

POSTÁS HARSONA

POSTÁSOK FÜGGETLEN ÉRDEKVÉDELMI SZÖVETSÉGE LAPJA



Felkészültünk a piaci megmérettetésre?

A Magyar Posta márciusban kétnapos tanácskozást rendezett meghívottak részvételével a 2013. január 1-i piacnyitás jegyében tudtuk meg a Postás Magazin áprilisi számából. Olvashattuk a műhelymunka eredményét jelző, A Magyar Posta Jövőképe-2014 című dokumentumot. A tanácskozás résztvevői a Magyar Posta legfelsőbb vezetői, neves szakemberei vettek részt. Úgy tűnik, a nyilatkozatokból és közleményekből, hogy a Magyar Posta jó úton jár és felkészültünk az 2013-as postai piacnyitásra.

A dokumentumban megfogalmazottakkal teljes mértékben egyetértünk. De az a döntő kérdés, mi valósul meg belőlük? Azonban vannak kételyeink is, az Állami Számvevőszék 2011. végén a Magyar Posta ellenőrzéséről készült jelentésben hiányosságokra is rámutatott: Pl. beruházások stratégia nélküli tervezése, és késése. A számvevőszék úgy látja, hogy az elmúlt években késlekedtek a piacnyitásra való felkészülést előkészítő intézkedések, noha évek álltak rendelkezésre. Ezek a megállapítások a korábbi postai vezetés munkájára vonatkoztak. Ezért fogadtuk örömmel, hogy széles szakértői fórumon vitatták meg a legfontosabb kérdéseket, s van már a postának jövőképe.

Közeleg az a nap, amikor az Európai Unió döntése értelmében, meg kell nyitni, liberalizálni a Magyar Posta piacait, külföldi befektetők jelennek meg és szerephez akarnak jutni a Magyar Posta monopolizált piacán

(az 50 gramm alatti levelek kézbesítése). A hírek szerint nyugati posták is ugrásra készen állnak, az osztrák cég már nagyon várja, hogy betörjön a profitot ígérő magyar piacra. Velük kell versenyeznie a Magyar Postának, mint egyetemes szolgáltatónak, hogy pozícióját megőrizze.

Ilyenkor szoktak a nyugati befektetők modernizálást, jó szolgáltatásokat ígérni, de ne feledjük, az új befektető megjelenése rendszerint munkások elbocsátásával járt. Akik felelősek a Magyar Postáért, a több tízezres postai munkavállalóért, azoknak alapvető feladatuknak kell tekinteniük a munkahelyek megőrzését.

Nekünk, szakszervezeteknek érdekünk, hogy a Magyar Posta jól működjön, a meglévő munkahelyeket megőrizze, a munkavállalók is találják meg boldogulásukat. A jövő formálásban mi is partnerek leszünk. Bízunk abban, hogy az új postatörvény e fenti célokat támogatni fogja.



Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége (POFÉSZ)
Telefon: 06 1 333 9581
1425 Budapest, Népszínház u. 27.

POSTASZOLGÁLATI

POSTA
munkavállalói
részére

--	--	--	--

Tartalom

Válasz Piet Nelissennek	2
A POFÉSZ és a POFÜSZ kongresszusa ..	2-3
ILO: Jogot sért az új Munkatörvénykönyv ..	6
Kecskeméti példa	7
Informatikai gondolatok	8
A szakszervezetek jogai az új munka törvénykönyvében.	9-10
Kedvező üdülési lehetőségek	11
Kellemes nyugdíjas éveket!	12

Válasz Piet Nelissennek

A Munka Világszövetsége volt főtitkárának

Kedves Piet!

Köszönöm, hogy véleményemet megosztottad szakszervezeti barátaink széles körével és így lehetőségem van megismertetni nézeteimet egy igazán érintett szereplő álláspontjaként, a magyar kormány ellen indított támadások valódi okairól. Igaza van azoknak, akik kifogásolják, hogy a támadások okainak a háttérét elemezve nem tértem ki a magyar társadalom – és benne a munkavállalók – olyan súlyos problémáira, mint amelyeket Roland (ETUC szakértője) felsorol. Ez valóban egy másik történet, de szorosan összefügg a fő problémával. A fő probléma pedig, a magyar és a hozzá hasonló társadalmak számára a globális pénzvilágnak a demokratikusan megválasztott nemzeti kormányok feletti leplezetlen és gátlástalan hatalmából fakad. Erre aktuális példa az a felvetés, hogy ez a hatalom a görög kormány fölé a pénzvilág érdekeit képviselő biztost állítson.

A munkavállalói jogok korlátozása is a nemzetközi befektetők olyan elvárása, amit az EU 2020-as programja is tartalmaz. Ennek a szándékának sajnálatos módon az ETUC sem képes ellenállni. Az EU periféria-országainak kormányai viszont egymással versengve tesznek eleget ezen befektetői igényeknek. Azt remélik, hogy ily módon ellensúlyozhatják az EU centrum országai általi kifosztásuk hatásait, és a jogaitól és jövedelmeitől megfosztott munkaerő-kínálat által vonzóbbá tehetik piacukat a tőke számára, ahogyan

ez az egykulcsos alacsony adók bevezetésével is történt. Az igazsághoz tartozik, hogy a magyar kormány utolsók között szállt be a munkavállalói jogok és az adózás lerontásáról szóló könyörtelen versenybe.

Az is teljesen világos, hogy a munkavállalói jogok megnyirbálása és az adórendszer átalakítása miatt a magyar kormányt nem érthette volna ez a durva támadás a nemzetközi média és profitgépezet részéről, ha ez a folyamat nem az ő elvárásai szerint történik világszerte. A magyar kormány ott „követte el a fő bűnt”, hogy bele akart szólni a birodalom által kikényszerített nemzetközi jövedelem elosztásába, újra akarta tárgyalni az alku feltételeit, figyelembe véve a magyar társadalom vesztes többségének érdekeit.

A világot irányító, magát nem létezőnek hirdető hatalom fél saját tehetetlenségétől, de legjobban attól, hogy látványosan lelepleződik. Aki viszont így fél, az mindent elpusztító agresszivitással támad arra, aki szembeeszik vele.

Kétségtelen, újabb csapás a munkavállalói jogok drasztikus korlátozása, ami miatt a magyar munkavállalók joggal támadják a jelenlegi kormányt. Az igazi tragédiájuk azonban abban rejlik, hogy a fent vázolt viszonyoknak köszönhetően a magyar társadalom adósrabszolgaságban vergődik és helyzete kilátástalan. E helyzet megváltoztatásában sajnos a nyugati szakszervezetek és társadalmak nem igyekeztek kelet-európai társaik segítségére, amikor EU csatlakozásunkat

követő hét évig nem engedtek be minket munkaerőpiacra. Akkor az EU alapelveinek betartására sem voltak olyan kényesek (munkaerő szabad áramlása).

A mai napig nem láttam az ETUC állásfoglalását, amelyben átlépve a hisztérián, racionálisan mondana véleményt arról, hogy kénytelenek vagyunk tudomásul venni a jelképes 0,4 százalékos befolyásunkat az IMF-ben. Ausztriáé vagy Belgiumé ennek többszöröse, az Egyesült Államok pedig számos kérdésben vétőjoggal bír. Az IMF ezen országok érdekeit is képviseli, és azért javasol majd ismét jelentős megszorításokat Magyarországon, hogy így például Ausztriában ne legyen szükség hasonló lépések meghozatalára.

Sokunkat érdekelne az is, miként vélekedik az ETUC arról, hogy az EU periféria országaiból a csatlakozásuktól számított öt év alatt ötszáz milliárd euró áramlott a centrum országokhoz. Ezzel esélyt sem adtak ezen országoknak, hogy gazdaságaikban valódi növekedés indulhasson be. Ezek az országok nem szorultak volna a nemzetközi pénzvilág virtuális pénzére, amely pénz csak akkor válik valódi értékűvé, amikor visszafizetik. Az állandó költségvetési egyensúlytalanság elleni küzdelemnek ma is csak egyetlen makrogazdasági célja van, hogy a befektetőket mindenáron a profitjukhoz juttassa.

