

**POSTÁSOKKAL, POSTÁSOKÉRT,
FELELŐSEN!**

A Postás Szakszervezet Beszámolója

**IV. KONGRESSZUS
2005. NOVEMBER 24-26.**



**Foglalkoztatási és szociális
biztonság,
bérfelzárkóztatás!**

Tartalomjegyzék

<i>Bevezetés</i>	2
<i>I. Érdekvédelmi tevékenység</i>	5
<i>II. Üzemi Tanács-választások</i>	31
<i>III. A munka világát meghatározó törvények, Kollektív Szerződés</i>	35
<i>IV. Szervezetpolitikai tevékenység</i>	47
<i>V. Nemzetközi tevékenység</i>	50
<i>VI. Gazdálkodás, pénzügyi tevékenység</i>	52
<i>VII. Nyilvánosság, információáramlás</i>	59
<i>VIII. Sport, kultúra</i>	61
<i>A Pénzügyi Ellenőrző Bizottság beszámolója a Postás Szakszervezet 2000–2005 közötti gazdálkodásáról</i>	63

Bevezetés

A Postás Szakszervezet 2000-ben megtartott III. Kongresszusán fogadta el az öt évre szóló programját.

Nem túlzás azt állítani, hogy az elmúlt időszak szakszervezetünk történetének kiemelkedően fontos időszaka volt.

Kongresszusunkat befejezve – szakszervezetünk történetében először – tagságunk egy jelentős része Budapesten, a Vérmezőn adott hangot azon követelésének, hogy a már meglévő bérelemaradásunk felszámolását azonnal meg kell kezdeni, és a már megvalósított 8%-os bérfeljesztés mellett, minimum 2%-os további keresetnöveléssel csökkenteni kell a postások bérelemaradását. Több mint 3000 kollégánk hangját meghallva, rövid időn belül megállapodás született a bérnövekedésről.

Kongresszusunk változatlanul az érdekvédelmi, érdekérvényesítő tevékenységünk erősítését tűzte ki célul.

Alapvető elvárásaként fogalmazta meg, hogy a mindenkori kormány a bérből és fizetésből élőket tekintse egyenrangú partnerként, mert ők azok, akik munkájukkal, nagymértékben hozzájárulnak az ország működőképességéhez, stabilitásához.

Az Európai Bizottság többször megfogalmazott kritikája ellenére az országos és közép-szintű párbeszéd kiüresedett. A munka világának törvényei a munkavállalók számára – többnyire – hátrányosan módosultak. Egyes megszerzett jogok elvesztek, vagy megnyirbálásra kerültek, így többek között kollektív szerződési jogosultságot adtak az Üzemi Tanácsoknak ott, ahol nem működik szakszervezet.

A magyarországi bérek, jövedelmek, szociális ellátások, a foglalkoztatás körülményei és biztonsága, a társadalmi párbeszéd messze elmaradt az EU-s normától, de még a gazdasági növekedés adta reális lehetőségektől is.

Tovább növekedtek a jövedelemkülönbségek, ez tükröződött a fizikai-szellemi, a férfi-nő, illetve a különböző korosztályok között.

A bérek emelkedése elmaradt a termelékenység növekedésétől (az ország GDP-je az uniós átlag felét meghaladja, az ipari termelékenység az átlag 65%-át, míg a bérek reálértéke az uniós átlag 25-30%-át teszi ki).

Az uniós csatlakozást megelőzően szakszervezetünk nagy figyelmet fordított a tisztségviselők, valamint a tagság felkészítésére. Állást foglaltunk a csatlakozással kapcsolatos foglalkoztatási-, bérezési-, szociálpolitikai- és munkabiztonsági kérdésekben.

A 2002. évi parlamenti választások eredményeként kormányváltás következett be.

A koalíció célul tűzte ki a szociális párbeszéd helyreállítását, a szakszervezetek társadalmi presztízsének megteremtését.

Önálló tárcát kapott a foglalkoztatáspolitikai és a munkaügy.

A kormány első 100 napos programjában számos, a munkavállalók, nyugdíjasok és családok számára előnyös intézkedést hajtott végre.

Szociálpolitikában előtérbe került a rászorultsági elv.

Törvénymódosítással megszüntette az Mt. néhány korábbi, a szakszervezeteket és a munkavállalókat negatívan érintő szabályozást. Jelentős munkavállalói kört érintett a minimálbér adómentessé tétele, a közalkalmazottak 50%-os béremelése.

A kormány újraindította az érdekegyeztetés országos szintű fórumait, de késik a szakszervezet presztízsének valódi helyreállítása.

Késik a munkaügyi ellenőrzés rendszerének háromoldalúvá tétele, az Mt. koncepcionális módosítása, a társadalombiztosítási alapok társadalmi felügyeletének felállítása, nem történt intézkedés a törvényes heti munkaidő csökkentésére.

Komoly erőfeszítések történnek a kormány 100 lépés programjának végrehajtására, ami gyökeres változásokat hozott a munka világában, az egészségügy megújításában, a csa-

ládtámogatási rendszerben, a szakképzés korszerűsítésében, az igazságosabb adórendszer megteremtésében stb.

A politikai és gazdasági helyzet értékelésén túl szólnunk kell a hazai szakszervezeti mozgalom helyzetéről is.

A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének IV. Kongresszusán valamennyi felszólaló az összefogásról, az együttes fellépésről tett hitet. Ezek azonban az eddigi tapasztalatok alapján csak szavak maradtak, nem változott semmi.

A taglétszám drasztikusan csökken, a fiatalokat nem tudjuk megszólítani és számukra vonzó alternatívát kínálni.

A tagság fokozott védelmére, a reálpozíciók javítására, a konfliktusok kezelésére és ezek megvalósítására egy széttagolt szakszervezeti mozgalom nem képes.

A szakszervezetek társadalmi presztízse, taglétszáma, anyagi-pénzügyi forrásai, cselekvési ereje, nyomásgyakorló képessége, szakértői bázisa, az együttműködési készségének színvonala külön-külön rendkívül alacsony, éppen ezért lépéseket kell tenni az egyesülés, egységes fellépés irányába.

Általános politikai áttekintést követően csak jelzésszinten szólnunk olyan eseményekről, amit a részletes értékelésen kívül is meg kell említenünk.

A Postás Szakszervezet a III. Kongresszust követően kidolgozott egy hároméves bérstratégiát, amivel kísérletet tettünk a bérlemaradás felszámolására, a 13. havi bérfizetés rendszeressé tételére.

Komoly energiát kötött le a 2004. január 20-án aláírt Kollektív Szerződés tárgyalássorozata, amelyet határozatlan időre kötöttünk.

Működik Postai Érdekegyeztető Tanács, megalakult az Ágazati Párbeszéd Bizottság postai alágazata.

Együttműködési megállapodás szabályozza a részvénytársaság és a Postás Szakszervezet kapcsolatát, jogait és kötelezettségeit.

Jelentős előrelépést tettünk annak érdekében, hogy már tárgyévben állapodjunk meg – az üzleti terv elfogadása előtt – a következő évi bérfeljesztésről. Ez 2003-ban és 2004-ben megvalósult.

A Magyar Posta Rt. szervezet-átalakítása előtt véleményezési jogunkkal éltünk, és támogató vagy ellenvéleményt fogalmaztunk meg a különböző szakmai elképzelésekkel kapcsolatban.

Előkészítettük, szerveztük és lebonyolítottuk a munkavédelmi képviselőválasztást, teljes postás szakszervezeti sikerrel.

Eredményesen mozgósítottuk a munkavállalókat a IV. és V. üzemi tanácsi választásokon, így nagyobb – 65% feletti – támogatást kaptunk, mint amilyen szervezettséggel rendelkezünk. Az elmúlt öt évben korrekt partneri kapcsolatot tartottunk fenn a részvénytársaság mindenkori vezetésével, és a jövőben is e célt tűztük magunk elé.

Munkánkat terhelte a Postai és Hírközlési Dolgozók Szakszervezeti Szövetségével kapcsolatos vagyoni vitánk.

Ma elmondható, hogy a Fővárosi Bíróság, az Ítéletábla, valamint a Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága egyértelműen és végrehajtandó határozatában kimondta, hogy az ágazati vagyont (1991-es értékbecslés alapján 1,2 Mrd Ft) az 1995-ös üzemi tanácsi választás eredménye alapján kell szétosztani.

Ennek a vagyonnak 68,4%-a a Postás Szakszervezetet illeti meg.

Jogállamiságot feltételezve a Vagyont Ideiglenesen Kezelő Szervezet mást nem tehet, csak azt, hogy tiszteletben tartja a Legfelsőbb Bíróság jogerős ítéletét, azt nem vitatja, hanem felelősen végrehajtja.

2005. március 3-án jelentős esemény volt a Postás Szakszervezet életében. Ezen a napon megtartott rendkívüli kongresszusunkon jelen volt a Magyar Köztársaság miniszterelnöke.

A meghívás apropóját az adta, hogy a korábbi ígéret, amelyet még Medgyessy Péter miniszterelnök-jelölt tett a választások előtt, amely szerint megválasztása esetén az első 100 nap alatt a pedagógusok, egészségügyi dolgozók, valamint a postások bérét – mivel változatlanul alacsony – megemeli, de ez az ígéret a postások esetében nem valósult meg. Három komoly felvetésünkre kaptunk egyértelmű és biztató választ a miniszterelnöktől. Elsőként arra, hogy a Magyar Posta Rt. privatizációjára nem kerül sor, ez a téma nincs napirenden, és nem is engedi napirendre tűzni.

Második felvetésünkre, miszerint évek óta nincs a postának elfogadott stratégiája és a gyakran változó vezetés saját elképzeléseit kívánja megvalósítani, garantált ígéretet tett, hogy rövid időn belül 2009-ig szóló és elfogadott stratégiával rendelkezik a Magyar Posta Rt. Ígérete teljesült.

A bérlemaradás felszámolása érdekében ígéretet tett, hogy az osztalék egy része a részvénytársaságnál marad, és a két fél (szakmai vezetés-szakszervezet) egyetértésével beruházásokra, illetve bérrendezésre kell fordítani. Ez további lehetőséget teremthet a bérlemaradás fokozatos felszámolására.

Végezetül, megítélésünk szerint, a kongresszusi beszámoló (írásbeli, szóbeli) feletti vita kiegészítheti és tartalmasabbá teheti a Postás Szakszervezet munkájának értékelését, alapot adhat arra, hogy kongresszusunk a jövő legfontosabb kérdéseit programjában megfogalmazza.

I. Érdekvédelmi tevékenység

A posta foglalkoztatási-, bér-, jövedelem- és szociálpolitikáját nagymértékben befolyásolta, illetve meghatározta a nemzetgazdaság általános helyzete, a posta gazdálkodási tevékenysége, a jövőjét meghatározó stratégia, ennek alapján meghozott stratégiai döntések. A kormányváltást megelőző menedzsment a posta jövőjét – bár nem volt a tulajdonos által elfogadott stratégia – alaptevékenységre épített, egyéb üzleti tevékenységeket – Postabank, Posta Biztosító, Elektronikus Közbeszerzési Rendszer, TETRA, Utazási Iroda – is magába foglaló, holdingszerű, vállalatbirodalom kiépítésével képzelte el. Ennek megfelelően indította el a fejlesztéseket, a nagymértékű költség felhasználásokat eredményező projekteket, ami negatív irányba befolyásolta a posta eredményét.

A kormányváltást követően – 2002-ben – kinevezett új menedzsment, stratégiai irányváltást határozott el, amelynek lényege, hogy az alaptevékenységet, mint a postától elvárt szolgáltatást helyezi a gazdálkodás centrumába, ennek megfelelően a hatékonysági követelményeket szem előtt tartva megkezdődött a posta új stratégiájának, modernizációs programjának, a technológiai váltásnak, a szervezet átalakításának, racionalizálásának a kidolgozása. A posta üzleti stratégiáját, modernizációs programját a 2009-ig tartó időszakra is kivetítve a tulajdonos 2005-ben jóváhagyta.

A Postás Szakszervezet a társaság üzleti stratégiájának véleményezésekor egyetértett azokkal az alapvető célokkal, amelyek a posta piaci helyzetének javítását, működésének hatékonyságát, versenyképességét, a liberalizált piacon maradás lehetőségét, az állami szerepvállalás megmaradását, hosszú távon a foglalkoztatás biztonságát, a munkavállalók bér- és jövedelmi helyzetének javítását szolgálják. Eltérő véleményt a megvalósítás módjában, technikájában, időütemezésben fogalmazott meg.

A Postás Szakszervezet számtalanszor jelezte a posta mindenkori vezetőinek az átszervezések hiányosságait, az új számítástechnikai rendszerek (IPH, SAP), alkalmazásának nehézségeit. Felhívtuk a figyelmet arra is, hogy drágul a posta, felduzzadt az irányítás és az igazgatás létszáma, gyengül az irányítás szakmaisága, mert sok jó postásnak vagy el kellett hagynia a postát vagy magától ment el.

A Postás Szakszervezet tudatában volt annak, hogy az új stratégia megvalósítása, a modernizációs program végrehajtása, a kiélezett versenyhelyzetben hosszú távon a foglalkoztatás biztonságát szolgálja, de tisztában volt azzal is, hogy a hatékonyság biztosítása érdekében ez a program jelentős létszámleépítéssel is számol. Ezért nagy hangsúlyt fektetett arra, hogy a tervezett létszámcsökkentések végrehajtása a szakszervezet számára elfogadható módon, az Mt. és KSZ kötelezettségek maximális figyelembevételével történjen.

A posta új üzleti stratégiájára épített hároméves, gördülő üzleti terv készítéséről döntött a menedzsment, ennek alapján készültek az éves tervek, amelyeket a tulajdonos 2003-ban és 2004-ben már a tervév megkezdése előtt jóváhagyott. Ez lehetőséget biztosított arra, hogy a bértárgyalások a szakszervezettel már novemberben megkezdődjenek, és lehetőség szerint január 1-jét megelőzően megállapodással záruljanak.

I.1. Foglalkoztatáspolitikai

A beszámolási időszak kezdetén a Magyar Posta Részvénytársaság 44 060 embert foglalkoztatott, amely 41 100 redukált főnek felelt meg. A 2005. évi üzleti, valamint a foglalkoztatási terv alapján a társaság létszáma várhatóan 37 230 redukált fő körül alakul. Ezt a folyama-

tot szakszervezetünk időben érzékelte, és erre külön számként megjelentetett Postás Dolgozóban hívta fel a tagság és minden, a lapot olvasó figyelmét. A 2002. novemberi számban megjelentettük a Magyar Posta Rt. szervezetfejlesztési koncepciójáról szakszervezetünk és a Központi Üzemi Tanács állásfoglalását. A lap mellékletében munkajogi és társadalombiztosítási, nyugdíjazási szabályokkal foglalkoztunk, annak érdekében, hogy az esetleges munkaviszony megszűnés esetére ki-kí egyéni módon is választ találjon a felmerült problémájára.

Az állásfoglalás a szervezet-átalakítással kapcsolatosan folyamatosan hangsúlyozta, hogy érdekeltek vagyunk a korszerű szervezeti struktúra kialakításában, a munkavállalók munkahelyének hosszú távú biztosításában, a foglalkoztatás körülményeinek rendezettségében (bér, kereset, jóléti, szociális juttatások stb.) és ezért is javasoltuk foglalkoztatási terv készítését, amely részletesen és tételesen tartalmazza a létszámmozgások időütemezését, helyét. Foglalkoztatáspolitikai oldalról mindig kértük és igényeltük állásfoglalásainkban, hogy a felszabaduló tehetséges és szakképzett munkavállalók az új szervezetben is kapjanak feladatot, elsődlegesen régi postás dolgozót foglalkoztassanak, ha az új feladatok elvégzéséhez felkészültséggel, képzettséggel rendelkezik.

2002. évtől három tényező hatott a létszámstruktúrára:

1. tevékenység megszűnése, kiszervezése, így többek között tv-díjbeszedés, pénzzsállítás, takarítás, portás, építési tevékenység, vállalkozó kézbesítési kísérlet;
2. technológiai változások, mint a
 - IPH – folyamatos bevezetése,
 - OLK 2004. évi tavaszi üzembe helyezése,
 - mozgóposta megszüntetése, a szállítás közútra terelése,
 - ellenőrzési és vizsgálati tevékenység átalakítása,
 - a modernizációs program megvalósítása,
 - a 600 lélekszám alatti települések mobilposta útján történő ellátása;
3. a szervezatkorszerűsítés négy üteme, amely nagyarányú centralizációt valósított meg:
 - funkcionális tevékenységek központosítása (belső ellenőrzés, gazdálkodás, humán 2003-tól), Budapesti Igazgatóság és BUVI összevonása 2003. január 1-jétől, területi igazgatóságok 2003. december 31-ével történő megszűnése, irányítási szintek csökkentése.

Reagálásunk a modernizációs programra kezdetben elutasító, majd az idők során szükségességet elismerő volt, de a gyorsaság kockázatosságára felhívtuk a munkáltató figyelmét. Támogattuk azokat a szervezet-átalakításra vonatkozó javaslatokat, amelyek következtében a posta a piaci kihívásokra gyorsan reagáló, ügyfélközpontú, a szervezetirányítási szinteket és annak létszámát csökkentő szervezetté történő átalakulását jelentették, de mindig hangsúlyoztuk a regionális igazgatóságok meghatározó szerepét a postai hálózat működtetésében.

Minden állásfoglalásunk széles körű megismertetésére különös gondot fordítottunk, folyamatosan tájékoztattuk tagjainkat a lapunkban, időközönként különszámok kiadásával is. A kímélő létszámleépítések (nyugdíjas foglalkoztatás csökkentése, fluktuációs létszám fel nem töltése) után a csoportos létszámleépítés szabályainak kötelező alkalmazása vált szükségessé.

A csoportos létszámleépítési folyamatokat, azok végrehajtását csak a KÜT útján tudtuk célkitűzésünknek megfelelően (felelősségérzet az egyes munkavállalók személyes sorsának alakulásáért) figyelemmel kísérni és képviselni, ezért a KÜT – amelynek valamennyi tisztségviselője szakszervezetünk tagja – kötötte meg 2001-ben a munkáltatóval a csoportos létszámleépítés eseteire szóló megállapodást.

A csoportos létszámleépítést illetően szakszervezetünk jogosítványa a véleményezés. A munkáltató valamennyi alkalommal megküldte értesítését és szervezetünk mindig állásfoglalásban közölte véleményét.

Tisztségviselői érintettség esetén személyes és sikeres konzultációkat folytattunk a munkáltatóval más munkakör biztosítása érdekében, vagy ha ezt az érintett tisztségviselőnk nem kívánta, a korengedményes nyugdíjazás vagy átképzési támogatás elfogadását javasoltuk. A munkáltató a tisztségviselők munkajogi védelmére vonatkozó szabályokat folyamatosan tiszteletben tartotta, betartotta.

A 2003. április 3-án aláírt bérmegállapodás 12. pontjában a munkáltató – első ízben – kötelezettséget vállalt arra, hogy elkészíti a **társaság foglalkoztatási tervét**, amelyben bemutatja a várható létszámváltozásokat. 2004. és 2005. évekre is elkészült a foglalkoztatási terv, ennek megvalósulását a választmány rendszeres időközönként véleményezte. A végrehajtás az előbbi részben részletezettek szerint történt meg.

1.2. Bérpolitika, jövedelem, keresetek alakulása

A III. Kongresszus jövedelempolitikai programja a napi nyolc órai munkával megkereshető, tisztességes megélhetést biztosító bérre, az alacsony megfizettségű munkavállalók kiemelt bérfelzárkóztatására, a bértarifa-rendszer bevezetésére, a reálbérek fokozatos és érezhető emelkedésére irányult. Alapkövetelményként fogalmazódott meg az az igény, hogy a postás munkavállalók átlagkeresetének el kell érnie a nemzetgazdasági átlagkereseti szintet, amelyhez kidolgozásra került egy hároméves bérfelzárkóztatási program, majd következő lépésként az Európai Unióhoz újonnan csatlakozó országok átlagához történő közelítés a cél. Természetesen a jövedelempolitikai programban megfogalmazottak megvalósítása nem választható el a magyar gazdaság és a Magyar Posta Rt. gazdálkodási helyzetétől, egyéb külső és belső hatásoktól sem.

Külső hatások:

- infláció alakulása,
- kötelezően alkalmazandó minimálbér,
- járulékok, a személyi jövedelemadó mértékének és szabályainak változása,
- munkaerő piaci helyzet,
- ágazatok, szakmák régiók között kialakult kereseti eltérések.

Belső hatások:

- vezető változások,
- üzleti stratégiai váltások,
- technológiai változások,
- irányítási rend, szervezeti struktúra átalakítása.

A Magyar Posta állami tulajdonú részvénytársaságként működik, de emellett jelentős és fontos közfeladatot lát el jogszabályi előírás szerint, mint egyetemes szolgáltató. A szolgáltatók jelentős része hatósági áras termékkörbe tartozik, ugyanakkor a tulajdonos ÁPV Rt. nyereséges működést vár el. A postai szolgáltatás elérhetőségének biztosítása miatt nagy az élőmunka igény, ennek következtében a költség is. Az összköltségen belül pedig a bérköltség és járulékai a legmagasabbak.

A Postás Szakszervezet bér- és jövedelempolitikájában az alpbér a meghatározó elem, ugyanakkor tudomásul veszi a hatékonysági követelmények teljesítéséhez, a bevétel növeléséhez rendelt mozgóbér, ösztönző rendszer(ek) alkalmazását is, amelyek nagyságát

az évente kötött bérmegállapodások tartalmazzák. Mindezek mellett határozott álláspontja, hogy a bértarifarendszer bevezetése elkerülhetetlen.

A Magyar Posta Rt.-nél a 2002-ig tartó időszakot a gyakori vezetőváltások, a tulajdonos által elfogadott stratégia hiánya, az átszervezési anomáliák jellemezték, amelyek nagyon sokat rontottak a posta külső és belső megítélésén egyaránt. A keresetek, jelentősen és fokozatosan leszakadtak a nemzetgazdasági átlagtól.

2002-ben stratégiai irányváltás következett be, kidolgozásra került az új üzleti stratégia, modernizációs program, amelyet a tulajdonos 2005-ben fogadott el.

A postások bérének elmaradása a nemzetgazdasági átlagtól – 2002-ben – 17,5%. A Postás Szakszervezet úgy ítéli meg, hogy a társaságnak szüksége van kormányzati-tulajdonosi támogatásra, többek között hatósági áremelés formájában, jelentős bérfejlesztésre és a létszám-hatékonysági intézkedések költségeinek az átvállalására.

A Postás Szakszervezet érdekelt abban, hogy növekedjen az árbevétel, illetve erősödjön a teljesítmények és a keresetek közötti kapcsolat. Mindennek feltétele a kapacitások és erőforrások összehangolt kihasználása.

A növekvő és egyre sokrétűbb feladatokat, az ügyfelek által – joggal – elvárt minőségi szolgáltatást abban az esetben lehet megvalósítani, ha a munkavállalók megfizetettsége eléri a nemzetgazdasági átlagot.

Szakszervezetünk érdekvédelmi tevékenységének egyik legfontosabb eleme, amelyet tagságunk és valamennyi postai munkavállaló közvetlenül érzékel, a bértárgyalások és az ennek eredményeként megszülető bérmegállapodások. A postai bértárgyalások azt követően kezdődnek, hogy az Országos Érdekegyeztető Tanácsban (OÉT) – amelynek munkájában, mint az MSZOSZ egyik tagszervezete, lehetőségünk van közvetlenül is részt venni, véleményt nyilvánítani, és javaslatot tenni – megállapodás születik, egy-egy év jövedelempolitikai ajánlásairól. A megállapodás tartalmazza az adó- és járulékrendszerre, a kötelező minimálbérre és az adott év kereset növekedésére vonatkozó ajánlást.

Az utóbbi két év OÉT megállapodásainak legfontosabb pontjai, amelyek a munkavállalókat és a szakszervezeti bértárgyalásokat jelentősen befolyásolták:

2004-ben a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) 2004. január 1-jétől hatályos összege 53 000 Ft, az adómentes étkezési hozzájárulás összeghatára hideg étkezés esetén havi 3500 Ft-ra, meleg étkezés esetén havi 6000 Ft-ra emelkedett, 5000 Ft-ra emelkedett az évi három alkalommal biztosítható ajándék értéke, és az iskolakezdési támogatás összege 15 000 Ft lett.

Az Országos Érdekegyeztető Tanácsban megállapodás született arról, hogy 2005. évben a minimálbér 57 000 Ft-ra, az adómentesen adható meleg étkezés 8000 Ft-ra, a hideg étkezés összeghatára 4000 Ft-ra, valamint az iskolakezdési támogatás 17 000 Ft-ra emelkedett.

Az egyes évek bértárgyalási folyamatát és eredményét az alábbiakban mutatjuk be:

2001. év

A bértárgyalást befolyásoló tényezők:

- 2000. év végén megtartott (a kongresszust követő) demonstráció, amely a folyamatosan romló munkakörülmények és a megalázóan alacsony postai bérek elleni tiltakozó akció volt,

- munkáltatói nyomás a szakszervezetünkre, amely egy középtávú megállapodás megkötését sürgette. Tartalma bérlpolitikai, foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi kapcsolatok 2001–2002. évekre történő szabályozására irányult, amely elfogadhatatlan volt számunkra. E megállapodás keretén belül javasolta a munkáltató az évenkénti bértárgyalások lebonyolítását is.

