerő megtartásához, ami postai érdek.

2019 elején részeredményként és kompromisszumos megoldásként megegyeztünk abban, hogy mielőbb meghirdetésre kerülnek azok az üdülők, amelyekben már megegyezésre jutottunk az üdültetés folytatásában. Így került meghirdetésre 2019. február 25-én **10 üdültetési hely** a Postainfón. A további lehetőségekre további tárgyalásban maradtunk.

A tárgyalások folytatására 2019. március 1-én került sor, az üdültetés terén nem várt fordulattal. A munkáltató kihasználatlanság, az adószabályok változása miatt drasztikus racionalizálási intézkedések mellett döntött, és újabb hivatkozási alapként, a bérfelkészítéshez szükséges forrás keresés miatt, **Debrecen és Balatonalmádi üdülők kivételével a 2019. évi üdültetést megszüntette.** A többi helyen a meghirdetést visszavonták, és **az ingatlanok eladása mellett döntöttek.**

Így 2019-ben a postai üdültetés csak a fenti két üdülőben valósult meg.

A következő évre, kihasználatlanságra hivatkozással Debrecen és Balatonalmádi üdülőkben is **beszüntette a munkáltató a vállalati üdültetést** a postai tulajdonú üdülőkben.

2020-ra nézve a munkavállalók üdültetését a munkáltató az ÜT-vel együttgondolkodva a Postakürt Alapítvány révén, személyre szóló célzott pályázati támogatások útján kívánja elősegíteni és támogatni, mind a gyereküdültetés, mind a rehabilitációs üdülés, mind pedig a hagyományos, rekreációs üdülések terén. Erről a munkáltató, az ÜT és a Postakürt Alapítvány 2020. február 13-ai ülésén jutott egyetértésre.

Gyakran számít a véleményünk

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 érdekképviselési szempontokat tudunk megjeleníteni a munkavállalók érdekében. A véleményezés nagyságrendjét illetően elmondható, hogy évente mintegy 15-20 esetben adott az ÜT véleményt a munkáltatói intézkedések tervezetéről, és a munkáltató több esetben kész volt ezek egyes elemeinek fogadására.

A tájékoztatás útjai

Harmadik legfontosabb joggyakorlása az ÜT-nek a **tájékoztatás** joga, amellyel szükség szerint él a munkavállalókat érintő ügyekben. Egyrészt esetileg postalátogatások kapcsán munkaidő előtti tájékoztatókat tartottunk aktuális ügyekben, másrészt rendszeresen **félévente** tájékoztatjuk a munkavállalókat az adott időszakban végzett munkánkról. A részletes tájékoztatók **a Postaweben** (Munkavállalói tájékoztatók – Üzemi tanács) kerülnek közzétételre.

A törvény által meghatározottak szerint **a munkáltató** időszakonként rendszeres **tájékoztatást ad** az ÜT számára a foglalkoztatás helyzetét érintő kérdésekről.

Szűkülő létszám – fokozódó feszültségek

A korábbi szakszervezeti ellenőrzési jog az ÜT-hez átkerülve új megfogalmazásban „**a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérésének**” jogaként élt tovább. E jog megfelelő gyakorlása egy országosan 13 tagú testület számára, ahol a tagok csak 10% munkaidő-kedvezményrel rendelkeznek, szinte megoldhatatlan feladatként jelentkezik. Ennek ellenére a hiányosságok orvoslására dolgozói panasz alapján több esetben kezdeményezett kivizsgálást az ÜT e körben.

E jogkör gyakorlásának eredményességéhez feltétlenül szükséges továbbra is az ÜT és a szakszervezetek együttműködése az esetleges szabálytalanságok feltárása érdekében.

A beszámolási időszakban egyszerre volt jelen a Magyar Postán a korábbi években nem tapasztalt magas mértékű **fluktuáció** és a munkáltató által kezdeményezett létszám racionalizálás, azaz **létszámleépítés**. A létszámleépítés bejelentett célja szerint az irányítási területet érintően, az adminisztráció csökkentése, a hatékonyság növelése érdekében történt. Ugyanakkor a végrehajtás területén fokozódó fizikai munkateher és idegi megterhelés vált jellemzővé.

Az ÜT-nek a **csoporthas létszámleépítés** terén volt törvényi lehetősége az intézkedések hátrányos következményeinek tompítására a munkáltatóval történt egyeztetés és megállapodás révén. Ezek 2018. év végén és 2019. év elején történt „DV” létszámleépítések kapcsán merültek föl. Ezeket

megelőzően is, és ezen tárgyalások folyamán az ÜT többször jelezte a humán vezetés felé a létszámhelyzet súlyosságát.

Jeleztük, hogy az emelkedő mértékű fluktuáció az ÜT tapasztalata szerint az elmúlt években megfigyelhető rendkívüli munkateherre, magas értékesítési elvárásokra vezethető vissza. Néhol a vezetők részéről a munkavállalók felé a kommunikációs hangnem nem felel meg a postai Etikai Kódexben foglaltaknak. Ez meglátásunk szerint szintén a szűkített létszám helyzetből adódó feszültségre és túlterheltségre vezethető vissza. AZ ÜT kérte a humán vezetest, hassanak oda, hogy a vezetők részéről az elvárások megfogalmazása során a hangnem megfelelő, humánus legyen, ami nem kerül pénzbe és a dolgozói motivációt jobban segítené egy jó szó, mint a jellemzővé vált fenyegető hangnem és tartalom.

Hibafeltárás kontra pozitív megerősítés

Más alkalommal elmondtuk, hogy a munkáltatói kommunikáció több helyen a kényszer jellegét közvetíti a munkavállalók felé. Ezt a munkavállalók többnyire negatív élményként élték meg. Az ÜT kérte, hogy a humán szakterület éljen jelzéssel az illetékes szakterület felé a kommunikáció javítása érdekében, a kényszer jelleg helyett a pozitív vonásokra, a munkavállalók és a Társaság kölcsönös előnyeire helyezve a hangsúlyt.

Az ÜT az elmúlt egy-két év munkáltatói intézkedéseinek, különösen a létszámleépítéseknek és a teljesítmény elvárások mértékének következményeként értékelte a fennálló fluktuációs helyzetet. Hazánkban az oktatás-ellenőrzés hagyományosan és még mindig a negatív megerősítésen alapul, hibafeltáró jellegű. Ez már régóta nem jelent megfelelő motivációt. Szükséges a vezetők gondolkodását a pozitív megerősítés, a dicséretben rejlő motivációs erő irányba terelni, akár tréningek, képzések útján.

Nem rejtettük véka alá, hogy szerintünk a kialakult létszámhelyzet a postai jövedelem elégtelen nagysága miatt is alakul kedvezőtlenül, és ha ebben nem történik nagyon pozitív előrelépés, akkor nagy veszélyt látunk a további működést illetően.

KSZ módosítások a két kongresszus között eltelt időszakban

A két kongresszus között eltelt időszakban öt esetben került sor a Kollektív Szerződés módosítására.

A **60. számú** módosítás az egyes postai szabályozások elnevezésében bekövetkezett, illetve azok megszűnése miatti változásokat, egyes munkakörökben, jogszabályokban bekövetkezett változásokat vezette át. Kikerült továbbá a törzsgárda időre való utalás is a Törzsgárda Szabályzat megszűnése miatt.

A **61. számú** módosítás megemelte az összevont munkahelyi pótlék mértékét, valamint kibővítette, illetve pontosította az arra jogosultak körét. Szintén pontosításra kerültek a pénzkezelési pótléokra jogosító munkakörök is.

A **62. számú** módosítás kibővítette a munkaidőbe beszámító időt a postai gépjárművek átvétele, leadása és a munkavégzés helyére, illetve az onnan történő érkezés kapcsán. A módosítással egyes munkatörvénykönyv-béli rendelkezések is bekerültek a KSZ-be.

Az éjszakai munkavégzés esetén a 15%-os bérpótlék 30%-ra emelkedett.

2018-ban a **63.sz.** módosítás csak a pénzkezelési pótléokra jogosultak vonatkozásában hozott kisebb módosulást.