Palkovics Imre

A Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke

A Postások Független Szakszervezete /POFÜSZ/ megtartotta VI. Kongresszusát

Posta Dunavirág utcai Oktatási Központjában tartott tanácskozáson Sümegvári Miklós elnök beszámolt az elmúlt négy év munkájáról. A beszámolóban kitért a KSZ 39.§ kifizetéséről szóló tárgyalásokra, a KSZ változásaira, ezek szükségesszerűségére és a Postai Ágazati Kollektív Szerződés folyamatban lévő kidolgozására. Szólt a Munka Törvénykönyvének várható változásáról, ennek negatív hatásairól, melyek csorbítják a munkavállalói jogokat, veszélyeztetik a szakszervezet további működését, ezért a továbbiakban tagdíjmelésre tett javaslatot. Túlélésre kell berendezkednünk. Konföderációnk, a Munkástanácsok Országos Szövetsége az ILO-hoz fordult, az MT. tervezett változtatása miatt, melynek némi eredménye lett. Ingatlanagazdálkodásunk jelenlegi helyzetéről, igali nyaralónk felújítási munkáiról, bankbetétünkről és rendezett anyagi helyzetünkről szolt továbbiakban a beszámoló. Továbbra is születési, betegségi, temetési nyugdíjba vonulási, beiskolázási segélyeket biztosítunk tagjaink számára. A kiskorú gyermekek részére mikulás csomagot, hölgy tagjaink-

nak nőnap csomagot biztosítunk. Év végén karácsonyi csomaggal, vagy utalvánnyal kedveskedünk



Pécsi Tünde humán főosztályvezető felszólalása

minden tagunknak. Tagságunk részére ingyenes jogsegélyszolgálatot működtetünk munkajogi kérdésekben. Több munkaügyi pert nyertünk munkavállalóinknak. Alapfeladatunknak továbbra is a munkahelyek megőrzését tekintjük. A PHDSZSZ-ből kongresszusi határozat szerint a POFÜSZ kilé-

pett. A vagyoni helyzet továbbra is rendezetlen, a perek tovább folynak. Az Üzemi Tanács választásokon, 2004, 2007, 2010, után 2011-ben is országos reprezentativitást szerzet a Postások Független Szakszervezete.

Köszönet a jelölteknek, a szavazatszedő bizottságokban résztvevő kollégáinknak, és azoknak, akik a POFÜSZ jelöltjeire szavaztak. A POFÜSZ részt vesz a PÉT ülésein, és Szövetségén keresztül a Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság ülésein. A kongresszus megválasztotta tisztségviselőit. **Elnök:** Sümegvári Miklós, **általános alelnök:** Magyar Kemény Ilona, **érdekképv. alelnök:** Ádám István, **szociális alelnök:** Pfeifer Tamás **régiós alelnök:** Kondor Tamás. Az **Ügyvivői Testület megválasztott tagjai:** Özse István, Gáldi Emese, Radovics Mártonné, Oláhné Bátor Márta, Cserés Barnabás, Tóth Attila, Verovszki György, Kondor Gábor.

Alapszabálmódosítás: A havi tagdíj mértéke 300Ft-ra emelkedett.

Megtartotta kongresszusát a POFÉSZ



A Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége /POFÉSZ/ 2011. november 29-én a Magyar Posta Zrt. oktatási központjában tartotta meg soron következő kongresszusát. A jelenléti ív alapján megállapítást nyert, hogy a 42 meghívottból 35 fő megjelent, tehát a Kongresszus határozatképes.

Ádám István, a POFÉSZ elnöke elnöki beszámolójában beszámolt az elmúlt négy esztendőben végzett munkáról.

2008-ban POFÉSZ a munkáltatónak megküldött véleményében elutasította a Posta partner program bevezetését. Az előzetes várakozások beigazolódtak, a kedvezmény /1Mrd Ft/ elköltése után visszaadják a postákat a vállalkozók. Szólt az értékesítési ösztön-

géről, és a Postás Ágazati KSZ folyamatban lévő kidolgozásáról. ÜT választások során ismét reprezentativitást ért el a szövetség tagszervezeteinek támogatásával a POFÜSZ jelöltjei, az elvégzett munkáért, segítségért mindenkinek köszönet jár.

Nehéz bértárgyalások következnek, mert az adótörvények negatív hatása mindenkit érint. Elégedetlenek a munkavállalók, de a lakosság nagy része is. Azt az álláspont-

Szövetségének tagja.

A Munkástanácsok Országos Szövetsége határozottan tiltakozik a Munka Törvénykönyv megváltoztatása ellen. Az ENSZ keretében működő ILO-hoz fordult, melynek lett is némi eredménye. Kezdeményeztük a MOSZ rendkívüli választmányi ülésének összehívását.

A PHDSZSZ-ből a tagszervezetek kilépnek, nincs rendezve a vagyoni helyzet, további perek vannak folyamatban. A humán szakterülettel jó a munkakapcsolat. Az Mt. elvonásai miatt jelentős változások várhatók, ezekről a későbbiekben beszélni kell.

Végezetül az elnök megköszönte a tagszervezetek vezetőinek a közös

munkát és a támogatásért. A Kongresszus a beszámoló ellenszavazat nélkül, 1 tartózkodással elfogadta.

A beszámoló elfogadása után megválasztották a tanácskozás résztvevői azokat a tisztségviselőket, aki az elkövetkező négy évben irányítják és vezetik a szövetség munkáját. Az elnökre vonatkozó jelölés során Ádám István személyén kívül nem merült fel más javaslat. **A kongresszus ellenszavazat nélkül négy évre megválasztotta elnöknek Ádám Istvánt.**



zési rendszer kialakításáról, az árbevétel elvárásokról és a nyereség elvonásáról, a fejlesztések elmaradásáról. Leszögezte, a gazdasági válság alapjaiban átrendezi a postai szolgáltatások piacát, egyre nagyobb lesz a verseny, a kihívás, melynek nehéz megfelelni.

A szakszervezet alapvető feladata a tagjai élet- és munkakörülményeinek javítása. Ennek elengedhetetlen feltétele a jobb gazdaságpolitika megvalósítása. Tájékoztatta a résztvevőket Ádám István a Kollektív Szerződés változtatásairól, ezek szükségszerűsége-

tot kell a POFÉSZ-nek képviselnie, hogy a béremelés feltétele nem lehet az elbocsátás! A 2013-as piacnyitásra való felkészülés elmaradt, nagy a bizonytalanság a postás dolgozók körében.

Beszámolójának második részében az elnök szervezeti kérdésekről, és a tagságnak nyújtott segítségről, támogatásról beszélt.

A szövetség taglétszáma: 2011.január 1-én 5099 fő volt.

Évente rendeznek PÉT üléseket, melyek formálisak, rendszeresen részt vesz a szö-

vetség a PÁPB üléseken. A jogi képviselőnk dr. Fabók András ügyvéd számos esetben képviselte eredményesen a dolgozók érdekeit. A honlap támogatottsága alacsony, noha annak tanulmányozásával, olvasásával tagjaink hasznos információkhoz juthatnának.

Teljes egészében megvételre került a balatonföldvári üdülő, amelyet a MOSZ Kft. üzemeltet.

Ádám István beszámolójában a szövetség kapcsolatrendszerének helyzetét is elemezte.

Szervezetünk a Munkástanácsok Országos

A különböző tisztségekre megválasztottak a következők:

Általános alelnök: Sümegvári Miklós,

Szociális alelnök: Pfeifer Tamás

Alelnök: Kondor Tamás

Alelnök: Kovács Róbert

Az alapszabály módosítása

A kongresszus a beterjesztett alapszabály-módosításokat egyhangúlag elfogadta:

1. Amennyiben a Mt. módosítása eltörölné az iroda használat biztosítását, úgy felhatalmazást ad a székhely megváltoztatására.
2. A tagság megjelölésnél a postai tevékenységet ellátó személyre módosult
3. Magyar Posta helyett munkáltató megnevezés került
4. Az eddigi 100 fő/tag utáni delegálás 200 fő/delegáltra módosult
5. A tagdíjfizetés 10Ft/fő/hó-ra módosult
6. A gazdálkodásért a szövetség elnöke a felelős

A kongresszus utolsó eseményeként Pfeifer Tamás felolvasta a MOSZ közleményét az Mt. változtatásával kapcsolatban.