Szakszervezetünk a tárgyalásokat elősegítve több átgondolt, szakmai érvekkel alátámasztott javaslatot készített, amely a következőket tartalmazta:

- az alacsony keresetű dolgozók bérfelzárkóztatását mielőbb meg kell kezdeni,
- ki kell alakítani és be kell vezetni a bértarifarendszert,
- a bérfizetés napja a tárgyhót követő 10. helyett 5. legyen,
- humán stratégiát, foglalkoztatási tervet kell készíteni,
- a postáknál a létszámmeghatározás alapja továbbra is a technológiai norma legyen,
- az étkezési hozzájárulás mértékét jelentősen emelni kell.

Többfordulós egyeztetést követően, 2001. február 23-án megkötöttük a középtávú megállapodást. Az aláírással egy időben szakszervezetünk átadta a munkáltató részére az évi bérfelzárkóztatási mértékre és a szociális juttatásokra vonatkozó javaslatát is. Ez az éves átlagos inflációt is kezelő kétütemű bérfelzárkóztatás megvalósítását tűzte ki célul. Itt kell megjegyezni, hogy a Magyar Posta Rt. 2000-tól az átlagkereset szabályozás helyett bértömeg gazdálkodásra tért át, amely több kötöttséget fegyelmezettebb gazdálkodást vont maga után mivel az egy adott évre engedélyezett bértömeg nem léphet túl.

A béralku eredményeként első ütemben 10%-os, majd második ütemben 2,5%-os bértömeg növekedés valósult meg. A bérmegállapodásban nagy jelentősége volt a kiharcolt bérlpolitikai elveknek, amelyek szerint négy kiemelt bérkategória került kialakításra (normázott, nem normázott munkakör, regionális igazgatóság, vezérigazgatóság) és a normázott területen a dolgozók magasabb alpbérfelzárkóztatásban részesültek átlagban 2%-kal.

Ebben az évben a szakszervezetek erőteljes nyomására jelentős mértékű (25 500 Ft-ról 40 000 Ft-ra) 14 500 Ft-os minimálbér emelésre került sor, amely a Magyar Posta Rt.-nél az alacsony alpbérek miatt bértorlódást okozott. Ezért a második ütemű keresetfejlesztési megállapodásnál kiemelésre kerültek – szakszervezetünk javaslatára – az 50–75 ezer Ft/hó besorolási bérral rendelkező dolgozók. A jóléti-szociális költségek 5%-kal, ezen belül az étkezési hozzájárulás 4500 Ft-ra emelkedett. Szintén szakszervezetünk kezdeményezésére a 2002. január 1-jétől esedékes 50 000 Ft-os minimálbérral történő beállítás december 1-jétől megvalósult, amely 13 700 dolgozót érintett. Ennek ellenére a postai dolgozók átlagkeresete továbbra is 12%-kal maradt el a nemzetgazdasági átlagtól.

2002. év

A 2002-es esztendő az ország és a Magyar Posta Rt. dolgozói számára sem volt könnyű, hisz az év a választások jegyében telt el. A középtávú megállapodás keretén belül tárgyalásokat kezdeményeztünk az éves bérfelzárkóztatási mértékről. Az üzleti terv hiányában nem ismertük a posta létszám, bértömeg, élömunka költségeket tartalmazó adatait. Mindennek ellenére első ütemben januári kifizetéssel 4,5%-os automatikus keresetfejlesztésben állapodtunk meg, amelyből a minimálbérral történő ráállás 2,1%-ot kötött le. A bértárgyalásokat folytattuk, amelynek eredményeképpen márciusban megkötöttük a 2002. évre szóló bérmegállapodást, amely 6%-os keresetnövekedést tartalmazott január 1-jéig visszamenőlegesen hatállyal. A jóléti-szociális költségek 5%-kal emelkedtek, az étkezési hozzájárulás

pedig 4700 Ft-ra növekedett. A 2002. évi 10,5%-os keresetnövekedés sem biztosította a nemzetgazdasági átlaghoz történő felzárkózást, sőt a leszakadás elérte a 17 000 Ft/főt. A béripolitikai feszültségeket növelte a minimálbéremelés okozta bértorlódás is, ugyanis a társaság munkavállalóinak 60%-a 50–75 ezer Ft/hó keresetsávban helyezkedett el és a foglalkoztatottak 84%-ának bére nem érte el a 100 ezer Ft-ot.

Ez évben került sor a Postás Szakszervezet javaslata alapján a címezetlen nyomtatványok kézbesítési díjazásának egységesítésére (1 Ft/db) és további ígéret hangzott el arra vonatkozóan, hogy e tevékenység normában történő elismerése megtörténik és sor kerül rövid időn belül norma + teljesítmény alapú bérezés bevezetésére is, amely még nem valósult meg. Az év közepén kormányváltás történt. Medgyessy Péter miniszterelnök-jelölt elismerte, hogy a postások bére jelentős lemaradásban van a nemzetgazdasági átlaghoz képest. Ennek enyhítésére a szükséges lépéseket kormányra kerülése után meg fogják tenni. Pontosabban sor kerül jelentősebb összegű, kétlépcsős béremelésre. Ez a bejelentés minden munkavállalót várakozással töltött el remélve, hogy mielőbb elkezdődnek a tárgyalások. A 2002. évi adatokat figyelembe véve, az alapberek felzárkóztatásához éves szinten mintegy hétmilliárd forintra lett volna szükség.

A 2002-ben kinevezett új vezetéssel megkezdődött a párbeszéd a bérlémaradás felszámolásának szükséges lépéseit illetően. Az év második felében rendkívüli elnökségi és választmányi ülésekre került sor, ahol egyöntetű állásfoglalás történt arról, hogy a postás dolgozók átlagkeresetének nemzetgazdasági átlagtól való elmaradása elfogadhatatlan. Ennek alapján a Postás Szakszervezet nyomatékosan felhívta a figyelmet arra, hogy a különböző régiókban nagyfokú az elégedetlenség, több helyen kisebb-nagyobb mértékű egyeztetések zajlanak munkabeszüntetések kezdeményezéséről, amelyek után országos szintű demonstrációk is szülehetnek. **Figyelembe véve**, hogy ebben az évben jelentős mértékű létszámcsökkentésre is sor került, javasolta a Postás Szakszervezet, hogy az eddig végrehajtott létszámcsökkentésből származó bérmegetakarítás (mintegy 800 millió Ft) év végi egyszeri kifizetését engedélyezze a tulajdonos. **A Magyar Posta Rt.-vel megkötött kétéves középtávú megállapodás 2002. december 31-én lejárt, melynek teljesítését szakszervezetünk értékelte.** Úgy ítéltük meg, hogy az eltelt időszakban jelentős piacvesztések történtek csomag, pénzforgalmi, levélpostai területen egyaránt, és az alaptevékenységhez kapcsolódó fejlesztések csak részben történtek meg. A Magyar Posta Rt.-nek nem volt elfogadott stratégiája, (ezen belül foglalkoztatási terve sem) amely segíthette volna a változásokhoz alkalmazkodni tudó jól megfizetett munkaerő-állomány kialakítását, megtartását. Normázott területen mintegy 1200 fő leépítése történt meg a szakszervezet véleményének figyelmen kívül hagyásával. Nőtt a különbség a legalacsonyabb és a legmagasabb keresetek között, amely számításaink szerint 1:18 tehető. A munkavállalók elégedetlensége a munkakörülményekkel, bérrel egyre nagyobb fokúvá vált.

2003. év

Az elmúlt évek tapasztalatait figyelembe véve 2003-ban fejlesztettük tárgyalási technikánkat, összefoglalóan megfogalmazzuk a szakma felé elvárásainkat, követeléseinket. A Postás Szakszervezet elkészítette a munkavállalók foglalkoztatási, jövedelmi és szociális helyzetére vonatkozó stratégiáját, amelyben az alábbiakra helyeztük a fő hangsúlyt:

- a postai keresetek nemzetgazdasági átlagtól történő lemaradásának felszámolását még ez évben el kell kezdeni,
- a posta egész területére foglalkoztatási tervet kell készíteni,
- a 2003. évi bértárgyalással egy időben kollektív szerződési tárgyalásokat is meg kell kezdeni, amelynek keretében szükség van a pótlékrendszer átfogó felülvizsgálatára, a végkielégítés jelentős emelésére,

- a Postás Szakszervezet részt kíván venni a modernizációs program kidolgozásában,
- sztrájkszabályzatot kell készíteni, és az elégséges szolgáltatásokkal kapcsolatos megállapodásokat meg kell kötni,
- február 5-i kifizetéssel az éves infláció ellentételezéseként első lépcsőben 5%-os alapbéremelést kell biztosítani minden munkavállalónak,
- az étkezési hozzájárulást 5 ezer Ft-ra kell emelni,
- minden munkavállalónak Kollektív Szerződésben szabályozottan 2003-tól 13. havi alapbérjuttatást kell biztosítani.

Ez év január 3-án levélben felszólítottuk a munkáltatót arra, hogy a lejárt középtávú megállapodásban megfogalmazott úgynevezett automatikus keresetfejlesztésről azonnal kezdődjenek meg a tárgyalások.

Ennek eredménye, határozott és hatékony fellépésünknek köszönhetően, első ütemben január 16-án megkötött megállapodás volt, amely figyelembe vette a kormány adókedvezmény ágon hozott intézkedéseinek hatását is és így 5%-os alapbérfeljesztés valósult meg január 1-jei hatállyal. Az étkezési hozzájárulás szintén január 1-jei hatállyal 5000 forintra emelkedett, és kötelezettségvállalás történt arra vonatkozóan, hogy a 2003. évi bértárgyalások február 10-én megkezdődnek és sor kerül a modernizációs programmal kapcsolatos egyeztetésekre is. A megállapodás sikerét sajnos rontotta a területi végrehajtás, mivel a regionális igazgatóságok eltérő bérszerkezeti adottságokkal rendelkeztek, így nem minden területen valósult meg az 5%-os alapbérfeljesztés.

A második ütemű bértárgyalás során (számítva miniszterelnök úr ígéretének megvalósítására is), levélben és szakszervezeti delegáció útján is tárgyalásokat folytattunk a pénzügyminiszter és a munkaügyi miniszter úrral, valamint a tulajdonos ÁPV Rt. képviselőjével is.

A tárgyalások üzleti terv nélkül kezdődtek feszült légkörben, mivel nagy volt a várakozás a dolgozók részéről. Nem volt könnyű helyzetben a szakmai vezetés sem, hiszen a Magyar Posta Rt. 2002. évi vesztesége mintegy nyolcmilliárd forintot tett ki. Hosszú és kitartó tárgyalássorozat után (miközben felmerült egy esetleges demonstráció és sztrájk lehetősége is) sikerült a munkáltatóval elfogadtatni követeléseink nagy részét, így az április hónapban megkötött bérmegállapodás 2003. évben 5,6%-os bértömeg növekedést sikerült elérni, amely első ütemben 8%-os átlagkereset fejlesztést tett lehetővé, majd második ütemben további 2%-os keresetfejlesztésre került sor. Az ágazatközi felzárkóztatás 18 375 munkavállalót érintett és ebben a körben 1,1–1,6%-os többlet alapbéremelés valósult meg. Bővült a pénzkezelési pótlékban részesültek köre, mértéke mintegy 40%-kal emelkedett. Sikerült a biztonsági pótlékot is emelni. A címezetlen nyomtatvány kézbesítésének díjazása továbbra is központilag történik, a munkahelyi pótlék is emelésre került.

Valóra vált a Postás Szakszervezet több éves követelése a 13. havi alapbért illetően. November hónapban a munkavállalók 89,6%-a részesült ebben a juttatásban. Az alapbérfeljesztés mértékével emelkedett a hírlapkézbesítői bér is. A Postás Szakszervezet hathatós érdekérvényesítési törekvésének eredményeképpen az ÁPV Rt. igazgatósága megemelte 900 millió Ft-tal az üzleti tervben szereplő bérköltséget és a létszámcsökkentést 2003-ban 1000 főben határozta meg, a jóléti költségek 3,4%-kal növekedtek.

2004. év

A társaság hosszú évek óta először már 2003. december hónapban elfogadott üzleti tervvel rendelkezett, amely megkönnyítette a tárgyalási pozíciót, és lehetővé vált, hogy a bértárgyalások 2003 novemberében elkezdődjenek. A társaság üzleti tervének megismerésével egy időben a Postás Szakszervezet elkészítette és átadta a szakmai vezetésnek a 2004. évre vonatkozó keresetfejlesztési javaslatát.

Kiemelten fontosnak tartottuk – az elmúlt évekhez hasonlóan – az alacsony keresetűek kiemelését, továbbá Budapest és agglomerációjának, valamint az üzletházi postáknak az átlagot meghaladó keresetnövekedését és a 13. havi alapbér kifizetését. Javasoltuk, hogy a kifizetési feltételeknél az irányadó időszak 18 hónapról 12 hónapra csökkenjen.

A szakmai vezetés már 2003-ban a takarékosági csomag részeként meg akarta szüntetni az üzemanyag-megtakarítás kifizetését. Többszöri tárgyalás után sikerült a munkáltatót meggyőzni arról, hogy ezt a döntését csak 2004. január 1-jétől léptesse életbe. Így a bértárgyalások során mintegy 1500 fő kompenzálását is figyelembe kellett venni.

Szorgalmaztuk továbbá az OLK-ba az utazási és egyéb nehézséget vállaló munkavállalók magasabb keresetének az elérését.

A kemény és kitartó egyeztetések után 2004. január 20-án megkötöttük a kétütemű keresetfejlesztésről szóló bérmegállapodást. Az aláírt megállapodásban első ütemben 8%-os keresetfejlesztésben állapodtunk meg. A Postás Szakszervezetnek sikerült elérnie, hogy amennyiben az árbevétel túlteljesíti a Magyar Posta Rt., második ütemű keresetfejlesztésre is sor kerül.

A bérmegállapodás egyik lényeges eleme, hogy a végrehajtásban dolgozók 6,5%-os automatikus alapbérfejlesztést kaptak a szakma által ajánlott 5%-kal szemben.

Ez a munkavállalók 90%-át érintette. A január 1-jén hatályba lépett szervezeti változások miatt az automatizmus látszott a legjobb megoldásnak, amely nem minden területen talált egyetértésre. Az irányításban és a szolgáltató központokban dolgozók differenciált bérfejlesztésben részesültek.

A bérmegállapodás másik lényeges eleme az volt, hogy meghatározott célokra külön forrásokat különítettünk el a rendelkezésre álló bértömegből.

A 6,5%-os automatikus alapbérfejlesztésen túl további béremelésben részesültek azok a gépjárművezetők, akiknél a 2003. július–december havi kifizetett üzemanyag-megtakarítás meghaladta a 2000 Ft/hó átlagot. Az üzemanyag-megtakarítás kompenzálásaként a gépjárművezetők 5000 Ft/hó, a csomagkézbesítők 1550 Ft/hó béremelésben részesültek. A Budapest és agglomerációjában foglalkoztatott egyesített és távirat-kézbesítők, valamint az üzletházi posták munkavállalói a 6,5%-on túl további 5%-os automatikus alapbérfejlesztésben részesültek.

Az Országos Logisztikai Központ nem irányítási területen dolgozó munkavállalói, amennyiben vállalták a Budaörsre való áthelyezést, plusz 2%-os alapbérfejlesztésben részesültek.

A munkáltató egységes motivációs rendszer bevezetését javasolta, amely a tervek szerint 29 000 munkavállalót érintett. A forrásigény mintegy 2,1 Mrd Ft volt. A motivációs rendszer a biztosítás, a megtakarítás, a hírlap, a hitel, sorsjegyarúsítás termékkörökre került kidolgozásra, és pontrendszer alapján történő értékeléseket tartalmazott. A rendelkezésre álló 1,7 Mrd Ft forrást 400 M Ft-tal kellett megemelni, amelyet szakszervezünk támogatott.

A 2004. január 20-án aláírásra került új Kollektív Szerződés a pótlékok és egyéb juttatási rendszerek egységesítését is maga után vonta, ennek a bértömeg igénye 398 M Ft volt.

A változatlan összetételű jóléti juttatások egy főre vetített összege 1,8%-kal növekedett.

December hónapban második ütemű bértárgyalást folytattunk – mivel az árbevételi tervet sikerült túlteljesíteni –, és ennek eredményeként még ebben a hónapban 543 M Ft-ot, majd januárban további 150 M Ft-ot mozgóbéreként lehetett felhasználni.

2005. év

A 2005. évi bértárgyalásokat megelőzően, első lépcsőben, többfordulós tárgyalás eredményeként megállapodtunk – KSZ módosításként – a Választható Béren Kívüli Juttatási rendszer bevezetéséről. A teljes munkaidős, egész évben foglalkoztatott munkavállaló éves keretösszege 100 E Ft. Ennek forrása a 98,5 M Ft bérköltség és 31,5 M Ft-os járulékvonzatának felhasználása, illetve jóléti forrásokból történő átcsoportosítás. A megállapodás megkötése után a szakma, és természetesen a Postás Szakszervezet is, kölcsönösen átadta egymásnak a keresetnövekedésre vonatkozó javaslatát. Béralkunk eredményeképpen 2004. december 18-án aláírtuk a 2005. évi bérmegállapodást.

A megállapodás 6%-os keresetnövekedést tartalmaz, amely az árbevétel túlteljesítése esetén további 2%-os bértömeg-növekedést tesz lehetővé.

A bérlitikai elvek alapján a 150 E Ft/hó alatti besorolású munkavállalók esetében 7%-os, a 150 E Ft/hó feletti besorolású munkavállalók esetében 6%-os alapbérfejlesztés valósult meg.

A megállapodás keretén belül jelentős összeget kötött le a mozgóbér-fejlesztés, amely a már korábban működő motivációs rendszert, illetve az új elemként jelentkező ösztönzéseket tartalmazta. Az új ösztönzési rendszerbe bevont munkakörök az alábbiak:

- a csomagkézbesítők,
- a csomagkézbesítést rendszeresen végző gépjárművezetők,
- az OLK és a feldolgozó üzemek küldemény-feldolgozó I.–V. munkakörbe sorolt munkavállalói,
- a főváros és agglomerációjának, valamint a megyeszékhelyek és megyei jogú városok valamennyi kézbesítője (egyesített, külterületi, támpont, gyorsszolgálati),
- a nem kiemelt települések kézbesítői (egyesített, külterületi, támpont, gyorsszolgálati),
- a felvételi tevékenységben legkiemelkedőbb 127 postahely küldeményfelvevő I.–III., pénzforgalmi ügyintéző I.–III., PostaNet ügyintéző I.–III. munkakörben foglalkoztatott és felvételi tevékenységet ellátó munkavállalói.

A Postás Szakszervezet a 2005. évi bérmegállapodás mellett továbbra is fenntartja azt a véleményét, hogy a legmotiválóbbr mindenkor az alapbér növelése.

Termékek, szolgáltatások értékesítésének új ösztönzési rendszere

A területi igazgatóságok összevonását követően a korábban külön-külön függelékben szabályozott értékesítési jutalékrendszert át kellett alakítani. A Postás Szakszervezet a területi vélemények, észrevételek összegzett kifejtése mellett támogatta az egységes, motiváló hatású érdekeltségi rendszer kialakítását, bevezetését.

Munkatársaink közül egyre többen kapcsolódnak be a termékértékesítési folyamatokba és részesülnek annak jövedelem növelő hatásából.

Ugyanakkor, megítélésünk szerint a Magyar Posta Rt. munkaerőpiaci pozícióit rontják az utóbbi években előtérbe került ösztönző és motivációs rendszerek, hiszen az ezekre biztosított források csökkentik az alapbér-fejlesztési lehetőséget. Így elsősorban a nagyobb városokban és bizonyos munkakörökben munkaerő-gondokkal kell szembenézni.

Az alábbi táblázatokban összefoglaljuk a bérek, a jövedelmek évenkénti alakulását különböző szempontok szerint. Ezekből az adatokból látható, hogy bár jelentős

eredményeket értünk el a felzárkózásban, de a kongresszusi célkitűzéseket csak részben sikerült teljesíteni. Úgy ítéljük meg, hogy ezek az eredmények jó alapot adnak a következő évek bérstratégiai célkitűzéseinek megfogalmazásához.

Az elkövetkezendő időszakban változatlanul egyik legfontosabb feladatunk a postai keresetek nemzetgazdasági átlaghoz való felzárkóztatása, ezt követően az európai uniós színvonal elérése, amely két lépcsőben oldható meg. Első ütemben az együttesen csatlakozó tíz ország átlaga, míg második ütemben az uniós átlag a cél.

Minimálbérek alakulása és viszonya a Magyar Posta Rt. teljes munkaidős átlagkeresetéhez, 2000–2005

1. sz. táblázat

Év	Minimálbér Ft/hó	Átlagkereset Ft/hó	Minim./ átlagker.
2000	25 500	79 805	32,0%
2001	40 000	91 495	43,7%
2002	50 000	101 036	49,5%
2003	50 000	113 596	44,0%
2004	53 000	126 266	42,0%
2005	57 000		
Vált. 2005/2000	223,5%		

150 000 Ft/hó alatti és 150 000 Ft/hó feletti besorolási alapbérrel rendelkezők létszáma

2. sz. táblázat

Év	Létszám			
	150 000 Ft alatti	150 000 Ft feletti	Összesen	150 000 Ft alatti/összlétsz.
2000	35 259	1506	36 765	95,9%
2005	27 689	4298	31 987	86,6%

Postai teljes munkaidős átlagkeresetek viszonya a nemzetgazdasági átlagkeresetekhez, 2000–2004

3. sz. táblázat

Év	Átlagkereset Ft/hó		Posta/nemzet- gazdaság	Elmaradás
	postai	nemzetgazdasági		
2000	79 805	87 645	91,1%	8,9%
2001	91 495	103 558	88,4%	11,6%
2002	101 036	122 453	82,5%	17,5%
2003	113 596	137 187	82,8%	17,2%
2004	126 266	145 675	86,7%	13,3%

A Magyar Posta Rt. átlagkeresetének alakulása, 2000–2004 (Ft/hó)

4. sz. táblázat

Év	Redukált	Teljes munkaidős	Részmunkaidős
2000	76 796	79 805	55 537
2001	87 673	91 495	60 682
2002	97 214	101 036	69 696
2003	108 662	113 596	78 540
2004	120 431	126 266	85 114
Változás 2004/2000	156,8%	158,2%	153,3%

Reálkeresetek növekedésének bemutatása a Magyar Posta Rt.-nél, 2000–2004 (Teljes munkaidős átlagkeresetek alapján)

5. sz. táblázat

Év	Bruttó kereset		Nettó kereset		Fogyasztói	Reálkereset növek.
	Ft/hó	változás	Ft/hó	Változás	árindex %	(Nettóvált./infl.*100)
2000	79 805		53 817			
2001	91 495	114,6%	60 321	112,1%	109,2	102,6%
2002	101 036	110,4%	67 826	112,4%	105,3	106,8%
2003	113 596	112,4%	81 841	120,7%	104,7	115,2%
2004	126 266	111,2%	89 357	109,2%	106,8	102,2%

2003. évi nemzetközi adatok, amelyek a határ menti országok 2004. november 29-i találkozására készültek

6. sz. táblázat

F.sz.	Ország	Lakosság száma(millió)	Posták száma	Dolgozók (redukált fő)	Átlagkereset Eu./hó/ redukált fő	Átlagkereset Ft/hó Eu középárfolyam
1.	Magyar	10	2578	37 762	443	108 662
2.	Német	82,5	13 000, ebből 5000 saját üzemeltetésű	207 400	1824	446 880
3.	Ausztria	8,05	1658 (+ postapartner és szolgáltató 394)	26 986	1619	396 655
4.	Horvát	4,5	1245	11 964	804 (nettó 580)	196 980
5.	Cseh Közt.	10,2	3420	38 705	450	110 250
6.	Szlovákia	5,3	1600	16 836	345	84 525

1.3. Szociálpolitika

A Postás Szakszervezet 2000–2005. évekre meghatározott programja a jóléti- és szociális juttatások színvonalának megtartását, értékállóságának megőrzése mellett, az inflációt meghaladó mértékű növekedését tűzte ki célul.

A Kollektív Szerződés alapján a jóléti juttatások éves költségtömege a bértárgyalásokkal egy időben, az éves bérmegállapodásokban került meghatározásra, az alábbiak szerint:

- a szociális és jóléti juttatások mértéke 2000. január 1-jétől az 1999. évi tervezetthez viszonyítva, átlagosan 7%-kal nőtt,
- 2001–2002. években a Középtávú Megállapodás általános célkitűzése szerint „a létszámalakulásra tekintettel a mindenkori éves fogyasztói árindex ütemében, a Társaság gazdasági mutatóinak figyelembevételével módosítják.”

E célok mentén:

2001. és 2002. évben a szociális és jóléti költségek 5-5%-kal növekedtek, az előző évi tényleges felhasználáshoz képest,

2003. évben 3,4%-kal emelkedtek, az egy redukált főre vetített növekedés 5,6% volt,

2004. évben egy állományi főre vetített összege 1,8 %-kal növekedett,

2005. évben a társaság éves jóléti költsége a 2004. évi tervezett költségekhez képest 11,6%-kal növekszik.