A **64. számú** módosítás a 2019. évi alapbérfejlesztésről szóló megállapodás eredményeként megemelkedő összevont munkahelyi pótlékban bekövetkezett változást tartalmazza.

A **KSZ. 65. számú** módosítása szerint a munkabér kifizetése és elszámolása a tárgyhónapot követő hónap általános munkarend szerinti 3. munkanapján történik. Szintén ez a módosítás vezette be azt, hogy az új munkaviszonyt létesítő munkavállaló esetében a munkabér kifizetését a munkáltató folyószámlára, bankszámlára történő átutalással teljesíti. Ettől a 30 nap vagy az alatti foglalkoztatás esetében a munkavállaló kérésére el lehet térni.

Pontosításra került a balesetmentes közlekedésért járó elismerésre jogosult munkavállalók köre, valamint 1 millió km felett 250 kilométerenként is részesülnek elismerésben az arra jogosultak.

A módosítás tartalmazza azt a szabályt is, hogy létszámcsökkentés vagy átszervezés jogcímén történő munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára fel kell menteni a munkavégzés alól.

Munkavédelmi érdekképviseleti tevékenység

A 2004-ben alakult munkavédelmi érdekképviselet összességében kialakította területi kapcsolatait, aktivitásával, észrevételezéseivel olyan partneri viszony alapjait teremtette meg, melyre építkezni lehet a továbbiakban is.

2015. évben

a Nemzetgazdasági Minisztérium által kiadott országos munkabaleseti tájékoztató szerint a három napnál hosszabb munkanap kieséssel járó munkabalesetek száma Magyarországon 21 088 volt, amely az előző évhez képest 7,3 % növekedést eredményezett. Társaságunknál az országos tendenciával ellentétben a három napnál hosszabb munkanap kieséssel járó munkabalesetek száma 10%-kal csökkent.

2015-ben egy súlyos **munkabaleset** történt, amely sajnálatos módon halállal végződött. Egy nyíradonyi kerékpáros egyesített kézbesítő lett közlekedési baleset áldozata. A hatósági és a belső vizsgálat is megállapította, hogy a baleset bekövetkezéséért a munkáltatót felelősség nem terheli, a kiváltó ok nem vezethető vissza a munkáltató vétkes magatartása miatti mulasztásra. Az esettel összefüggésben a kerékpáros kézbesítők munkabiztonságának növelése érdekében - a munkavédelmi érdekképviselettel egyetértésben - beszerzési eljárást indított a munkáltató - próbaviselési pilot céljából 300 db kerékpáros fejtű sisak vásárlására. A próbaviselésre és a tapasztalatok kiértékelésére 2016. II. negyedévében került sor. A nagy részben negatív visszajelzések miatt nem került bevezetésre.

A Magyar Posta Zrt. EBK osztálya a Központi Munkavédelmi Bizottság javaslata alapján kezdeményezte 100 db. úgynevezett csúszásmentes jégjáró beszerzését. A védőlábbelire könnyen kívülről felhúzható – gumírozott szíjakkal álló – hágótalp acél tüskéi megfelelő tapadást és – bemélyedés alapján – csúszásmentességet biztosítanak havas és jeges felületeken. A jégjáró ugyanakkor nem alkalmas kerékpározásra, illetve takarított, vagy nedves kemény kő, márvány vagy lapburkolatokon. Használata ezeken a helyeken veszélyes (csúszik). A Társaság a termék használhatóságát és eredményes hasznosíthatóságát próbaviseléssel kívánta eldönteni. A tapasztalok összesítése után bevezetésére nem került sor.

Negyedik alkalommal került sor a Nemzeti Átfogó Egészségvédelmi Szűrőprogram keretében a munkavállalók 34 félé speciális vizsgálatot magába foglaló egészségügyi szűrésére. Az önkéntes részvételen alapuló egészségvédelmi program keretében 5 helyszínen 443 munkavállaló kapott átfogó képet az egészségi állapotáról és ismerkedett meg a megelőzés fontosságával. A programban való részvétel munkáltatói önrésze nettó 3,5 M Ft volt, amelyhez 22,1 M Ft állami támogatás társult. A vezető beosztású munkavállalók közül 106 fő menedzserszűrésen vehetett részt. A szűrőprogramokkal kapcsolatban negatív visszajelzés nem érkezett.

2016. évben

a Magyar Posta Zrt. területén két súlyos (egy halálos és egy életveszélyes sérüléssel járó) munkabaleset történt. Mind a két eset olyan kivédhetetlen közúti közlekedési baleset következménye volt, amelyekért a munkáltatót felelősség nem terhelt.

Az IKR projekt keretében a csomagkézbesítők részére próbaviselésre új munkaruha-védőruha kollekciónak tervezett beszerezni. A projektben résztvevő két beszállító pályázati anyagát

ismerhettük meg. A munkáltatóval történő korábbi eredményes együttműködésnek megfelelően segítséget nyújtottunk a próbaviselést vállaló munkavállalók megtalálására a munkavédelmi érdekképviselők bevonásával. A csomagkézbesítők területéről olyan munkatársak – kollekciónként 5-5 fő – önkéntes jelentkezése történt, akik naponta találkoznak az ügyfelekkel és az új arculati ruházat viselését elfogadták. Az előkészületi és szervezési munkák után a beszállítók részéről a próbadarabi formaruhák elkészítése, átadása elmaradt. Így az a törekvés, hogy az ügyfelekkel kapcsolatban álló kollégák korszerűbb, divatosabb megjelenést kapjanak, ezúttal nem valósult meg.

2016. évben a kormányhivatalok munkavédelmi és népegészségügyi szakigazgatási szervei összesen 53 alkalommal végeztek ellenőrzést. Két munkabalesethez kapcsolódóan került sor a munkáltató felelősségének megállapítására és összesen 477 ezer Ft bírság kiszabására. A bírságra okot adó egyik esetben a targoncahasználatra vonatkozó ellenőrzési kötelezettség elmulasztása történt, a másik esetben pedig a munkáltató tudtával következett be a szabálytalan rögzítő eszköz (gumipók) használata. Mindkét esetben a baleset bekövetkezése után az érintett munkáltatói szakterületek a szükséges intézkedéseket megtették a hasonló esetek elkerülése érdekében (a gumipók használata kifejezetten tiltott).

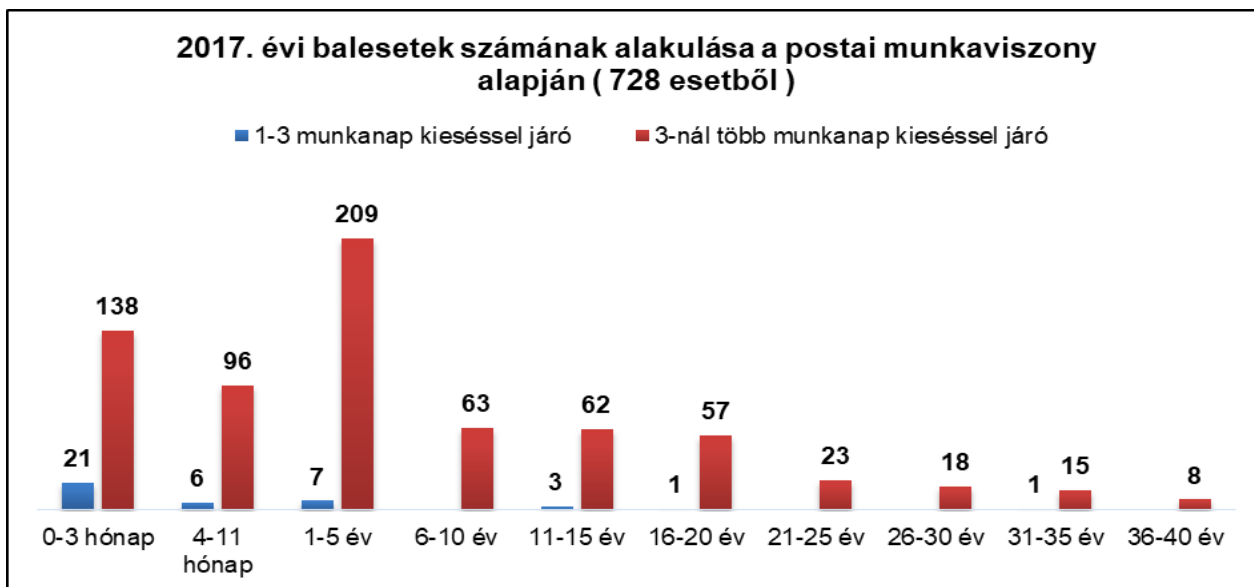
A Katasztrófavédelmi Hatóság 2016-ban négy alkalommal ellenőrizte a postai járművekben történő veszélyes áruszállítást. Rakományrögzítési hiányosságok miatt összesen 1,1 M Ft bírság kiszabására került sor. A rakományrögzítő eszközök bevezetése, használata hozott pozitív változásokat.

