

Ez történt a házunk táján – tárgyalások, egyeztetések, eredmények

HÍRLEVÉL

A nyári időszakot követően, szeptemberben eseményekkel teljesebb időszak következett. A munkáltató megküldte a **Kollektív Szerződés 60. sz.** szakmai módosítási javaslatát, amely a legutóbbi jogszabályi-, munkaköri- és szervezeti változások átvezetését, illetve a törzsgárda-elismerés megszűnésével szükségszerűvé vált módosításokat tartalmazta.

A javaslat több pontjával nem értettünk egyet, és az alábbi módosításokat fogalmaztunk meg:

- 15 § (4) bekezdés módosítása a Törzsgárda Szabályzat hatályon kívül helyezése miatt vált szükségessé. A munkáltatói javaslat alapján a munkavállalók egyes csoportjára nézve sérelemmel járt volna a változás.

Szövegszerű javaslatunk és az egyeztetések eredményeképpen a munkáltató álláspontja pozitív irányba mozdult el. A munkavállalói érdekek sérelme nélkül tudtuk megőrizni az ebben a pontban megfogalmazott lényegét.

- A 22. § (4) d) és e) pontja pontosítását kértünk, mert véleményünk szerint nagyon általános megfogalmazásra tett javaslatot a munkáltató.

Javaslatunkat figyelembe véve az érintett terület az e) pont kiegészítésével pontosításra került.

- A 22. (6) c) pontot érintő és az 5. sz. mellékletre vonatkozó módosítási javaslatot nem fogadtuk el.

E két pont kapcsán megfogalmaztuk, hogy továbbra is a Kollektív Szerződésben kívánjuk szabályozni a munkaidőkeretre vonatkozó valamennyi rendelkezést. A munkáltató ennek következtében elállt módosítási szándékától.

A megállapodás javaslataink figyelembevételével került aláírásra. A KSZ egységes szerkezetben már olvasható a PostaWeben.

A munkáltató tájékoztatást küldött a **Telekom szolgáltatás bevezetéséről**. Tapasztalat hiányában, és annak figyelembevételével, hogy a tevékenység plusz bevételt, illetve plusz létszámot jelent, támogatni tudtuk.

A szolgáltatás bevezetését követően kezdtük gyűjteni az információkat a felmerülő tapasztalatokról, majd ezeket csokorba szedve, levélben kerestük meg a munkáltatót.

Annak megfogalmazása mellett, hogy a Telekom megbízásából végzett számlabefizetésekől származó plusz bevételt pozitívan értékeljük, jeleztük a munkáltatónak a kezeléssel kapcsolatos észrevételeinket:

- a feladat ellátáshoz szükséges létszám felülvizsgálatát szükségesnek tartjuk a felsorolt szakmai érveket alapul véve,
- **a gyakorlatban feltárt kezelésszerű problémák következtében a megállapított létszám messze nem elegendő a tevékenység zökkenőmentes, a többi szolgáltatás folyamatába illeszkedő ellátáshoz. A probléma feloldása érdekében tettünk javaslatot arra, hogy történjen meg a feladat ellátásához engedélyezett létszám újraszámítása és engedélyezése,**
- tájékoztattuk a menedzsmentet, hogy a munkatársak tapasztalata alapján a nem megfelelő létszám sok elégedetlen ügyfelet generál, ami erőteljesen negatív hatással van az értékesítési folyamatokra. A Telekom szolgáltatást végző munkatársakkal szembeni értékesítési elvárások viszont nem változtak, így számukra stresszhelyzetet teremt, hogy sokkal kevesebb idejük és lehetőségük révén nem tudják a tervet teljesíteni.

A munkáltatótól kapott tájékoztatás szerint a postánkénti szükséges létszám felülvizsgálata folyamatban van, eredményéről a területi igazgatóságok adnak majd a posták számára tájékoztatást.