ERZSÉBET
UTALVÁNY

ERZSÉBET-UTALVÁNY – AZ ÉTKEZÉSI U TALVÁNY

Az Országgyűlés 2011. november 21-én elfogadta „Az egyes adótörvények és az azzal összefüggő egyéb törvények” módosításáról szóló törvényjavaslatot, amely 2012. január 1-jétől a béren kívüli juttatási elemek közé emelte az Erzsébet-utalványt.

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány kizárólagos jogosultságot kapott az új, **Erzsébet-program** keretében kibocsátott, étkezési célra felhasználható **Erzsébet-utalvány** forgalmazására. Az **Erzsébet-utalvány** a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány által papír alapon vagy elektronikus formában kibocsátott, fogyasztásra kész étel vásárlására felhasználható utalvány. Az **Erzsébet-utalványt** ebben az évben – 2012. december 31-ig – meleg étel vásárlására is el lehet költeni. A kormányzat azért döntött így, hogy zökkenőmentes legyen az új cafeteria-rendszerre való átállás. Az **Erzsébet-utalvány** egyelőre papíralapú, de már 2012-ben megjelenik elektronikus, azaz plasztikkártya változata is. A kettő párhuzamosan és választhatóan áll majd a felhasználók rendelkezésére, azaz mindvégig vegyes rendszer lesz.

Az **Erzsébet-utalvánnyal** a munkáltatók mellett, hogy széles körben felhasználható, kedvezményes adózású hideg-meleg étkezési jegyet biztosítanak a munkavállalók számára, hozzájárulnak dolgozók elégedettségének megteremtéséhez és fenntartásához. A legnépszerűbb, legfontosabb béren kívüli juttatás a dolgozó számára adó- és járulékmentes. Az **Erzsébet-utalványt** a bérjellegű juttatásokénál több mint 30 százalékkal kedvezőbb feltételekkel lehet biztosítani a munkavállaló részére.

Magyarország étkezési jegyeit a Magyar Posta szállítja az ország egész területére kedvezményesen, csomagonként 925 forint+áfa térítésért. Az eddigi étkezési jegyek postai költségétől jóval kedvezőbb feltételekkel, csomagonkénti 600 forint+áfa ellenében az **Erzsébet-utalványok** személyesen is átvehetők az ország postahivatalaiban, illetve ingyenesen a Nemzeti Üdülési Szolgálat Kft. ügyfélszolgálati pontjain.

A felhasználói kör folyamatos bővülésének eredményeként az **Erzsébet-utalványt** eddig több mint másfél millió munkavállaló választotta Magyarországon. A fogyasztásra kész étel vásárlására felhasználható étkezési jegyeket az országban több mint 20 ezer helyen fogadják el a CBA, a Coop, a Reál, az Arzenál élelmiszer áruházláncok és a MOL benzinkutak kasszái mellett több ezer kisboltban és vendéglátóhelyen. Az **Erzsébet-utalvány** elfogadóhelyeinek listája elérhető a www.erzsebetutalvany.hu internetes oldalon a Felhasználók részére - Elfogadóhely-kereső menüpont alatt. Az **Erzsébet-utalvány** elfogadásának és vásárlásának általános szerződési feltételei a www.erzsebetutalvany.hu weboldalon olvashatók.

A munkáltatótól megkapott, az ösztönzőkkel kapcsolatos anyag véleményezése

Szövetségünk a megkapott anyaggal kapcsolatban a következő szakszervezeti véleményt fogalmazta meg:

Véleményünk szerint az ügy fontossága és a rendelkezésre álló keretösszeg nagysága miatt célszerűbb lett volna sokkal hamarabb meghallgatni munkáltatók és munkavállalók véleményét a tervezet kialakítása előtt.

Általánosan megállapítható, hogy valamennyi kategóriában az „elváras” nagyobb mértékben emelkedett, mint a hozzárendelt ösztönző mértéke. Lehangoló hatású, ha az egyéni ösztönző teljesítése ellenére, a postai teljesítmény 100 százalékaról való elmaradása esetén az ösztönző 80 százaléka kerülhet kifizetésre. A kollégák egybehangzó véleménye szerint sokkal jobb lenne, ha év elején kapnák meg a feltételeket, mert úgy jobban tudnának tervezni az egész évre.

Az utasítás tervezetből hiányoljuk a termékek után járó pontokat, ami elengedhetetlen az objektív véleményünk megfogalmazásához. Információink szerint a megszerezhető termékpontok feltételei is a munkavállalókra nézve negatív módon változtak. Nem ismert számunkra, hogy a posták mekkora feladatokat kaptak, az előző évihez képest. Valószínű sokkal magasabb, ezért a 100% teljesítése jelentős kihívás lesz minden posta számára. Tisztában vagyunk a bevételi elvárások fontosságával, de hiányoljuk újabb, jól értékesíthető termékek bevonását a termékek közé.

Az utasítás tervezetről:

Kézből értékesítő kategória:

2. ponthoz: Új elem, hogy a független munkavállalónak is van éves egyéni tervelvárása, amely személyre szabott és helyben a munkáltatói jogkörgyakorló és a munkavállaló közösen határoznak meg. Javasoljuk, hogy központi útmutatót adjon a munkáltató a tervelvárásról, mivel tapasztalataink szerint helyi vezetői túlkapasok lehetnek.

6. 2 ponthoz: A 2012.-évi kormány által előírt bérkompenzáció tárgyalásán támogatjuk, hogy a rendelkezésre álló bértömegből az ösztönző 240 millió forinttal megemelésre kerüljön. Azzal a céllal támogatjuk, hogy a megemelt termékpont elvárásával arányban legyen az ösztönző mértéke. A tervezet nem ezt tartalmazza (az elvárt termékpont 280 pontról 350 pont való emelése nincs összhangban az ösztönző 120 000 Ft-ról 130 000 Ft/év/fő emelésével), javasoljuk azt összhangba hozni.

Kézbesítő tagjaink véleménye szerint a kiemelt termékek jelentősen bővültek a leg-alább 130 pont elvárás meghatározásakor nem lett figyelembe véve a lakosság fizető-képessége. A címközvetítők feltételeinek aránya lényegesen rosszabb az értékesítők-höz viszonyítva.

Felvételi értékesítők motivációs /FÉM/ rendszeréről:

5.1.3. (É 3) Szembetűnő változás a rend-kívül magas elvárás növekedés mellett, hogy ebből a körből kizárásra kerültek a csomagfelvevők, mert a kiemelt termékek között egyáltalán nem szerepel a csomag-termék. Javasoljuk valamilyen formában az érdekeltségük fenntartását, ha az eddigi fel-tételek szigorodnak, akkor is. Egy munka-vállalói vélemény: „értékesítő IV. kategóri-ába tartoz ésk azt mondta 2011-ben 2500 pont volt nekik a kiemelt termékekből és 500 pont a többiből, és 2011-ben is 290 000Ft- volt nekik a jutalom. De nem kap-nak ezen kívül semmi más jutalmat. Azt mondta, jobban jár, ha visszaül a felvéte-li ablakba.”

5.1.5. a postabolti értékesítő teljesítmé-nyét jelentősen csökkenti az adóváltozás miatt az étkezési utalványok elmaradása, visszaesése.

Lakossági értékesítés támogatási és teljesítmény menedzsment tevékenysé-get végzők

7.2 Jelentős veszélyt látnak a munka-vállalók az előleg visszafizetését illetően, ha a 2. félévben nem realizálódik az elvá-rás. Kérésként merült fel, hogy kérhesse, választhassa a munkavállaló az éves elszá-molást.

Mindhárom átadott anyaggal kapcsolat-ban kifogásoljuk, és egyáltalán nem támo-gatjuk a záró rendelkezésben írtakat: „Az ösztönzési rendszer, az egyes ösztönző ele-mek kialakítási rendszere, a feltételek, sza-bályok az év folyamán módosításra kerül-hetnek.” Véleményünk szerint ez a mon-dat egyoldalú szerződés-módosítást er-dményezhet, melyet a munkavállaló akara-tától függetlenül módosíthat a munkálta-tó. Ezért az előzetesen aláírt szerződésben vállalt feltételek sérülhetnek, mert a mun-kavállaló nem tudhatja, hogyan változnak a feltételek.