2016 novemberében került sor a Magyar Posta Zrt. Biztonsági Kódex IV. fejezet új Munkavédelmi Szabályzat kiadása előtti tervezetének tárgyalására. A munkavédelmi érdekképviselő 21 pontban tett javaslatokat, melyek nagy része beépítésre került. A szabályzat 2017. január 1-től került bevezetésre a munkavédelmi képviselő egyetértésével a munkavédelmi törvényben meghatározott jogaink alapján.

2017. évben

halálos vagy súlyos munkabaleset nem történt. Tömeges (egyszerre kettő vagy több munkavállaló egyidejű sérülésével járó) munkabaleset egy esetben fordult elő (OLK busz balesete) és 15 fő könnyebb sérülésével járt. Ennél a közlekedési balesetnél a munkáltatót felelősség nem terhelte. Tekintettel arra, hogy nem először fordult elő baleset az OLK munkavállalóit szállító bérelt Volán busz esetében (2014-ben kigyulladt az autópályán, de személyi sérülés nem történt), a vonatkozó szerződés módosításába munkavédelmi garanciák kerültek bevezetésre. A továbbiakban a Magyar Posta is ellenőrizheti a bérelt gépjárművet abból a szempontból, hogy a jogszabályi előírásoknak megfelel-e, és ha rendellenességet észlel, intézkedhet.

Munkáltatói megállapítás, hogy a munkabaleseti helyzet romlásának elsődleges oka a létszámihiány miatt kialakult túlterhelés, illetve a magas fluktuációból fakadó gyakorlatlanság. Az egy év alatti munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók körében 261 munkabaleset következett be, ami az összes baleset 36%-a. A kedvezőtlen tendencia csökkentése érdekében a balesetekben érintett szakterületeken soron kívüli munkavédelmi oktatást rendeltünk el. Ezen megállapításokat az érdekképviselő folyamatosan jelezte a munkáltatónak, és ebben az évben visszaigazolásra kerültek.



A negyedik munkavédelmi érdekképviseleti választásra 2017 szeptemberében került sor. A 34 választási körzet közül 34-ben indultak jelöltjeink, és harmincegyben el is nyerték a munkavállalók bizalmát. Három körzetben megválasztott pótképviselekként végzett a Postás Szakszervezet jelöltje. November 13-án megalakult a Központi Munkavédelmi Bizottság, megválasztotta elnökét és alelnökét, valamint a Paritásos Testület tagjait.

A Magyar Vöröskereszt által szervezett véradásokon 2017. évben a munkavédelmi szakterület közreműködésével 20 postahelyen, 37 alkalommal, 674 munkavállaló vett részt. Ezzel az önkéntes segítséggel több, mint 2000 ember gyógyulásához járultunk hozzá. Munkatársaink aktivitásának köszönhetően 2017. évben az Országos Vérellátó Szolgálat a „**Véradóbarát Munkahely**” címet adományozta a Magyar Postának. A szervezésekben illetve személyes részvételükkel (véradással) is részt vettek a munkavédelmi képviselők.

2018. évben

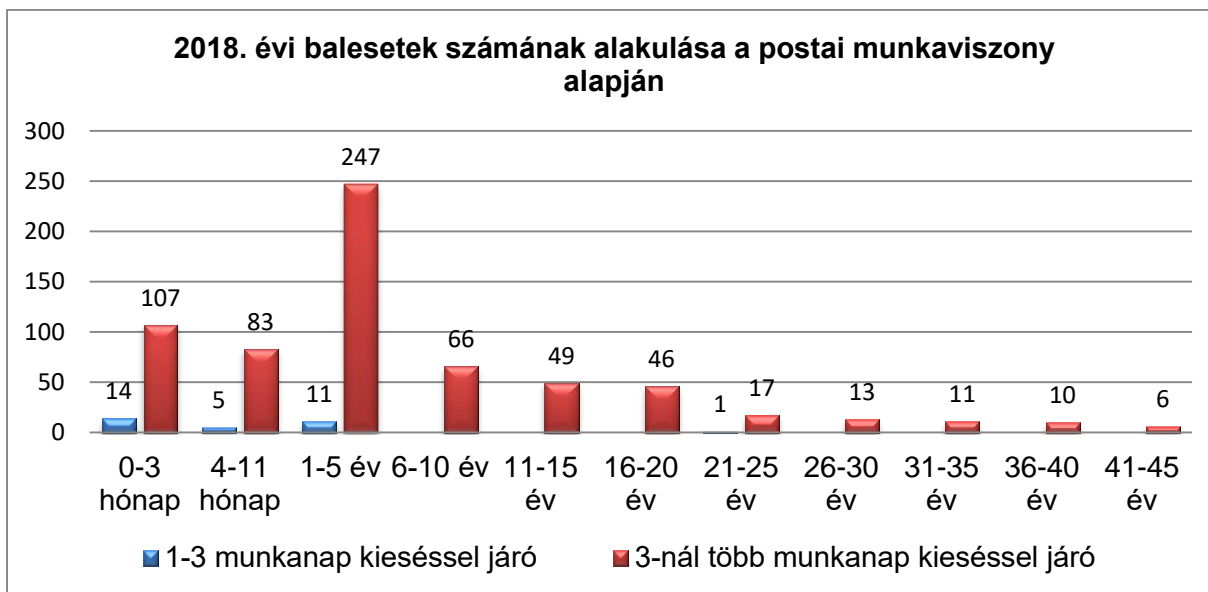
a munkabalesetek 8%-al történő csökkenése a 2017. évi adathoz képest kedvező, de megjegyzendő, hogy az elmúlt hat év átlagos értékénél magasabb, a munkavállalók számának csökkenését figyelmen kívül hagyva (2018. év 686 elmúlt hat év átlaga 587).

Kiemelendő, hogy 2018-ban a Társaság területén **halálos vagy súlyos munkabaleset nem történt**. Tömeges (egyszerre kettő vagy több munkavállaló egyidejű sérülésével járó) munkabaleset sem fordult elő.

2018 novemberében a munkáltató 23 darab svájci beszerzésű elektromos robotot állított üzembe tesztelési célból – motoros csomagkézbesítésre – Budapesten 2019. január közepéig, majd utána kiadásra kerültek vidéki telephelyekre.

Sajnálattal vettük, hogy a Nemzeti Átfogó Egészségvédelmi Szűrőprogramban, pályázatban való részvételünk nem került meghosszabbításra a 2018. évre.

2018-ban az egy év alatti munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók körében 209 munkabaleset következett be, ami az összes baleset 31%-a. A kedvezőtlen tendencia csökkentése érdekében megtartott, soron kívüli munkavédelmi oktatások részben nem hozták meg a kívánt csökkenéseket.



2018 harmadik negyedében és 2019 első felében a GINOP-5.3.4-16-2018-00039 azonosítószámú munkavédelmi projekt keretében Munkavédelmi Tájékoztató rendezvények kerültek megtartásra. A projektet a Gazdaságfejlesztési és innovációs operatív programban (GINOP) az Európai Unió európai szociális alapjának mintegy 146,2 millió forint vissza nem térítendő támogatásával valósította meg a Magyar Iparszövetség vezette konzorcium, amelynek tagja volt még a Munkástanácsok Országos Szövetsége és a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája. (GINOP-5.3.4-16-2018-00039 A pályázat címe : A "Munkabiztonság és munkaegészségügy komplex fejlesztése a raktározás, tárolás; postai, futárpostai ágazatokban foglalkoztatottak részére")

A projekt keretében tíz helyszínen - Debrecen, Szeged, Nyíregyháza, Szolnok, Békéscsaba, Sopron, Székesfehérvár, Miskolc, Salgótarján, Szarvas - összesen 550 fő részvételével szerveztünk rendezvényeket, ahol a munkakörülmények javításának, a munkavédelmi szempontok érvényesítésének fontosságára hívták fel a figyelmet, továbbá az ágazatra specializált szakmai kiadványokat, tananyagot jelentettek meg.