A felvetett kezelésszerű problémákkal kapcsolatban azt a visszajelzést kaptuk, hogy jelezték a Telekomnak, és dolgoznak a fejlesztésen. Az értékesítésre gyakorolt kedvezőtlen hatás kezelésével a hálózati szakterület folyamatosan foglalkozik, tervezik egy értékesítési segédlet összeállítását.

Tovább súlyosbodott a **békéscsabai Logisztikai Pont** helyzete, ezért az alábbi aggályokat fogalmazzuk meg a munkáltató számára:

- Továbbra is csak átmeneti megoldásokkal próbálják kezelni a környezeti ártalmaknak való kiszolgáltatottságot (hideg, eső, szúnyog, hőség). Már a második évben dolgoznak ilyen körülmények között a munkavállalók.
- A csomagkézbesítők és a rovatolás egyaránt helyhiánnyal küzdenek. A munkatársak közül nagyon sokan azok is, akik egyébként szívesen végzik, szeretik a munkájukat, szakmai tapasztalattal, és tudással rendelkeznek, tűrőképességük végéig tart, és keresik a lehetőséget munkahelyváltásra.

Jeleztük a menedzsmentnek, a megnyugtató válasz számunkra az lenne, ha megerősítenék, hogy a megfelelő telephely megvásárlása és kialakítása folyamatban van, és belátható időn belül megtörténik a költözés.

A munkáltató által megküldött válasz nem megnyugtató számunkra. Megítélése szerint a jelenleg leszámolásra biztosított körülmények munkavégzésre megfelelőek.

A melegebb helyiség megoldását egy új konténer telepítésével kívánja megoldani.

Az új telephelyre történő átköltözésre a munkáltató tájékoztatása szerint legkorábban 2016. december 31. után kerülhet sor, így a téli időszakot várhatóan az elmúlt évhez hasonló körülmények között kell végigdolgozniuk a munkatársaknak.

A Zugló posta kézbesítői létszámhelyzetéről kapott információkat továbbítottuk, azzal a jelzéssel, hogy azonnali helyzetkezelésre van szükség.

A válaszlevélben arról kaptunk tájékoztatást, hogy **Zugló 1 posta létszámhelyzetének stabilizációja elkezdődött**, jelenleg 13 fő kézbesítő betanítása van folyamatban.

Számos területről érkezett jelzés, hogy aggodalommal töltik el a munkatársakat az **Alapszámla bevezetését prognosztizáló híradások**. Ezért tájékoztatást kértünk a menedzsmenttől, hogy terveznek-e bármiféle stratégiai lépést tenni erre vonatkozóan.

A munkáltató – tájékoztatása szerint – **nem rendelkezik további információval** az alapszámla bevezetésére vonatkozó kormányrendeletben leírtakon túl.

Megkaptuk véleményezésre az Esélyegyenlőségi terv tervezetét. Áttekintését követően **az alábbi módosító javaslatokat tettük:**

- A megkülönböztetés tilalmán belül emeljük ki a nők és férfiak közötti bérkülönbség tilalmát.
- Csoportos létszámleépítés során maradjon változatlan a fizetési feltétel munkáltatói lakáskölcsön esetén.
- Épüljön be kötelezettségként az Esélyegyenlőségi Koordinációs Bizottság tájékoztatása az esetlegesen előforduló egyenlő bánásmódot, esélyegyenlőséget sértő esetekről, azok vizsgálatáról, a meghozott intézkedésekről.

Tájékoztatás kaptunk arról, hogy a Magyar Posta Zrt. száz legtöbb energiát fogyasztó telephelye számára ösztönző rendszer került kidolgozásra és bevezetésre. Ezzel egy időben bevezetésre került **az új Energia Irányítási Rendszer** is, amely támogatja a környezettudatos munkavégzés fejlesztését. Az érintett szervezeti egységek közvetlenül kapták meg a tájékoztatást.