Összességében a megküldött terve-zetben szereplő változásokat nem tudjuk támogatni, további egyeztetést tartunk szükségesnek.

Megjegyzés:

A munkáltató a szakszervezeteink véleményét figyelmen kívül hagyta és szinte az eredeti tervezetet adta ki.

POFÉSZ, POFÜSZ, POMÉSZ



ERZSÉBET
UTALVÁNY

ERZSÉBET-PROGRAM – A SZOCIÁLIS ÜDÜLTETÉS ÉS ÉTKEZTETÉS ÚJ RENDSZERE

Az Erzsébet-utalvány forgalmazásából várható eredmény kizárólag közfeladat ellátására fordítható. Ez a közjó az Erzsébet-program, amely a szociális üdültetés és étkeztetés új rendszere. Az Erzsébet-utalvány választása felelősségteljes döntés, hiszen aki adja vagy használja az Erzsébet-utalványt, az az Erzsébet-programon keresztül segíti mindazokat, akik rövidebb-hosszabb ideig kiemelt figyelemre szorulnak.

Az **Erzsébet-program** a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány és annak egyszemélyes tulajdonában álló Nemzeti Üdülési Szolgálat Kft. meglévő erőforrásait felhasználva valósul meg, a magyar költségvetést terhelő új források bevonása nélkül.

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány az **Erzsébet-program** keretében, első lépésként 2 milliárd forintértékben pályázatot hirdetett meg a nehéz anyagi helyzetben lévők részére üdülésük, pihenésük, rekreációjuk elősegítésére, melyet Soltész Miklós államtitkár jelentett be 2012. január 12-én.

Az **Erzsébet-program** első, február végén zárult pályázatának köszönhetően több mint 75 ezer honfitársunk: nyugdíjasok, fogyatékkal élők, nagycsaládosok illetve szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi munkavállalók részesülnek támogatásban üdülési szolgáltatás formájában, amelyet hazai üdülőszállókban vehetnek igénybe. A programban résztvevő üdülők listája megtalálható a www.erzsebetprogram.hu internetes oldalon. A lista folyamatosan bővül.

Az **Erzsébet-program** keretében 1 milliárd forintértékben meghirdetésre kerül az **Erzsébet-tábor**, amely kikapcsolódást és táborozási lehetőséget biztosít sok tízezer iskoláskorú gyermek számára a nyári szünetben. A kiírás 2012 áprilisában jelenik meg.

Az **Erzsébet-program** egy újszerű európai válasz arra, hogy a társadalmi szolidaritást nemcsak szavakkal, hanem tettekkel is képviselni kell.

Az **Erzsébet-utalvánnyal** és az **Erzsébet-programmal** kapcsolatban további információkhoz juthat a www.erzsebetutalvany.hu és a www.erzsebetprogram.hu internetes oldalakon.

ILO: jogot sért az új Munkatörvénykönyv

Uniók jogba és nemzetközi egyezményekbe is ütközik az új Munka törvénykönyve az ENSZ munkaügyi szervezete szerint.

A magyar szakszervezetek elküldték véleményezésre az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének (ILO) az új magyar Munka törvénykönyvét (Mt.). Az ILO elemzése szerint már a törvény előkészítése során hibát követtek el a döntéshozók, ugyanis elmaradt a szociális partnerekkel az érdemi egyeztetés. Ez azért okoz gondot, mert hazánk is elfogadta 1994-ben azt az ILO-egyezményt, amely erről rendelkezik – közölte az FN24-gyel a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ).

A védelem hiánya

Az Mt. 9. paragrafusa lehetővé teszi a munkavállaló személyhez fűződő jogainak korlátozását a munkáltató érdekében, továbbá írásba foglaltan lehetővé teszi a munkavállaló részére e jogokról való lemondást. Az ILO ajánlotta e kiemelten fontos jogok körének törvényi rögzítését vagy törvényből való elhagyását. Az MSZOSZ felhívta a figyelmet: ez a rész benne maradt a törvényben, így a munkavállaló jogbizonytalanság áldozata lehet, ha személyiségi jogait a munkáltató korlátozni kívánja, vagy a munkavállalót ilyen joglemondó nyilatkozat megtételére hívja fel (például a munkaszerződés létesítése felteteleként).

Az ILO-normákkal ellentétes, hogy a munkáltató nem felelős a munkaviszonnyal kapcsolatos kár esetén, ha „részéről nem volt várható, hogy a károkozó körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa”.

A felmondási védelmet és a szülést követő szabadságot biztosító rendelkezések között nem szerepel, hogy a munkáltatónak biztosítania kell a korábbi munkahelyre való visszatérést – ez is egy EU-irányelvvel (1010/18/EK) ellenkezik. A szabadság meghatározásakor, valamint a kiadásának a szabályozásánál az új Mt. nem biztosítja, hogy a dolgozó évenként négy naptári hétnyi időt (28 naptári napot) legalább szabadsgon tölthessen (2003/88/EK irányelv).

A dolgozók érdeke sérülhet

Szintén irányelv (EU 91/533/EGK) sérül azáltal, hogy a törvény 46. paragrafusából hiányzik, hogy a munkáltató nem köteles tájékoztatni a dolgozót az irányadó munkahét hosszáról, valamint a kollektív szerződést kötő felekről. A 2003/88/EK irányelvnek nem felel meg, hogy a törvény –

munkaidőkeret hiányában – engedi a munkaidőt úgynevezett „elszámolási időszakban” meghatározni. Ez a munkaidőkeretre vonatkozó rendelkezések kijátszását eredményezheti.

Az Mt. határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó rendelkezései részben ellentétesek az EU 1999/70/EK irányelvvel. Hiányzik ugyanis a törvény 192. paragrafusából az a szabály, mely szerint határozatlan idejűnek kell tekinteni a határozott időre szólóan megkötött munkaviszonyt, ha a munkaadónak valójában nem lenne erre oka, és a határozott munkaidő szerződés miatt szándékosan sérti a munkavállaló jogait.

Csoportos leépítés

Csoportos létszámleépítés esetén hiányoznak a törvényi szabályok arra, hogy az elbocsátással érintett területre a munkáltatók nem vehetnek fel újabb munkaerőt. Az ILO szerint elsőbbséget kellene élvezniük a létszám bővítésénél azoknak a munkavállalóknak, akiket korábban csoportos létszámcsökkentéssel bocsátottak el.

A csoportos létszámleépítésnél az Mt. nem írja elő, hogy az üzemi tanácsoktól függetlenül a munkahelyen működő szakszervezettel is kötelező legyen konzultálnia a munkaadónak (98/59/EK irányelv).

A szakszervezetek jogai

Már 1949 óta életben van az az ILO-egyezmény, amelynek értelmében a szakszervezetek szabadon szervezkedhetnek a munkahelyeken. Az MSZOSZ közlése szerint ezzel (de egy 1971-es egyezményrel is) ellentétes, hogy a szabadon szervezkedő és szervezetét szabadon, a munkáltatótól és az államtól függetlenül meghatározni jogosult szakszervezetek választott képviselői közül csak meghatározott számú tisztviselő kaphat a törvény által munkajogi védelmet. A védelem hiánya egyezményellenes a munkajogi védelmet egyáltalán nem élvező választott munkavállaló képviselők (üzemi tanácsok tagjai) esetében is.

A magyar üzemi tanácsok munkájában a szakszervezetek közvetlenül nem vehetnek részt, így az ILO 87. és 98. számú egyezményei alapján járna nekik a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések esetén a tárgyalás joga. A nemzetközi szervezet szerint indokolt lenne a szakszervezetek számára is a törvényben biztosítani a döntések előtt a munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget, s a szakszervezetek előzetes véleményezési jogát.

Szintén ILO-egyezményt sért, hogy a fegyveres-, rendvédelmi és katasztrófavé-

delmi szervezeteknél a dolgozók csak korlátozottan szervezkedhetnek.