1. Jóléti költségek felhasználásai a kiemelt költségnemek tényezőszámai alapján (millió Ft)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ráfordítás	3414,7	3632,8	3908,0	4026,3	4111,6	Terv: 4551,3*
Növekedés	–	6,38%	7,57%	3,03%	2,12%	10,69%

* 3325,4 M Ft VBKJ keretében igényelt összeg

2004. január 20-án került aláírásra a módosított Kollektív Szerződés, amely a szociális juttatások teljes körét érintette.

Erre hatással volt a Magyar Posta Rt. részéről kezdeményezett alábbi intézkedéssor:

- az erőteljes költségtakarékossági intézkedések bevezetése,
- a jóléti költségek egységesített felhasználásához Segélyezési, Üdülési, Lakáskölcsön Szabályzat kiadása,
- 2004. január 1-jétől Sopronban működő Jóléti Szolgáltató Iroda, mely üzemelteti, működteti a jóléti-szociális intézményeket,
- a Lakáskölcsön Csoport, amely Szegeden országos hatáskörrel kezeli a munkavállalói kölcsönigényeket.

A Kollektív Szerződés módosítása, a szabályzatok végleges kialakítása hosszadalmas egyeztető tárgyalássorozat eredménye volt.

A társaság az éves jóléti juttatások felhasználásának tervezetéről és annak megvalósításáról a KÜT-tel együtt dönt.

Fontosnak tartottuk:

- döntés előtt a véleményezést, egyeztető tárgyalások lehetőségét,
- az alapvető rendelkezések Kollektív Szerződésben való rögzítését.

2005. január 1-jétől bevezetésre került a **Választható Béren Kívüli Juttatások** (VBKJ) rendszere.

A rendszer lehetőséget biztosít munkavállalóink számára, hogy élethelyzetüknek, egyedi igényeiknek megfelelően válasszanak juttatási csomagot. Olyan, nem bérjellegű juttatási elemeket tartalmaz, amelyek adó- és járulégmentesek.

2005. évre a VBKJ keret a teljes munkaidős munkavállalók esetében 100 000 Ft/fő. Az évenkénti keretösszeg meghatározása az éves bértárgyalás része.

Az első évben hét jóléti juttatási elem került a választható csomagokba:

- étkezési hozzájárulás,
- önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás,
- iskolakezdési támogatás,
- évente három alkalommal adható termék, vagy szolgáltatás,
- üdülési csekk,
- kultúrautalvány,
- internetutalvány.

Alapelvekben került meghatározásra a jogosultak köre, a csomagok közötti választás feltétele, az évközi munkaügyi változások kezelése.

A Postás Szakszervezet támogatta a VBKJ bevezetését figyelembe véve, hogy:

- minden munkavállalóra kiterjed,
- rugalmasan elégíti ki az igényeket,
- versenyképes a munkaerőpiacon,
- a juttatási rendszer elemei a Kollektív Szerződésben rögzítettek, és szabályozottak,
- elérte a Postás Szakszervezet által igényelt keretösszeget,
- szabályozott az új foglalkoztatás, és a tartós távollétből visszatérők juttatása.

Részt vettünk, és a jövőben is részt kívánunk venni a VBKJ szabályozás kialakításában, a kínálati csomagok összeállításában.

Az első választás gyakorlati tapasztalatai:

- a választó munkavállalók 84%-a nyolcórás óra-elfoglaltságú,
- a választók döntő többsége a 4000 Ft értékű hideg étkezési utalvány, a havi 2300 Ft összegű önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás – kiegészítve a december havi egyszeri befizetéssel –, továbbá a 3×5000 Ft értékű termékre szóló utalvány tartalmú csomagot választotta.

Rendkívül problémás a kultúrautalványok beváltása, ezért ezen a juttatási formán változtatni szükséges. Igen pozitív, hogy a meleg étkezési utalványt tartalmazó csomagot majdnem ötezren kérték, iskolakezdési támogatást a gyermekes családok választották közel hatezren.

Minden esély megvan rá, hogy 2006. január 1-jétől a VBKJ egy újabb, régen várt lehetőséggel, a **Postás Egészségpénztár** szolgáltatásaival bővüljön. A pénztár 2005. március 20-án megalakult, az engedélyek megszerzése folyamatban van.

Újabb lehetőség, az öngondoskodásra, az egyéni számlán felhalmozott összeg, a vállalt havi befizetésen felül – melyet a munkáltató teljesít – rendszeres és egyszeri befizetésekkel is növelhető. Az egyéni számla terhére az egészségügyi intézmények szolgáltatásai, a gyógyszertárakban forgalmazott készítmények, a gyógyfürdők, uszodák, fitnesztermek kínálatai, gyermekápolási cikkek igen széles választéka vásárolható meg.

A munkáltató által havonta fizetett juttatás adómentes, a pénz a megérkezése után azonnal felhasználható az egészségügyi kiadások fedezésére, a munkavállaló által befizetett összeg után 30%-os adókedvezmény vehető igénybe. Az egészségpénztár annál eredményesebben működhet, minél többen leszünk pénztártagok, mi postások és hozzátartozóink.

2. Étkezési támogatás

A munkavállalók által legerőteljesebben igényelt adómentes támogatás mértékét befolyásolta – az évek során – az szja-törvény változása.

A támogatás mértékének változásai:

- 2000. év 4300 Ft/fő/hó
- 2001. év 4500 Ft/fő/hó
- 2002. év 4700 Ft/fő/hó
- 2003. év 5000 Ft/fő/hó

Csökkentett mértékű támogatást kaptak ezekben az években a három óra, vagy ez alatti foglalkoztatottak, gyés-gyeden-szülési szabadságon lévők, hozzátartozó ápolása és lakásépítés miatt távollévők és a postás nyugdíjasok. (1000, 2600 Ft).

- 2004. év 3500 Ft/fő/hó kiegészül 1×3000 Ft utalvánnyal választható: 3×5000 Ft értékben
önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás,
vagy ajándék csomag,
vagy meleg étkezés márciustól 5000 Ft.

Így tudtuk elérni, hogy a 2003. évi 60 ezer Ft-os éves keret ne csökkenjen. Hozzájárulást a teljes hónapban statisztikai létszámban lévő aktív munkavállalók kaptak.

Postás nyugdíjasok étkezési hozzájárulást nem kaptak, erőteljes kérésünk ellenére sem.

- 2005. évtől a VBKJ egyik eleme, munkavállalói igény szerint választható hideg, vagy meleg étkezés, összegét tekintve a VBKJ tervezett költség felhasználás 57%-a, 1895 millió Ft.

Étkezési hozzájárulásban részesültek száma: (fő)

	2000	2001	2002	2003	2004
Összesen	45 992	45 317	45 030	41 141	39 596
Postás nyugdíjas	3 229	4 046	3 879	4 533	–

A nyugdíjas étkezési hozzájárulás 2001–2003. években 49,5–51,8 millió Ft-ot igényelt.

Megállapodás a postától nyugállományba vonult munkavállalókat megillető juttatásokról:

- 2004. november 17-én, hosszadalmas egyeztetések után aláírásra került a megállapodás, melyben szűkült a postás nyugdíjasok juttatása,
- természetbeni juttatásként csomagszállítási díjkedvezmény vehető igénybe,
- kedvezményes üdültetést igényelhetnek nyugdíjasaink és közvetlen családtagjaik (tapasztalatunk, hogy elő- és utószezonai üdülések igen népszerűek),
- egyéb jóléti juttatásként a társaság támogatja a nyugdíjasklubok, találkozók rendezvényeit,

- az üdülési lehetőségek, és az anyagi támogatások mértékeiről a partner szakmai szervezettel a helyi üzemi tanácsok együtt döntenek,
- a Hírközlési Dolgozók Hűség Alapítványa 2002. év végén szűnt meg. A támogatásban részesült több ezer postás nyugdíjas egyösszegű „végkielégítésben” részesült.

3. Természetbeni juttatások

A 2004. évi Kollektív Szerződés módosítás után a postás nyugdíjasok nem részesülnek a távbeszélő lakásállomásokkal kapcsolatos díjkedvezményben.

PSZDK kedvezményben részesült nyugdíjasok száma:

2000	2001	2002	2003
1674 fő	1661 fő	1577 fő	1477 fő

4. Ruházati ellátás helyzete

Az elmúlt időszakban a munkáltató két alkalommal újraszabályozta a ruházati ellátást, továbbá két alkalommal módosította a 64/2004. Vig. Utasítást. Az eredetileg 2005. április 1-jétől bevezetésre tervezett változás több elemében igen jelentős.

A kényszerű, új pályázatátás időeltolódása miatt várhatóan 2006. áprilistól esedékes:

- szolgálati munka- és védőruházat marad,
- jelenleg több szolgálati ruhaféleség és cipő átkerül a védőruházatba, ami a munkavállaló számára kedvezőbb,
- munkaruházat kihordási ideje egy év lesz egységesen,
- kötelező beváltású utalvány formájában, csomagküldő szolgáltatón keresztül tervezett az ellátás,
- a munkaruha-választék ésszerűen csökken, várhatóan 40-féle termékre. Az érdekvéviselési egyeztetések jelenleg is folynak. Praktikus, variálható munkaruházat a cél, ugyanakkor a jól bevált és legtöbbet igényelt ruházat megtartását fontosnak tartjuk, szakszervezetünk részéről (pl. ingkabát, nyári sapka).

A munkáltató által elvárt költségtakarékosság mellett a munkavállalók számára is elfogadható ellátásban vagyunk érdekeltek.

5. Képernyős munkahelyeken szemüvegellátás

Tárgyalásaink eredményeként a KSZ-ben rögzítésre került, hogy a munkavállalókat éleslátást biztosító szemüveggel kell ellátni.

Felhasználásra kerülő költségek: (millió Ft)

	2003	2004	2005
Tervezett	29,1	30,8	58,0*
Tényleges	32,9	49,8	–

* kb. 5000 szemvizsgálatot, 2400 db szemüveg költségét fedezi

6. Munkásszállás, albérleti hozzájárulás

2004. évben egységesítésre került mindkét munkáltatói támogatás, amelyek ezt megelőzően rendkívül eltérőek voltak az egyes regionális igazgatóságok között (1500–10 000 Ft). A Kollektív Szerződésben történő szabályozása mellett vezérigazgató-helyettesi rendelkezés egységesíti a hozzájárulások feltételeit, a támogatások időtartamát, és a mértékeket. Munkásszállón elhelyezett munkavállaló térítési díja 2004. november 1-jétől, egységesen 6000 Ft/fő/hó.

Albérleti hozzájárulás mértéke:

- létszámhiányos munkakör esetén 4000 Ft/fő/hó,
- gazdasági érdekből történő áthelyezés esetén 12 000 Ft/fő/hó.
(legfeljebb 12 hónapra engedélyezhető.)

Munkásszálláson elhelyezettek száma: éves átlagos létszám

	2000	2001	2002	2003	2004
Fő	472	537	485	389	179

Albérleti hozzájárulásban részesültek: éves átlagos létszám

	2000	2001	2002	2003	2004
Fő	123	81	73	49	46

7. Lakáscélú támogatás

2004. évben egységesítésre és pontosításra került a Kollektív Szerződés szabályozás, továbbá véglegesítésre és kiadásra a Lakáskölcsön Szabályzat.

Az egységesítés főbb elemei:

- adómentes támogatások köre egyértelműen meghatározásra került, (lakáskorszerűsítés és lakásbővítés)
- térítésmentes támogatás feltételei,
- különös méltánylást érdemlő esetek,
- nőtt az adható támogatás felső határa,
- az önfenntartó jelleget biztosítja a pénzügyi szabályozás,
- döntéshozatali pontok tisztázottak,
- visszafizetés után újból igényelhető kölcsön.

Lakáscélú támogatás költségeinek alakulása:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tényleges ráfordítás M Ft	227,7	223,9	222,7	207,6	232,7	Tervezett: 246,4
Változás mértéke az előző évhez viszonyítva %-ban	–	98,3	99,5	93,2	112,1	105,9
Támogatásban részesült fő	624	547	534	503	387	–

Egyik évben sem került teljes mértékben felhasználásra a tervezett ráfordítás. Ezt elsősorban az óvatos felhasználás, a pénzügyi elszámolások csúszása, illetve a december hónapban visszamondott kölcsönök eredményezik.

2005. évben az OTP havonkénti elszámolásra tér át, ennek pénzügyi hatását pontosan még nem ismerjük. A posta által átvállalt kezelési költség jelentősen visszaesett, mivel az 1991. előtt nyújtott lakáskölcsönök jelentős része már megtérült, és jelenleg az igénylő munkavállaló fizeti ezt a költséget.

8. Üdültetés

2004. január 1-jétől egy kézbe, Sopronba, a Jóléti Szolgáltató Irodához került az országos irányítása az üdültetésnek, és az összes jóléti intézmény felügyelete (üdülők, vendégszobák, munkásszállók, konyhák, sportlétesítmények és orvosi rendelők).

Az egységes üdültetési lehetőségek feltételeit a Kollektív Szerződés szabályozza:

- a kedvezményes üdültetésben részesíthetők körét, és feltételeit,
- piaci ár megfizetése mellett a lehetőségeket,
- üdülési „szezonális” időszak meghatározását, meghirdetését, igénylési feltételeit,
- beutalási lehetőségek elosztását, döntési pontok meghatározását,
- a kedvezményes üdültetésben átlagkeresettől függően, százalékos arányban (20, 30, 40%) kerül megállapításra a térítési díj, szemben a korábbi egységes térítéssel,
- családos beutalóknál a harmadik és minden további gyermek térítésmentesen üdülhet.

Az üdülés részletes szabályait, technikai lebonyolítását az Üdülési Szabályzat tartalmazza. Az egységesítés eredményeként az ország bármely postás munkavállalója azonos feltételekkel és lehetőségekkel, azonos díjfizetés mellett igényelheti a beutalókat. Gyakorlati tapasztalat, hogy e tekintetben is nagyon nagyok voltak a különbségek az Igazgatóságok között.

Cél a kapacitás minél teljesebb kihasználása, esetleg külső piacon értékesítés. Igen népszerűek a külföldi üdülési lehetőségek Horvátországban és Szlovákiában.

A postás munkavállalók gyermekei a Siófoki Gyermekeudulóban kedvezményesen, akár 2-3 évente is üdülhetnek.

A pihenést, kellemes időtöltést csak a megfelelő színvonalú szolgáltatást biztosító jóléti intézmény nyújthat, ennek érdekében a reális helyzetértékelés megtörtént, amely a jövőbeni döntések alapja a jóléti ingatlanok hasznosítására vonatkozóan.

Üdülési költségek alakulása (a létesítmények működési, üdültetési költségeivel együtt):

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tényleges ráfordítás M Ft	276,0	393,1	465,3	403,0	421,8	Tervezett: 423,7
Változás mértéke az előző év arányában %-ban	–	173,93	118,36	86,61	104,66	–
Üdültetésben részesültek családtagokkal együtt fő	11 862	12 718	13 560	12 558	11 122	–
Postai munkavállaló fő	Nincs adat	Nincs adat	Nincs adat	4 289	4 074	–
Gyermek fő	575	525	537	427	408	

9. Gyógyüdülés – rehabilitáció

2003. évben 110 kézbesítő egyhetes hévízi rehabilitációs gyógykezelésben részesült 3,8 M Ft költségigénnyel.

2004. évben a szűrővizsgálatok során kiválasztott 253 kézbesítő gyógyult Hévízen 7,7 M Ft költséggel. 2005. évtől 10 napos beutalásra 5 M Ft került elkülönítésre.

A Postás Szakszervezet 2003-ban, majd azt követően többször kezdeményezte a kormányzatnál és az MSZOSZ-nél, hogy a kézbesítők és a gépjárművezetők kerüljenek be a korkedvezményes nyugdíjazási rendszerbe.

10. Egyéb jóléti juttatások

A Kollektív Szerződés 2004. évi módosítása bővítette az elszámolható juttatások körét. 2004. évben nőnap alkalmából minden női munkavállaló ajándékban részesült, 22 M Ft költségfelhasználással.

A nyugdíjba vonuló munkavállalók a postánál eltöltött szolgálati idejüktől függően, egységes ajándékozásban részesülnek, 5, 10, 15 ezer Ft értékben.

A posták kollektívái igen találékonyan használják fel sokszintű rendezvényeiken a biztosított forrást.

Egyéb szociális-kulturális-sport ráfordítások:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tényleges költség M Ft	96,7	96,9	119,3	107,8	77,4	Tervezett: 72,7
Változás mértéke az előző év arányában %-ban	–	100,2	123,1	90,4	71,8	–

11. Segélyezés

2003. évig a regionális igazgatóságok által odaítélt segélyek összegei rendkívül eltérőek voltak.

A 2004. évi újra szabályozás után egységesek a segélyezés elvei és a keretei.

Azonos összegű a beiskolázási segély, mely 2005. évtől a VBKJ egyik eleme, adómentes összeghatárig (17 E Ft).

Azonos összeget kapnak a nagycsaládosok gyermekei, és a gyermeket egyedül nevelő szülők (2005. évben 6 E Ft/gyermek).

Jelentős mértékben növekedett a temetési segély, a minimálbér 50–100%-ig.

A szociális segélyek továbbra is rászorultság alapján adhatóak az ÜT-k együttdöntésével. Rendkívül súlyos egészségromlás, vagy anyagi helyzet alapján nettó 100 E Ft segély összegig – KÜT együtt döntéssel – támogatható a rászorult munkavállaló, vagy családja.

Előre nem várt természeti csapások, vihar-eső-jéghár esetén az elszenvedett károk enyhítésére rendkívüli segély adható, KÜT egyetértéssel.

A segélyezés formáit, az igénybevétel lehetőségeit, lebonyolításának módját a Segélyezési Szabályzat tartalmazza.

Segélyezés költségeinek alakulása:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tényleges ráfordítás M Ft	123,2	136,7	173,3	184,9	238,5	Tervezett: 247,1
Változás mértéke az előző év arányában %-ban	–	110,95	126,77	106,69	128,98	–

Temetési segélyben részesültek:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
fő	808	959	1031	947	768	–

Nagycsaládos beiskolázási segélyben részesült postai munkavállalók:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
gyermek	nincs adat	5881	6281	14 289	26 791	–

Szociális segélyben részesültek:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
fő	6788	6608	10 523	7090	2838	–

12. Postás Magánnyugdíjpénztár

2004. december 31-én hetedik évét zárhatta le a pénztár.

1998. évben, aki még nem töltötte be a 42. életévét, kiléphetett az állami nyugdíjrendszerből, és magánnyugdíjpénztár taggá válhatott.

Pályakezdők és fiatalok éltek ezzel a lehetőséggel. 2004. év végén 21 632 fő pénztártag volt, melyből 14 336 fő postai munkavállaló.

A kötelező maximális tagdíj 8%, mely kiegészíthető a járulékalap 10%-ig.

A pénztár vagyona több mint 9 Mrd Ft. Az éves átlagos nettó hozam 11,47%-os, mely az éves inflációs átlag mellett 2,88% nettó reálérték növekedést jelentett.

2001. évtől a Magyar Posta Rt. minden évben biztosította az 1%-os munkáltatói hozzájárulást a pénztártagoknak, melynek összegét a keresetek növekedése és a tagok létszáma határozza meg.

Nyugdíjpénztári támogatás:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tervezett költség M Ft	210,0	208,0	245,1	267,4	–	–
Tényleges ráfordítás	194,4	219,1	246,6	272,3	310,4	–

2004. évtől a pénztár támogatását a gazdálkodási eredménytől tette függővé a posta.

13. Postás Kiegészítő Nyugdíjpénztár

Az öngondoskodás igen hasznos eleme, nyugdíjba vonulás után adómentesen átváltható havi járadékká, vagy egyösszegben felvehető a számlán összegyűlt pénz. Megállapodás értelmében a befizetés az előző évi bérfejlesztés mértékével növekszik.

A havi befizetés 60%-át a posta vállalja, 40%-a a munkavállaló béréből kerül levonásra.

2005. január 1-jétől a VBKJ rendszeren belül választható juttatás, a kötelező tagdíj mellett többletbefizetésre is van lehetőség.

A kedvező fogadtatást mutatja, hogy mintegy 2300 fővel növekedett a taglétszám a VBKJ rendszer bevezetése után.

A pénztár vagyona meghaladja a 9 Mrd Ft-ot, taglétszáma a 33 ezer főt.

Kiegészítő Nyugdíjpénztár munkaadói támogatása:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tervezett M Ft	440,0	480,0	581,1	596,7	643,3	739,6
Tényleges ráfordítás	433,2	484,9	554,3	603,1	636,5	676,9 a VBKJ keretén belül választott
Támogatás Ft/fő/hó	1230	1380	1560	1800	2000	2300

A nyugdíj előtt álló munkavállalók részére példaértékű gesztus volt az úgynevezett „Korcsoporti hozzájárulás”, mely a 2004. évi Kollektív Szerződés módosítással megszűnt.

A 62. életév elérése előtt öt évvel havi 2000 Ft-os, 10 évvel havi plusz 1000 Ft-os támogatást adott a munkáltató. E támogatás megszűnésével ez a nyugdíj előtt álló korosztály a VBKJ jelenlegi keretével alacsonyabb jóléti juttatásban részesül, kompenzálás – más lehetőséggel visszapótlás – indokolt lenne.

A 2005. évi bérmegállapodás 11. pontja alapján a gazdálkodás eredményétől függően lehetőség nyílik egyszeri adományi támogatásra, melyet a Postás Szakszervezet kezdeményezett.

14. Fizetési előleg

1998-tól a fizetési előlegkeret éves szinten a társaság éves bérköltségének 1%-át nem haladhatja meg.

2003. december 31-ig a regionális igazgatóságok, postaszervek Függelékben szabályozták az előleg folyósításának feltételeit, sok esetben az igénybe vehető maximális mértéket, mely alacsonyabb volt az szja-törvényben biztosított járulék és adómentes összegnél.

2004. január 1-jétől a Függelékek megszüntetésével, a Kollektív Szerződés egységesítésével a folyósítás feltételei a következők:

- a kérelmező munkavállalónak egyéves folyamatos munkaviszonnyal kell rendelkeznie,
- a visszafizetés a munkavállaló béréből törvényesen levonható legyen,
- egy munkavállaló egy naptári évben csak egy alkalommal jogosult fizetési előlegre,
- az igény elbírálásáról a munkáltató jogkörgyakorló dönt a Humánerőforrás Szolgáltató Központ előzetes ellenjegyzése alapján.

Szja-törvény alapján havi visszafizetési kötelezettség mellett a minimálbér összegének ötszörösét nem haladhatja meg a kért fizetési előleg, mely adómentesen biztosítható (2005. évben 285 000 Ft). A humánerőforrás irodák között a fizetési előlegkeretek felosztásra kerültek, amelyek negyedévente időarányosan használhatók fel.

Tapasztalat, hogy a munkavállalók igénye rendkívül nagy a fizetési előleg iránt, és a lehetséges maximum összeget kérik. Gyakran előfordul, hogy a negyedév első hónapjában már felhasználásra kerül a keret, és sok igény elutasításra kerül, vagy áthúzódik a következő negyedévre.

A jövőt illetően hatékonyabb szabályozást kell bevezetni, mivel a magasabb jövedelműek által igényelt maximális fizetési előlegek nagyon hamar felemészti a lehetséges kereteket.

Sok esetben alacsony jövedelmű – igényét kellőképpen meggondolt – munkavállaló kérelme kerül elutasításra.

Az előzőekben vázolt érdekérvényesítési tevékenységek elősegítése érdekében a beszámolási időszakba a következő fórumok jöttek létre:

Postai Érdekegyeztető Tanács

A Postai Érdekegyeztető Tanácsot 2001. július 26-án hozta létre a munkáltató és az alapító szakszervezetek a munkaügyi kapcsolatok rendezésére, a konfliktusok kialakulásának megelőzése, belső rendezése, valamint az információk folyamatos biztosítása céljából. Feladata, hogy a tagok ezen a fórumon rendezzék és fejlesszék a munkaügyi kapcsolatokat, biztosítsák az együttműködést a munkáltató és a munkavállalók érdekeit szem előtt tartva. Gondoskodjanak az alapvető gazdasági, jövedelmi, szociális és munkaügyi kérdések tisztázásáról.

Értékelés:

- a PÉT-nek olyan jogkört nem adtunk át, amelyet szakszervezetünk saját jogán gyakorolhat,
- a tárgyaló témák olyanok voltak, amelyekben minden szakszervezet tájékoztatást kapott a tárgyalásokhoz történő felkészüléséhez (pl. szabadságolási-, esélyegyenlőségi-, foglalkoztatási terv teljesítése),
- a negyedéves ülésezés félévre csökkent 2005 januárjától, jelezve azt, hogy az alább ismertetett Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság jelentősége nagyobb.

Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság létrehozására 2003. október 17-én szándéknyilatkozatot írtunk alá a munkáltatóval (munkáltatók érdekvédelmi szövetsége helyett) és az alternatív szakszervezettel.

2004. november 23-án került aláírásra a kimunkált szövegű és minden résztvevő által elfogadott, a bizottság működését szabályozó megállapodás.