A pályázat tapasztalatai

A rendezvényeken a kérdések leggyakrabban a munkakörülmények és a munkavégzés egészségkárosító hatására vonatkoztak. A munkavállalók gyakran nincsenek tisztában a veszéllyel, illetve sok esetben a munkakörülményeket sem tartják elfogadhatónak.

A munkakörülményekkel kapcsolatban felmerült, hogy több postai telephelyen a szociális helyiségek állapota, a tisztító, tisztálkodó szerek hiánya, az épületek fizikai állapota, a tisztasági festés, a fával és szénrel való tüzelés okozta problémák megoldása a munkáltató feladata lenne. Ezekre a kérdésekre a megoldásokat csak lassú folyamatként, ütemezetten, a munkaszervezési lehetőségek figyelembe vételével lehet megtalálni. Minden esetben felhívtuk a figyelmet, hogy jelezzék a munkavédelmi képviselőknek a konkrét eseteket, akik további intézkedéseket kérhetnek a munkáltatóktól.

A munkavégzés egészségkárosító hatásairól: a postai szolgáltatást igénybe vevő személyek a postahivatalokban az ablakoknál a munkavállalókkal kapcsolatba kerülnek, ami vírusos megbetegedést jelenthet. Továbbá a kézbesítőknek a beteg címzetteket is fel kell keresniük, ami szintén veszélyt jelent. Ezen munkavállalói körnek a munkáltató

védőoltások lehetőségét ajánlotta a foglalkozás egészségügyi hálózatán keresztül. A postahivatalokban pedig az ablaknál dolgozó és az ügyfelekkel napi szinten kapcsolatban lévők részére kézfertőtlenítő gél igénylésére és kiadásra van lehetőség igény szerint (az ellátás hiányát az érdekképviseletnek is jelezni kell). Egészségkárosító hatás még az időjárási körülmények alakulása – téli és nyári időjárási körülmények. A védőital ellátásával kapcsolatosan merültek fel kérdések, de a jogszabályi egyértelmű előírások ismertetésre kerültek.

Jogszabályi előírásokkal kapcsolatos jelzések: A kollégáktól érkezett jelzés a Munkavédelmi Szabályzat előírásainak ismeret hiányáról. A munkavédelmi oktatásokon nem minden esetben kerül részletes ismertetésre ez a szabályzat, legfőképpen a súlyterhelésekre vonatkozóan. A Munkavédelmi törvény általános kérdéseire – mint például az egyéni védőeszközök, a védőital ellátás, a foglalkozás egészségügyi vizsgálatok gyakorisága, vizsgálati idejének munkaidőben történő elvégzése okozott problémákat, értelmezése félreértésekre, helyi vitákat okoz (pl. elküldik a munkavállalót szabad idejében, szabadságon vizsgálatokra).

Egyéni védőeszközök ellátása témában: A munkavállalók ellátásának rendjére vonatkoztak, továbbá az elhasználódásukkal (védőképesség elvesztése) kapcsolatban történtek jelzések (a munkáltatók nem minden esetben tudják azonnal pótolni). Minőségi kifogásokkal kapcsolatban is történtek jelzések.

2019. évben

megtörtént a kézbesítőszolgálatban használható elektromos hajtásláncú, vagy elektromos rásegítéssel rendelkező járművek tesztelése. Korábban már kétkerekű elektromos motorkerékpárt 2015-től, elektromos kerékpárt (biciklit) különféle konstrukcióban, kisebb darabszámmal (2-4 darab) 2016-tól tesztelt a Magyar Posta a kézbesítő hálózat különböző pontjain. A külföldi posták tapasztalatai és a fejlesztés irányai alapján a tesztelés 2018-ban, illetve ez évben kiegészítésre került háromkerekű elektromos hajtású eszközökkel is. Ennek megfelelően 2018-ban teszt jelleggel 23 darab Kyburz típusú háromkerekű, nagy teherbírású kézbesítőeszköz került beszerzésre (ezt a típust számos európai országban használják kifejezetten postai kézbesítési céllal több ezer darabos példányszámmal), illetve 2019-ben 3 darab magyar fejlesztésű, szintén nagy teherbírású háromkerekű elektromos rásegítésű kerékpár (úgynevezett tricikli) került teszteszközként a Magyar Posta tulajdonába, illetve használatába. Ezen eszközök mind hatótávjukban, mind a szállítható tömeg és tároló térfogatának tekintetében lényegesen nagyobb kapacitásúak, mint a korábban használtak.

A fenti előzmények alapján a 2019. évi beszerzéseknél 50 darab háromkerekű elektromos kézbesítőeszközre és összesen közel 250 darab elektromos kerékpárra történt ajánlatkérés. A háromkerekű elektromos kézbesítőeszközök beszállítása és kiosztása megtörtént. Az elektromos kerékpárokból 30 darab kiszállítása megtörtént, a többi év végével került beszállításra, forgalomba helyezésük 2020 januárjában megtörtént. A továbbiakban tesztelési céllal beszerzésre került még 10 darab, a kerékpárokkal kompatibilisen vontatható utánfutó is.

Az eszközök besorolása

A háromkerekű elektromos kézbesítőeszközök teljesítményüktől függően segéd motorkerékpárnak vagy motorkerékpárnak minősülnek. Munkáltatónk a jogosítványproblémák miatt egyelőre csak segédmotorosnak minősülő eszközöket szerzett be, ezek vagy segédmotoros (AM) vezetői engedéllyel, vagy B kategóriás jogosítvánnyal vezethetők. (Európában a posták használják a motorkerékpár besorolású eszközöket is, amelyek vezetéséhez Magyarországon A kategóriájú jogosítvány szükséges.)

A kerékpárok szintén olyan (250 W teljesítményt meg nem haladó) teljesítményű motorokkal kerültek beszerzésre, amelyek külön engedély nélkül, a mechanikus kerékpárokhoz hasonló feltételekkel vezethetők. A fentieknek megfelelően a háromkerekű elektromos kézbesítőeszközökkel történő közlekedéshez ugyanazon védőruházat és eszközök (pl. bukósisak) szükségesek, mint a segédmotor-kerékpárokhoz. Ezek a felszerelések az eszközöket használóknak maradéktalanul biztosításra is kerültek.

A segédmotoros kerékpár (más néven segédmotor) olyan két- vagy háromkerekű jármű, melynek legnagyobb tervezett sebessége 45 km/h, belsőégésű motorjának hengerűrtartalma legfeljebb 50 cm³, valamint elektromos meghajtás esetén motorjának folyamatos névleges teljesítménye 300W és 4 kW közé esik. A használatuk során a segédmotoros kerékpárokhoz hasonlóan védőeszközök használata kötelező, melyre a Ruházati Ellátások Szabályzat 2. függelék 35 tétele vonatkozik.

2020. év

A koronavírus terjedésének megelőzésére tett intézkedések

A **COVID-19** humán járványt okozó új koronavírus (SARS-CoV-2) terjedésének megakadályozására szolgáló intézkedésekről a munkáltató belső kommunikációs csatornáin keresztül folyamatosan tájékoztatta a munkavállalókat. A munkavédelmi képviselőket bevonva, jelzéseiket figyelembe véve tett intézkedéseket.

Az **intézkedésekből kiemelendő** az otthon végzett munka lehetősége, különösen a veszélyeztetett vagy sérülékeny csoportokban, továbbá azok a **munkaszervezési intézkedések**, amelyekkel az irodaházakban csökkenthető a létszám a fizikai távolságtartás fenntartásának érdekében.

- **Személyi higiéniai feltételek** megteremtése, kézmosó és kézi fertőtlenítők biztosítása a munkahelyeken.
- **Munkavédelmi oktatások tematikájának** módosítása.
- **A munkahelyek takarításának, a fertőtlenítés folyamatának** kidolgozása, bevezetése.