A 2002/14/EK irányelv rendelkezései sérülnek azáltal, hogy a törvény a szakszervezetek tájékoztatáshoz, véleményezéshez és konzultációhoz való jogát korlátozza – írja az MSZOSZ az elemzésben.

Mit tehet az ILO?

Az ILO nem utasíthat egyetlen országot sem arra, hogy egy törvényt, jogszabályt visszavonjon – áll az alapokmányukban. A szervezet nemzetközi munkaügyi normákat alkot egyezmény vagy ajánlás formájában. Az egyezményt azoknak az országoknak kell betartani, amelyek csatlakoztak hozzá, az ajánlás viszont nem kötelező érvényű. Sőt, ha egy ország ratifikált egy egyezményt, azt még akkor is be kell tartania, ha kilép a szervezetből.

Ha mégsem tart be valaki egy egyezményt, akkor a munkavállalók vagy munkaadók valamely szövetsége kifogást emelhet az ILO-nál. Az Igazgató Tanács közli ezt a kifogást a „bepanaszolt” kormányval, amelyet felszólít, hogy nyilatkozzon tegyen a kérdéssel. Ha az ILO számára nem fogadható el az adott ország válasza, akkor egy vizsgálóbizottság elé kerül a panasz. Ez megfogalmazza a gondokat, illetve ajánlásokat tesz.

Ha az ILO által meghatározott időn belül nem változik semmi, akkor a Nemzetközi Bíróság elé vihetik az ügyet, de csak a bepanaszolt állam beleegyezésével.

(Szakszervezetek.hu , 2012. február 7
Forrás: FN24)

Elindítottuk a POFÜSZ profilját a Facebookon!



Várunk minden meglévő és leendő tagot, legyenek részesei, és tagjai ennek a profilnak. Folyamatosan bővítjük az oldalt, és bárkinek bármilyen munkavállalói problémája van, akár itt is jelezheti. Segítsük, és tájékoztassuk egymást folyamatosan.
<http://www.facebook.com/profile.php?id=100003713085957>

Honlapunk: www.pofesz.hu

Kecskeméti példa

A munkáltatónak írt leveleink közügyben

Szakszervezetünk tagjai véleménye szerint jelentős problémákat okozhat a munkáltató által tervezett szakosított kézbesítéssel kapcsolatos pilot bevezetése. Ezt már a tárgyban írt szakszervezeti véleményünkben is megírtuk, most egy konkrét megkeresés érkezett Kecskemétről. A munkavállalói véleményt változtatás nélkül megküldjük, de a nevet töröltük, mert a levélíró a munkahelyi vezetője megtorlásától tart. Valamint csatoltan megküldjük a hatályos 2003. évi CI. Posta törvény rendelkezését, mely véleményünk szerint akár jogilag is aggályossá teszi a pilot bevezetését. Kérjük, a levelünkben írtakat szíveskedjen kivizsgáltatni. Budapest, 2012. január 19.

A rendkívüli időjárás miatt a kézbesítő pilot felfüggesztésének kérése

Tisztelt Főosztályvezető Asszony!

A Magyar Posta Zrt. Biztonsági Főigazgatósága által kiadott közlemény miatt Az Országos Meteorológiai Intézet 2012. február 03-tól I. fokú veszély-jelzést adott ki az országban a Zalaegerszeg – Dunaújváros – Szolnok – Eger – Miskolc – Sátoraljaújhely vonaltól délre eső területekre, illetve Heves és Nógrád megye területére. A felsorolt helyeken extrém hideg (mínusz 15 C alatti hőmérséklet) mellett 24 óra alatt 10 cm-t is meghaladó hó hullhat. Kérjük a megkezdett kézbesítői pilot azonnali felfüggesztését a rendkívüli időjárási viszonyok elmúlásáig. Valamint a rendkívüli időjárási viszonyok miatt kérjük a munkavédelmi előírások betartásának fokozott ellenőrzését, különös tekintettel a szabadban történő munkavégzésre illetően.

Budapest, 2012. február 3.

Kecskeméti pilot

Köszönettel megkaptuk a rendkívüli időjárás miatt írt levelünkre a választ, tudomásunkra jutott a munkáltatói intézkedés a pilot részleges felfüggesztéséről.

A napokban azonban újabb olyan körülményekről kaptunk tájékoztatást szakszervezeti tagjainktól, melyeket nem hagyhatunk szó nélkül. A munkáltató Kecskemét 1. posta kézbesítő osztályán több esetben megszegte a hatályos Munka törvénykönyvét, napi 12 órát meghaladóan foglalkoztatta a munkavállalókat /2012. február 17-én T P, Cs D, Cs-né, 2012. február 20-án B E, és Cs D este 8 kor végzett. A munkavállalók munkaideje 7 óra 30 perckor kezdődik hivatalosan, az más kérdés, hogy ennél hamarabb is munkát végeznek kézbesítők. A leírtakat tetézi, hogy több esetben a jelenléti ívet zölddel átjavították, ami

gozást nem az arra a feladatra megbízott kézbesítő végzi el, hanem többen segítenek neki, mert egyébként jelentősen nőne az eddiginél egyébként is hosszabb belkezelési idő. A tudomásunkra jutott információk szerint a munkavállalók nagyobb részénél jelentősen meghaladja a munkavégzés a napi 8 órát, ezért a kéthavi munkaidő-keret végén valószínűsíthető a rendkívüli munkavégzés miatti többlet teher a munkáltató részére. Szakszervezetünk a munkáltatóval kötött együttműködési megállapodás alapján jelzi a munkavállalók felvetéseit a munkáltatónak, nem érdekünk a munkaügyi bírság kiszabása, de kérjük a jogsértések azonnali megszüntetését. Alapvető érdekünk a törvényes foglalkoztatás szabályainak betartása.

Budapest, 2012. február 23.



Pfeifer Tamás, a POMÉSZ elnöke

véleményünk szerint teljesen elfogadhatatlan módja az esetleges eltérések kezelésének. A leszámlolók megnövekedett munkaideje miatt nincs meg a két munkanap között a kötelező pihenő idő / munkaidő vége 21 óra 30 perc-22 óra között, munkakezdés 4 óra 30 perc/ Kérjük a törvénytelen foglalkoztatás, valamint a szabálytalan javítások azonnali megszüntetését, a jelenléti íven szereplő adatok valóságnak megfelelő elszámolását a munkalapokon. Elfogadhatatlannak tartjuk a helyi vezetők intézkedését, mely szerint a hosszabb szolgáltatási idővel és postai szakképzettséggel rendelkező kollégákat leveles kézbesítőnek osztanak be a pilot során, míg másokat, postai szakképzettséggel nem rendelkező kollégákat a könyvelt küldemények kézbesítésével bíznak meg. A témával foglalkozó fórumon elhangzottakkal ellentétben, Kecskeméten nem a pilot eredeti elképzelése szerint történik a kézbesítés, hanem pl. a szakosított kézbesítő kap egy segítséget, hogy ne üsszon el a munkával. Vagy a küldemény feldol-

Megérkezett a Nemzeti Média és Hírközlési Hatóság válasza a kecskeméti Kézbesítési pilottal kapcsolatban. Köszönet a bejelentő kollégának a bátor kiállásért, mert minden kézbesítő munkahelyét védve megtette bejelentését, mely után hatósági vizsgálatot fognak lefolytatni.

Természetesen kérni fogjuk a felelősség megállapítását, éppen úgy, mint ahogy a munkáltató is számon kéri a forgalomban dolgozó kolléga hibáját.

A válaszlevél kivonatát közöljük, a teljes levél honlapunkon olvasható

Tisztelt Uram!

....Az Irányelv(12) preambulumbekézése szerint „az egyetemes szolgáltatások célja az, hogy minden szolgáltatást igénybe vevőnek felkínálják a postai hálózat könnyű elérését, elsősorban elegendő számú hozzáférési pont biztosításával és a gyűjtések és **kézbesítések gyakorisága** tekintetében **kielégítő feltételek biztosításával**; ... az egyetemes szolgáltatásnyújtásnak meg kell felelnie annak az alapvető szükségletnek, hogy a működés folyamatosságának biztosításával, azzal egyidejűleg továbbra is alkalmazkodnia kell a szolgáltatást igénybe vevők igényeihez, illetve igazságos és megkülönböztetésmentes elbánást kell számukra biztosítani.”