Az utolsó Üzemi Tanács-választás eredménye alapján a reprezentatív Postás Szakszervezet hat, a Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége két fővel alkotja a munkavállalói oldalt, a munkaadói oldalt a Magyar Posta Rt. képviseli ugyanennyi fővel.

Jellege: Ágazati szinten működő kétoldalú társadalmi párbeszéd fóruma, a munka világát érintő érdekképviseleti, érdekvédelmi, érdekközvetítői és érdekegyeztető feladatokról.

Célja:

- konzultációs és tárgyaló fórumként a jövőben is segítse a felek közötti folyamatos együttműködést, kollektív tárgyalások folytatását, valamint megállapodások kötését és járuljon hozzá az ágazati szociális párbeszéd intézményes formájának létrehozásához, működtetéséhez a postai szolgáltatási ágazatban,
- keretében szakágazati fórumok is működjenek,
- konzultációt folytasson a kormánnyal az ágazatot érintő kérdésekben, továbbá véleményt nyilváníthasson az ágazatot érintő jogszabályok tervezeteiről,
- keretében a felek együttműködése mindazon területekre, intézkedésekre kiterjedjen, amelyek az ágazat helyzetét, jövőjét, munkáltatói vagy munkavállalói érdekeit érintik, segítse elő mind az ágazati, mind a munkahelyi szintű megállapodások – kollektív szerződések – létrehozását, továbbá

- járuljon hozzá a szakmai összetartozás alapján történő összefogás, közös fellépés erősítéséhez, közös álláspontok, közös javaslatok, iránymutatások, állásfoglalások kialakításához és képviseléséhez.

Feladata:

- az ágazat versenyképességének javítása, a nemzetgazdaságban betöltött szerepének, elismertségének növelése, arculatának pozitív kialakítása, az európai uniós felkészülés, illetve közös érdekek képviselése, a foglalkoztatási-, bér-, és jövedelempolitika, béren kívüli járandóságok területén,
- a szakképzés, át- és továbbképzés elősegítése,
- a környezetvédelmi szabályok betartása,
- a munkahelyi egészség és biztonság feltételeinek biztosítása,
- a munkaidő, munkarend rugalmasabbá tétele,
- a foglalkoztatás biztonságának növelése,
- a létszámleépítések miatt elbocsátott munkavállalók elhelyezkedésének segítése,
- az ágazati – szakágazati – és munkahelyi szociális partnerkapcsolatok, kollektív szerződéses viszonyok alakítása,
- egymás kölcsönös tájékoztatása, szakértői egyeztetések, konzultációk, ajánlások készítése,
- az ágazatot érintő kérdésekben közös vélemény, álláspont, javaslat, indítvány kialakítása,
- a munkaügyi és érdekviták megelőzése, gyors rendezése,
- a szociális béke fenntartása érdekében a társaságnál alkalmazható konfliktuskezelési, megoldási módszerek közös kidolgozása,
- kapcsolattartás az EU-ban működő ágazati szociális partnerekkel és bekapcsolódás az európai szintű ágazati társadalmi párbeszédbe.

A célok és feladatok ismeretében jelentős feladatunk, hogy a fórumban rejlő minden lehetőséget ki- és felhasználjunk a postás dolgozók érdekében, természetesen egyetértésben a társ-szakszervezettel és a munkaadói oldallal. A széles körű cél és feladat-meghatározottság miatt vezetőségünk minden szakterülettel képviselteti magát az ágazati párbeszéd bizottságban, és súlyánál fogva delegálja a munkavállalói oldal elnökét is.

1.4. Munkavédelmi tevékenység, munkavédelmi képviselő, foglalkozás és üzemegészségügy

1. Munkavédelmi érdekképviselői tevékenység 2000–2005 között

A munkavédelmi előírások teljesítése meghatározó költségtenyező a Magyar Posta Rt. gazdálkodásában. Az elmúlt időszakban a költségtakarékosság érdekében tett lépések következtében a meglévő munkahelyeken a munkakörülmények nem javultak, több helyen a felújítások, karbantartások elmaradása miatt romlás következett be. Az érdekképviselő hatáskör hiánya miatt nem tudott részt venni kellő súllyal a munkavédelmi kérdéseket érintő munkáltatói döntések meghozatalában (beruházások előkészítése, létesítmények munkavédelmi átadás-átvétele, kockázatértékelés elvégzése).

A szervezeti változások, az új struktúrák kialakítása, a postai technológiaváltás és a létszámleépítések miatt megnövekedett a munkavállalói csoportokat ért terhelés. A teljesítmény követelmények növekedése kedvezőtlen hatásainak elkerülésében, a munkabiztonság kérdései kisebb súllyal képviseltették magukat.

A munkáltatónál a munkavédelmi szervezet átalakítása 2004-ben fejeződött be és ebben az évben új munkavédelmi szabályzat került kiadásra, melyet érdekképviseleti oldalról csak véleményezni tudtunk.

A munkavédelmi szaktevékenység érdekképviseleti oldalról történő megerősítése érdekében 2001-ben pályázat meghirdetése után munkavédelmi szakértő alkalmazására és 2002-ben munkavédelmi tevékenységet koordináló alelnök megválasztására került sor.

A kézbesítői terhelés kockázatainak csökkentése érdekében elértük a munkáltatónál, hogy a kézbesítők által szállítható küldemények felső tömeghatáraitól szabályozás kiadására kerüljön sor. A szabályozásban foglaltak megvalósulásáról, hatásairól munkáltatói tájékoztatás hiányában jelenleg nincs ismeretünk.

Munkavédelmi képviselők megválasztása érdekében folyamatosan kezdeményeztük a megállapodás megkötését a munkáltató, a KÜT és az érdekképviseltek között. A Munkavédelmi törvény 2004. évi változása után a KÜT kezdeményezésére a kiírt választáson jelöltjeinket minden körzetben indítottuk.

Költségtakarékosság és a zökkenőmentesebb ellátás érdekében a munkáltatóval közösen alakítottuk ki a kézbesítők téli formaruházatának és a lábbeliknek védőruhaként történő ellátásának rendjét.

Több esetben kezdeményeztünk tárgyalásokat a szolgálati kerékpár megfelelő ellátásáról, a munka- és védőruhákkal kapcsolatos munkavállalói észrevételekről, a munkahelyeken meglévő munkabiztonsági és egészségügyi problémákról.

A foglalkozás-egészségügyi ellátás vállalkozó egészségügyi szolgáltatókra épülő hálózata teljesíti a vele szembeni elvárásokat. A rendelők száma kis mértékben változott, de az ellátás a nagyobb létszámú és balesetveszélyesebb helyeken biztosított.

2. Főbb baleseti mutatók alakulása

Év	Munkabalesetek száma	Munkabalesetek közül		Állományi létszám	Táppénzes napok száma	Egy balesetre jutó napok sz.	Ezer főre eső balesetek sz.
		halálos	csonk.				
2000	535	2		44 430,8	24 751	47,01	12,04
2001	527			43 663,7	21 146	38,22	12,07
2002	575	3		42 780,7	25 705	37,67	13,74
2003	627	3		40 556,0	29 207	43,06	13,31
2004	612	1	1	39 846,6	25 508	44,90	13,92
2005*	407			38 694,0	n. a.	n. a.	10,52

* 2005. 06. 30-ig

A munkabaleseteken belül, évenként vizsgálva a baleseti sérülések több mint fele kézbesítési (levél-, hírlap- és csomagkézbesítés) feladatok ellátása közben történik csökkenő állományi létszám mellett, ugyanakkor az egy balesetre jutó táppénzes napok száma emelkedett, ami a balesetek súlyosságát is jelzi. Jelentős az anyagmozgatási feladatok ellátása közbeni balesetek száma (15% körüli), a szállítási feladatok ellátása közbeni balesetek száma 10% körüli, míg a többi baleset egyéb postai feladatok ellátása közben történik. A

balesetben megsérültek 70-75%-a jellemzően a fizikai állományba sorolt munkavállalók közül kerül ki.

A baleseti okokat tekintve, jellemzően magas a kézbesítést végző munkavállalók sérülésénél az idegen hatás, (állatok, emberek támadása, idegen hibás közlekedési balesetek, nem megfelelően karbantartott utak, lépcsőházak) de jelen van a gyakorlatlanság, tapasztalatlanság, a leterheltség, a nem megfelelő munkaszervezés és a figyelmetlenség is.

A munkabalesetek létrejöttében jelentős arányt képviselnek a nem megfelelő, balesetveszélyes postai munkahelyek, a zsúfoltság és a leterheltség.

Általános megállapításként leszögezhető, hogy a munkakörülmények fejlesztése, alakítása, nem mindig tart lépést a technológiai váltással, az új piaci helyzetnek megfelelő fejlesztésekkel. Az elhanyagolt – a mai előírásoknak nem eleget tévő – munkakörülmények helyzete konzerválódott, a fejlesztési és karbantartási költségek alacsony volta miatt halmozottan újratermelődik.

Ennek következtében még jobban nyílt a munkakörülmények, munkafeltételek „ollója”, megnőtt a különbség a korszerű technikát alkalmazó, fejlesztett területek és a több éves – évtizedes fejlesztésben, munkakörülményekben elmaradt területek között. A hatósági és társasági ellenőrzések egyre több olyan hiányosságot, hibát találnak – nemegyszer halmozottan – melyek megléte vagy további romlása az adott munkahely(ek) (pl. posta) hatósági bezárását eredményezheti.

Javultak a munkakörülmények az újonnan átadott, illetve rekonstrukcióval felújított postákon.

3. Foglalkozás-egészségügyi ellátás alakulása, rehabilitáció

A Társaságnál a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok szabályozása és ezek végrehajtása a vonatkozó szabályozásnak eleget tesz, hatósági, érdekképviseleti, szakmai észrevételek vagy panaszok lényegében nem merültek fel.

A regionális és funkcionális postaszervezénként az átlagos állományi létszámtól magasabb létszám fordul meg rendelőnként előzetes, időszakos és rendkívüli alkalmasság vizsgálatokon, a rendeléseken visszatérő létszám ezt a számot is meghaladja.

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatók a Társaságnál a törvényben előírt feltételek teljesítésén túl részt vesznek a megelőző, a gyógyító, a rehabilitációs és az utógondozó tevékenységben, nagyban hozzájárulva ezzel a munkavállalói állomány általános egészségmegőrző feladatához.

Az elmúlt időszakban is ütemterv szerint zajlik a postahelyek higiénés bejárása, és a munkahelyek kockázatértékelése.

A 2005. év első felében megalapításra került a Postás Egészségpénztár, a működési feltételek kidolgozása folyamatban van.

4. Létszám és betegforgalmi adatok 2000-től 2005-ig

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat igénybevételi oldalát legjobban az összes betegforgalom alakulása mutatja. Természetesen a szolgáltatást többször igénybe vevők ezt a számot jelentősen torzítják, de belátható, hogy a „betegforgalom” évek óta eléri, illetve meghaladja az átlagos állományi létszámot.

Új rendelő és elsősegélynyújtó hely nyílt 2004. március 1-jétől az OLK-ban. A jelentős rendelői forgalom mellett, a folyamatos munkavégzés miatt, az elsősegélynyújtó hely 24 órában rendelkezésre áll.

Fő	Év					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
Állományi létszám	44 711	43 663,7	42 780,7	40 556	39 846,6	38 694
Betegforgalom	41 900	41 200	43 824	41 950	39 800	19 200

*2005. 06. 30-ig

5. Éves betegforgalom ellátási formánkénti megoszlása 2000-től 2005-ig

Szerencsés eltolódás mutatkozik az elmúlt években a tekintetben, hogy a gondozásra járók részaránya jelentősen megnőtt. Az éves betegforgalom ellátási formánkénti megoszlását 2000–2005. évi időszakban az alábbi táblázat mutatja be.

Fő	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
Alkalmassági vizsgálat	27 654 (66%)	26 368 (64%)	28 569 (66%)	27 450 (65%)	25 600 (64%)	12 680 (66 %)
Sürgős ellátás	1 257 (3%)	1 236 (3%)	1 310 (3%)	1 420 (3%)	1 310 (3%)	720 (4%)
Gondozás	11 313 (27%)	11 948 (29%)	12 422 (28%)	11 270 (26,8%)	11 500 (29%)	5 250 (27%)
Egyéb(szűrővizsgálat, expozíciós ellátás, stb.)	1 676 (4%)	1 648 (4%)	1 523 (3%)	1 810 (5,2%)	1 390 (4%)	550 (3%)
Összforgalom (betegforgalom)	41 900 (100%)	41 200 (100%)	43 824 (100%)	41 950 (100)	39 800 (100%)	19 200 (100%)

*2005. 06. 30-ig

A megelőzési célú szűrőmunkának az erősítése központilag is megtörténik mozgásszervi, szemészeti, bőrgyógyászati, nőgyógyászati és menedzserszűrések szervezésével.

A betegségek megelőzésére, illetve esetleges meglétük esetén a munkavállalók rendszeres ellenőrzése érdekében – annak megítélése céljából, hogy a munkavállaló folytathatja-e munkáját – végzi a szolgálat az időszakos alkalmassági vizsgálatokat és a gondozói tevékenységet, illetve (bár ez a szerződésekben nincs kikötve és nincs külön díjazva) a célzott szűrővizsgálatokat.

2004. év során 2149 db szemészeti szűrés történt, valamint elkészült a munkáltató által kifizetett 1645 db éleslátást biztosító szemüveg a képernyős munkahelyeken dolgozó munkavállalóink részére. 2005. év első félévében kiosztásra került 1710 db szemüveg, melyet a Központosított postaszervek, Központi Régió, pécsi, soproni terület és a Logisztikai Üzletág munkatársai kaptak.

253 fő rehabilitációs kezelése történt meg 2004. évben Hévízen, míg 2005. október–november hónapban 200 fő munkavállaló (kézbesítő) rehabilitációs kezelése valósul meg Hévízen.

6. Korkedvezményes nyugdíjazás

A mozgóposta megszűnésével, jelenleg nincs olyan munkakör a postánál, amely a munkavállalók részére korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségét biztosítaná.

Többször kezdeményeztük a kormányzatnál, illetve az MSZOSZ-nél a korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségének megteremtését a kézbesítői és a gépjárművezetői munkakörökben. A kormányzat és az OÉT megállapodása alapján a korkedvezményes nyugdíjrendszer azonban 2007-ig változatlan marad.

7. Munkavédelmi Képviselet a Magyar Posta Rt.-nél

A Munkavédelmi törvény 2004. május 1-jei hatállyal életbe lépő módosítása lehetőséget teremtett a munkavédelmi képviselő választások kiírására. A munkáltatóval szakértői szinten történő egyeztetések után 46 képviselői egyéni körzet kialakítására, illetve elfogadására került sor. A Postás Szakszervezet minden körzetben indított egyéni jelöltet és egy körzet kivételével minden körzetben jelöltjeink kapták a legtöbb szavazatot. Egy körzetben a megismételt választás után szintén jelöltünk lett a munkavédelmi képviselő. A munkavédelmi törvényben foglaltak alapján a képviselők kétnapos képzése megtörtént. A képviselők Munkavédelmi Bizottságot (11 fő), elnököt és alelnököt választottak. Hosszas egyeztetések után 2005. július 27-én aláírásra került az együttműködési megállapodás a Magyar Posta Rt. és a Munkavédelmi képviselet vezetője között.

II. Üzemi Tanács-választások

1. A választások célja, jelentősége

Törvényerejű döntéssel 1993-ban került sor az első, míg 2004 júniusában az ötödik Üzemi Tanács-választás kiírására a Magyar Posta Rt.-nél.

Az eltelt több mint 10 év és négy választási ciklus alatt az üzemi tanácsok folyamatosan működtek az Mt.-ben szabályozott keretek között, mint a munkavállalók részvételének intézményes lehetősége a társaság életében, az azt befolyásoló döntések meghozatalában. Az Üzemi Tanácsok létrejöttével egyértelműen kettévált a munkavállalói **részvételi joggyakorlás** és a **munkavállalói érdekvédelem**.

Az előbbi az Üzemi Tanácsok, az utóbbi a szakszervezetek tevékenységének lényege.

Az Üzemi Tanácsok létrehozása törvényes lehetőséget biztosít a teljes munkavállalói kör számára, hogy az ÜT-k révén, többek között:

- együttdöntéssel részt vegyen:
 - a jóléti, szociális javak elosztásában, felhasználásában,
 - az ezzel összefüggő szabályzatok, úgymint az Üdültetési-, Segélyezési-, Lakáskölcsön-, VBKJ Szabályzat kiadásában (ezek a jogok csakis az üzemi tanácsokat illetik meg),
- véleményezhessék a munkaviszonnyal összefüggő intézkedéseket, szabályzatokat,
- információt kapjanak a munkáltató gazdasági, pénzügyi helyzetéről, terveiről (ez utóbbi két joggal a szakszervezetek is rendelkeznek).

A részvétel tehát beleszólást jelent a döntéshozatalba.

Azonban a törvény a munkavállalók részvételi jogának új szabályozásával csak a kereteket teremtette meg, s az alapelveket határozta meg az üzemi tanácsok működéséhez. A keretek kitöltése, a részvételi jogok mindennapi gyakorlása, az új intézmény megszilárdítása és elfogadtatása a társaság vezetésével, az 1993 óta működő üzemi tanácsok tagjainak folyamatos feladatává vált.

Ezzel egy olyan munka hárult az üzemi tanácsokra, amelynek az új intézmény keretén belül nem voltak előzményei, nem voltak hagyományai, hiszen korábban a valamennyi munkavállalót megillető részvételi jogosítványokat a szakszervezetek gyakorolták.

Működésüket azonban nagymértékben beárnyékolta az a tény, hogy a törvényhozás szintjén politikai cél teljesítését kötötték az ÜT-választásokhoz, nevezetesen a szakszervezeti vagyon megosztását, továbbá a társaságoknál működő szakszervezetek reprezentativitásának megállapítását.

Mivel a reprezentativitást változatlanul ma is az Üzemi Tanács-választás eredménye alapján határozzák meg, így ezzel a döntéssel, a szakszervezetek harci terepévé tettek az üzemi tanácsi választásokat.

Mindezeket figyelembe véve, a Postás Szakszervezet, mint jelöltállító szervezet, kiemelt jelentőséget tulajdonított az ÜT-választásoknak.

Ennek megfelelően három stratégiai célt határozott meg, amelyhez következetesen ragaszkodott:

- a munkavállalók részvételi jogait eredményesen gyakorló, ennek során a munkavállalókat következetesen képviselő ÜT-k létrehozása,

- a munkavállalók bizalmát élvező jelöltek állítása, lehetőség szerint valamennyi ÜT helyre a Postás Szakszervezet jelöltjeinek megválasztása,
- az előző ÜT-választásokon elért reprezentativitás (65% feletti) megőrzése, lehetőség szerinti javítása.

A 2001 novemberében a Magyar Posta Rt. területén kiírt ÜT-választásokra – mint ahogy a korábbiak esetében is – változatlan szervezeti felépítésben, irányítási struktúrában került sor.

Így érvényesíteni lehetett azt az 1993-ban kialakított és alkalmazott rendezési elvet, hogy a választásokra a területi, a funkcionális igazgatóságokon, és a vezérigazgatóságon kerüljön sor, mivel az Mt.-ben meghatározott joggyakorláshoz kapcsolódó munkáltatói jogkörök, ezekhez a szervezetekhez voltak telepítve.

Ennek megfelelően 2001. novemberben a Magyar Posta Rt.-nél 11 Üzemi Tanácsot választottak a munkavállalók. Delegáltjaikból pedig létrejött a Központi Üzemi Tanács.

2. A szervezetkorszerűsítési folyamat, az irányítási struktúra változásának hatása az Üzemi Tanács joggyakorlására

2002-ben, a kormányváltást követően megkezdődött a posta új üzletpolitikai stratégiájának, szervezeti, irányítási rendszere átalakításának, racionalizálásának kidolgozása.

Ennek egyik állomásaként már 2003-ban összevonásra került a Budapesti, valamint Budapest-vidéki Postaigazgatóság, ezért erre a területre időközi választást kellett kiírni, így a korábbi 11 helyett 10 ÜT működött tovább.

2003. szeptemberben a Postás Szakszervezet és a KÜT együttes ülésén tárgyalta a Magyar Posta Rt. szervezetfejlesztésének IV. ütemét.

Ekkor került sor arra a bejelentésre, hogy mivel az Üzemi Tanácsok Mt. szerinti joggyakorlásához kapcsolódó munkáltatói jogokat a társaság vezetése, a korábbihoz képest lényegesen eltérő szervezeti struktúrához kívánja telepíteni, ezért 2003. december 31-ével megszűnik a kétszintű, azaz, az eddigi 10 Üzemi Tanács és a Központi Üzemi Tanács is.

A javasolt szervezetfejlesztési koncepció szerint tehát a továbbiakban a Magyar Postánál egy Üzemi Tanács működne, Központi Üzemi Tanács nélkül.

A közel 40 ezer főt foglalkoztató és közel háromezer postahellyel rendelkező állami tulajdonú Magyar Posta Rt. esetében ez a döntés a munkavállalók részvételi jogának jelentős korlátozását, ezen belül az együttdöntési jog gyakorlásának ellehetetlenülését eredményezte volna.

Ugyanakkor a KÜT, a Postás Szakszervezet támogatásával és az ÉTOSZ bevonásával, a véleményezési eljárás során egyeztető tárgyalásokat kezdeményezett a kétszintű Üzemi Tanács fenntartásáról.

Azt javasolta, hogy az irányítási szervezetben az Üzemi Tanács joggyakorlása szempontjából fontos munkáltatói jogok olyan szintekre legyenek telepítve, amelyek biztosítják a kétszintű ÜT fenntartását, a munkavállalók részvételi jogának az új szervezetben is minél szélesebb körű gyakorlását.

A tárgyalások eredményre vezettek, és a 2004. január 1-jétől érvényes új Szervezeti és Működési Szabályzat alapján, négy olyan munkáltatói joggyakorló szervezet vált meghatározhatóvá, ahol helyi szinten az Mt. 65. §-ban rögzített részvételi joggyakorlás megje-

lenik és indokolt helyi Üzemi Tanácsot választani, delegáltjaikból Központi Üzemi Tanácsot létrehozni.

Ez a döntés lehetőséget adott ahhoz, hogy a választási bizottságok létrehozására 2003 decemberében törvényesen sor kerüljön és a választás 2004 első félévében lebonyolítható legyen.

A négy munkáltatói jogkörgyakorló szervezet a következő:

- Kelet-magyarországi Területi Igazgatóság
- Nyugat-magyarországi Területi Igazgatóság
- Társasági irányítás (Vezérigazgatóság), szolgáltató központok, üzletágak szervezetei
- Központi Területi Igazgatóság
(Itt időközi választás kiírására került sor 2003-ban, amely érvényesen és eredményesen lezajlott.)

A 2004. január 1-jei szervezeti átalakulás a munkavállalók létszámának, illetve szervezeti hovatartozásának jelentős változásával járt, ami több hónapig tartott.

Így 2004 első negyedében Üzemi Tanács-választás jogszerű kiírására – törvényi feltételek hiányában – nem kerülhetett sor.

Ahhoz, hogy ilyen körülmények között is a munkavállalók részvételi jogának folyamatos gyakorlása biztosított legyen, a társaság vezetése és a Központi Üzemi Tanács megállapodást kötött arról, hogy partneri együttműködés keretében, az egy legális ÜT mellett, három ideiglenes Üzemi Tanács és a KÜT működik az új választásokig.

Álláspontunk szerint ez felelt meg a közel 40 ezer postás munkavállaló érdekeinek, illetve részvételi jogainak.

3. A választási kampány jelentősége, figyelembe véve az MP Rt.-nél jelöltállításra jogosult szakszervezet magatartását

Mivel a szakszervezetek reprezentativitását, amelyhez 10% elérése esetén kifogásolási jog, 65% felett többek között a bérmegállapodás és a KSZ kötési jogosultság kapcsolódik, az Üzemi Tanács-választás eredménye alapján határozzák meg, a Postás Szakszervezet mellett működő szakszervezetek (POFÜSZ, MAPÉSZ, POMÉSZ, PEV 92.) számára is létkérdés volt az eredményes választás.

Magatartásukat, és a választáshoz való viszonyukat alapvetően meghatározta az a tény, hogy mivel a korábbi négy ÜT-választáson külön-külön alacsony támogatottságot értek el, törvénysértésre hivatkozva perek tucatjait indították el. A bírósági döntések törvénysértést nem állapítottak meg és egyetlen esetben sem kérdőjelezték meg a választások érvényességét és eredményességét.

Ezért, különösen a POFÉSZ, illetve jelöltállításra jogosult tagszervezete a POFÜSZ, tények hamis beállításával negatív kampányt folytatott a Postás Szakszervezet ellen.

Ezzel szemben a Postás Szakszervezet azt vallja, hogy a szakszervezeti és az üzemi tanácsai munkában a tények ismerete, a tények hiteles ismertetése alapvető követelmény, ez lehet csak célravezető egy kampány során.

Természetesen ezen túlmenően, az évek óta tartó, valamennyi választási ciklusra jellemző lejárató kampány ellen, a 2001. évi választásokkal ellentétben, 2004-ben az előre megtervezett tudatos fellépés, az egységes cselekvés látszott célravezetőnek.

