

Magyar Posta Zrt. – best practice a nagy szervezetek számára

Milyen célt szolgál az esettanulmány?

A Magyar Posta Zrt. esélyegyenlőségi gyakorlata jó példával szolgálhat mind a méretét, mind a foglalkoztatotti létszámot tekintve a nagyobb szervezetek számára.

Miért jó gyakorlat?

A Magyar Posta 2004. év végén az elsők között készítette el az esélyegyenlőségi tervét, amely esetében lényeges, hogy a szakszervezetekkel egyeztetve, velük egyetértésben került elfogadásra. 2007-ben az SZMM által meghirdetett *Legjobb esélyegyenlőségi terv* című pályázatot a Magyar Posta nyerte el.

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A terv általános elveket fogalmaz meg, melynek központi eleme az egyenlő bánásmód iránti elkötelezettség. A tervnek megfelelően felülvizsgálták a munkavállalókat érintő belső szabályzatokat, mint például a Foglalkoztatási szabályzatot.

Az intézkedések és programok fő irányai is az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítésére koncentrálnak

- a munkaviszony létesítés területén,
- a juttatások területén,
- a képzés, oktatás területén.

A Magyar Posta, mint munkáltató biztosítja az oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést. A postai munkavállalók teljes köre számára biztosítja a belső képzési lehetőségeket. A hátrányos helyzetű csoportba tartozók, köztük a nők számára is a Társaság különös figyelmet szentel a képzés biztosítására. Az 50 év feletti munkavállalók bár ún. végleges mentesítéssel rendelkeznek a képzések alól, igény szerint részt vehetnek a belső képzéseken. Kiemelt figyelmet szentelnek a családos munkavállalóknak.

A Magyar Postán az összmunkavállalói körre vonatkozó adatok alapján nem alkalmaznak jelentős számban fogyatékos, megváltozott képességű munkavállalókat, ebben a tekintetben nem tekinthető a Magyar Posta Zrt. élenjárónak. Figyelembe véve a jelenlegi gazdasági helyzetet, a munkáltató célja elsősorban a meglévő munkaerő megtartása, így a foglalkoztatotti létszám jelenleg nem bővíthető számottevően megváltozott munkaképességű munkavállalók tömeges felvételével. Fontos továbbá, hogy a szervezet méreteiből adódóan a munkavállalók részletes felmérése nélkül, amely komoly adatkezelési, feldolgozási és védelmi kérdéseket vetne fel, is képes a Magyar Posta a szervezetén belül alkalmas és hatékony eszközökkel eredményeket elérni az esélyegyenlőség területén.

A Magyar Posta Zrt. két területen tekinthető példa értékűnek:

1. a családos munkavállalókkal szembeni bánásmód

2. az esélyegyenlőség iránti elkötelezettség növelése a szervezeten belül

A Magyar Posta hátrányos helyzetű csoportként kezeli – a törvényi előírástól eltérően, azt kiegészítve – a nagycsaládos munkavállalókat. (Nagycsaládosnak minősül az, aki saját háztartásában három, vagy annál több eltartott gyermeket nevel, illetve két vagy több gyermeket egyedül nevel.) Az esélyegyenlőségi intézkedéseiben kiemelt figyelmet szentel a családi munkavállalóknak. Ennek a számos az esélyegyenlőségi tervben is megfogalmazott alapelveken túl (rugalmas munkaidő kisgyermekesek számára, szabadságolásnál az iskolai szünetek figyelembevétele, stb.) az egyik meghatározó programja a Gyermeküdületési program a MP dolgozóinak gyermekei számára. Valamint a juttatási rendszerben is külön figyelmet kapnak a gyermekes családok speciális juttatásokkal (pl. iskolakezdési támogatás stb.) Mindezek elismeréseképpen 2009-ben a Családbarát Munkahely – 2008. pályázaton a Magyar Posta nyerte el a Nagycsaládosok Országos Egyesületének különdíját.

A Magyar Posta jó gyakorlatának másik lényegi eleme a szemléletformáláshoz köthető, az esélyegyenlőség iránti elkötelezettségét belső programokkal is elősegíti.

Sajátos, egyedi elemek

Az esélyegyenlőség iránti elkötelezettség növelése érdekében a MP sajátos belső pályázati rendszert dolgozott ki. Az „*Egyenlő elbánás, egyenlő esély a munkahelyen*” című belső pályázati felhívás a Posta dolgozóinak szól. A pályázat célja egyrészt, hogy a vállalat dolgozói megismerjék azokat a jó, helyi gyakorlatokat, amelyek azt mutatják be, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség szabályozásáról szóló törvényben foglaltak hogyan valósíthatók meg, másrészt, hogy a Társaságon belül is minél szélesebb nyilvánosságot kapjon – mind a munkavállalók, mind a vezetők körében – az esélyegyenlőség biztosításához kapcsolódó jó gyakorlatok megismerése. A pályázattal kapcsolatos példák a következők: részmunkaidős foglalkoztatás biztosítása a gyermekes munkavállalók részére, fogyatékkal élők foglalkoztatása, a családok számára kedvező munkafeltételek teremtése, ennek gyakorlati megvalósítása, támogatás nyújtása a nagycsaládos dolgozóknak stb.