Az Irányelv (30) preambulumbekézése szerint „figyelembe kell venni a szolgáltatást igénybe vevők érdekeit, akik magas színvonalú szolgáltatásra jogosultak; ...ezért közösségi szinten mindent meg kell tenni a nyújtott szolgáltatás minőségének javításáért

és erősítéséért”.

A fenti irányelvi rendelkezéseket harmonizálta a Pt. 1. §-a, hiszen úgy rendelkezik, hogy a törvény célja különösen, hogy biztosítsa a mindenki számára elérhető és hozzáférhető egyetemes postai szolgáltatást; elősegítse a fogyasztók érdekeinek védelmét a hírközlési piac szereplőivel létrejövő, illetve fennálló kapcsolataikban, valamint segítse elő a postai piac fejlődését.

Összhangban az Irányelv és a Pt. céljaival, a fogyasztói igények magasabb szintű biztosítása, a postai piac fejlődése érdekében a Pt. 5. §-ának (2) bekezdése előírja azokat a különleges szolgáltatásokat is, amelyeket meghatározott körülmények fennállása esetén az egyetemes postai szolgáltató és az engedélyes postai szolgáltató - a feladó rendelkezése alapján - köteles ajánlott, tértivevény, illetve értéknylvánítás különleges szolgáltatást nyújtani.

Összefoglalva: a fenti irányelvi és törvényi rendelkezések alapján aggályos az az egyetemes postai szolgáltatói kézbesítési gyakorlat, mely nem biztosítja az egyetemes postai szolgáltatási körbe vont szolgáltatások teljes körében, az ország egész területén a munkanaponként legalább egyszeri házhoz kézbesítését. A fenti, munkanaponként legalább egyszeri házhoz kézbesítési kötelezettség nem váltható ki azzal, hogy az ajánlott küldeményeket, illetve az utalványokat a hét minden napján/munkanapján házhoz kézbesítik.

Tájékoztatom, hogy az NMHH a beadványával kapcsolatban hatósági ellenőrzést fog lefolytatni.

Bóta Ibolya
főosztályvezető

Kedves Tamás!

Először is köszönetet kell mondanom, hogy a mai naptól már a megszokott formában tudtunk kézbesíteni. Igaz két napot nyertünk csupán az eredeti befejezéshez képest, de volt arról is szó, a leállás miatt meghosszabbítják, tehát lehet, több is lett volna. Ha pedig bevezetnék ezt a kézbesítési formát, sok helyen, de nagyvárosokban biztosan mind az ügyfeleket, mind a kézbesítőket nagyon hátrányosan érintené ez, még akkor is, ha darabbéres lenne a levél, mert bizonyan fárasztó, és nem látom esélyt, hogy gyorsabban odaérne a levél, márpedig a versenyképességhez, ez már most látszik, nélkülözhetetlen lesz. Jó volt látni az eddig zombiként ténfergő emberekben életkedvet, és az egyik kollégám megjegyezte nagyon megragadt bennem, **„Soha ilyen örömmel nem vittem még négy napos anyagot”**. Egyébként hivatalvezetőnk nagyon korrekten megköszönte a munkát, valamint a hozzászólásokat az adatgyűjtő lapokon, és jelezte, reméli rövidesen más módon is megköszönheti mindezt. A szépséghiba csak annyi volt, a másik teremben, ahol sem X, sem Y, sem én nem voltunk ott, megjegyezte, hogy voltak, akik hátráltatták a munkát, bár úgy érzem, ránk nem vonatkozhatott, mert becsülettel elvégeztük feladatainkat. A bosszú viszont nem hiszem, hogy elmaradna. A Posta részéről viszont nagyon nem érzem a korrektséget. amit a mai újságban megjelent cikk is bizonyít. Mindegy, még egyszer köszönet, és mindenképpen mindenki felé, nem csak a mi hivatalunkban, kommunikáljuk a POMÉSZ valamint a te érdemeid is, sajnos nálunk még a félelem a nagyobb úr, de remélem sikerül ezt megváltoztatnunk.

egy kecskeméti POMÉSZ tag

Egy dolgozónk védelmében

2011. március 18-án rendkívüli felmondással megszüntette a munkáltató szakszervezetünk tagjának két másik munkavállalóval együtt a munkaviszonyát, Nyíregyháza postagarázsban. Már akkor is igazságtalannak véltük a munkáltató döntését, ezért egyeztetést kértünk a terület vezetőitől, mely sajnálatos módon nem járt eredménnyel. Ezután ügyvédhez fordultunk és munkaügyi pert indítottunk a Nyíregyházi Munkaügyi Bíróságon. A per közel egy évig tartott, a február 8-án kelt ítélet kimondta: „A bíróság 2011. március 18-i rendkívüli felmondás jogellenessége folytán kötelezi az alperest arra, hogy a felperest korábbi ügyintézői munkakörében foglalkoztassa.”

Továbbá a felperes fizesse meg az alperesnek a kieső bére különbözetét a törvényes kamattal, részperkötséget, az államnak illetéket. A felmondás jogellenessége jelentős költséget ró a munkáltatóra. Szakszervezetünk tagja 1977 óta, /35 éve!/ dolgozik a postánál, ez volt az első munkahelye,

mindig ugyanabban a munkakörben dolgozott. Tanulságos az ítélet részletes indoklása:

„A 104.§-hoz fűzött miniszteri indoklás értelmében a Munka Törvénykönyve nem teszi a munkavállaló kötelezettségévé, hogy a bűncselekmény elkövetésére vonatkozó utasítást megtagadja. Nem várható el tőle ugyanis, hogy büntetőjogi szempontból minősítse az utasítást. Ha viszont felismeri, hogy az utasítás teljesítésével bűncselekményt követ el, jogosult azt megtagadni. (Alkotmánybíróság 1354/B/1992. számú határozata.)” A munkáltató az ítélet ellen nem fellebbezett, az jogerőre emelkedett, a mai nappal újra a Magyar Posta Zrt. Kelet-magyarországi Szállítási Üzem teljes jogú munkavállalója kolléganőnk.

Kedves Ica! Isten hozott újra a postások nagy családjában! További munkához sok sikert és jó egészséget kívánok!

Pfeifer Tamás, a POMÉSZ elnöke

Informatikai gondolatok



Nagy változások előtt áll a posta. Ezt eddig is tudta mindenki, ezzel újat még senkinek nem mondtunk. Viszont ahhoz, hogy szolgáltatása-

ink színvonalát, az alapszolgáltatásokhoz kapcsolódó kiegészítő szolgáltatásokat a versenytársak szintjére emeljük, nagyon sok tennivalónk van még, és ezek döntő többsége informatikai fejlesztést igényel. Viszont az idő szűkossége, és a rendelkezésre álló keretek nem engedik a monstre, nagy fejlesztések elindítását, és tapasztalatok szerint nem is célra vezetők ezek, hanem több kisebb, gyorsan elvégezhető, viszont üzleti, vagy ügyviteli szempontból jól használható, és akár jól jövedelmező alkalmazás fejlesztését kell támogatni, elindítani.

Az informatika fejlesztési területének a felelőssége az, hogy az igénylő területeket erre az útra terelje, és ne engedjen el végeláthatatlan, pénznyelő fejlesztéseket. Az így megtakarított pénzeket fel lehet használni más hasznos célokra is.

Az informatika másik ága az üzemeltetés. Ezekkel a kollégákkal találkozunk leggyakrabban a postai munkavállalók. Ezekre a kollégákra hárul leginkább az a feladat, hogy az informatikáról minél pozitívabb képet alakítsanak ki a dolgozóknak. Viszont ők is számtalan problémával küzdenek költözések- költözések hátán! A legjobb esetben meg van szervezve, de általában nincs.

Kérünk minden munkavállalót hogy ne így „segítsék” munkánkat!