Ebből következett az a kérdőíves felmérés, amely a munkavállalók által elvárt szakszervezeti program kialakítását is elősegíti.

Az országosan egységes kampány során, a Postás Szakszervezet jelöltjeit valamennyi választási körzetben egyszerre tudtuk megismertetni és népszerűsíteni a választásra jogosult munkavállalók körében.

Ez eredményezte, hogy az ötödik Üzemi Tanács-választást, hasonlóan a korábbi négyhez a Postás Szakszervezet nyerte meg és csak az ő jelöltjei kerültek be a társaságnál működő Üzemi Tanácsokba és természetesen a Központi Üzemi Tanácsba, ahol felelősen, hitelesen, szakértelemmel képviselik a postásokat.

Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a központi és a helyi Üzemi Tanácsok szakszervezetként viselkednek, a Postás Szakszervezet pedig üzemi tanácsi jogosítványokat gyakorolna.

A postás Üzemi Tanácsok és a KÜT működésének feltétel rendszerét, joggyakorlásának szabályait, a munkáltatóval megkötött nagyon részletes, konkrét együttműködési (üzemi) megállapodás rögzíti.

E megállapodás teremtette meg a részvételi jog tényleges gyakorlásának hátterét.

Választásra jogosultak száma (fő)		2001	%	2004*	%
		44 857	–	45 459	–
Összes érvényes szavazat (db)		395 042		330 445	
ebből	Postás Szakszervezet	291 991	73,91	237 540	71,88
	POFÜSZ	29 106	7,37	44 029	13,32
	MAPÉSZ	29 679	7,51	30 531	9,24
	POMÉSZ	34 266	8,67	11 779	3,56
	PÉV 92.	4 292	1,09	5 622	1,70
	Munkavállalói jelöltek	6 059	1,53	944	0,29

** összesített adat, amely tartalmazza a Központi Területi Igazgatóságon 2003-ban lezajlott időközi választás eredményét is*

A 2001-ben, valamint 2004-ben lezajlott üzemi tanácsi választások eredménye egyértelműen azt igazolja, hogy a Postás Szakszervezet teljesítette mindhárom stratégiai célkitűzését.

Ugyanakkor a számszerű adatok azt mutatják, hogy egyik jelöltállító szakszervezet jelentős mértékben javított pozícióján, így a POFÜSZ átlépett a 10%-os reprezentativitási küszöbön.

Ez a tény mindenképpen alapos elemzést igényel, és a programalkotás során kell megtalálni azokat a módszereket és eszközöket, amelyek révén a jövőben a Postás Szakszervezet változatlanul meg tudja tartani az elért támogatottságát, sőt azt javítani is képes.

III. A munka világát meghatározó törvények, Kollektív Szerződés

III.1. A Munka Törvénykönyve módosításai

A Munka Törvénykönyve (továbbiakban Mt.) és a Foglalkoztatási törvény a munka világát meghatározó legfontosabb törvényeink. A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, és a munkabéke fenntartása érdekében ezek a törvények szabályozzák a kapcsolatrendszerünket a munkáltatóval.

A jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve, az 1992. évi XXII. tv. 1992. július 1-jén lépett hatályba. 2000-ig, a jelenlegi ciklus kezdetéig nyolc év alatt 31-szer módosították, 2000-től minden évben módosult a törvény, átfogó módosítására azonban csak ötször: 1995, 1997, 1999, 2001, és 2003-ban-ban került sor. A 2000-es év fordulópontot jelentett a szabályozásban. Az uniós csatlakozások menetrendjében a kormány kötelezettséget vállalt arra, hogy a munkajogi belső szabályokat az uniós szabályokhoz igazítja. Az ötéves ciklus alatt mintegy 97 munkajogi európai uniós irányelvet kellett átültetni a magyar jogszabályokba.

2000-ben:

- lehetővé vált, hogy szakszervezetek hiányában az Üzemi Tanácsok is köthessenek kollektív szerződést,
- megszűnt a tisztségviselők munkaidő-kedvezményének pénzbeni megváltási lehetősége,
- új szabályozásként bekerült az Mt.-be a leltárfelelősség részletes szabályozása,
- a munkaügyi jogvitában megszűnt a munkáltató egyeztetési kötelezettsége, a munkavállaló csak közvetlenül a bíróságon érvényesítheti a jogait.

A Munka Törvénykönyvében a legmarkánsabb változást a 2001. évi módosítás okozta. Változtak az alapelvek és átértékelődtek a munkaügyi kapcsolatok is, amelyek a munkáltatónak kedveztek. A jogharmonizációs célú módosítás előtt az Mt.-nek az érdekvédelmi szervezetekre vonatkozó szabályai egyértelműen a szakszervezetek hátrányára diszkriminatív jellegűek voltak, és a módosítás után is azok maradtak annak ellenére, hogy a módosítást előkészítő kodifikációs bizottságban a legjelentősebb szakszervezeti tömörülések jogi szakértői is részt vettek. A munkavállalói oldal végig támadta a javaslatot, mert úgy vélte, hogy a munkavállalók érdekei a módosítással csorbulnak. Képviselőink a munkavállalók érdekében leginkább a munkaidő, a túlmunka, illetőleg a pihenőidő új szabályai ellen tiltakoztak. Részeredményeket értünk el. A kormány a változásokat az EU irányelveknek való megfelelés követelményével indokolta, amit csak részben írhattunk felül. Az az irányelv, amely a munkaidő megszervezésére irányul, más logika alapján épül fel, mint amit a hatályos magyar jog követett. Ez utóbbi ugyanis a munkaidő mértékét szabályozta, míg Európában a munkaidő beosztásának a szabályozását részesítik előnyben, rugalmasságot és a munkaerő szabad mozgását, amitől még nem változik a munkaidő. A postánál mindenfajta munkarend, munkaidő beosztás előfordul, ezért a magunk eszközeivel harcoltunk a postások jogainak a megőrzéséért, megfelelő jogalkalmazási gyakorlat kialakításáért.

2001. július 1-jével:

- a munkaügyi kapcsolatokban hangsúlyt kapott a jóhiszemű tisztesség elvének a kötelezettsége, a diszkrimináció tilalma és a hátrányos megkülönböztetés tilalma a munka díjazási kérdéseinél,
- teljesebb lett az írásbeli munkáltatói tájékoztatási kötelezettség a munkába lépéskor,

- az állásidőre vonatkozó szabályok megváltoztak,
- megjelent és beépült a dolgozók munkaköri kötelezettségébe a munkakörhöz tartozó előkészítő és befejező munkák elvégzésének a kötelezettsége,
- a helyettesítés fogalma megszűnt, helyette a kedvezőtlenebb, átirányítás szabályai léptek,
- a kiküldetés díjazása megváltozott,
- a szabadság idejére járó munkabér kifizetésének a szabályai rugalmasabbá váltak,
- szabályozást nyert a munkaidőkeret, felvételre került az éves munkaidőkeret alkalmazásának, és a hat hónap pihenőnap összevonásának a lehetősége,
- megszűnt a legalább havi egy vasárnapra eső szabadnap kötelezettsége,
- szigorodott a munkaszüneti napon való rendes és rendkívüli munkavégzés szabálya és megváltozott a díjazása is,
- felemelést nyert a rendkívüli munkavégzés kerethatára,
- változott a készenlét díjazásának a lehetősége,
- változtak a távolléti díjra vonatkozó és a délutáni és éjszakai műszakpótlékra való jogosultság szabályai,
- a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás esetére belépett a jogelőd és jogutód munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a szakszervezetek felé a jogutódlás okairól, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, továbbá a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről,
- megszűnt a felmondás indokolásának a kötelezettsége az olyan nyugdíjas dolgozónál, aki a nyugdíjazásával nem szüntette meg a munkaviszonyát, és tovább dolgozott,
- rögzítést nyert, hogy annak a munkavállalónak, aki legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül nem jár végkielégítés,
- a csoportos létszámcsökkentés alkalmazásának szabályai részben a munkavállalók hátrányára módosultak, ugyanakkor a munkáltatók kötelezettségei bővültek a csoportos létszámcsökkentés során, írásban számot kell adniuk a tervezett létszámcsökkentés okairól, illetve a tervezett létszámcsökkentéssel érintett és a létszámleépítési időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,
- megjelentek a munkaerő-kölcsönzés szabályai.

2002. szeptember 1-jétől:

- drágult a vasárnapi munkavégzés,
- nőtt a heti pihenőidő,
- megszűnt a műszakpótlékra való jogosultság kétórás időkorlátja,
- nőtt a belföldi kiküldetés díja,
- bevezetésre került a helyettesítési díj,
- az üzemi tanács kollektív szerződéskötési joga megszűnt,
- a fel nem használt munkaidő-kedvezmény felét ismét meg lehetett váltani pénzben,
- nőtt a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének mértéke,
- a munkáltató köteles lett a szakszervezeti tagdíjat levonni.

A 2002-es változásokat jelentős eredménynek tekintjük, és büszkék vagyunk arra, hogy a szakszervezetek, köztük a Postás Szakszervezet is tevékeny szerepet, közreműködést és érdekegyeztetést vállalt.

2003-ban is kedvező módosítások történtek. Egyrészt az esélyegyenlőség korábbi, viszonylag szűk terjedelmű szabályozása kikerült az Mt.-ből és önálló törvényként jelent meg. Másrészt elsősorban szakszervezeti nyomásra rendeződni látszott több nyitott kérdés is.

2003. július 1-jétől a módosított törvény:

- jogellenes joggyakorlásnak minősítette az olyan megbízási jogviszonyt, amely egyébként megfelelt a munkaviszony kritériumainak, csak elnevezésében volt megbízási,
- a munkavállalók javára szigorította a határozott idejű foglalkoztatás szabályait,
- a hátrányos megkülönböztetés tilalmait kiegészítette az anyaság miatti hátrányos megkülönböztetés tilalmával,
- megváltoztatta a kiküldetés díjazását,
- a munkavállaló javára újraszabályozta a munkaügyi per megindítására nyitva álló határidő kérdéskörét, igazolási kérelmet tett lehetővé,
- rendkívüli munkavégzésnek minősítette az ügyelet alatti munkavégzést, illetve a készenlét alatt elrendelt munkavégzést, ezzel más díjazást teremtett,
- a választott szakszervezeti tisztségviselők kirendeléséhez, a 15 munkanapot elérő kiküldetéséhez és a munkáltatói rendes felmondáshoz a felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges.

A **2004. évi** módosítás megalkotta a távmunkavégzés szabályait, amely a jövőre nézve megteremtette egy új típusú munkavégzési forma kereteit, munkavégzési lehetőséget teremtve a gyermekes anyák és a rokkantak számára is.

A törvény jogharmonizációs célú módosítására 2005-ben is sor került.

2005. március 20-tól az Európai Közösség 2002/14/EK irányelve alapján ránk nézve lényeges szabályokkal egészült ki az Munka Törvénykönyve Munkaügyi kapcsolatok része. A módosítás pontosan körülírja, hogy mit értünk konzultáció, és mit tájékoztatás alatt, illetve ezt hogyan gyakorolhatjuk. Ugyan tettük ezt eddig is, de megfelelő jogi keretek nélkül.

A 2005. március 20-tól hatályos törvénymódosítás a munkavállalók tájékoztatásához való jogának érvényesülése érdekében, ha korlátozott formában is, de visszaállította a szakszervezetek korábbi jogait is:

- előírta, hogy üzemi tanács hiányában a szakszervezet felé köteles a munkáltató a gazdasági és foglalkoztatási helyzetét érintő legfontosabb kérdésekről információt adni,
- kiegészítette a munkajogi szabályozást a munkaügyi kapcsolatokban a szakszervezet, valamint a képviseletében meghatalmazás alapján eljáró személyek titoktartási kötelezettségének a szabályozásával.

A beszámolási időszak alatt lezajlott, eddigi Mt. módosításokkal a Munka Törvénykönyve csaknem teljesen összhangba került a munka világát meghatározó európai uniós irányelvekkel. Természetesen ez nem jelentheti azt, hogy a munkaügyi kapcsolatokban és a munkavállalók érdekérvényesítése terén nekünk nincs tennivalónk. Folyamatosan érvényt kell szerezni az érdekvédelemnek. A Posta nagy foglalkoztató. Legfontosabb dolgaink egyike a Kollektív Szerződés karbantartása, lehetőségeinek a kihasználása, ugyanakkor a mindennapi életben előforduló gyakorlat harmonizálása, és nem utolsósorban a jogsértések rendezése.

A munka világát a Munka Törvénykönyvén kívül jelentős mértékben befolyásolja a mindenkori foglalkoztatási törvény hatékonysága.

A beszámolási időszakban a foglalkoztatási törvény is számos módosításon ment keresztül. 2001-től a munkanélküli ellátórendszerben jelentős szigorítások történtek.

Tiltakozásunk ellenére a folyósítás ideje 360 napról 270 napra csökkent, és a korábbi 180 napról 200 napra nőtt a járadék igénybevételéhez szükséges munkaviszonyban töltött na-

pok száma. Megszűnt a tartósan munkanélküliek jövedelem pótló támogatása. További szigorításnak tekinthető, hogy megszűnt a járadék melletti munkavégzési lehetőség is.

Változatlanul gond a gazdaság, a szakképzés és a foglalkoztatás összehangolásának a hiánya. Azért mára már a foglalkoztatásban megjelentek olyan foglalkoztatást elősegítő aktív eszközök is, amelyek hozzájárultak a foglalkoztatás bővítéséhez, illetve a foglalkoztatás biztonságának kismértékű javulásához. Azon vagyunk, hogy a posta, mint nagy foglalkoztató éljen ezekkel a lehetőségekkel, illetve csak szükséges mértékű, és indokolt létszámleépítésekre kerüljön sor, és ha mégis sor kerül a létszámleépítésre, csökkentsük a munkaviszony megszüntetés, vagy nyugdíjazás traumáját. Erre irányuló javaslatunk a Kollektív Szerződésbe is beépültek.

A foglalkoztatás terén hozzánk érkező jelzéseket folyamatosan feldolgoztuk és mentünk a munkáltatóhoz a megoldásokért.

Az MSZOSZ-en keresztül közvetve rendszeresen részt veszünk a nemzetgazdasági munkában is, véleményezzük azokat a törvényjavaslatokat, amelyek közvetlen hatással vannak a postásokra.

III.2. Kollektív Szerződés, Függelékek

A Magyar Posta Rt. jelenleg hatályos – sokszor módosított – Kollektív Szerződése 1991-ben jött létre és az alapot képező szabályozás 1991. április 1-jén lépett hatályba. A Kollektív Szerződés napjainkig 33 alkalommal módosult.

2004. január 20-ig, a Kollektív Szerződés 26. sz. módosításáig a Kollektív Szerződés a Függelékkel együtt szabályozta a postai munkavállalókra alkalmazandó, munkajog körébe tartozó rendelkezéseket. Ebben a rendszerben a Kollektív Szerződés tartalmazta az általános szabályokat, míg a posta területi felosztásából, a különféle postai ágazatba tartozó tevékenységek közötti eltérésekből származó, sajátosnak tekinthető munkaügyi szabályokat a Függelékek tartalmazták.

A beszámolási időszakban a Kollektív Szerződés 19-től 25-ig számozott módosításai jelentek meg. Ezek közül jelentősnek volt tekinthető a 20-as számú módosítás, melyben a Kollektív Szerződés 43. §-a és annak szerves részét képező 4. számú melléklet változott meg. A módosító szabályozás a munka-, forma- és szolgálati ruhaellátást helyezte új alapokra.

Ugyancsak jelentősnek tekinthető a 21. számú módosítás, amellyel a törzsgárda-jutalmak összegét, a társasági hatáskörben adható elismerésekhez járó jutalmakat és a különféle kitüntetésekhez kapcsolódó jutalmak összegét emelték meg a szerződő felek.

Apróbb változásokat tartalmazott a Kollektív Szerződés következő két módosítása. Ezek a módosítások a munkabér kifizetésével és néhány eljárási szabály megváltoztatásával foglalkoztak.

A beszámolási időszak legjelentősebb változásait a 24. számú módosítás tartalmazta. Ez szinte a Kollektív Szerződés minden szakaszában hozott valamilyen újdonságot. Részletesen tartalmazott új megállapodást az érdekképviseleti szervezetek joggyakorlására vonatkozóan is. E módosításba kerültek be a Munka Törvénykönyv időközi változásai miatt esedékesé vált új szabályok is. Ezek közül a fontosabbak: a munkarendek és a munkaidő beosztása és tartalma, a munkaközi szünet, de nem tekinthetők jelentéktelennek a pihenőidőre, a készenlétre, valamint a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó új rendelkezé-

sek sem. A fogalom meghatározások című fejezet tárgyalása során a Postás Szakszervezet régen célul tűzött elképzeléseit is képes volt megvalósítani és a szabályozás tárgyává tenni. Ilyen volt pl. az előkészítő és befejező munkák Kollektív Szerződésben történő rögzítése, ezek így a munkaidő elvitathatatlan részévé váltak.

A 25. számú módosítást a szerződő felek 2002. február 4-én fogadták el. Ez a módosítás az aktualitásukat veszítette egyes munkaköröket törölte a Kollektív Szerződésből.

2004. január 20-án aláírásra került a **Kollektív Szerződés 26. sz. módosítása**, mely egységes szerkezetbe foglalta a korábbi változásokat, valamint tartalmazta azt az átfogó módosítást, melynek eredményeként megszűntek az igazgatósági függelékek.

Ezáltal új KSZ szabályozási rendszer jött létre a Postánál, a Kollektív Szerződésbe beépítésre kerültek a korábbi – helyenként jelentős mértékben eltérő – igazgatósági függeléki szabályok, és a továbbiakban a Kollektív Szerződés tartalmazza egységesen valamennyi postaszervre és munkavállalóra vonatkozóan a postai munkaviszonnyal kapcsolatos szabályokat.

A függelékek megszüntetését részben a Posta szervezeti átalakítása indokolta, mivel több területi és központi igazgatóság összevonásra, átszervezésre került, részben az a munkáltatói szándék, hogy az azonos postai munkát végző munkavállalókra mindenütt azonos szabályok vonatkozzanak. A Postás Szakszervezet szerette volna megtartani a függelékeket, mert úgy ítélte meg, hogy a szabályozásnak ez a módja alkalmas a területi sajátosságokból adódó eltérések megoldására.

A módosítást közel egyéves tárgyalás, szakértői egyeztetés előzte meg. A tárgyalás alapját a korábbi Kollektív Szerződés és a függelékek, a Postás Szakszervezet által átadott KSZ módosítási javaslat, valamint a munkáltató módosítási javaslata képezte.

Jelentős szakmai munkát igényelt mind a függelékek tartalmi anyagának összedolgozása, mind a módosítások szövegszerű átvezetése, a hivatkozások pontosítása.

A függelékek beépítésén felül sor került olyan módosításokra is, melyeket az időközben felmerült jogszabályi vagy egyéb körülményekben bekövetkezett változások tettek indokoltá. Pontosításra kerültek egyes fogalmi meghatározások is.

A szakértői egyeztetéseket követően a Postás Szakszervezet a KSZ-tervezet széles körű munkavállalói vitára bocsátását kezdeményezte. Ennek eredményeként Kelet- és Nyugat-Magyarországon, valamint Budapesten munkavállalói fórum megtartására került sor. A fórumon elhangzottak – amennyiben mindkét fél számára elfogadhatóak voltak – a további egyeztetések során beépítésre kerültek a Kollektív Szerződésbe.

A módosítás több pozitív változást eredményezett, de sajnos az eltérő, és több esetben jelentős anyagi vonzatú függeléki szabályok egységesítése egyes területekre vonatkozóan kedvezőtlen változást is jelenthetett.

A Postás Szakszervezet mind az egységesítés, mind a későbbi módosítások során természetesen törekedett az így kialakult negatív hatások valamilyen módon történő kompenzálására, sajnos ez a munkáltató anyagi keretek hiányára való hivatkozása miatt nem minden esetben valósulhatott meg.

A módosítás során változás történt a Kollektív Szerződés **személyi hatálya** vonatkozásában. Tekintettel arra, hogy a KSZ a munkaviszonyra nézve tartalmaz szabályokat, és a pos-

tától nyugdíjba vonultak már nem állnak munkaviszonyban, a továbbiakban rájuk nem terjed ki a Kollektív Szerződés. Az erre vonatkozó rendelkezéseket az elkövetkezőkben a szakszervezet és a munkáltató között 2004. november 17-én aláírt megállapodás tartalmazza.

Módosult **az érdekképviseletek és a munkáltató közötti kapcsolattartás** szabályozása is, mert az erre vonatkozó rendelkezések szintén kikerültek a KSZ-ből és ezt a továbbiakban a felek külön megállapodása tartalmazza.

Pozitív változást jelent, hogy mind a felmondási idő, mind a végkielégítés mértéke a 30, a 35 évi, illetve 40 évi folyamatos postai munkaviszony esetén megemelkedett. Kibővült a társasági hatáskörben adható elismerések, jutalmak köre.

A KSZ módosítással **megváltozott a szociális juttatások szabályozási rendszere** is. A Kollektív Szerződés tartalmazza a jóléti és szociális juttatások felhasználásának elveit, az egyes jóléti juttatásokat, azok igénybevételére vonatkozó alapvető szabályokat. Az egyes juttatások igénybevételére vonatkozó részletes szabályokat a munkáltató és a KÜT által közösen megalkotott szabályzatok tartalmazzák. Nevezetesen a Ruhaszabályzat, a Lakáskölcsön Szabályzat, az Üdülési Szabályzat, a Segélyezési Szabályzat.

Az egységes jogértelmezés érdekében **részletesebb lett a munkavállalók kártérítési felelősségére vonatkozó szabályozás**, bekerült a Kollektív Szerződésbe a leltárhányért való felelősségre vonatkozó rendelkezés. A káló mértékének megállapítását tartalmazandó 6. sz. melléklet – tekintettel arra, hogy speciális szakmai ismereteket igényel – későbbi időpontban történő kihirdetésében állapodtak meg a felek.

A KSZ 2004. január 20-át követő módosításai, a jelenleg folyamatban lévő tárgyalások

A Kollektív Szerződés aláírását követően hat esetben került sor annak módosítására, melyet részben szövegbeli, tartalmi pontosítások, részben az időközben felmerült és KSZ szabályozást igénylő változások indokoltak.

A **28. sz. módosítás** 2004. február 29. napjától hatályon kívül helyezte a KSZ kereskedelmi tevékenység díjazására vonatkozó mellékletét, mert erre nézve a munkáltató új érdekeltségi rendszert kívánt kidolgozni.

Ezt a **29. sz. módosítás** tartalmazza a Kereskedelmi tevékenység motivációs rendszere címszó alatt 2005. március 1-jei hatályba lépéssel. Ezzel a módosítással került a Kollektív Szerződésbe az eddig még hiányzó 5. sz. melléklet, mely a kettő havi munkaidő keretbe tartozó egyenlőtlen munkaidő beosztású munkaköröket sorolja fel, és 2004. május 1-jétől lépett hatályba.

2005. január 1-jétől jelentős változás történt a szociális juttatások terén. Bevezetésre került a béren kívüli juttatások rendszere, amihez szükség volt a Kollektív Szerződés VI. fejezetének újraszabályozására.

Emiatt került sor a **30. sz. módosításra**, mely 2005. január 1-jétől hatályos, és amellyel a Kollektív Szerződésbe kerültek a választható béren kívüli juttatásokra vonatkozó alapelvek, valamint az étkeztetési támogatásra vonatkozó szabályok azon munkavállalók tekintetében, akik az előbbiekre nem jogosultak.

A választható béren kívüli juttatási rendszer részletes szabályait a KÜT és a munkáltató megállapodásán alapuló külön szabályozás tartalmazza.

Az új, egységes szerkezetű Kollektív Szerződés gyakorlati értelmezése során felmerült problémák, a használatban lévő, eltérő tartalmú példányok, a 6. sz. melléklet hiánya a Kollektív Szerződés pontosítását, módosítását tették indokolttá, ezért a Postás Szakszervezet 2004 októberében írásbeli módosítási javaslattal kereste meg a munkáltatót. Tekintettel arra, hogy ez szintén elég nagy szabályozási területet érintett, ismét hosszabb ideig tartó tárgyalások kezdődtek, és az elért megállapodások a 31., 32., 33. sz. módosításokban jelentek meg.

A **31. sz. módosítás** – mely 2005. január 1. napjától lépett hatályba – a korábbi 800 Ft/nap (100 Ft/óra) összegről 1600 Ft/nap (200 Ft/óra) összegre emelte az összevont munkahelyek ellátásának díjazását.

A pénzkezelési pótléokra jogosultak köre kibővült a küldeményfelvevő IV. és a pénzforgalmi ügyintéző III. munkakörökkel, valamint pontosítások történtek a besorolásokat, a munkahelyi, takarítási és rakodási pótlékokat illetően.

Az átadott módosítási javaslatunkban felvetettek nagyobb részét illetően a 2005. április 1-jén hatályba lépő **32. sz. módosítás** tartalmaz rendelkezéseket.

Ebben pontosítások történtek a Kollektív Szerződés több szakaszát illetően.

Az Mt. változása miatt módosításra szorult a Kollektív Szerződés készenléti jellegű munkakörökre vonatkozó szabályozása, egyben növekedett e munkakörök száma is.