A megelőzésre tett **intézkedések jelenlegi fenntartása** indokolt, az expozíciós idő minimalizálása a működő munkahelyeken a járvány terjedésének csökkentéséért.

Összességében az elmúlt 5 évben az alábbi problémákkal foglalkoztunk, jeleztük a munkáltatónak, illetve folytattunk konzultációt – kerestünk és találtunk egyedi megoldásokat – segítettük a munkavállalók egészségét nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek javítását:

- a 2016-ban kiadott Biztonsági Kódex IV. fejezet - új Munkavédelmi Szabályzat – bevezetéséhez kapcsolódó intézkedések, munkavállalói tájékoztatások,
- minden évben a védőital ellátással kapcsolatban (nyáron - télen),
- a munkáltató által elutasított munkabalesetek ügyében jártunk el (azokban az esetekben, amikor a munkavállalók jelezték),
- az ebtartási szabályok a lakosság részéről történő be nem tartásával kapcsolatban,
- egyéni védőeszköz - munkavédelmi védőkesztyű ellátás és a munkavégzés feladatainak megfelelő védőképességű védőkesztyű kiadása, beszerzésére,
- munkaeszközök – kerékpárok beszerzésével, javításával, kiadásával kapcsolatos tájékoztatások, intézkedések,
- munkaeszközök – állítható magasságú szék – beszerzésével kapcsolatban,
- épületek állapotával kapcsolatos levelezések (beázások, botlás veszélyek stb.),
- épületekben és szabadtéren anyagokkal teli konténerok mozgatásával kapcsolatos jelzések,
- IVECO Dally tgg. emelőhátfal használatával kapcsolatban felmerült problémák,
- munkavállaló részére egyedi méretű 13-as védőkesztyű biztosítása,
- galambürülékkel kapcsolatos levelezések (takarítás, fertőtlenítés),
- foglalkozás egészségügyi szolgáltató váltás, az új szolgáltató ellátással kapcsolatos levelezés (információhiány miatti jelzések),
- védőruha ellátás, minőségi kifogások,
- rehabilitációs üdültetéssel kapcsolatos együttműködések,
- munkavállalók részre egyedi védőeszköz beszerzése (pl. védőcipő ortopéd elváltozás esetén),
- munkavállalók közötti bántalmazással kapcsolatban.

Általános megállapítások

Az elmúlt két évben a hatósági ellenőrzések számának csökkenése a Kormányhivataloknál ilyen tevékenységet végző munkavállalók számának csökkenésével is magyarázható részben. De fontos, hogy 2017 óta a hatósági ellenőrzések során nem találtak munkáltatói vétkességet megállapítható mulasztást.

A postai technológiák fejlődésével kapcsolatban általános megállapításként leszögezhető, hogy a munkakörülmények fejlesztése, alakítása nem mindig tart lépést a technológiai váltással, az új piaci helyzetnek megfelelő fejlesztésekkel. Az elhanyagolt, már a mai előírásoknak sem megfelelő munkakörülmények konzerválódtak, a fejlesztési és karbantartási költségkeretek alacsony volta miatt halmozottan újratermelődnék. Ennek következtében tovább nyílt a munkakörülmények, munkafeltételek „ollója”, megnőtt a különbség a korszerű technikát alkalmazó, fejlesztett területek és a több éves, évtizedes fejlesztésben elmaradt területek munkakörülményei között. Az újonnan átadott, illetve rekonstrukcióval felújított postákon általánosságban javultak a munkakörülmények.

Sajnálattal vettük tudomásul, hogy a munkáltató szakmai szervezetének létszáma folyamatosan csökken. Ennek következtében a munkavédelmi képviselők és a munkavállalók között aktívabb kommunikációs kapcsolatteremtés válik szükségessé.

Munkavédelmi oktatások

A munkavédelmi érdekképviselet a munkavédelmi oktatást munkavállalói szempontból kiemelten fontosnak tartja. Információink alapján nem minden esetben használják ki a ráfordítható időt az oktatást végző személyek. A munkabalesetek mélyebb vizsgálatakor látható tendencia, hogy a munkavállalók munkakörökben eltöltött szolgálati ideje és a munkabalesetek száma között összefüggések találhatók. Az elmúlt évek számadatainak elemzése után, általánosságban leírhatjuk, hogy a munkabalesetek közel 30%-a a munkaviszony első évén belül következik be, illetve 70%-a az első öt éven belül. A munkáltató munkavédelmi szervezete és az érdekképviselet között további együtt gondolkodás szükséges a témában. Javaslatunk, hogy a jelenlegi munkaerő piaci helyzetben az új felvételes munkavállalók munkabaleseti oktatására, illetve időszakos oktatásukra nagyobb figyelmet és időt szükséges fordítani.

A Magyar Posta éves munkavédelmi helyzetének értékelésekor minden esetben felmerül, hogy a postaszervek területén a végrehajtandó munkafeladatok és a rendelkezésre álló létszám egymáshoz rendelése elérte a kritikus szintet, vagyis a rendelkezésre álló létszám további csökkentése a munkabalesetek növekvő kockázata nélkül már nem valósítható meg. Ez az érdekképviselet szempontjából fontos, egyik fő és lényeges megállapítás. A munkabalesetek számának növekedését okozhatja a létszámhiány miatt kialakult túlterhelés, illetve a magas fluktuációból fakadó gyakorlatlanság. Véleményünk szerint a magas (15-30%) fluktuáció miatt a munkabalesetek további emelkedése várható a következő években.

Minden évben megemlékeztünk április 28-án a Munkabalesetben megsérültek és elhunytak emléknapjáról. Az emléknap célja, hogy felhívja a figyelmet a munkabiztonság, egészségvédelem és a biztonságtudatos munkahelyi kultúra jelentőségére és fontosságára. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) adatai szerint a világon évente több mint 2 millió ember veszti életét munkahelyi balesetben, vagy az elégtelen munkakörülmények következtében bekövetkező egészségkárosodás miatt.

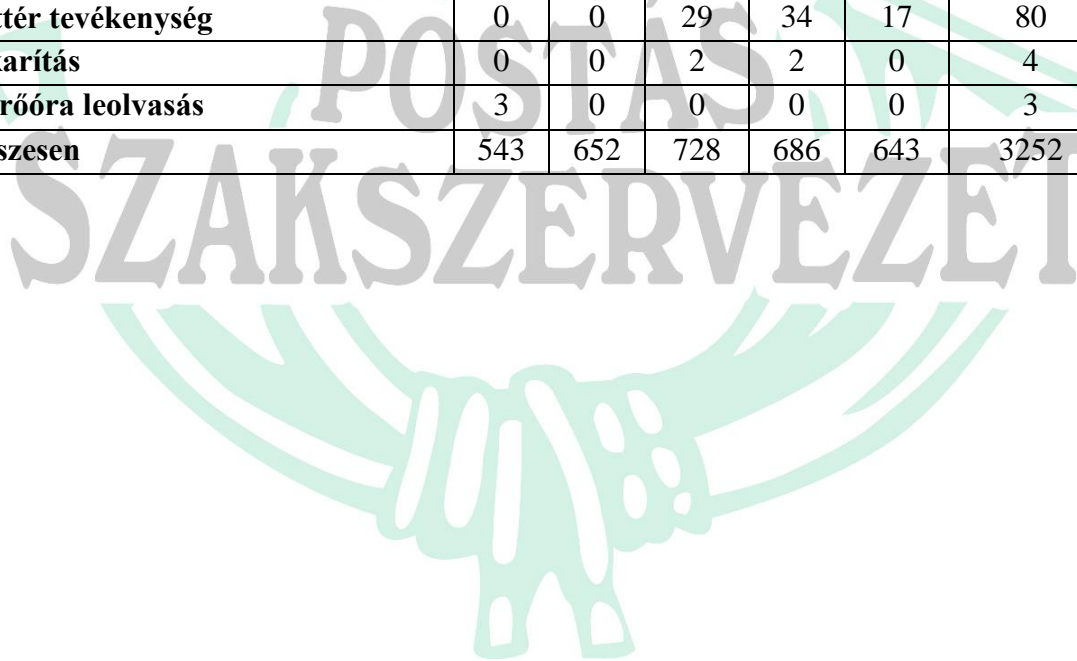
A hazai statisztikai adatok szerint évente 60-70 halálos munkabaleset történik Magyarországon. A munkavédelmi érdekképviselet is minden erőfeszítést megtesz annak érdekében, hogy a munkavállalókat megóvja és biztosítsa a munkavégzés megfelelő, egészséges körülményeit, ennek köszönhetően évek óta nem volt a Magyar Posta Zrt. működési területén súlyos vagy halálos munkabaleset, mely a munkáltató hibájából következett volna be. Ez emlékeztessen minket arra, hogy ezen a téren mindig lesz tennivalónk: szabálykövető magatartással, körültekintő munkavégzéssel a balesetek és az egészségkárosodás megelőzhető. Vigyázzunk magunkra és másokra, tartsuk tiszteltben a munkavégzés biztonsági szabályait és előírásait!