Nekünk szóltok a plusz eszközeitek miatt, ami nem lett bejelentve. Átköltözés után súgjátok meg, hogy speciális programot használtok, amihez speciális programbeállítás is tartozik. Rajtunk töltitek ki a mérgeteket, mert végül is mi találtuk ki a költözést, hogy legyen munkánk. Összecserélgetitek a monitorokat, mert végül is darabba megvan. Éppen a költözés pillanatában kell egy munkát befejeznetek, ezzel feltartva kb. 10 másik kollégát. Nem vagyunk ott a költözésnél és így a, költözés után nem tudjuk kipróbálni a gépeket. Szeretünk kiadni új eszközöket is, amit mi RTO-sok maximum fényképről látunk, de aminek átadásakor kiselőadást kéne tartani a használatáról a leendő felhasználónak.

Köszönjük előre is, ha ezek figyelem-

bevételével segítitek a munkánkat, hiszen egy hajóban evezünk, egyek a céljaink, csak együtt tudunk megfelelően hatékonyak lenni!

És hogy ne csak a világ, és annak történéseinek negatív oldalát nézzük, a végére néhány pozitív hír is kerüljön:

Megalakult az első hazai, iparági párbeszéd bizottság.

Az Informatikai, Távközlési és Elektromos Vállalkozások Szövetsége, a Magyar Kábelkommunikációs Szövetség, a Postai és Hírközlési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és a Vasas Szakszervezeti Szövetség 2012. március 19.-én megalakította az Információtechnológia, Kommunikáció Párbeszéd Bizottságot. Az Információtechnológia, Kommunikáció Párbeszéd Bizottság (IKPB) feladatai, a szociális partnerek – vagyis a munkavállalók és a munkaadók érdekeit képviselő szervezetek – együttműködésével a következők:

- az információtechnológia, kommunikáció iparág nemzetgazdaságban betöltött szerepének, elismertségének növelése;
- az iparágot érintő jogszabály-tervezetek tekintetében egyeztetett álláspont kialakítása és képviselete;
- ajánlások készítése a foglalkoztatásra-, bér- és jövedelempolitikára, az oktatásra, képzésre, a környezetvédelemre, a munkahelyi egészségre és biztonság- ra, a munkavédelemre, a munkaidőre és annak beosztására;
- a létszámleépítés miatt elbocsátott munkavállalók elhelyezkedésének segítése;
- ágazati/álágazati/szakágazati kollektív szerződések kötésének előkészítése;
- az EU-ban működő ágazati párbeszéd bizottságokban való részvétel;
- a szociális béke fenntartása érdekében az iparágban alkalmazható konfliktuskezelési és megoldási módszerek kidolgozása, alkalmazása;
- a kormányzati oldal által átadott jogszabályok keretei között szakmai szinten önálló szabályozási javaslatok kidolgozása.

Az Informatikai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezete egyenlőre megfigyelői státuszban vesz részt a közös munkában, mivel taglétszámunk sajnos még nem éri el a kívánt mértéket, de bízunk benne, hogy mihamarabb eljutunk arra a szintre, hogy egyenlő félként, teljes jogú tagok legyünk. Addig is, mint megfigyelők részt veszünk a munkában, kérésünket, véleményünket figyelembe veszik, és a legjobb tudásunk szerint segítünk kialakítani a magyar informatikai társadalmat.

Kovács Róbert
IMÉSZ elnök

A szakszervezetek jogai az új munka törvénykönyvében

A szakszervezetekről az új Mt. XXI. fejezete rendelkezik. Az eredeti tervezethez képest az elfogadott törvény jelentősen kedvezőbb, de mint láthatjuk, még így is jócskán megnyirbálja a „rég” Mt.-ben szereplő szakszervezeti jogokat.

Elsőként azt kell kiemelni, hogy a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg. A szakszervezet és a képviselettel rendelkező szakszervezet fogalma nem változott. Így szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet az, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletre jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik. A jogok gyakorlásához tehát elengedhetetlen, hogy a szakszervezet alapszabálya rendelkezzen a munkahelyi képviseletről, működtessen alapszervezetet, csoportot, a tagok válasszanak a szakszervezet képviseletére jogosult szervet, tisztségviselőket. Önmagában nem elegendő, ha a munkáltatónál a szakszervezetnek van tagja, legalább egy tagot fel kell ruházni képviseleti joggal. Ha a szakszervezet alapszabálya ilyen nem tartalmaz, a legfontosabb teendő, hogy összehívják a legfőbb szervet, és az alapszabályt a törvény hatályba lépéséig módosítsák!

Nem változtak a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezések sem: A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést. Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni. Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól, vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

Továbbra is térítésmentes lesz a szakszervezeti tagdíj levonása és a szakszervezet részére való átutalása. Hatályban marad a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény is, így a munkavállaló kérelmére a munkáltató köteles a tagdíjat

a munkabérből levonni, és a szakszervezetnek átutalni. (Más jogviszonyokban, így például a Hszt. hatálya alá tartozók esetében más a helyzet, ott a munkáltató csak a dolgozóval kötött megállapodás alapján köteles a tagdíjat levonni, arra viszont nem köteles, hogy a megállapodást egyáltalán megkösse.)

Egyes „rég” szakszervezeti jogokat a törvény nem tartalmaz. Így nincs külön nevesítve a hatóság, helyi önkormányzat, munkáltató együttműködési kötelezettsége, csak alapvető szinten. A felsoroltak nem kötelesek arra sem, hogy a szakszervezet érdekképviseleti tevékenységét az ehhez szükséges információk biztosításával elősegítsék, észrevételeikre vonatkozó álláspontjukat közöljék. A munkáltató nem köteles a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét a szakszervezettel véleményeztetni. Ezek nem jelentik azt, hogy a szakszervezet nem kérhet információt, vagy nem véleményezheti az intézkedéseket: javasoljuk, hogy a szakszervezet próbálja kollektív szerződésben, megállapodásban rögzíteni az információs, véleményezési jogok gyakorlásának módját. Ha a törvényre hivatkozva a munkáltató megtagadja a választ, az információk biztosítását stb., a szakszervezet nem élhet jogi eszközökkel, míg a megállapodás kikényszeríthető.

Nincs törvényen alapuló joga a szakszervezetnek a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását ellenőrizni. Természetesen, ha szabálytalanságot észlel, jelezheti, jelezze a munkáltatónak, indíthat hatósági eljárást.

Nincs többé lehetsége a szakszervezetnek kifogást benyújtani a jogellenes munkáltatói intézkedések vagy mulasztások ellen. Javasoljuk, hogy a jogellenes intézkedésre, mulasztásra a szakszervezet hívja fel a munkáltató figyelmét, törekedve a jogellenes állapot megszüntetésére. Ha ez eredménytelen, indíthat szabálysértési eljárást, forduljon a hatáskörrel rendelkező hatósághoz, vagy kezdeményezzen pert.

A többi szakszervezeti jog kisebb-nagyobb módosításokkal a jövőben is fennmarad. A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye. A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő

gő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet. Különbösg a régi Mt.-hez képest, hogy a munkáltató nem köteles tájékoztatni, csak a szakszervezet jogosult tájékoztatást kérni. A régi Mt. szerint, ha nem működik üzemi tanács, a munkáltató a szakszervezetet köteles tájékoztatni pl. a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a bérek alakulásáról, az új Mt.-ben viszont ez a kötelezettség sem szerepel.

A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni. A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné. A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tényt, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel. A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje. A szakszervezet jogosult a tagját-meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni. A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselői tevékenysége céljából használhassa.

A szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

A szakszervezet a törvényben meghatározottak szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

A régi Mt.-hez képest alapvetően megváltozott a munkajogi védelem és a munkaidő-kedvezmény szabályozása, ezt részletezzük az alábbiakban.

A jövőben a védelem nem minden választott tisztségviselőt illet meg. Hogy hány tisztségviselő részesülhet védelemben, attól függ, hány önállónak minősülő telephelye van a munkáltatónak, és ott mekkora a foglalkoztatottak létszáma. (Azokat a telephelyeket kell figyelembe venni, ahol üzemi tanácsi választásokat kell tartani; a törvény szerint akkor minősül önállónak a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.) Az ilyen telephelyen, ha a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
- az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
- az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
- a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
- a négyezer főt meghaladja, öt főt

jelölhet meg a szakszervezet védett tisztségviselőként. Az is feltétel, hogy a tisztségviselő az adott telephelyen legyen foglalkoztatva. Ezen felül a munkajogi védelem megillet még további egy főt is, akit a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve jelölhet meg.