Sor került a Kollektív Szerződés érkezési-indítási átalányt tartalmazó táblázata hiányzó tételeinek pótlására.

Módosult a kedvezményes társasági üdültetésre vonatkozó szabály.

Az egységes értelmezés érdekében szövegpontosításra került a Munkaügyi jogviták címszó alatt szereplő rendelkezés.

Sor került az egyenlőtlen munkaidő beosztású munkakörök felsorolását tartalmazó 5. sz. melléklet helyes szövegének megállapítására.

2005. június 1-jétől hatályos a Kollektív Szerződés **33. sz. módosítása**, mely rendelkezéseket tartalmaz többek között a munkaidőkeretek kezdő és befejező időpontjaira vonatkozóan, bővíti azon munkaköröket, amelyekben megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztathatók a munkavállalók, szakszervezeti kezdeményezésre bővíti a pénzkezelési és a biztonsági pótlékra jogosultak körét. Módosításra került, és részben kibővült a rakodási pótlékra jogosultak köre is.

Az egységes értelmezés érdekében módosult a kézbesítőjárás esetenkénti összevonásának díjazására vonatkozó szabály, valamint – a kiterjesztő értelmezés elkerülése érdekében – felsorolásra kerültek azok az esetek, amikor sor kerülhet az összevonásra.

Megváltozott a „Magyar Hírközlésért” érem miniszteri elismerő oklevélhez járó pénzjutalom meghatározásának módja, mely lehetővé teszi annak változását Kollektív Szerződés módosítás nélkül is.

Fogalmi pontosítás történt a hétvégi munkavégzés egységes értelmezése érdekében.

Sajnos a mai napig nem került sor a leltárhiányért való felelősséggel összefüggő 6. sz. melléklet megalkotására, mely tartalmazná azoknak az anyagoknak és áruknak a körét, amelyre forgalmazási veszteség elszámolható, valamint azok mértékét.

A Postás Szakszervezet kezdeményezésére ebben a tárgyban is elkezdődtek a tárgyalások, erre vonatkozó javaslatunkat átadtuk a munkáltató részére, megállapodásra azonban ez ideig még nem került sor.

Közel egyéves tárgyalás eredményeként 2004. október 11. napján aláírásra került a Magyar Posta Rt. új **Törzsgárda Szabályzata**, mely megőrizve a korábbi szabályzat lényeges tartalmi elemeit, a Kollektív Szerződés részét képezi.

A Kollektív Szerződés munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezései a Munka Törvénykönyvéhez képest

Annak ellenére, hogy a Kollektív Szerződés megkötése, illetve annak módosítása nem egy esetben igen komoly, intenzív munkát igényel a szakszervezettől, fontosnak tartjuk, hogy legyen a Magyar Posta Rt.-nek Kollektív Szerződése, hiszen ez több ponton, több vonatkozásban kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz a munkavállalókra nézve a Munka Törvénykönyvéhez képest.

Ezek konkrétan a következők:

A régi postai dolgozók védelmét szolgálja az a szabály, hogy a legalább 20 éves törzsgárdatagsággal rendelkező dolgozónak a munkaviszonyát a munkáltató csak rendkívüli indokolt esetben mondhatja fel.

A régi postások számára kedvező az is, hogy 30 éves postai munkaviszony után felmondás esetén felmondási idejük összesen 120 nap, ami hosszabb a Munka Törvénykönyvében előírnál, 40 éves postai munkaviszony után pedig 150 nap a felmondási idő.

A fentiekén túl a Kollektív Szerződés biztosítja azt is, hogy a legalább 25 évi törzsgárda tagot nyugdíjazásakor (ha nem korengedményes nyugdíjazás) a teljes felmondási időre fel kell menteni a munkavégzés alól, nemcsak a felére.

A munkahely elvesztésével járó nehézségeket kívánja enyhíteni az a szabály, amely szerint, ha a munkáltató létszámcsökkentésre vagy átszervezésre hivatkozva mond fel, a kötelező felmentési idő kezdete előtt ki kell adni a szabadságát a munkavállalónak és a felmondási idő teljes tartamára fel kell menteni a munkavégzés alól.

A végkielégítés is magasabb a Kollektív Szerződés szerint, mint a törvény alapján, ugyanis a Kollektív Szerződés szerint az 5–25 évig terjedő postai munkaviszony után egy havival több a végkielégítés, mint a törvényi mérték, 30 éves postai munkaviszony után a törvényi hat havihoz képest plusz két havi, 35 évi után plusz három havi, legalább 40 év esetén plusz négy havi átlagkereset jár.

Ezen felül további három havi átlagkereset jár végkielégítésként, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi teljes, továbbá a korengedményes öregségi nyugdíjazását megelőző öt éven belül szűnik meg.

Természetesen nem csak a munkaviszony megszűnése esetére, hanem a postai munkavállaló aktív munkavégzésére is kedvezőbb feltételeket nyújt a Kollektív Szerződés, így például magasabb a műszakpótlék mértéke a törvényben előírnál. Délutáni műszakban 15% helyett 20%, éjszakai műszakban 30% helyett 40% jár.

Bizonyos munkakörökben sikerült elérni, hogy a munkaközi szünet a munkaidő részét képezi, vagyis az ebédidővel nem hosszabbodik meg a munkahelyen töltött idő. Ide tartozik pl. valamennyi készenléti jellegű munkakör, a kézbesítő (fizikai) munkakör, a gépjárművezető I.–II., a körzetesített felvevő-kézbesítő, a többműszakos, váltásos munkarendben foglalkoztatottak.

Jelentős vívmány a munkavállalók számára a 13. havi fizetés, amelyet már a Kollektív Szerződés tartalmaz, nem csak eseti külön megállapodás.

Kedvező eltérés az is, hogy a Kollektív Szerződés alapján már minden hó 5-én megkapják a dolgozók a havi fizetésüket.

Plusz anyagi megbecsülést jelent a Kollektív Szerződés alapján a törzsgárda-jutalom, amely 15 év postai szolgálat után öt évente emelkedő összegben 24 000 Ft-tól 162 000 Ft-ig terjedő összegek kifizetését teszi lehetővé a törzsgárdatagoknak.

A Kollektív Szerződés tartalmaz egyéb jutalmakat, elismeréseket is. A balesetmentes közlekedésért 36 000 Ft-tól a balesetmentesen teljesített km-ek után akár 95 000 Ft jutalomban is részesülhet a munkavállaló.

A postán igen jelentős a Kollektív Szerződés alapján biztosított szociális juttatások köre. Ezek egy része 2005. január 1-jétől az új VBKJ (Választható Béren Kívüli Juttatások) körébe tartozik, választható egységcsomagok szerint. Másik részük továbbra is igény és rászorultság szerint jár.

A VBKJ-ba tartozó juttatások: étkezési hozzájárulás, önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, iskolakezdési támogatás, évente három ajándékcsomag, üdülési csekk, kultúrautalvány és internetutalvány.

Ezen kívül további szociális juttatások nyújthatók a Kollektív Szerződés alapján, úgy mint gyógyüdültetés, lakáskölcsön, munkásszállás, albérleti hozzájárulás, temetési segély, nagycsaládos segély és rendkívüli segély.

A munkavállalóknak lehetőségük van fizetési előleg felvételére.

A Kollektív Szerződés megteremtette a lehetőségét annak, hogy a munkavállaló a sérelmesnek tartott munkáltatói intézkedéssel, határozattal szemben a Munkaügyi Bírósághoz fordulás előtt egyeztetést folytasson a munkáltató képviselőjével az intézkedés felülvizsgálata érdekében. Ebben a szakszervezeti tagoknak az érdekképviselőjük (Szakszervezet) segítségét, jogi képviselője közreműködését igénybe lehet venni.

A Magyar Posta Rt. Kollektív Szerződését a Munka Törvénykönyve által előírt három hónapos határidő helyett csak hat hónapos határidővel lehet felmondani és munkavállalói vitára kell bocsátani a Kollektív Szerződés tervezetét, illetve a módosítási javaslatot, ha ezt bármelyik szerződést kötő fél igényli. Így jelentősebb módosítás esetén lehetőség van arra, hogy még az elfogadás előtt minden munkavállaló kifejtse véleményét az őt érintő szabályokról.

III.3. A jogsegélyszolgálatok tevékenysége

A Postás Szakszervezet a teljes kongresszusi ciklusban biztosította tagjai számára az ingyenes jogsegélyszolgálat igénybevételének lehetőségét. A Jogsegélyszolgálat, mint szakszervezeti szolgáltatás szerepe különösen fontos a folyamatosan változó jogszabályi környezetben és amiatt is, hogy a postások jövedelmi viszonyaikra tekintettel nem tudnak valamennyi jogi problémájuk megoldásához ügyvédet megbízni, illetve jogi szakértőt igénybe venni.

A Postás Szakszervezet Alapszabályában foglalt feladat meghatározásnak megfelelően, valamennyi középszervénél működtet jogsegélyszolgálatot. A tevékenységet általában munkatársként, munkaviszonyban foglalkoztatott jogtanácsos látja el teljes munkaidőben, néhány területünkön ügyvédi megbízás keretében biztosítjuk a szolgáltatást.

A Jogsegélyszolgálat feladata a Postás Szakszervezet tagjai számára jogi tanácsadás, felvilágosítás, segítségnyújtás hivatalos iratok szerkesztésénél, szükség esetén jogi képviselet ellátása. A törvényi szabályozás értelmében a szakszervezet tagját annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság és más hatóság, illetve egyéb szervek előtt jogosult képviselni. Képviseleti jogosultsággal a szakszervezet a munkaügyi- és a polgári bíróságok előtt rendelkezik saját tagjának ügyében. A jogsegélyszolgálat intézménye legtöbbször munkaügyi és polgári, valamint családjogi ügyek megoldásánál jelent ingyenes szolgáltatást a tagság számára.

Amint már korábban, a jelenlegi kongresszusi időszakban is a jogsegélyszolgálatot igénybevevők leggyakrabban munkaügyi problémával kapcsolatosan kértek segítséget. A beszámolási időszak első felében magasabb számban fordultak elő munkaügyi perek, melyek részben hátrányos jogkövetkezmény vagy rendkívüli felmondás, részben kártérítési ügyekben keletkeztek. Az utóbbi évek tapasztalatai szerint már csak jogellenesnek vélt felmondás illetve súlyosabb anyagi következménnyel járó kártérítési ügyben kértek bírósági

eljáráshoz segítséget. Közrejátszik ebben a tendenciában a munkahely féltése is, de nyilván annak is jelentős szerepe van, hogy a munkáltatói intézkedések nagyobb részben megalapozottak, valamint, hogy a pert megelőzően nem egy esetben sikerül a munkáltatóval kedvező egyezségekre jutni.

Általánosságban elmondható, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos problémák esetén is leggyakoribb a tanácsadás kérése, nemegyszer azonnali, telefonon feltett kérdés értelmezésére van szükség.

Tanácsot legtöbbször munkaszerződés-módosítás esetén, annak aláírása előtt kérik és gyakoriak a pótlékokkal, létszámleépítéssel, végkielégítéssel valamint a munkaidő-beosztással, munkarenddel, pihenőidővel összefüggő kérdések, ezekkel kapcsolatban felmerülő értelmezési problémák.

Gyakori tárgya a tanácsadásnak a korengedményes és előrehozott nyugdíjazás feltételeinek tisztázása.

Korábban gyakoribbak voltak a társadalombiztosítási ügyek, amelyekben a munkaképesség mértékének megállapítása miatt fordultak jogorvoslatért. Ezekben az esetekben iratszerkesztéshez vagy jogi képviselőt ellátásához kértek segítséget.

A Magyar Posta Rt. Magyarországon az országos átlaghoz képest magasabb arányban alkalmaz női munkavállalókat. A családjogi perek jelentős részét a házassági bontóperek teszik ki. A Társaságnál meglehetősen nagy számban dolgoznak gyermeküket egyedül nevelők, elsősorban anyák. Egyre gyakrabban fordul elő, hogy a bíróság jogerős ítélete ellenére sem kapja meg a gyermektartásdíjat az arra jogosult fél. Természetesen a Jogsegélyszolgálat az ilyen esetekben is segítséget nyújt.

A jogi esetek feltárása során általában, a családjogi ügyeknél különösen igaz az, hogy a rászorulókat a szakszervezet életvezetési tanácsokkal is ellátja. Gyakori a jó személyes kapcsolat az ügyféllel a peres eljárás befejeződése után is.

A polgári ügyek szinte valamennyi fajtája előfordul a Jogsegélyszolgálatnál. Gyakran kérnek tanácsot örökléssel kapcsolatosan, ezen belül is különösen a végrendeleti és törvényes öröklés kapcsolatára nézve.

Előfordulnak birtokviták, szomszédjogokkal kapcsolatos perek.

A megoldatlan lakáshelyzet lakás kiürítése iránti pereket eredményezhet.

Mindenki előtt ismert az a viszonylag új jelenség, hogy a fiatalok nem kötnek házasságot, csak élettársi kapcsolatban élnek. Az együttlakással vagyonok vegyülnek, ezért az életközösség megszűntetésekor fokozott problémát jelent a vagyonmegosztás, a bizonyítás.

Lakással kapcsolatosan előfordult olyan esetünk is, amikor tagunk a „lakásmaffia” áldozatává vált, és ilyen problémája megoldásához kért segítséget.

Az önkormányzat hatáskörébe tartozó ügyekben szintén sok az elvárás a Jogsegélyszolgálattól. Főként kérelmek, fellebbezések, egyéb beadványok elkészítésénél történő jogsegélyszolgálat iránt van igény.

Érzékelhető ezekben az eljárásokban is, hogy az önkormányzatok szívesen veszik a jogsegély szolgálati közreműködést, mivel az iratok szakszerű elkészítése, a kívánt mellékletek pontos becsatolása az ő munkájukat is segíti.

A Jogsegélyszolgálatot ellátó kollégáink alkotják egyben a Postás Szakszervezet jogi szakértői csapatát. Valamennyien állandó tagjai a Kollektív Szerződés bizottságnak, az Alapszabály előkészítő és módosító bizottságnak, és szakszervezetünk egyéb szabályzatainak kidolgozásában is részt vesznek. Az egyes területeken munkát végző jogász kollégák véleményezik a munkáltató szabálytervezeteit jogi szempontból, adott esetben a

szakszervezet vezetése kikéri véleményüket a stratégiai és taktikai döntésekhez, intézkedésekhez.

A Jogsegélyszolgálat ellátása szempontjából is hasznos a jogászok folyamatos részvétele és közreműködése a napi szakszervezeti munkában, mivel megalapozott és felelősségteljes tanácsadáshoz, eljáráshoz elengedhetetlen a szakember tájékozottsága helyi- és öszpostai szinten egyaránt.

A beszámolási időszakban folytatta le és oldotta meg a szakszervezet és a szakma a hosszú idő óta „mozdulatlan” Kollektív Szerződés átfogó módosítását. Ennek során kerültek megszüntetésre a Helyi Függelékek, és került aláírásra 2004 januárjában a Kollektív Szerződés. A munkában, a módosítások tárgyalásában és véglegesítésében a jogsegélyszolgálatot ellátó szakemberek folyamatosan részt vettek. Az itt szerzett tapasztalatokat kollégáink napi munkavégzésük során is hasznosítják.

A Jogsegélyszolgálat feladata a jogpropaganda is, a tagok tájékoztatása különböző fórumokon a jogszabályok változásáról, helyes értelmezéséről. Ezzel megelőző tevékenység is megvalósul, amelynek során a jogszabályt alkalmazó felek jogkövető magatartást tanúsítanak.

A Jogsegélyszolgálatot végző kollégák készítették a „POSTÁS KISOKOS” című kiadványt, amely a Munka Törvénykönyve leggyakrabban alkalmazott és legtöbbször problémát okozó szabályaival foglalkozott. A Postás Szakszervezet az ilyen és hasonló jellegű közérdekű jogi felvilágosító munkát – amely a visszajelzések szerint kedvező fogadtatásra talált – a jövőben is folytatni kívánja.

Természetesen az említett kiadvány nem csak tagságunknak szólt, hanem valamennyi postai munkavállaló részére tartalmazott hasznos tudnivalókat.

A tagjaink részéről tapasztalható jelentős igény és pozitív visszajelzések alapján is megállapítható, hogy a Jogsegélyszolgálat tevékenységére a Postás Szakszervezetben továbbra is szükség van.

A szakszervezet ezen szolgáltatásának vitathatatlanul fontos szerepe van az új tagok belépésekor és jelenlegi tagságunk megtartása érdekében is.

III.4. Törvény az esélyegyenlőségről, és annak végrehajtása a Magyar Posta Rt.-nél

2003-ban az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdítására elfogadott törvénnyel az Európai Unióhoz csatlakozó országok közül elsőként Magyarországon került szabályozásra az egyenlő bánásmód követelménye.

Az MSZOSZ kongresszusi határozatának megfelelően a törvényelőkészítő munka során mindvégig hallattuk szavunkat annak érdekében, hogy különösen a női munkavállalók, de minden hátrányos helyzetű munkavállaló esélyteremtése érdekében a lehető legjobb törvény szülessen. Munkánk nem volt hiábavaló, mert minden szakszervezeti javaslat beépült a törvénybe. Konkrét szövegszerű javaslatunkra a közérdekű érdekérvényesítés lehetőségének a törvénybe foglalása lehetővé tette a szakszervezetek számára, így a Postás Szakszervezet számára azt is, hogy jogsérelem esetén a bíróság felé maga nyújtson be keresetet. A törvény valamennyi diszkriminációs körülményre vonatkozik, így a foglalkoztatás, a szociális biztonság és az egészségügy, valamint az oktatás és képzés területén. A törvény újszerűsége, hogy kiterjed az anyasággal és a gyermekneveléssel összefüggő diszkriminációra is. A szélesebb körű joggyakorlást biztosítja a közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetés elhatárolása és részletes szabályozása.

Sikerült elérni azt is, hogy a munkavállalók érdekeinek megvédéséért fellépő szakszervezeti tisztségviselőkkel szembeni retorzió ellen a törvény jogorvoslatot biztosítson.

Rendelkezik arról is a törvény, hogy a különböző jogszabályoknak az egyenlő bánásmód követelményével mindenkor összhangban kell állniuk.

A törvény gyenge pontja, hogy az esélyegyenlőségi terv kötelező készítését csak az állami vállalatokra, intézményekre írja elő, így a munka világában foglalkoztatott munkavállalók esélyteremtésének megvalósítását elősegítő terv kikényszerítését valójában a szakszervezetekre bízta.

Mi komoly feladatnak tekintettük az Esélyegyenlőségi terv elkészítését.

Kezdeményezésünkre törvényi határidőben elfogadást nyert a Magyar Posta Rt. Esélyegyenlőségi terve, és Esélyegyenlőségi bizottság került felállításra.

Gondot okoz az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményének az elhatárolása más fogalmaktól. Keressük a helyét jogviszonyainkban, mert a törvény szerint sem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az érintett körben alkalmazott magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás, vagy gyakorlat, amelynek a tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

A teendők meghatározásához az első lépcsőben helyzetfelmérésre volt szükség, mert nem ismertük pontosan az érintett kört.

A helyzetfelmérés alapján intézkedési csomagot dolgoztunk ki, amelynek az elfogadása még folyamatban van.

Az intézkedési csomagba számos, az érintett munkavállalók számára lényeges probléma megjelenítését javasoltuk, amelyek kivétel nélkül felvételt nyertek.

A legfontosabbnak két törvénymódosítás kezdeményezését tartjuk az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium felé.

Az egyik a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók teljes szolgálati idejének az elismerésére, a másik a kordedvezményes munkakörök kézbesítő munkakörrel való bővítésére irányul. Mindkét témával kapcsolatos helyzet diszkriminatív az érintett körben az egyéb munkavállalók körülményeivel szemben.

Fontosnak tartjuk a fogyatékkal élők, a járásukban akadályozott munkavállalók munkakörnyezetének a felülvizsgálatát, a kisgyermekes munkavállalók rugalmas munkaidejét, a képzettségi követelmények rugalmas kezelését, egyenlő jogot a képzésben, az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalói csoportok bérfeszültségének felszámolását, az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók segélyének azonos elbírálását, a munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetést. Javasoltuk a munkáltatónak, hogy induljon az esélyegyenlőséget segítő anyagi/erkölcsi elismeréssel járó országos, vagy uniós pályázatokon, és az Esélyegyenlőségi tervet aláíró felek törekedjenek arra, hogy megismerjék az EU tagországokban megvalósuló egyenlő bánásmód biztosításának lehetőségeit, módjait, elveit, hogy ezzel jobbíthassuk az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőségi munkában kifejtett tevékenységünket.

Az Esélyegyenlőségi bizottsághoz eddig az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás miatt nem érkezett panasz.

Ebben a szakszervezeti munkában még sok lehetőség rejlik.

IV. Szervezetpolitikai tevékenység

A Postás Szakszervezet valamivel több, mint 29 000 taggal (aktív dolgozók és nyugdíjasok együttesen) továbbra is meghatározó, reprezentatív szakszervezet a Magyar Posta Rt. 37 230 főt számláló munkavállalói körében.

Az ágazati szakszervezetek között továbbra is meghatározó, jelentős taglétszámú szakszervezet maradtunk. Szakszervezetünk iránt a tagságunk, valamint a nem szervezett dolgozók bizalma megmaradt, amit a beszámolási időszakban megtartott kétszeri üzemi tanács-választás eredményei is bizonyítanak. Szervezeti felépítésünkben a struktúra jelentősen nem változott, továbbra is a területi elv határozza meg alapvetően működésünket. A változatlanosság, a hagyományok megőrzése és megtartása, a területi elv alkalmazása elősegíti a tagsággal való közvetlen kapcsolattartást, de egyben nem veszi figyelembe a munkáltatói szervezetben bekövetkezett nagyfokú centralizációt. Valamennyi jelentős döntés, bér- és javadalmazási kérdésben és Kollektív Szerződés körben központilag történik.

A fenti hagyománytisztelet mellett szakszervezetünk érzékelte, hogy szükséges a munkáltatói szervezethez történő igazodás – ha nem is a teljes ágazati felépítéshez, üzletágakhoz – a beszámolási időszakban megtartott kettő rendkívüli munkakongresszuson az alelnöki rendszer bevezetésével biztosította, hogy minden szakterületnek legyen önálló felelőse. A munkáltatói intézkedések révén elszenvedett tagvesztést pótolni nem sikerült, a fiatalok körében nincs érdeklődés a szakszervezeti élet iránt. Úgy érzik, hogy problémáikat egyénileg meg tudják oldani, vagy ha az nem sikerül, akkor elhagyják a társaságot.

A Postás Szakszervezet testületei

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

A Titkárok Országos Tanácsa évente legalább egyszer, de általában többször ülésezett. Az elfogadott céloknak megfelelően jelentősebb horderejű kérdésekben hallgatott meg tájékoztatást. Hatáskörében döntést igénylő kérdések nem merültek fel, de a testület nagy létszáma lehetővé tette, hogy tisztségviselőink közvetlenül jussanak információhoz, aktív véleménycserékkel elősegítették a nagy horderejű feladataink (ÜT-választás, munkavédelmi képviselőválasztás) zökkenőmentes és sikeres megvalósítását, lebonyolítását.

Az alapszabályunk szerint a Választmány hatáskörébe tartoznak azok a jogosítványok, amelyek mentén dönt az érdekképviselő és érdekvédelem legfontosabb kérdéseiben. Súlyának megfelelően havi rendszerességgel (sőt bértárgyalási időszakban sűrűbben is) ülésezik.

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

Az Elnökség az elmúlt ötéves időszak alatt rendszeresen ülésezett. Feladataiból adódóan előkészítette a TOT, a Választmány üléseit és reagált az aktuálisan felmerülő problémákra. A közös döntések előtt minden testületi tagnak lehetősége volt véleménye kifejtésére.

A Szállítási Tagozat a beszámolási időszakban folyamatosan működött, évente legalább két alkalommal ülésezett és az itt született állásfoglalásokat és döntéseket a testületek megvitatták. Mivel a tagozat tagjainak egy része tagja a Választmánynak, így lehetőség volt a speciális érdekeik közvetlen érvényre juttatására is.

2003 őszén – a Szállítási Tagozat pozitív példáját figyelembe véve – megalakult a

- Feldolgozási Tagozat és a
 - Kézbesítő Tagozat
- a területek delegáltjaival.

Nem sikerült létrehozni a felvevői (front office munkahelyek), ifjúsági és nőtagozatot.

Az új tagozatok még nem tudták elsajátítani és megvalósítani a Szállítási Tagozatban kialakult sikeres munkakultúrát. Sajnos, ez a Kézbesítő Tagozat esetében nem valósult meg. Elnökségi segítséggel és szervezési munkával, támogatással reméljük, sikerül elérni, hogy valóban feltárják a tagozatok a speciális érdekeiket és azokat a döntéshozó testületben sikeresen érvényesítsék.

A tagozatok munkájában erősíteni kell az érdekmegjelenítő tevékenységet és a folyamatos munkához függetlenített tisztségviselői segítséget kell nyújtani. Az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat (ÉTOSZ) által elvégzett átvilágítás egyik fontos megállapítása volt az az elvárás, illetve ajánlás, hogy a tagozatok létrejöttét és munkáját a betöltendő szerepük miatt támogatni, ösztönözni kell.