Az egymillió forintos fődíjú pályázaton a szervezeti egységek munkavállalói, vezetői írásos anyagaikkal mutatják be a munkahelyi esélyegyenlőségre vonatkozó helyi kezdeményezéseiket. A belső pályázatot a nagy sikerre való tekintettel 2007. óta minden évben meghirdetik.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A Társaságnál foglalkoztatottak 61%-a nő. A 2011. évi felmérés eredményei szerint a Magyar Posta esetében a nők a munkaerő-felvétel és munkaerő-megtartás szempontjából a férfiakhoz viszonyítva nem tekinthetők hátrányban lévőeknek, sőt a munkaerő-megtartás tekintetében kis mértékű pozitív megkülönböztetés tapasztalható. A postai szolgálati idő szerinti megoszlás elemzése során egyértelműen kimutatták, hogy a 25-40 éves postai szolgálati idővel rendelkező nők aránya jelentősen meghaladja a férfiak arányát.

A nők magas arányának köszönhetően érdekeik és igényeik kiemelt figyelmet kapnak a Magyar Posta foglalkoztatási gyakorlatában. Ugyanakkor azt meg kell jegyezni, hogy a törekvések és sikeres gender specifikus programok és eszközök ellenére az üvegplafon jelensége a Magyar Posta vezetői szférájában is érvényesül. A vezetők között lényeges nagyobb arányban vannak jelen férfiak, mint nők.

A munkaerő felvétel során az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén. A hangsúlyt a kiválasztás során a jelöltek képességeire, készségeire, szakmai tudására, a munkakörök előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira helyezik, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül figyelembevételre. Ez biztosítja a férfiakkal és nőekkel szembeni egyenlő bánásmód érvényesülését.

A nők vállalaton belüli jelentős arányának köszönhetően a Magyar Posta foglalkoztatási gyakorlatában is helyet kaptak gender specifikus szempontok. A Társaság a foglalkoztatási gyakorlatában nagy hangsúlyt helyez a részmunkaidős foglalkoztatásra, amely már évek óta meghaladja a 10%-ot, 2011-ben ez az arány 13%. A kisgyermekes, illetve a GYES mellett munkát végző munkavállalók számára igény esetén az adott szervezeti egység lehetőségeinek figyelembevételével a Társaság mindig törekszik a részmunkaidős foglalkoztatás biztosítására.

A családos munkavállalók igényeinek figyelembevétele, a családbarát munkahely kritériumainak való megfelelés az esélyegyenlőségi szempontokon túl a gender specifikus követelményeket is kielégíti. A szervezeti egységek éves szabadságolási ütemtervet készítenek, mely alkalmával a munkavállaló és a munkáltató közösen egyeztet a hosszabb szabadság időpontjáról. A munkáltató – az adott szervezeti egység jellemzőit, illetve a munkavállalók élethelyzetét figyelembe véve – a lehetőségeihez képest törekszik a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek az összehangolására. A gyermekes munkavállalók anyák és apák egyaránt szabadságukat az iskolai szünetek időszakára időzíthetik.

A Magyar Posta Zrt. jelenében tehát fontos szerepet töltenek be a nők, hiszen a Magyar Posta ma a legtöbb nőt foglalkoztató vállalat. A vállalt társadalmi felelősségvállalási tevékenységének középpontjában is a család és a nők életminőségének javítása áll. Ennek egyik legszemléletesebb példája, mutatója a Magyar Posta Zrt. részvétele a mellrák elleni küzdelemben és az egészséges életmód kialakítása mellett. Az Egészség hídja – Összefogás társadalmi szerveződés nagyvállalati támogatójaként például a Társaság bélyegkibocsátással, valamint országos értékesítési hálózatával segítette a figyelemfelkeltést és a tájékoztatást.

A nők iránti elkötelezettség, megnyilvánul a saját munkavállalók egészség-megőrzési programjában, gyakorlatában is. A Magyar Posta, mint gondoskodó munkahely a nagyarányú női munkavállaló igényeinek figyelembevételével biztosítja például a mellrák szűrés részvételének lehetőséget a dolgozói számára. 2006-ban pedig a társadalmi felelősségvállalás program keretében létrehozott egy mozgó egészségügyi állomást,

amely alapvetően méhnyak-rákszűrésre jött létre, de alkalmas foglalkozás-egészségügyi szűrések elvégzésére is. A kamion bejárja az országot, a kijelölt állomáshelyein természetesen nemcsak a Posta dolgozói vehetnek részt az orvosi vizsgálatokon, hanem a Posta helyben kínálja minden ott élő nő számára a méhnyakrák-szűrés lehetőségét.