A védelem a tisztségviselőt munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetésével, illetve a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásával (a törvény 53. §-a) szemben illeti meg. Az ilyen intézkedésekhez a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges. A szakszervezet a munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

A védelem a megbízatás idejére áll fenn, valamint annak megszűnését követő hat hónapig (feltéve, hogy a tisztségviselő szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte).

A szakszervezet csak akkor jogosult a megjelölt munkavállaló helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt. A jövőben a rendkívüli felmondást, a kötelezettségszegés miatti jogkövetkezmény alkalmazását,

valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztását megelőzően a szakszervezetnek nincs szerepe, ezekről az intézkedésekről nem kell a véleményét kikérni, vagy előzetesen értesíteni. Nem szerepel a törvényben az sem, milyen esetben tagadhatja meg a szakszervezet az egyetértést (a régi Mt. szerint az egyet nem értés indoklása akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy a szakszervezet érdek-képviselői tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne). A bírói gyakorlat feltehetően nem fog megváltozni, így az egyetértést csak rendeltetésszerű joggyakorlással lehet megtagadni, azaz, ha az intézkedés a szakszervezet működését elnehezítené vagy diszkriminatív lenne.

A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselői tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg. Az a tisztségviselő, aki a szakszervezet döntése alapján védelemben részesül, mentesül továbbá munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára. A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni. Ez azt is jelenti, hogy a munkaidő-kedvezmény egyik hónapról a másikra átvihető, azonban csak a naptári éven belül, a tárgyév végéig lehet felhasználni. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét a szakszervezet a munkáltatónak legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni. Ettől csak előre nem látható, halasztást nem tűző és rendkívül indokolt esetben lehet eltérni. A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

Megszűnik a képzésre, továbbképzésre járó rendkívüli fizetett szabadság, a jövőben erre a célra is a munkaidő-kedvezményt lehet csak igénybe venni.

A szakszervezetekre vonatkozó szabályoktól kollektív szerződés eltérhet. Kivételt jelentenek ez alól a köztulajdonban álló munkáltató által kötött megállapodások; e munkáltatók esetében a XXI. fejezet rendelkezéseitől a törvény 206. §-a szerint eltérni nem lehet.

Jelentkezési lap

A POFÉSZ tagszervezeti tagjainak és a Munkástanácsok Országos Szövetsége által támogatott üdülésre 2012-ben

Munkástanács neve, címe telefonszáma:	Az üdülés első napja és az igénybevett éjszakák száma
A szervezet képviselőjének neve	Igényelt szobák, ágyak száma
Üdülési csekkel /SZÉP-kártyával fizet-e? igen o nem o	o Balatonföldvár Petőfi u. 6. o Harkány Kossuth L. u. 60. o Tiszacsege Rózsa u. 35. (kóház) o Tiszacsege Rozmaring u. 3. (faház)
A tag neve	o Békéscsaba Justh Gyula u. 6. o Balatonföldvár Ady Endre u. 2/a. o Harkány Petőfi u. 46.
A tag címe, telefonja (amelyen elérhető):	
Az igénylő tag aláírása	A támogatás igénylésének dátuma
Családtag neve (gyermekek esetén az életkort is kérjük feltüntetni)	

Arak:

Helyszín	Felnőtt	Gyermek
Balatonföldvár (munkástanácsosoknak)	3.050,-	2.650,-
Petőfi u. 6. (nem munkástanácsosoknak)	5.500,-	4.700,-
Balatonföldvár Ady E. u.	2.650,-	2.300,-
Harkány Kossuth u. 60. nyári időszak	2.050,-	1.600,-
Harkány Kossuth u. 60. fűtési időszak	3.750,-	3.450,-
Tiszacsege (kőház)	1.800,-	1.500,-
Tiszacsege (faház)	1.700,-	1.450,-
Békéscsaba nyári időszak	1.900,-	1.500,-
Békéscsaba fűtési időszak	3.500,-	2.900,-
Harkány Petőfi u. 46. nyári időszak	2.600,-	2.250,-
Harkány Petőfi u. 46. fűtési időszak	4.000,-	3.800,-

(A gyermek 6-14 éves korig értendő.)

A balatonföldvári üdülőkben lehetőség van arra, hogy külön díj ellenében ágyneműhuzatot, törülközőt biztosítsunk. Ennek mértéke:

1.250.- Ft/fő.

Kérjük beikszelni, hogy kívánja-e a szolgáltatást igénybe venni:

o igen

o nem

Jelentkezni lehet a szakszervezeti vezetőknél.



Árak: POFÜSZ tagoknak

Igal: szezonban: felnőtt 1500Ft/fő/nap gyerek 1200Ft/nap

Téli szezon: 2500Ft/nap gyerek 2200Ft/nap

Ráckeve: 1000Ft/nap+IFA 300Ft/nap



***A POFÉSZ Üdülője
Balatonföldváron***



A POFÜSZ Üdülője Igalon

A POSTÁSOK FÜGGETLEN ÉRDEKVÉDELMI SZÖVETSÉGE

A POFÉSZ tagszervezetei	A tagszervezetek által szedett tagdíj	A szervezetek vezetőinek neve
Postások Független Szakszervezete (POFÜSZ)	300 Ft/hó	Sümegevári Miklós elnök Mobil: (30) 771-1369 Kemény Ilona alelnök, irodavezető Bp. 70 Posta 1425 • M: (70) 771-1370 Tel./fax: 06-1-333-9581
Postások Független Szakszervezete Debreceni Munkástanácsa	500 Ft/hó	Ádám István elnök Debrecen, Petőfi tér 1/C 4002 Pf. 207. Mobil: 06 30/771-1368
POFÜSZ Veszprémi Postások Munkástanácsa	200 Ft/hó	Kondor Tamás elnök 8202 Veszprém, Házgyári u 4. Mobil: 06 30/771-1377
Postai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezete (POMÉSZ)	300 Ft/hó +300 Ft/hó alapítvány	Pfeifer Tamás 1399 Bp., Pf. 702, Tel./fax: 06-1-312-5223; M: 30/771-1371
Informatikai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezete (IMÉSZ)	200 Ft/hó	Kovács Róbert elnök 1188 Bp., Jáde utca 7/A/1. Mobil: 06 30 771-2549

A POFÉSZ internetes honlapja: www.pofesz.hu

Kellemes nyugdíjas éveket!

Wadász Lajos a POFÜSZ tisztségviselője gépkocsivezető nyugdíjba vonult. A szakszervezeti munkáját nagy aktivitással végezte és kiváló kapcsolatot ápolt a tagsággal. Postai munkaviszonya 1996-ban kezdődött és márciusban köszönt el tőlünk. A munkája mellett a száztágú cigányzenekarban is játszott- klarinéton. Egy vidám közösségi munkatársunk vonult nyugdíjba, akinek hosszú és békés nyugdíjas éveket kínálunk.



POFÜSZ A FACEBOOK-ON!

<http://www.facebook.com/profile.php?id=100003713085957>

TAGSÁGI KÉRELEM

Alulírott..... (nyomtatott betűkkel)

(anyja neve).....

Munkahely:.....

Megbízom a munkáltatómat, hogy a részemre fizetendő mindenkor havi fizetéséből a szakszervezetem illetékes testülete által meghatározott és a munkáltatóval rendszeresen közölt szakszervezeti tagdíjam összegét Ft azaz számfejtéskor elkülönítse, és azt a szakszervezet részére átutalja.

2010.....

Ez a megbízás visszavonásig érvényes

Szakszervezet bélyegzője

aláírás

Postás Harsona

A Postások Független Érdekvédelmi Szövetségének Lapja
1425 Budapest, Népszínház u. 27.
Telefon: 06-1/333-9581
Nytsz.: B/Szt/55/1995

Felelős kiadó:

Ádám István, a Pofész elnöke
E-mail: adam.istvan@pofesz.hu

Szerkesztő: Filep Tibor
tiborfilep@gmail.com

Center-Print Nyomda, Debrecen
Telefon: 06-52/340-041