Magyar Postánál előforduló munkabalesetek száma a létszámváltozás függvényében

év	munkabalesetek száma	létszám	%-os arány
2015	543	30 211	1,79
2016	652	29 975	2,17
2017	728	29 330	2,48
2018	686	29 990	2,28
2019	643	28 391	2,26

Munkabalesetek megoszlása munkafolyamat szerint

	2015	2016	2017	2018	2019	összesen	%-os arány
egyéb háttér, szolgáltató tevékenység	45	49	47	54	51	246	7,57
ellenőrzés, irányítás	8	4	5	8	6	31	0,95
feldolgozás	64	77	96	63	64	364	11,20
felvételi tevékenység	21	24	28	14	13	100	3,08
kutyaharapás (állatok támadása)	76	101	72	101	90	440	13,53
kézbesítés	246	311	363	337	320	1577	48,50
mobilpostai szolgálat	6	13	9	6	2	36	1,10
postavezetés	0	1	5	8	5	19	0,58
rakodás, raktározás	5	10	13	23	53	104	3,19
szállítás	69	62	59	36	22	248	7,62
háttér tevékenység	0	0	29	34	17	80	2,46
takarítás	0	0	2	2	0	4	0,12
mérőóra leolvasás	3	0	0	0	0	3	0,10
Összesen	543	652	728	686	643	3252	100,0



Nemzetközi tevékenység

A Postás Szakszervezet hagyományosan jó nemzetközi kapcsolatokat ápol. A határ menti országok postai szakszervezeteivel való együttműködés zökkenőmentesen zajlott a beszámolási időszakban, bár az utolsó két évben partnereink részéről nehézségeket érzékelünk a találkozók megszervezésében. Fenntartottuk a csere-tanulmányutak évtizedek alatt kialakult rendszerét, melynek keretein belül tisztségviselőink megismerhetik más országok postájának és szakszervezeteinek működését és eredményeit, hogy a jó tapasztalatokat és módszereket átültethessük saját gyakorlatunkba. Tekintettel arra, hogy Európa postái hasonló kihívások előtt állnak, a nehéz gazdasági helyzet ellenére is indokoltnak találtuk, hogy szakértőink részt vehessenek külföldi szakszervezeti eseményeken, mivel az azokon elhangzó információkat hasznosítjuk a munkáltatóval folytatott különféle egyeztetések során.

Az UNI nemzetközi szakszervezeti konföderáció által megrendezésre kerülő ülések nélkülözhetetlen információforrást jelentenek számunkra. Ezek egy része a Posta és Logisztika szektor Szociális Párbeszéd Bizottságának értekezletei, illetve az UNI működését szabályozó kongresszus, vagy a kongresszust előkészítő munkaértekezletek.

2016. év

Észt- finn – magyar postás szakszervezeti találkozó Budapest, augusztus

A találkozó keretében az aktuális problémákról való tájékoztatás került a középpontba. A delegációt fogadta konföderációnk, a LIGA Szakszervezetek is, átfogó tájékoztatást nyújtva a magyarországi konföderációs helyzetről.

UNI Global Union a Posta és Logisztikai Világkonferencia Dublin, október 13-14.

Több mint 50 ország 250 delegáltja vett részt a konferencián a posta és logisztika területéről. A küldöttek több mint 800 000 fő, posta és logisztika területén tevékenykedő szakszervezeti tagot képviseltek. Fő téma volt az e-kereskedelem megjelenése a postai és logisztikai ágazatban. A konferencia döntést hozott arról, hogy támogatja egy innovatív postai és logisztikai szektor létrejöttét, amely a tagoknak minőségi munkahelyeket, az ügyfelek számára pedig minőségi szolgáltatásokat biztosít.

UNI Igazgatósági ülés Nyon, november 16-17.

A tanácskozásra nem sokkal Donald Trump amerikai elnökké történő választása után került sor. Megvitatásra került, milyen potenciális hatása lehet Trump győzelmének a munkavállalói szabadságjogokra, illetve milyen stratégiát és politikát fog alkalmazni az UNI a jövőben, hiszen világszerte egyre nehezebb helyzetben vannak a szakszervezetek.

A témák között szerepelt, hogy az UNI Igazgatósága támogatja és kiáll az esélyegyenlőség biztosítása mellett és kezdeményezi, hogy az UNI Global szervezeteiben, bizottságaiban legalább 40% legyen a nők aránya.

2017. év

Szociális Párbeszéd Bizottság ülése Brüsszel, március 7.

Az ülés fő témája a postai ágazatban végbemenő digitális átalakulás volt. A szakszervezetek és a munkáltatók célja egyaránt az, hogy első kézből szerezzenek információkat és tapasztalatokat arról, milyen hatással van ez a munkahelyekre, a munkaszervezésre, milyen kompetenciákat, esetlegesen képzési módszereket igényel a folyamat.

UNI Európa Postai és Logisztikai Konferencia Riga, október 3-5.

Az ágazatot érintő jelentős változások fényében vannak olyan elképzelések, miszerint hamarosan egy negyedik postai irányelv készül. Fennáll annak a kockázata, hogy a postai piacot még versenyképesebbé teszi, az egyetemes szolgáltatási kötelezettséget szigorúan csökkenti, és még több postai munkahely vesz el.

Az UNI Európa Posta & Logisztika továbbra is törekszik a tisztességes szabályozásra és az átrendeződésre annak érdekében, hogy minőségi munkahelyeket és minőségi szolgáltatásokat biztosítson. A postás szakszervezetek felszólították az európai és nemzeti jogalkotókat, hogy támogassák a postai vállalatokat az új szolgáltatások kifejlesztésében.

Az UNI vilá kongresszusának előkészítő ülése Nyon, október 9-11.

Cseh Postás Szakszervezet Prága, október 19-22.

Szlovák, horvát, macedón, magyar, szerb és szlovén postásszakszervezetei képviselők találkoztak a cseh postás szakszervezet meghívására. A találkozó célja egy petíció aláírása volt, melyben a felek támogatják a cseh postás szakszervezet törekvéseit. A szakszervezetek közösen törekednek továbbra is a tisztességes szabályozásra és az átrendeződésre, annak érdekében, hogy minden nemzeti posta minőségi munkahelyeket és minőségi szolgáltatásokat biztosítson. Közös célként fogalmazták meg szakszervezetek növekedésének elősegítését és a szakszervezeti lefedettség javítását is mind a postai szolgáltatók, mind más szereplők számára, valamint erős szakszervezeti szövetségek kialakítását a munkavállalók szervezésére és a kollektív tárgyalások összehangolására.

Görög Postás Szakszervezet Kongresszusa Kréta, november 9-11.

A görög postás szakszervezet arra törekszik, hogy a munkavállalók aktív szerepet játszassanak a postai szolgáltatások jövőjének meghatározásában. Érdekelte a postai szabályozási keretek kampányában, amely lehetővé teszi az egyetemes szolgáltató számára új termékek és szolgáltatások bevezetését az ügyfelek változó szükségleteinek kielégítésére, a bevétel növekedésére, a minőségi munkahelyek megteremtésére és az egyetemes postai szolgáltatások jövőjének biztosítására. Tájékoztatást kapott a kongresszus arról, hogy az egyes országokban végbemenő változások jelenleg hol tartanak, és milyen – esetlegesen eltérő - gyakorlat alakult ki a változások kezelésére.