A testületi ülések mindig határozatképesek voltak.

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

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

Sokat segített az információk továbbításában az a lehetőség, hogy a Postás Szakszervezet központja, valamint a TSZB-k a Magyar Posta Rt. számítógépes hálózatára csatlakozhattak és a belső levelezést gyorsan és hatékonyan bonyolíthatják le. A fenti rendszeren az alapszervezetekkel és a nem függetlenített tisztségviselőkkel nem tudjuk a kapcsolatot rendszeresen tartani, mert azon a szinten még kevés a levelezési rendszerbe bekapcsolt számítógép.

Szakszervezeti képzés

Korábbi kongresszusainkon elfogadott programok kiemelt fontosságot tulajdonítottak a tisztségviselői képzés beindításának. E követelménynek eleget téve a szakszervezet választmánya az évenkénti költségvetésben jelentős összeget fogadott el az oktatás finanszírozására. Ez a pozitív folyamat 2003 után megakadt, illetve lelassult a pénzügyi helyzetünk miatt.

Az elfogadott oktatási terv szerint az oktatások középszinten, illetve központi szinten történtek. Központi szinten program szerint folyt a szakszervezeti alapképzés, valamint a továbbképzés. A továbbképzéshez az ÉTOSZ felkészült szakértőinek közreműködését vettük igénybe (sztrájkszabályok, demonstráció, éves adó- és járulékváltozások), akik az általunk megadott speciális szempontok figyelembevételével alakították ki a programot.

Nem sikerült elérni, hogy a központi és területi továbbképzést egységes keretek között szervezzük, és ezáltal költséget takarítsunk meg. És azt sem, hogy a többi ágazati szakszervezettel közös oktatási bázist hozzunk létre.

Miközben nem sikertörténeetről számolunk be, megjegyezendő, hogy az oktatásra fordított és felhasznált idő évről évre folyamatosan emelkedik.

Említést kell tennünk az MSZOSZ és megyei kirendeltségei által szervezett továbbképzési lehetőségekről is, amelyeken a területek anyagi lehetőségeik függvényében vettek részt. Ilyenek voltak a speciális felkészítések ÚT-választásra, a munkavédelmi képviselő választásra történő felkészítések, valamint a nyugat-magyarországi EU-régiós szakszervezeti együttműködés keretében postás titkárok éves beiskolázása (EU-s PHAR-forrásból). Ugyanígy a PHARE-program keretén belül a kétszer háromnapos képzést, majd a továbbképzést vettük igénybe az ágazati párbeszéd bizottság munkájában való részvételhez.

Külön szeretnénk kihangsúlyozni a külföldi postás szakszervezetek közül a norvég, francia és dán szakszervezetek tisztségviselőink képzéséhez nyújtott segítségét.

Meg kell említeni azt, hogy a munkáltató által szervezett oktatási programokon több tisztségviselő vett részt, és az ott szerzett számítástechnikai ismereteket, kommunikációs alapismereteket, mint kompatibilis tudást a szakszervezetünk érdekében is hasznosítani tudja.

Feladatunk az, hogy az új titkárok szervezett oktatása megtörténjen, a régieknek pedig az ismereteket fel kell újítani. Növelni kell a saját szervezésű oktatások számát, és egyben ki kell használni minden külső lehetőséget.

V. Nemzetközi tevékenység

A Postás Szakszervezet nemzetközi elfogadottságát a nemzetközi szervezetek munkájában történő részvétellel alapozta meg.

Szakszervezetünk 1994 óta tagja az UNI-nak. Az UNI Világ és az UNI Európai Postabizottság tagjaként itthon is jól hasznosítható tapasztalatokat szereztünk az egyes tagszervezetek munkájáról. Magyarország EU-ba történt belépése után pedig a speciális, magyar postai munkavállalói érdekeket is tudjuk képviselni.

A szervezet kongresszusain és a bizottsági ülésein delegáltjaink részt vettek, illetve részt vesznek. Az érdekek érvényre juttatása ezeken a fórumokon, bizottságokban végzett munka során valósulhat meg. Ennek külön jelentőséget ad, hogy megismerhetjük a különböző országok postai rendszerét, és felkészülhetünk az ott már bekövetkezett és nálunk is várható változásokra.

Az UNI Postai Ágazat és tagszakszervezetei szilárdan támogatják az egyetemes postai szolgáltatások koncepcióját, amint azt az Egyetemes Postaegyesület (UPU) meghatározta. Nevezetesen, hogy minden postai felhasználónak és ügyfélnek joga van országának bármely pontján megfizethető áron hozzájutni a jó minőségű postai alapszolgáltatásokhoz. Egy jól működő, magas színvonalú postaszolgálat minden demokratikus társadalom sarokköve, amely nemzeti és nemzetközi szinten egyaránt elősegíti a társadalmi koherenciát és a gazdasági növekedést.

Szakszervezetünk, és a világban másutt működő postás szakszervezetek is úgy vélik, hogy csak a nemzeti postavállalat képes garantáltan eleget tenni az egyetemes postai szolgáltatás megfizethető áron történő ellátására vonatkozó kötelezettségnek.

A postai szolgáltatók tevékenysége hagyományosan a nemzeti posták világméretű együttműködésére épül. A globális együttműködést most fokozatosan felváltja a nemzeti posták közötti verseny. Ezek a fejlemények komoly hatással vannak a postás szakszervezetekre is, nevezetesen csökken a nemzeti posták dolgozóinak összlétszáma, és növekszik a szakszervezetekhez nem tartozó munkavállalók száma.

A postaszolgáltatások teljes körű liberalizációját 2009-re datálják. Ez azt az ideológiai kampányt jeleníti meg, melynek főbb elemei a nemzeti postáknál már megjelentek. Többek között a posta üzleti alapon történő működtetése, a keresztfinanszírozás korlátozása, bizonyos szegmenseken belüli verseny. Ilyen körülmények mellett a postavállalatoknak le kellett szorítaniuk költségeiket, és ezt dolgozói létszámuk csökkentése, továbbá a postahivatali hálózat szűkítése révén tették, illetve teszik. Az UNI Postai Ágazatnak és szakszervezetünknek is az a meggyőződése, hogy a postahivatali hálózat és a munkaerő a postavállalatok legfőbb vagyona a körülmények teremtette kihívások leküzdéséhez.

A Postás Szakszervezet képviselteti magát az UNI Világ, illetve UNI Európai Postabizottság mellett a Foglalkozás Egészségügyi-, Munkavédelmi Bizottságban és a Nőbizottságban.

Az UNI Európai Nőbizottsága 28 tagból áll. Célja: az Európán belüli Nő- és Esélyegyenlőségi politika támogatása, a nemek közötti egyensúly érvényesítése, és a nők és a férfiak egyenjogúságára vonatkozó európai jogszabályok megalkotása és végrehajtása, elsősorban a kollektív érdekegyeztetés útján. Síkra száll a női tagok érdekeit képviselő szakszervezeti politika mellett. Figyelemmel kíséri a nemek közötti egyenjogúság megvalósításának alakulását, az UNI Európa struktúráin és tevékenységén belül és kívül, valamint hozzájárul a női jogok védelmét és erősítését szolgáló európai és nemzeti jogalkotás pontosításához, módosításához. Nagyon fontos a tevékenységen belül a szolidaritás, amely a demokratikus politika megteremtésével kapcsolatos. A Nőbizottság 2002 óta tanulmányozza azokat a statisztikákat, illetve azt a gyakorlatot, amelyek a nőknek az UNI Európa testületeiben és tevé-

kenységében, valamint az EU Ágazati Társadalmi Párbeszéd Bizottságaiban való részvételét elemzik, és a vizsgálat eredményeit a Végrehajtó Bizottság elé terjeszti. Többször és több alkalommal hangot adott annak a stratégiai célnak, hogy a nők teljes mértékben kapcsolódjanak be egy-egy adott országban a szakszervezeti munkába és annak struktúrájába.

A Nőbizottság 2000. év végén elkészítette és elfogadta az Alapszabályát, a Stratégiáját és a Cselekvési Tervét. Munkáját e dokumentumok évenkénti lebontásával munkaterv alapján végzi. A stratégiában a fő hangsúlyt az Esélyegyenlőség témakör kapta, amely szerint a testületekben és a tevékenységekben a nők teljes körű képviselétét kell elérni. Az egyenlő bérek egyenlő esélyek témakörben két alkalommal (2002-ben és 2003-ban) történt konzultáció, a fő megállapítások a következők voltak: az EU 15 tagállamában – a vizsgálat készültekor Magyarország még nem volt EU-s ország – a nők jövedelme a férfiak béérének csak 75%-át tette ki. A vizsgálat foglalkozott azzal, hogy melyek azok a tényezők, amelyek kihatnak a bérezési rendszer alakulására.

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

A nemzetközi szervezeti tagság lehetőséget teremt az UNI Postai Ágazat társ postás szakszervezeteivel való szorosabb, kétoldali kapcsolatok megteremtésére. Ezek a kapcsolatok a szolidaritásban is megnyilvánulnak.

A közelmúltban az egyik nemzeti kormány a postai liberalizációt 2006 elején akarta bevezetni. Nemzetközi összefogás, tiltakozás eredményeként, ettől a szándékától elállt.

Nemzetközi postás szakszervezeti vélemény fogalmazódott meg a súlyhatárok bevezetésére. A nemzeti postavállalatok eltérő gyakorlatot folytatnak ezen a téren. Postatörvényünk 100 grammal határozta meg a súlyhatárt, majd a közeli jövőben 50 grammal határozna meg. A törvény előkészítő időszakában szakszervezetünk véleményként fogalmazta meg, hogy a 100 gramm bevezetését is idő előttinek érzi a nemzetközi gyakorlatban tapasztaltak alapján.

Az UNI Postai Ágazat kongresszusán, bizottsági ülésein hozott határozatok, állásfoglalások szakszervezetünk programjában is megfogalmazhatóak.

Szakszervezetünk kétoldali kapcsolatai elsősorban az európai országokban működő postás szakszervezetekkel állnak fenn. A beszámolási időszakban különösen gyümölcsözőnek mondható a norvég, görög, finn kapcsolat a tisztségviselők oktatása során szerzett ismeretek hazai felhasználásában.

Hagyományosan jó kapcsolatot ápolunk a német és az osztrák postás szakszervezetekkel. Érdekvédelmi, érdekképviselési munkánkban nagyon fontosak a szomszédos „határ menti” országokkal kialakult szoros munkakapcsolatok. Ezen kapcsolatok keretében rendszeresen a konferenciák, találkozók. Kölcsonösen meghívjuk egymást kongresszusainkra. A térség sajátos postai problémáinak megvitatása mellett a kulturális-sport rendezvények is jelentősek. Az üdülési lehetőségek megteremtésével pedig a postásoknak nyújtható juttatások köre bővült.

A világra, Európára kiterjedő szervezetekben végzett munka mellett sem hanyagolható el a régiók, kistérségek közötti, úgynevezett regionális együttműködést szorgalmazó kapcsolatok erősítése. Egyes területi TSZB-k a szomszédos országok postás szakszervezeteivel jó kapcsolatot alakítottak ki.

Az elkövetkező időszakban a kapcsolatok ápolása, Magyarország EU-s tagsága kapcsán pedig a még több információ megszerzése, a tapasztalatok hasznosítása válik szakszervezetünk szakszervezet-politikai feladatává.

VI. Gazdálkodás, pénzügyi tevékenység

2000–2004. évi eredménykimutatás az egyszerűsített éves beszámolók alapján E Ft-ban

Megnevezés	2000	2001	2002	2003	2004	Összesen
Bevételek						
Vállalkozási bevétel	23 766	3 046	2	0	0	26 814
Tagdíjbevétel	48 085	45 940	50 069	58 578	51 387	254 059
Magyar Posta Rt. munkaidő megvált.	28 420	31 963	48 607	62 290	73 620	244 900
Továbbszámhlázások	8 925	5 367	1 730	290	1 456	17 768
Pénzügyi bevétel	8 686	7 263	2 303	3 170	91	21 513
Egyéb bevételek	1 444	1 978	1 287	9 295	12 549	26 553
Összes bevétel	119 326	95 557	103 998	133 623	139 103	591 607
Ráfordítások						
Anyagjellegű ráfordítások	35 034	43 028	40 222	61 139	59 088	238 511
Személyi jellegű ráfordítások	35 103	49 006	21 274	27 311	17 572	150 266
Értékcsökkenési leírás	1 698	1 193	1 291	1 110	888	6 180
Egyéb ráfordítások	30 505	2 480	10 103	156 268	151 850	351 206
Pénzügyi műveletek ráfordításai	16 990	6	0	2	3 143	20 141
Összes felhasználás	119 330	95 713	72 890	245 830	232 541	766 304
Eredmény	-4	-156	31 108	-112 207	-93 438	-174 697

Néhány jellemző felhasználás

Delegálás és cserekapcsolatok	14 962	17 852	18 777	15 466	20 777	87 834
Postás Dolgozó költségei	8 978	8 893	10 527	10 345	11 160	49 903
Béreköltség és járulékai	19 127	19 213	5 329	5 618	5 498	54 785
TSZB elhelyezések	2 044	3 172	2 759	2 921	2 399	13 295
MSZOSZ tagdíj	11 040	2 760	5 802	17 115	10 741	47 458
UNI tagdíj	2 644	2 889	2 799	3 490	3 286	15 108
Támogatások	4 862	16 406	5 634	30 482	961	58 345
Beruházás	6 696	554	655	2 813	8 322	19 040
Kongresszus 2000.	9 583					9 583
ÜT és mvéd-i képv. választás 2004.					10 505	10 505

2000. év

2000. január 1-jével az egyszeres naplófőkönyvi könyvelésről áttértünk a kettős könyvelésre. Az akkor kezelésünkben és többségi tulajdonunkban álló Cházár András utcai ingatlan bérbeadásával keletkező vállalkozási tevékenység miatt, bekerültünk az áfa-körbe. Ezek miatt a 2000-es évtől társasági adóbevallást is kellett benyújtatunk és a pozitív adóalpra jutó társasági adót is meg kellett fizetnünk.

A társadalmi szervezetekre vonatkozó sajátos szabály az, hogy a költségek, ráfordítások közül ugyanakkora részarányt szabad elszámolni vállalkozási költségként, mint amekkora részarányt a vállalkozással kapcsolatosan keletkezett bevétel képez az összesből. Ezen elszámolt bevétel és kiadás pozitív különbözete után kell a mindenkor társasági adót megfizetni. A mellékelt táblázatban a bevételek között a vállalkozási bevételt külön kimutatjuk, azonban a ráfordítások összege az adott évre vonatkozóan elszámolt összes költséget és ráfordítást tartalmazza.

2000. évben a vállalkozási bevétel összesen 23 766 E Ft volt. A fentiek alapján az ezzel szemben elszámolható felhasználás 18 619 E Ft. Ebből következik, hogy a vállalkozási tevékenység pozitív eredménye 5147 E Ft volt, melyre 608 E Ft társasági adó fizetési kötelezettségünk keletkezett. Tájékoztatásul, a szakszervezeti célú bevételeink 95 560 E Ft, ráfordítások 100 711 E Ft, így ez negatív 5151 E Ft-os eredményt jelent.

A delegálás és cserekapcsolatok értéke 14 962 E Ft volt. E mögött húzódik

- nyolc esetben kiutazás,
- a görög csere kapcsolat,
- a norvég és egy japán delegáció fogadása.

A Postás Dolgozó c. lapunkkal kapcsolatban felmerült 8979 E Ft költség. Ebből nyomdai jellegű 5933 E Ft és honorárium 3045 E Ft volt.

Béreköltség és járulékai 19 127 E Ft volt 2000-ben. Ekkor még a székházunkban tartózkodtunk és 11 fő főállású nyolcórás munkaidejű munkavállaló és öt fő nyugdíjas foglalkoztattunk volt. Bérré 12 165 E Ft-ot, jutalomra 1150 E Ft-ot és járulékokra 5812 E Ft-ot fordítottunk.

Középszerveink elhelyezésére 2044 E Ft-ot fordítottunk. Ebben az évben Pécs, Miskolc, Szeged és Debrecen elhelyezéséről van szó.

Támogattuk az alap- és középszerveinket 724 E Ft-tal, a vízkárosultakat 2415 E Ft-tal, a vasutas szakszervezetet 1,5 M Ft-tal és egyéb célra 223 E Ft-ot adtunk.

Beruházás összesen 6696 E Ft volt. Ebből 5283 E Ft a székházra fordított felújítási munkálatok értéke, illetve 759 E Ft a tokaj–rakamazi üdülőben történt árvíz miatt pótoltt új berendezések értéke. Továbbá tárgyi eszköz beszerzés volt 487 E Ft-ért és immateriális javak beszerzése történt 167 E Ft-ért.

A kongresszus 9583 E Ft-ba került:

- szállásdíj 2470 E Ft,
- ellátási költség 2866 E Ft,
- tolmácsdíj 770 E Ft,
- terem bérlés 410 E Ft,
- megbízási díj 245 E Ft,
- fuvarozás, szállítás, utazás 282 E Ft,
- anyagköltség 2078 E Ft.

A 2000. évi költségvetésünk 536 E Ft-os pozitív egyenleggel zárt.

2001. év

2001. évben lépett életbe a 2000. évi C törvény a Számvitelről és ezzel kapcsolatosan a 224/2000 (XII. 19.) Kormányrendelet. A változásokat figyelemmel kísértük és ezzel összhangban készült el az év végi beszámoló is.

A székház elhagyására márciusban került sor, ezért a helyiség bérbeadás nagyrészt az első negyedévre korlátozódhatott. Ez az oka annak, hogy a vállalkozási tevékenység már csak 3046 E Ft bevételt eredményezett. A felhasználás összegét levonva a különbözet pozitív 33 E Ft, melyre hatezer Ft társasági adó fizetési kötelezettség is keletkezett.

A delegálás és cserekapcsolatok értéke 17 852 E Ft volt. E mögött húzódik

- 19 esetben kiutazás,
- a görög csere kapcsolat,
- a norvég és egy finn delegáció fogadása.

A Postás Dolgozó c. lapunkkal kapcsolatban felmerült 8893 E Ft költség. Ebből nyomdai jellegű 6329 E Ft, honorárium 2481 E Ft és járulékai 83 E Ft volt.

Béreköltség és járulékaira összesen 19 213 E Ft-ot fordítottunk 2001-ben. Márciusban a székház elhagyásával kapcsolatban elbocsátottuk a volt székházi alkalmazottakat:

- a foglalkoztatottak bérére márciusig 2536 E Ft-ot,
- a felmondásra jutó bér és járulékai miatt 11 557 E Ft-ot,
- a tovább foglalkoztatott két fő béreként 04–12 hónapban 1564 E Ft-ot,
- kitüntetésre és jutalomra 1564 E Ft-ot,
- járulékokra 1992 E Ft-ot fordítottunk.

MSZOSZ tagdíj: A lezajlott eseményekkel kapcsolatban az MSZOSZ tagságunkat is felfüggesztettük egy időre, azért ebben az évben, csak az első háromhavi tagdíjat utaltuk át, amely 2760 E Ft volt.

TSZB-k elhelyezésére 3172 E Ft-ot fordítottunk. Ebben az évben Pécs, Miskolc, Szeged és Debrecen elhelyezéséről van szó.

Támogatásra 16.406 E Ft-ot fordítottunk:

- tagjaink gyermekeinek tárgyjutalmazására 15.102 E Ft-ot,
- az alap és középszerveinknek 282 E Ft-ot,
- a két nyugdíjas SZB-nek 500 E Ft-ot,
- egyéb célra 333 E Ft-ot adtunk.

A beruházás tárgyi eszköz beszerzést jelent 554 E Ft-ért.

A 2001. évi költségvetésünk 475 E Ft-os pozitív egyenleggel zárt.

2002. év

A megrendezett ÜT-választások költségeihez hozzájárultunk oly módon, hogy a Postás Szakszervezetet illető november havi tagdíjnak csak 40%-át kellett a központba átutalni.

Márciusi debreceni kihelyezett választmányi ülésen megszületett a döntés arról is, hogy a Postás Szakszervezet tényleg megkapja az őt megillető tagdíjhányadát. Minden TSZB köteles volt a saját területén intézkedni az igazgatóságok bérszámfejtésénél, hogy a Postás Szakszervezetet megillető tagdíjhányad közvetlenül kerüljön átutalásra a központ bank-számlájára.

Elintézésre került az Együttműködési megállapodásra hivatkozva, hogy a szegedi TSZB-nél meglévő mindkét fővonal költségét téríti a Szegedi Igazgatóság, illetve a Debreceni SZSZT elhelyezési díját sem számlázza ki ezentúl a Debreceni Igazgatóság, mert 2002. március 1-jétől térítésmentes elhelyezést biztosít számukra.

Kidolgozásra került „Az egységes gazdálkodási rendszer”, amely megfelelő jogi és számviteli mederbe tereli a TSZB-k és az alapszervek működését. Ennek legfőbb oka az volt, hogy szigorodtak az adójogi szabályok, illetve egy pénzügyi tárgyú módosítás történt, miszerint az anonim betéteket nevesíteni kellett.

Mivel a vállalkozási tevékenység keretében végzett helyiség bérbeadás nem eredményezett már több bevételt, mint a Pálya utcai ingatlan néhány havi „bérleti” díja, ami kétezer Ft volt, így ezt a tevékenységet 2003. január 1-jétől megszüntettük. Ezáltal az áfa-körből is kikerültünk és a számviteli nyilvántartások vezetése is leegyszerűsödött.

A Pálya utcai bérleményből eredő bevétel, annyira alacsony volt, hogy ezzel szemben költséget érvényesíteni nem lehetett és ez után társasági adót sem kellett fizetni.

A delegálás és cserekapcsolatok értéke 18 777 E Ft volt. E mögött húzódik:

- 12 esetben kiutazás,
- a görög csere kapcsolat,
- egy görög, horvát, norvég és portugál delegáció fogadása,
- illetve egy szakszervezeti vezetőkől álló delegáció vendéglátása.

A Postás Dolgozó c. lapunkkal kapcsolatban felmerült 10 527 E Ft költség. Ebből nyomdai jellegű 6787 E Ft, honorárium 3590 E Ft és járulékai 150 E Ft volt.

Béreköltség és járulékaira összesen 5329 E Ft-ot fordítottunk 2002-ben:

- a foglalkoztatottak béreként 2510 E Ft-ot,
- társadalmi munka jutalmaként 1630 E Ft-ot,
- járulékokra 1189 E Ft-ot fordítottunk.

TSZB-k elhelyezésére 2759 E Ft-ot fordítottunk. Ebben az évben BUVI, Pécs, Miskolc, Szeged bérleményéről van szó.

Támogatásra 5634 E Ft-ot fordítottunk:

- az alap és középszerveinknek 4163 E Ft-ot,
- a két nyugdíjas SZB-nek 500 E Ft-ot,
- MSZOSZ támogatásra 666 E Ft-ot,
- egyéb célra 305 E Ft-ot fordítottunk.

Beruházás történt 655 E Ft-ért, melyből tárgyi eszközvásárlás 455 E Ft és szoftver beszerzés 200 E Ft volt. A TSZB-kre nehezedő többletmunka könnyítését a központ könyvelő program beszerzésével segítette, melyről bemutató, ismertető oktatást is tartottunk a gazdasági felelősök részére.

A 2002. évi költségvetésünk 31 750 E Ft-os pozitív egyenleggel zárt.

2003. év

Ebben az évben, a folyamatban lévő peres ügyeink egyikét megnyerte a PHDSZSZ. E szerint bérleti díjat kellett fizetnünk több évre visszamenőleg a Cházár András utcai székházunkban való tartózkodásért.

Tagdíjbevétel:

Az összes tagdíjbevétel 58 578 E Ft volt, azonban ebből 4903,5 E Ft külön tagdíjként került elszámolásra. A bérből levont tagdíj így 53 674,5 E Ft volt. Ez az összeg került kimutatásra a tagdíjakat részletező táblában is.

Anyagjellegű ráfordítások:

Az összes anyagjellegű ráfordítás 61 139 E Ft volt. Ehhez a magas összeghez hozzájárult a peres ügyeinkkel kapcsolatban kifizetett 7,9 M Ft-os ügyvédi díj is.

Egyéb ráfordítások:

156 262 E Ft volt az egyéb ráfordítások összege, mely egyrészt a PHDSZSZ-szel kapcsolatosan elszámolt 122 636 E Ft, a középszerveink támogatásaiból ráfordításként visszajuttatott 25 827 E Ft és az értékesített tárgyi eszközök nyilvántartott 7805 E Ft értéke, mely kivezetésre került a könyvekből.

A delegálás és cserekapcsolatok értéke 15 466 E Ft volt. E mögött húzódik

- 14 esetben kiutazás,
- a görög és a norvég csere kapcsolat,
- finn és egy francia delegáció fogadása.

A Postás Dolgozó c. lapunkkal kapcsolatban felmerült 10 345 E Ft költség. Ebből nyomdai jellegű 6781 E Ft, honorárium 3484 E Ft és járulékai 80 E Ft volt.