A „**Tudásbank és tudáspróba**” **program** bevezetéséről küldött tájékoztatást a munkáltató. A rendszer pilotként indul 2016. október 5-én, és kilencezer munkatárs számára lesz elérhető, akik önkéntes alapon vehetnek részt benne. A munkáltató azt tervezi, hogy a tudáspróba eredményét felhasználják a teljesítményértékelési rendszer fejlesztéséhez.

Pert nyertek a Postás Szakszervezet jogsegélyszolgálatá által képviselt munkavállalók

A Debrceeni SZSZT területén 39 érintett szakszervezeti tag, volt postapartneri alkalmazott fogott össze és indított munkaügyi pert az emaradt munkabér és egyéb anyagi juttatás tárgyában. A szakszervezeti tagokat a Postás Szakszervezet jogsegélyszolgálatá képviselte. A per közel egy évig zajlott.

Az illetékes Nyíregyházi Közigazgatási és Munkügyi Bíróság 27 fő vonatkozásában hozott ítéletet: részükre összesen 1 336 918 Ft elmaradt munkabért és járandóságot, továbbá összesen 343 900 Ft perki költség került megítélésre, továbbá az alperest kötelezte 420 000 Ft megfizetésére a NAV felé. Az ítélet jogerős és végrehajtható.

További 12 fő szakszervezeti tagunk munkaügyi pere még folyamatban van a Szolnoki Közigazgatási és Munkügyi Bíróságon.

Ismételten levélben kerestük meg a Magyar Posta vezérigazgatóját az **aktuálisan legsúlyosabb problémák, a létszámhiány és a bérhelyzet** kérdésében, és mihamarabbi intézkedését kértük.

Javaslatot tettünk a helyzet kezelésére, mely szerint a tulajdonos bevonásával és segítségével, a kialakult helyzetet részletesen feltárva, közösen kell megtalálni problémáinkra a megoldást.

A törzsgárda forrásának felhasználásról kötött megállapodás tartalmáról korábbi hírlevelünkben tájékoztatást adtunk, az ehhez **kapcsolódó szabályzat** véleményezésére most került sor.

A szabályozásban meghatározásra került, hogy a bérjegyzéken tájékoztatják a munkatársakat az egyéni törzsgárda időről, amely ellenőrzése és eltérés esetén a korrigálás kérése a munkavállaló feladata. Javaslatot tettünk arra, hogy a munkáltató több kommunikációs csatornán keresztül tájékoztassa a munkavállalókat erről a munkavállalói feladatról (pl. Postainfó, papíralapú bérjegyzék mellett tájékoztató, munkaügyeseken keresztül történő kommunikáció).

Ezúton szeretnénk mi is kérni minden munkavállalót, **hogy keresse a bérjegyzéken megjelenő törzsgárda időről szóló tájékoztatót**, és ha eltérést tapasztal, jelezze a munkaügyesének, annak érdekében, hogy időben intézkedhessen.

A munkavállalók megkeresésére levélben fordultunk a munkáltatóhoz, melyben **az osztott munkaidő-beosztásra vonatkozó szerződésmódosítási gyakorlatot** kifogásoltuk és megoldási javaslatot tettünk.

Jeleztük, hogy az általunk megismert helyzetekben a munkáltatói jogkörgyakorlók részéről nem megfelelő kommunikáció mellett, vagy rosszabb esetben akár kommunikáció nélkül kerülnek megkötésre a szerződésmódosítások, esetenként a munkavállaló érdekét sértve.

Továbbítottuk azokat a munkavállalói jelzéseket, amelyek alapján akár a fluktuáció további növekedésére is lehet számítani. **A Postás Szakszervezet javaslatot tett arra,** hogy amennyiben osztott munkaidő-beosztásra vonatkozó szerződést kénytelen kötni a munkáltató, az érintett munkavállalóval történő egyeztetést követően kerüljön meghatározásra az adott napi munkaidő-beosztás, és a határozatlan idő helyett határozott időtartamban kerüljön megkötésre a megállapodás.