2018. év

UNI Posta és Logisztika Ülés Nyon, 2018. május 23-24.

Az ülés elsődleges, kulcsfontosságú témája az volt, hogy a postai ágazat hogyan fog új utat találni, mivel a levélvolumen csökkenése nemzetközi tendencia.

AZ UNI Global Union világgkongresszusa Liverpool, június 16-20.

A rendezvény az UNI valamennyi szektorának (vagyonvédelem, kereskedelem, pénzügy, posta és logisztika, távközlés, turizmus stb.) jelenlétével zajlott, több mint 2000 fő szakszervezeti küldött volt jelen. A hozzászólások nagy része arra hívta fel a figyelmet, hogy az UNI támogassa a változtatások végrehajtását a munka világában; a szakszervezeti munka legyen hatással a digitalizációra, a tisztességes munkának legyen része a digitális világ is.

A fenti témákon kívül egyéb mellett a fiatal munkavállalók, és a nők helyzetére vonatkozóan is érkeztek jelzések, megállapítások.

Finn-észt-magyar találkozó Finnország, augusztus

A finn kollégák több más szakmai program mellett bemutatták a FLEXO vállalatot, amit a Finn Posta hozott létre. A logisztikai piacon a FLEXO mintegy 350 millió euró értékű, éves növekedési üteme 30%. 2017-ben több mint 300 új munkahelyet biztosított, ezzel jelentős munkaadóvá vált.

2019. év

A Horvát Postás Szakszervezet kongresszusa Zadar, május 17.

Az "Emberek az első helyen" #peoplefirst volt a szlogenje a Horvát Postás Szakszervezet 6. kongresszusának. Az ülésen Milán Jukić elnök a küldöttek egyhangú döntése alapján megbízást kapott egy újabb ötéves ciklusra.

A Kollektív Szerződés újragondolása/újraszervezési stratégiája műhelymunka Brüsszel, október 29-30.

A Posta és Logisztika Szociális Párbeszéd Bizottság ülése Brüsszel, december 6.

A Szociális Párbeszéd Bizottság a munkáltatói oldallal közös nyilatkozatot adott ki, amelyben az Európai Bizottság részére fogalmaznak meg ajánlásokat a postai szolgáltatásokkal kapcsolatban. A találkozón a felek képviselői a nyilatkozatot aláírásukkal látták el. További téma volt többek között egy - a digitális szaktudás témakörével foglalkozó - tanulmány rövid bemutatása és a 2020. évi teendők megvitatása

2020. év

Az ez évi nemzetközi találkozók közül a pandémia következtében csak a Szociális Párbeszéd Bizottság március 3-i ülése került ténylegesen megrendezésre.

Fő témakörei voltak: a digitális készséges újragondolása az Európai Unióban, munkabiztonsági és munkaegészségügyi beszámoló a közelmúltban végzett felmérésekről, munkaprogram elfogadása a 2020-as évre.

Emellett a résztvevők megállapodtak, hogy a következő programban megvizsgálják, miként tudják a szakszervezetek átsegíteni a munkavállalókat a jövő nehézségein. A 2020/2021-es években a hangsúly a postai szektor megújításán lesz.

Összefoglalásként megállapíthatjuk, hogy nemzetközi kapcsolatrendszerünk színes, mélyrehatóan tanulmányozhatjuk az európai postás szakma alakulását, a fontos változások menedzseléséről első kézből kapunk információt és stratégiaalkotási lehetőséget.

A Postás Szakszervezet testületei

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

Éves küldöttgyűlések

A törvényi előírásoknak megfelelően a Postás Szakszervezet minden évben megtartotta munkaküldöttgyűléseit. A testület tárgyalta és elfogadta az éves munkabeszámolókat. Az előző ciklusban született hagyomány szerint minden évben ez alkalommal került sor a „Postás Szakszervezetért” kitüntetések átadására is.

Tagozatok működése

A Postás Szakszervezet keretein belül működő öt szakmai és két rétegtagozat működése a ciklus folyamán átalakult. A tisztségviselők munkából való kiemelése egyre nagyobb nehézségekbe ütközött a létszámhiány következtében, ugyanakkor a munkáltatói oldalról sem mutatkozott igény a közvetlen és érdemi, személyes párbeszédre. A kapcsolattartás és működőképesség megőrzésének érdekében a Szállítási és a Feldolgozási Tagozat Logisztikai Tagozat név alatt egyesült, a Női és az Ifjúsági Tagozat pedig beolvadt az Esélyegyenlőségi Tagozatba. A Postás Szakszervezet következő ciklusra megfogalmazott Programja szerint folytatódik a tagozatok működési feltételeinek ésszerűsítése és szerepük megerősítése a munkáltatóval történő szakmai egyeztetések folyamatában.

Területi szervezetek működése

Az alapszervek munkáját koordináló területi szervezetek ellátják az alapszervek képviselőit. Rendszeres titkári értekezleteken biztosították az információk értelmezését és kétirányú áramlását. A helyi sajátosságokat figyelembe véve szervezték az éves tagtoborzó akciókat, támogatták a közösségi programok szervezését. Kezelték a helyben megoldható problémákat, illetve közvetítették azokat, amelyek magasabb szintű megoldást igényeltek. Az egységesített rendszer keretein belül lehetőségeikhez mérten járultak hozzá a nehéz szociális helyzetbe került tagok esetenkénti támogatásához.

A pandémia idején különösen szoros munkakapcsolatot ápoltak a területükön működő munkavédelmi érdekképviselőkkel. Évente elkészítették és testületeik rendelkezésére bocsátották a tevékenységüket összefoglaló beszámolókat.

2020. október 12-ig bezárólag valamennyi területen befejeződött a tisztújítás, megtörtént a bizalmiak, alap- és közép-szervezeti titkárok választása.

A Postás Szakszervezet szolgáltatásai

Tagkártya használata, új kártyák bevezetése

Az előző ciklusban, 2012 májusától vezettük be a bankkártya méretű, névre szóló tagkártyát. Ehhez kapcsolódóan az igazolási jogosultságon (pl. jogsegélyszolgálat) túlmenően különböző kedvezményes szolgáltatások, vásárlási lehetőségek igénybevételét teremtettük meg. 2015-ben közel 150 partnerrel, 376 helyen álltunk szerződésben. 2017 márciusáig ezek a számok több mint 180 partnerre és 406 helyre növekedtek tagságunk aktivitásának köszönhetően. További bővítésre azért nem törekedtünk, mert párhuzamosan az általunk használt tagkártyával 2017 áprilisától áttértünk a Liga Szakszervezetek által rendszeresített tagkártya használatára is.

A Liga Szakszervezetek folyamatosan bővíti az elfogadóhelyek tárházát. Azóta három mobilszolgáltatóval, négy-négy bankkal és pénzügyi szolgáltatóval, számos vásárlási, üdülési, kulturális és sportkedvezményrel bővült a lista.

Jelenleg mind a 2012-ben, mind a 2017-ben bevezetett tagkártya használatban van, nyugdíjas tagjaink részére is biztosítva a tagi kedvezményeket.

2017 júniusától a Liga Szakszervezetek és a MOL között létrejött megállapodás értelmében MOL-LIGA Partner Kártya is igényelhető. Az új generációs kártyával tagjaink azonnali kedvezményt kaphatnak az üzemanyagok mindenkori árából, sőt, a kártya rendszeres használatával további kedvezmények igénybevételére is jogosulttá válhatnak.

A kártya elfogadóhelyekről, azok bővüléséről honlapunkon, illetve hírvivői hálózatunkon keresztül tájékoztatjuk tagjainkat.