Béreköltség és járulékaira összesen 5618 E Ft-ot fordítottunk 2003-ban:

- a foglalkoztatottak béreként 2529 E Ft-ot,
- társadalmi munka jutalmaként 1860 E Ft-ot,
- járulékokra 1229 E Ft-ot.

Középszerveink elhelyezésére 2921 E Ft-ot fordítottunk. Ebben az évben már csak Pécs, Miskolc és Szeged elhelyezéséről van szó.

MSZOSZ tagdíj:

Az elszámolt 17 115 E Ft-os MSZOSZ tagdíjból 9755 E Ft kompenzációval (tárgyi eszköz értékesítés) került rendezésre.

Támogatásra 30 482 E Ft-ot fordítottunk:

- az alap és középszerveinknek 24 712 E Ft-ot és 5077 E Ft-ot
- a két nyugdíjas SZB-nek 500 E Ft-ot,
- a sportnapra 193 E Ft-ot adtunk.

Beruházás történt 2813 E Ft-ért, mely teljes egészében tárgyi eszköz beszerzést takar.

A 2003. évi költségvetésünk fent részletezett okok miatt 102 832 E Ft-os negatív egyenleggel zárt.

2004. év

Az év elején került sor az előző évi bírósági végzés alapján a PHDSZSZ felé való tartozásunk kiegyenlítésére. Emiatt az összes megtakarított pénzünket fel kellett áldozni és még nagy összegű kölcsönt is fel kellett vennünk. Ezt még az év folyamán visszafizettük, így az már november elején lejárt. Még fellélegezni sem tudtunk, amikor szinte rögtön megérkezett a másik bírói végzés a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvánnyal szembeni kötelezettségünkről. Ezt azonban a részletfizetési megállapodás szerint havonta törlesztjük.

Tagdíjbevétel:

51 387 E Ft volt a 2004-re elszámolt tagdíjbevétel. Ebből azonban 189 E Ft külön tagdíj volt. Így a bérből levont tagdíj összege 56 056 E Ft volt. Ez az összeg került kimutatásra a tagdíjakat részletező táblázatban is.

Egyéb bevételek:

Ebben az évben az MSZOSZ-en keresztül az OFA-tól kaptunk pályázati pénzt, 6555 E Ft-ot. Ennek az elszámolása szigorú követelmények szerint történt. De az OFA mindent rendben talált, a számlákat visszaigazolta, amely a terveink szerint kerülhetett elszámolásra.

Egyéb ráfordítás:

Az egyéb ráfordítások összege 151 850 E Ft volt 2004-ben. Ebből 150 838 E Ft a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány által perelt összeg kamataival együtt.

Pénzügyi műveletek ráfordítási:

Az elszámolt 3143 E Ft-ból 3120 E Ft volt a PHDSZSZ által követelt összegre felvett hitel kamata.

A delegálás és cserekapcsolatok értéke 20 777 E Ft volt. E mögött húzódik:

- 21 esetben kiutazás,
- a görög és a norvég csere kapcsolat,
- egy spanyol és egy finn-észt delegáció fogadása,
- illetve a határ menti találkozó megrendezése.

A Postás Dolgozó c. lapunkkal kapcsolatban felmerült 11 160 E Ft költség. Ebből nyomdai jellegű 7513 E Ft, honorárium 3578 E Ft és járulékai 69 E Ft volt.

Béreköltségre és járulékaira összesen 5498 E Ft-ot fordítottunk 2004-ben:

- a foglalkoztatottak béreként 3139 E Ft-ot,
- társadalmi munka jutalmaként 1100 E Ft-ot,
- járulékokra 1299 E Ft-ot fordítottunk.

TSZB-k elhelyezésére 2399 E Ft-ot fordítottunk. Ebben az évben már csak a pécsi és a miskolci bérleményért fizettünk teljes éves díjat, mert Szeged az első negyedév után postai elhelyezésben részesült.

MSZOSZ tagdíj:

A 2004. évben elszámolt 10 741 E Ft-ból 2092 E Ft-ot az MSZOSZ-nek külön tagdíjként utaltunk át, így az éves rendes tagdíj 2004-ben 8649 E Ft volt.

Támogatásra 961 E Ft-ot fordítottunk:

- az alap és középszerveinknek 277 E Ft-ot,
- a két nyugdíjas SZB-nek 500 E Ft-ot,
- egyéb célból 184 E Ft-ot adtunk.

Beruházás:

A teljes összeg 8322 E Ft volt, melyből 8190 E Ft volt az MSZOSZ-től visszavásárolt gépek ára.

Az évfolyamán zajló üzemi tanácsi választások 9567 E Ft-ba, a munkavédelmi képviselő választások 938 E Ft-ba kerültek.

Üzemi tanács-választásra:

- a szakértői szolgáltatás 5618 E Ft-ba,
- a Postás Dolgozó 2098 E Ft-ba,

- a nyomtatvány jellegű költségek 1283 E Ft-ba,
- a honoráriumok 197 E Ft-ba
- az egyéb kifizetések 371 E Ft-ba kerültek.

Munkavédelmi képviselő választásra:

- a szakértői díjak 349 E Ft-ba,
- a Postás Dolgozó költsége 405 E Ft-ba
- az anyagjellegű költség 184 E Ft-ba kerültek.

A 2004. évi költségvetésünk hasonlóan az előző évihez 101 421 E Ft-os negatív egyenleggel zárt.

Megnevezés	A Postás Szakszervezet központjához befolyt tagdíj 2000–2004 között							A Posta által átutalt többi tagdíj		
	2000	2001	2002	2003	2004	Összesen	PSZ	TSZB és alapszerv	Bruttó tagdíj 100%	
Budapesti Ig.	4 185 453	4 212 929	6 183 225	6 993 275	6 919 671	28 494 553	27%	73%	77 040 828	105 535 381
BUVI	6 266 331	6 131 900	6 370 836	6 962 538	6 757 029	32 488 634	25%	75%	97 465 902	129 954 536
Debrecen	6 987 959	6 362 054	7 451 210	7 742 129	7 278 629	35 821 981	25%	75%	107 465 943	143 287 924
Miskolci TTT	4 770 219	4 465 556	4 989 003	5 468 691	5 683 461	25 376 930	25%	75%	76 130 790	101 507 720
Pécs	5 376 036	6 570 866	6 015 441	6 357 854	6 423 784	30 743 981	25%	75%	92 231 943	122 975 924
Sopron	5 508 714	5 543 254	5 586 859	5 764 184	5 207 134	27 610 145	25%	75%	82 830 435	110 440 580
Szeged	4 811 710	4 715 558	6 405 655	6 473 053	6 360 766	28 766 742	25%	75%	86 300 226	115 066 968
ÜLK	6 000 677	5 411 096	4 907 092	4 735 641	3 867 508	24 922 014	27%	73%	67 381 742	92 303 756
VIG TSZB	1 251 189	802 615	742 991	1 403 918	830 960	5 031 673	25%	75%	15 095 019	20 126 692
PEK SZB	1 600 404	1 100 905	871 440	904 750	902 970	5 380 469	40%	60%	8 070 704	13 451 173
BEI SZB	446 253	297 937	273 253	541 563	613 838	2 172 844	40%	60%	3 259 266	5 432 110
Postautók	208 431	236 839	225 783	226 360	232 979	1 130 392	n. a.	n. a.	0	0
Hírlaposok	623 940	0	0	0	0	623 940	n. a.	n. a.	0	0
Egyéb tagdíj	47 460	88 166	45 863	100 902	118 951	401 342	n. a.	n. a.	0	0
Összesen:	48 084 776	45 939 675	50 068 651	53 674 858	51 197 680	248 965 640			713 272 798	960 082 764

VII. Nyilvánosság, információáramlás

A Postás Szakszervezet kommunikációs tevékenysége

A Postás Szakszervezet kommunikációs tevékenységét a 2000–2005 közötti időszakban is meghatározta a rendszerváltás utáni gazdasági, politikai helyzet, amely a szakszervezeteket hátrányos helyzetbe hozta. E hátrányok ellenére a Postás Szakszervezet, más szakszervezetekkel ellentétben, erejéhez mérten igyekezett tájékoztatni tagjait.

A külső médiákkal való kapcsolatunkat nagyban meghatározta, hogy az országos sajtóban és televíziókban a szakszervezet csak akkor szerepelt, ha az adott téma eladhatóvá teszi az információt. Az elemző, a munkavállalók sorsáról, életéről, a bértárgyalásokról szóló cikkek ritkák voltak, mint a fehér holló. Még a Postás Szakszervezet 2000. év végi demonstrációjáról is alig-alig számoltak be a médiák. Az országos és helyi sajtóban csak nehezen lehetett időnként néhány cikket megjelentetni, a tévék ritkán kérték tisztségviselőinket nyilatkozni.

De nem csak a hallgatóságos, vagy tevőleges sajtóbeli ellenszenv, vagy közömbösség miatt nem jelentünk meg gyakrabban a médiákban, hanem azért sem, mert a Postás Szakszervezet taktikája és stratégiája ezt nem is kívánta. Ugyanis elsősorban tárgyalásos úton kívántunk elérni eredményeket, és nem kívántuk zsarolni a menedzsmentet az országos sajtóban megjelenő cikkekkel. Nem akartuk nyilvánosság elé vinni a menedzsmenttel folyó vitáinkat, mivel úgy ítéltük meg, hogy a tárgyalásokkal több eredményt érünk el.

A belső kommunikációnk – minden hiányossága mellett – már jóval hatékonyabb volt. A rendszeresen megtartott elnökségi, választmányi és TOT ülések mindig izgalmas vitákkal teltek, amelyekről a tisztségviselők többsége elvihette a hírt a területekre. A hírek azonban gyakran nem jutottak el az alapszervezetekhez, mert a posta sok átszervezése, és szakszervezetünk egyre nehezebbé váló anyagi helyzetének következtében kevesebb lehetőség volt a találkozásokra, az informális beszélgetésekre. Sajnos, ma is ez a jellemző panasz a végeken dolgozó postások részéről, hogy nincsenek eléggé tájékoztatva, hiába tesz erőfeszítéseket a helyi TSZB, amely helyi anyagokkal igyekszik az információhiányt pótolni. Persze az akadozó információáramlásnak az is oka volt, hogy évek során sem sikerült megoldani, hogy a Postás Szakszervezetnek honlapja legyen és internetről elérhetőek legyenek az információk. Sajnos, hogy a tagságunknak csak töredéke rendelkezik internettel és inkább a hagyományos írásos, és szóbeli tájékoztatást veszi igénybe.

A belső információáramlás egyik legfontosabb médiája az évente tízszer megjelenő Postás Dolgozó. Szakszervezetünk elnökségének és választmányának érdeme, hogy nem csak megtartotta, eltartotta a lapot, hanem erején felül fejlesztette is azt. Nem tette, mint sok szakszervezet a rendszerváltás után, hogy megszüntették lapjukat, információs rendszerük legfontosabbikát.

Nagy szerepe volt az újság különszámainak a gyors tájékoztatásban. Talán több különszámra lett volna szükség. Mindenesetre, például a vagyonyügyről izgalmas összeállítással jelent meg, és az Üzemi Tanács-választások fölényes megnyerésében is oroslánrésze volt. S éppen a legutóbbi ÜT-választáson kiadott A/4-es formátumú színes lap sikere adta az ötletet, hogy így jelenjék meg a lap, azzal a különbséggel, hogy csak a külső borítók lettek színesek. De a lap formaváltozása maga után vont, hogy rövidebb, érdekesebb újságot kellett szerkeszteni. Lapunk most 14 000 példányban jelenik meg. 2005-ben nyomdát és tördelőszerkesztőt is váltottunk, amely évi másfél millió forinttal olcsóbbá tette a lap megjelentetését.

Mindent összevetve, a figyelmes elemző a 2000 és 2005 között megjelent lapokat nézve megállapíthatja, hogy az újságból megismerhető mind a posta, mind a postás, mind a Postás Szakszervezet élete.

Természetesen van mit javítani, mind a külső sajtókapcsolatainkon és belső információs rendszerünkön. A Postás Dolgozót elsősorban azzal, hogy a területek több információval lássák el a szerkesztőt, és szerkesztőnek is többet kellene a területekre utaznia, hogy információkat gyűjthessen. Emellett szükséges a lap struktúráján is változtatni. Erősíteni kell a lap szolgáltatás jellegét, több, rövid, közérdeklődésre számot tartó információt kell adni az olvasóknak.

VIII. Sport, kultúra

Az évek során egyre kevesebb lett a kimondottan szakszervezeti szervezésekben sorra kerülő kulturális és sportesemények száma. Ez részben a ráfordítható költség hiányának tudható be. Ugyanakkor az utóbbi évek szervezeti változásainak hatása is érzékelhető.

Ma már jórészt a jóléti források közös felhasználásával kerülnek megrendezésre ezek a programok. A szakszervezet a szervezésben, mozgósításban vállal fő szerepet. Természetesen továbbra is vannak olyan események, melyeknek a költségét teljes mértékben a szakszervezet fedezi. Ezek részben a naptári napokhoz kötődő események lásd: nőnap, anyák napja, gyermeknap, Mikulás, „apák napja” (Ivó napján).

Az alábbiakban bemutatjuk a találkozások, részvételek, rendezvények főbb színtereit.

Nemzetközi szintű események:

- központi szervezésben Postás Szakszervezet, Görögország, Norvégia, Finnország tisztségviselőinek tapasztalatcseréje:

Év	Görög csere	Norvég csere	Finn
2000	30 fő	6 fő	0
2001	30 fő	6 fő	10 fő beutazás
2002	30 fő	6 fő	10 fő kiutazás
2003	20 fő	6 fő	0
2004	20 fő	6 fő	finn-észt beutazás 12 fő
2005	20 fő	6 fő	0

- helyi, területi szervezésben tartandó határ menti sportesemény (labdarúgás), amely évente kerül megrendezésre:
 - Pécs–Eszék,
 - Miskolc–Rozsnyó, Kassa, amely már közel 30 éves kapcsolatra tekint vissza,
 - Szombathely–Burgenland

Országos szintű események:

- A Távközlési Szakszervezet, Magyar Műsorszóró Dolgozók Szakszervezete közreműködésével két évente megrendezésre kerülő Országos Sportnap (költség a helyi területi SZB-ket terheli),
- Országos Postai, Távközlési Természetjáró Baráti Találkozó (főleg utazási költségtérítés).

Helyi, területi szintű események

- Budapesten a Távközlési Szakszervezettel közösen rendezendő május 1-jei Majális ünnepség. Ugyanezen ünnepségnek Debrecenben is nagy hagyománya van, a résztvevők száma eléri az 1000–1500 főt.
- A helyi szabadidő sport bizottságok által rendezett bajnokságokban való részvétel lásd Postás-Matáv Sportegyesület Szabadidő Sport Bizottság (Budapest – több sportágban több száz résztvevővel).
- Nyugat-magyarországi Postás Sportegyesület (hét megye – 13 körzet) rendezésében több sportágban. Szintén az egyesület rendezésében kerül sorra (évente) Pécs–Harkány országúti futóverseny.
- Kelet-magyarországi Postás Sportegyesület (2004-től) szintén több sportágban rendez versenyt. Előtte Területi Sportnapok néven kerültek megrendezésre a versenyek (Miskolc, Debrecen, Szeged).

- Székesfehérvár PFÜ Körzeti Szakszervezeti Bizottság szervezésében évente ismétlődő – mely már a megye határain is túl nő – Gárdonyban megrendezendő családi napok (800–1000 fő).
- Budapesti TSZB területén Sashalom 1.– Pestszentlőrinc 1.
- Rákoskeresztúr 1. posták évente sorra kerülő labdarúgótorna.
- Hírlap Üzletág Hírlap Üzem SZB rendezésében Gárdonyban sorra kerülő horgászverseny (évente két alkalommal).
- Országos Horgászverseny az Újpest 1. posta és a Postás Horgászegyesület szervezésében.
- Több alkalommal részt vettünk a Bécs–Budapest Szuper maratoni futóverseny szervezésében, valamint a versenyeken. Kuvik Pál – sajnálatosan korai haláláig – ebben a munkában tevékenyen részt vett.

Szinte minden területen évente rendeznek nyugdíjas találkozót. Igen gyakori az aktív munkavállalók, illetve a nyugdíjasok szakmai összejövetele. Egyes helyeken az átszervezés hatása miatt megszűnt ez a rendezvény.

Debrecenben SZSZT területén három, Miskolc TTT öt nyugdíjasklub működik, melyet a szakszervezet támogat. Kirándulások szervezése szintén igen gyakori. Ebből kiemelkedik a Közép-magyarországi Szállítási Üzem SZB-je, illetve a Vig. TSZB közös szervezésében sorra kerülő dunai hajókirándulások (400–500 fő részvételével).

Szakszervezet kezelésében működő könyvtárak: a Közép-magyarországi Szállítási Üzem SZB kb. 5000 db könyv, Budapesten a Verseny utcában több ezer kötet, valamint a Vezérigazgatóság Területi és Üzletági SZB kezelésében közel 15 000 db könyv áll a tagok illetve a munkavállalók rendelkezésére.

A jövőben törekedni kell arra, hogy minél több közös rendezésű eseményre kerüljön sor, akár országrészek között is.

Az írásos beszámoló, az elhangzó szóbeli kiegészítő alapján a résztvevő küldöttek alapos és mindenre kiterjedő vitája teljessé teszi az anyagot, és alapot ad arra, hogy kongresszusunk a jövő legfontosabb kérdéseit programjában megfogalmazza.

A Pénzügyi Ellenőrző Bizottság beszámolója a Postás Szakszervezet 2000–2005 közötti gazdálkodásáról

A Postás Szakszervezet Pénzügyi Ellenőrző Bizottságát (PEB) a 2000. évi Kongresszus választotta öt évre. A PEB minden évben előzetesen elfogadott munkaterv szerint végezte munkáját.

Évi két teljes, átfogó ellenőrzést hajtott végre, melyek menete nagy általánosságban az alábbiak voltak:

- év elején az előző évi költségvetés teljesítése, a tárgyévi költségvetés tervezet véleményezése;
- az év második felében – általában szeptember hó folyamán – a költségvetés időarányos teljesítése, valamint a munkatervben meghatározott egyéb konkrét ellenőrzési feladatok (bevételek, vagy kiemelt költségek – utazási, reprezentációs stb.) kerültek sorra.

Az öt év alatt többször előfordult, hogy a PEB ülésen tájékoztatást kértünk a Postás Szakszervezet Elnökétől az előző időszak gazdálkodását érintő eseményekről és a vagyoni helyzetről.

2000. év költségvetéséről elmondható volt, hogy – sok év után először – pozitív eredménnyel zárult az év. Ez azonban a „pozitív nulla” esete. A 2000. év a könyvviteli elszámolásban az áttérés éve volt.

2001. évi költségvetés vizsgálata során javasolta a PEB, hogy a megtakarítások értékpapírokba fektetésével további kamatbevétel lenne elérhető. Ez a megtakarítás alapja lehetne a sztrájkalapnak, melyet ebben az esetben dokumentáltan lehetne nyilvántartani.

A PEB javasolta, hogy egy-egy költségsoron a váratlan, előre nem látható kiadásokkal (például külföldi utak esetében) is tervezni kellene.

A 2001. év pozitív eredménnyel zárult mindazok ellenére, hogy a tagdíjbevételek nem úgy alakultak, ahogy azt prognosztizálni lehetett az előző évek adataiból.

A tagdíjbevételek pontosabb tervezésére a 2001. szeptemberi értékelésben a tagdíj, taglétszám vonatkozásában a PEB javasolta a területek adatszolgáltatásának megszigorítását.

A javaslat alapján a középszerveknek kellett intézkedniük, hogy a területi igazgatóságok a Postás Szakszervezet központját megillető (25–27%-os) hányadot közvetlenül a Postás Szakszervezet egyszámlájára utalják.

Az egyik legmagasabb költségtényező a külföldi utakkal kapcsolatos ki- és beutazó delegációk költsége. A tájékoztatón elhangzott, hogy sok esetben olcsóbb, ha a kiutazó(k) a hétfői konferenciára már szombaton elutaznak. A PEB olyan kimutatás elkészítését kérte, amelyből kitűnt, hogy melyik módszerrel mennyibe kerül egy-egy konkrét utazás. A másik megtakarítási lehetőség, ha nyelvvizsgálóval rendelkező munkatársat küldünk ezekre a helyekre.

A PEB továbbra is javasolta, hogy sport és ifjúságpolitikai célokra nagyobb hangsúlyt kell fektetni. A területek ilyen irányú kezdeményezéseinek támogatására kellene fordítani a megtakarítás egy részét.

2002-ben a Számviteli törvény változásait figyelembe véve az ellenőrzés kiterjedt a 2001. évi mérleg és eredménykimutatás, valamint a 2001. évről szóló költségvetési beszámoló egyeztetésére. A 2001. évi mérlegből kitűnik, hogy a Postás Szakszervezetnek a pénzeszközei értékpapírba vannak fektetve – tehát kamatoztatja azokat. A többször észrevételezett sztrájkalap megléte ezáltal biztosítottnak látszik.

A munkáltatótól kapott munkaidő kedvezmény megváltás megállapítása és átutalása, ez év szeptemberétől az új Mt. szerint történik. A tagdíjfizetési morál márciustól javult. A területek átutalással, a szakmán keresztül teljesítik kötelezettségüket.

A tagdíjlevonások mértéke (alapszabály szerint 1%) azonban a beküldött adatokból nem ellenőrizhető. A PEB javasolta az adatszolgáltatás ez irányú módosítását.

Ebben az évben került először sor a Szállítási Tagozat költségvetés tervezetének ellenőrzésére. Ezzel kapcsolatban a PEB javasolta – az egyéb középszervi támogatásoknál már szorgalmazott – a befizetett tagdíjarányos támogatási rendszer bevezetését.

2002. év tény és 2003. évi költségvetés vonatkozásában egy új típusú költségvetés került a testületek elé. Nem kerül külön „fejezetbe” a 2003-as évi terv, hanem együtt van a 2002. évi költségvetésével és a 2003. évi tervvel. Ez az anyag egyszerűbben áttekinthető, az esetleges összehasonlításokat azonnal el lehet végezni.

A PEB a 2002-es adatok közül tételesen vizsgálta a két nyugdíjas SZB-nek kiutalt összegeket. Javasolta, hogy az elszámolás szabályosságát szolgálja, ha valamelyik központi SZB-hez (pl. Vig. TSZB) csatlakoznának, és ezen a kereten belül történne az elszámolásuk. Ez a változtatás megvalósult.

2003. A tagdíjbevételek ellenőrzése tekintetében megállapítható, hogy a tagdíjbevételek fizetési morálja nagymértékben javult. Azonban továbbra sem ellenőrizhető, hogy a középszervek az alapszabályban meghatározott módon járnak-e el a tagdíjlevonás tekintetében. A kiküldetések esetében a PEB továbbra is elengedhetetlennek tartja, hogy arról írásos beszámoló készüljön a Választmány részére. Fontos lenne a Postás Szakszervezet számára hasznosítható ötleteket kiemelni az úti beszámolókból.

A beruházások vonatkozásában a PEB javasolta a nagyobb teljesítményű fénymásoló beszerzését, de a legkedvezőbb árfekvéssel történő megvalósulását.

A 2003. évi költségvetés vonatkozásában megint van egy kis változtatás a költségvetésben. Mivel 2003-ban voltak rendkívüli események a Postás Szakszervezet életében, egy 2003. évi szokásos és rendkívüli oszlopbontás került bevezetésre. Így pontosabban kimutatható, hogy a terv jó volt, az ehhez kapcsolódó bevételeink-kiadásaink terv szerint alakultak.

2004. A 2004. évi költségvetés tervezetét a PEB tagok írásban értékelték. A megkapott költségvetés csak a Szállítási Tagozat költségvetését tartalmazta mellékletben, kértük, hogy minden tagozat készítse el a saját költségvetését (Feldolgozói, Kézbesítői), amelyre nem került sor – felhasználás azonban történt ilyen címen a II. fél évben.

Több technikai, formai javaslatot tettünk a már elkészült tervezettel kapcsolatban, amely módosításra került. Ezek a változtatások a testületek elé kerülő anyagokban már szerepeltek. 2004. évben került először arra, hogy az MSZOSZ-tól kapott pályázati pénzek elszámolása kiemelten történt a költségvetésben.

2005-től a Számviteli törvény előírásainak megfelelően az egyszerűsített éves beszámoló kiegészült a mérlegnek és eredmény-kimutatásának szöveges valamint kiegészítő mellékletével. Ettől az évtől kezdve ezek szintén a PEB ellenőrzés tárgyát képezik. A bevallások megfeleltek a jogszabályi előírásoknak, valamint összhangban vannak a 2004. évi költségvetéssel.

2005. évre elkészült a már évek óta igényelt tagnyilvántartó rendszer, amely a levont tagdíjak és a taglétszám tekintetében naprakész pontos adatokkal szolgál.

A 2005. évi kiadások között kiemelt nagyságrendet képvisel a novemberben megrendezésre kerülő soros kongresszus, melynek finanszírozásához külső források bevonására is szükség lesz (pl. OFA-pályázat).

Pozitívum, hogy a 2005. évi költségvetéshez már érkezett mindhárom tagozattól költségvetés.

A PEB a Postás Szakszervezet gazdálkodását a 2000–2005 közötti időszakban történt ellenőrzései alapján megfelelőnek találta.