Jogsegélyszolgálat

A területi szervezetek életében kiemelt fontosságot töltenek be a jogsegélyszolgálatok. Tagsági viszony alapján nyújtott ingyenes szolgáltatásaik jelentős tagmegtartó, illetve tagtoborzó szerepet képviselnek. A Postás Szakszervezet tagjai LIGA tagkártyájuk felhasználásával további ingyenes jogsegély szolgáltatást is igénybe vehetnek. Az európai uniós támogatással megvalósuló regionális és összehangolt JOGpontok projektek ingyenes jogi segítséget nyújtanak a munka világában. Az e-mailes jogsegély 2020. január 1-étől elérhető, további ingyenes szolgáltatásaik januártól folyamatosan váltak elérhetővé. A projekteket működtető országos szakszervezetek és munkáltatói érdekképviseltek - LIGA Szakszervezetek, ÁFEOSZ-COOP Szövetség, IPOSZ, OKISZ, KISOSZ, Munkástanácsok Országos Szövetsége, ÉSZT,- gyakorlott jogászokkal dolgozó rendszert állítottak fel, amelyben több formában vehető igénybe szolgáltatás. Személyesen, vagy elektronikusan is kaphatnak segítséget jogi kérdéseik, problémájuk kezelésében a munkavállalók. Kollektív munkajogi viták elrendezésében a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendezési Szolgálat vehető igénybe 2019.07.01-től a projektek keretében.

Adatvédelmi szabályozások

A GDPR hatályba lépése miatt 2018 februárjában megkezdtük a tagkártya szabályzat kidolgozását, melyet 2018. május 14-én adottunk ki.

2018. május 25-től kellett alkalmazni az általános adatvédelmi rendeletet. Elkészítettük a Postás Szakszervezet adatvédelmi szabályzatát, mely a tisztségviselők, a tagok és az alkalmazottak személyes adataival összefüggő adatkezeléseket szabályozza. Ezzel összefüggésben áttekintettük a kezelt adatokat, és ahol lehetett, redukáltuk a számukat, valamint valamennyi nyomtatványunkat, dokumentumainkat ehhez igazítottuk.

Adatkezelőként szigorodtak a szabályok is az egyes kommunikációs és informatikai eszközök használatakor (mint pl. telefon, levelezési rendszer [e-mail], internet, számítógép).

Az adatkezelőket (pl. ügyvezető titkárokat, titkárokat stb.) oktatás keretében tájékoztattuk a szabályos adatkezelés részleteiről, tagjainkkal pedig adatkezelési tájékoztatóban ismertettük az adatkezeléssel kapcsolatos jogait. 2018. május 25. óta a „Belépési nyilatkozat és kérelem” részét képezi az adatkezelési tájékoztató is. Célunk a törvényi előírásokon túl az is volt, hogy mind tisztségviselőink, mind a további érintettek körében növeljük az adatvédelmi tudatosságot.

Szabályzatunk hatálya valamennyi tagra, foglalkoztatottra kiterjed.

A Postás Szakszervezet információs rendszere

A beszámolási időszakban információs rendszerünk elveszítette egyik alappillérjét, felfüggesztettük a Postás Dolgozó kiadását. A döntést alapvetően a lap nyomtatásának és terjesztésének átfutási ideje indokolta. Emellett számos olyan hírt nem is jelentethetünk meg nyomtatott formában, amely tagságunk érdeklődésére számot tarthat.

Az újság kiváltására a Hírvivői hálózatot erősítettük meg, amelyen keresztül gyors és pontos információkat tudunk eljuttatni a tagsághoz. A hírvivői feladatot vállaló kollégák ajánlásunkra vagy szóban tájékoztatják a munkatársakat, vagy a postai munkahelyek belső terében, faliújságra függesztik ki az aktuális híreket.

A rendszer előnye a gyorsaság és az egységes tájékoztatás mellett a tagtoborzás lehetősége is. Ezen a módon ugyanis a Postás Szakszervezet olyan helyeken is jelen van, ahol nincs alapszervezetünk, vagy egyáltalán nem rendelkezünk tagsággal, hiszen a feladatot olyan munkatársak is vállalják, akik nem tagjai szakszervezetünknek. Azoknak a tagjainknak, akik felhatalmaztak rá és közölték velünk személyes email címüket, egyénileg is megküldjük a tájékoztatókat. A rendszert a munkáltatótól független infrastruktúrán keresztül működtetjük.

Honlapunkon minden, szakszervezetünkre és szolgáltatásainkra vonatkozó információt napra készen frissítünk. Itt is megjelennek azok a hírek, amelyek nem tartoznak az üzleti titok hatálya alá, illetve folyamatosan, naponta kétszer szemléljük a sajtó munka világára vonatkozó híreit. Honlapunk lehetőséget nyújt arra is, hogy közvetlenül, írásban forduljanak hozzánk kérdéseikkel az érdeklődő munkatársak.

Jelenlétünk a Facebookon leginkább csak reklám-értékű. Erre a felületre is vonatkozik ugyanis az, ami a nyomtatott újságra: nem tehetünk közzé olyan információkat, amelyek közvetve vagy közvetlenül sérthetik a munkáltató üzleti érdekeit vagy jó hírét

A Felügyelőbizottság és a Pénzügyi Ellenőrző Bizottság beszámolója a Postás Szakszervezet 2015-2020 közötti gazdálkodásáról, valamint egyéb elvégzett tevékenységekről

A Postás Szakszervezet (PSz) 2015. október 10-i Küldöttgyűlése a szervezet működése során először választott felügyelőbizottsági tagokat (Fb) három fő személyében, egyben csökkentette a Pénzügyi Ellenőrzési Bizottság (PEB) létszámát hét főre.

Munkaviszony megszűnések miatt a 2017. november 14-i éves Küldöttgyűlés két új tagot választott a Felügyelőbizottságba.

Az Fb és a PEB feladatai több helyen fedik egymást. Főbb feladataik a gazdálkodással kapcsolatban:

- A döntéshozó szervek (küldöttgyűlés, választmány) elé kerülő előterjesztések megvizsgálása, a döntéshozó szerv ülésén a témával kapcsolatos bizottsági álláspontok, megállapítások ismertetése.
- A PSz alapszabály szerinti működésének, a testületi határozatok végrehajtásának és a költségvetés szerinti gazdálkodásának ellenőrzése.
- A vizsgálatok során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében javaslatok, állásfoglalások megfogalmazása a PSz elnökének, majd azok végrehajtásának ellenőrzése.

Az Fb és a PEB a feladatait minden évben az előzetesen elfogadott munkaterve alapján végezte, az alábbiak szerint:

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

A PEB tagok a felülvizsgálatokat több esetben nem személyes jelenlét keretében végezték, hanem elektronikus információáramlás útján történt meg a felmerülő kérdések, vélemények, kiadások minimalizálása érdekében tett javaslatok megvitatása.

A bizottság elnöke ezeket emlékeztetőben, illetve jegyzőkönyvben rögzítette, amit a PSz elnökének megküldött.

A kérdések megválaszolásra kerültek, a jelzett hiányosságokat a könyvelő a dokumentumokban javította.

A Fb és a PEB a PSz gazdálkodását a 2015-2020 évekre vonatkozóan történő ellenőrzései alapján megfelelőnek találta. Ezen időszakban a szervezet a csökkenő bevételek mellett, takarékos, kiegyensúlyozott gazdálkodást folytatott.

A gazdálkodással kapcsolatos ellenőrzéseken kívül az Fb még az alábbi szabályozásokat véleményezte:

2016-ban a PSz Alapszabály módosításának, Számviteli politikájának, Pénzkezelési Szabályzatának, és a Segélyezési Szabályzatának tervezete

2018-ban PSz Alapszabály, SZMSZ módosítás, Adatvédelmi Szabályzat, Tagkártya Szabályzat tervezete

Az Fb felkérte a PSz Elnökét, hogy a bérmegállapodással kapcsolatos összes tevékenységet, szabályozást egy választmányi ülés keretében vitassanak meg és amennyiben valamelyik szabályozás módosítása felmerül, akkor azt készítse el és terjessze a választmány elé. A 2018. május 14-i választmányi ülésen a PSz alelnöke által elkészített „Választmányi tagok részére

fogalomtár” dokumentum került kiosztásra. A választmányi tagok nem kezdeményeztek semmilyen módosítást a bérmegállapodás lebonyolításával kapcsolatban.

2020-ban a PSz Alapszabály módosítás tervezete.

A pandémiás időszak kezdetétől fogva párbeszéd folyt a PSz elnökével a szervezet gazdálkodásával és a közelgő tisztújítás lebonyolítására vonatkozó problémákkal kapcsolatban.

