

Hírlevél



2018. FEBRUÁR

Kedves Barátaink!

Jelen Hírlevelünkben az utóbbi időszakban a LIGA Szakszervezetek által kiadott, vagy a LIGA Szakszervezetekről megjelent cikkeket, dokumentumokat, álláspontokat gyűjtöttük össze. Továbbra is figyelmetekbe ajánljuk a liganet.hu honlapukat, a telefonra letölthető LIGA applikációt, és a Facebook profilunkban megjelent cikkeket, tudósításokat. Bízunk benne, hogy mind a honlap, mind a jelen Hírlevél hozzájárulhat az ágazati és az országos kérdések jobb megértéséhez, és a mindennapi tisztségviselői munkátokhoz.

Jó olvasást és sikeres szakszervezeti munkát kíván:

a szerkesztő

Tartalom

Érdekegyeztetés.....	2
Új országos fórum: Megalakult a KVKF	2
Szolidaritási nyilatkozat	2
Évértékelő elnökségi ülés.....	3
Bérek	4
Két számjegyű béremelések	4
Bővítik a vállalkozások a béren kívüli juttatásokat.....	5
Tagszervezeti hírek	6
Dunaferr: Ötvenzres alapbéremelés a fizikai dolgozóknak.....	6
SEWS Magyarország: Új szakszervezeti csoport Móra.....	7
Lafarge Cement Magyarország: Újabb kollektív szerződés	8
ContiTech: Lezárult a makói konfliktus.....	9
MTSZSZ: Évnyitó rendezvény	10
MÉDOSZ: Stratégiai együttműködés a NAK-val.....	11
A kordedvezményes nyugdíjrendszer után	12
Egészség vagy korai nyugdíjazás	12
Munkavédelem	15
Ha röpködnek a mínuszok.....	15
Szolgáltatások.....	17
Amit a LIGA tagkártyákról tudni kell.....	17

Érdekegyeztetés

Új országos fórum: Megalakult a KVVF

2018. február 12-én a LIGA Szakszervezetek és tagszervezetei részvételével alakult meg a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma, amely a köztulajdonban működő közszolgáltatásokat közvetlenül érintő gazdasági döntések előkészítésében játszik majd fontos szerepet.

A fórumot létrehozó együttműködési megállapodást 16 szervezet képviselője - többek között Fónagy János a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium államtitkára, Cseresnyés Péter, a Nemzetgazdasági Minisztérium munkaerőpiacért és képzésért felelős államtitkára, a Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetségének elnöke, valamint a szakszervezeti konföderációk – a LIGA Szakszervezetek, a Munkástanácsok Országos Szövetsége, a Magyar Szakszervezeti Szövetség vezetői - írták alá.

A megállapodás ünnepélyes aláírásakor Pelcz Gábor a Stratosz elnöke és a résztvevő három konföderáció vezetője kapott szót. Mészáros Melinda, a LIGA Szakszervezetek elnöke emlékeztetett arra, hogy már a Munka törvénykönyve megszületését követően felmerült egy ilyen fórum létrehozásának szükségessége, annál is inkább, mert a törvény mind az egyéni, mind a kollektív jogok területén külön szabályozza ezt a területet. Szavaival élve: *„ezek a különbségek nem könnyítették meg az együttműködést a helyi szintű szakszervezetek és a munkáltatók között sem, így az új fórum létrejöttével úgy ítéljük meg, hogy ebben a tekintetben is tovább léphetünk.”* A LIGA Szakszervezetek elnöke hozzátette: *„Tisztességes és korrekt együttműködésre törekszünk a partnereinkkel, ezt az is mutatja, hogy a fórum széles körben hívta meg a tagjai sorába az érintetteket. Pozitív tapasztalatunk volt a VKF keretében megvalósult együttműködés területén, ezt szeretnénk megvalósítani itt is”*.

Az aláírt Együttműködési Megállapodás úgy fogalmaz: a közüzemi szektorban működő vállalatok közötti számos azonosság, és a 2017. évi bértárgyalások sikere az érintetteket arról győzte meg, hogy a nemzeti szintű munkaügyi kapcsolatok rendszerét olyan (szektorális) szinten is formalizálni kell, ahol valamennyi érintett szereplő közös érdekeltisége biztosítható. A Fórum létrehozásának elvi alapja a közszolgáltatások minőségi fenntartása és fejlesztése, a köztulajdon védelme és a nemzetgazdaság versenyképességének erősítése.

A megállapodás aláírásával párhuzamosan a résztvevők elfogadták a KVVF ügyrendjét is. Az ügyrend megerősíti, hogy a KVVF döntés-előkészítő, véleményező és javaslattevő fórum, üléseit évente legalább két alkalommal tartja. A résztvevők abban állapodtak meg, hogy első lépésként előkészítik az új fórum 2018. évi munkatervét.

-k

Szolidaritási nyilatkozat

2018. február 13-án a magyar szakszervezeti konföderációk (ÉSZT, LIGA, MASZSZ, MOSZ, SZEZ) közös nyilatkozatot adtak ki, amelyben támogatásukról biztosítják az önkormányzati hivatalok köztisztviselőinek érdekében sztrájkoló munkavállalókat, szolidárisak a „Kék sztrájk”-kal, és ezen a napon - szolidaritásuk kinyilvánítására - valamilyen kék ruhadarab (szalag) viselésére kérik a tagszervezeteik tagjait.

A magyar szakszervezeti konföderációk szolidárisak a 2018. február 15-én, 16-án és 19-én az önkormányzati hivatalok köztisztviselői érdekében az MKKSZ által szervezett „Kék sztrájk”-ban résztvevő munkavállalókkal!

"A magyarországi szervezett munkavállalók képviselőiben a magyar szakszervezeti konföderációk (ÉSZT, LIGA, MASZSZ, MOSZ, SZEZ) szolidárisak az önkormányzati hivatalok köztisztviselőinek érdekében sztrájkoló munkavállalókkal, szolidárisak a „Kék sztrájk”-kal, és e szolidaritásra kérik tagszervezeteiket is!

A konföderációk támogatják az önkormányzati munkavállalók bérrendezési követeléseit, mert e követelések az önkormányzati szolgáltatások magas színvonalának biztosítását is szolgálják és a megfelelő munkakörülmények megteremtéséhez szükségesek.

Elfogadhatatlannak tartják, hogy a közszolgálatban dolgozó önkormányzati tisztviselők bére 10 éve változatlan, szükségesnek tartják a garantált illetményrendszerben kialakult bérfeszültségek feloldását, a bérintézkedések által nem érintett közszolgálati dolgozók fizetésének rendezését.

A konföderációk kérik tagszervezeteik tagságát, és szimpatizánsaikat, hogy a „Kék sztrájk”-ot szervező MKKSZ kérésének eleget téve szolidaritásukat a meghirdetett napokon valamilyen kék jelzés (pl.: kék szalag, nyakkendő kendő, ruha) viselésével fejezzék ki."

Budapest, 2018. február 13.

Dr. Kuti László, elnök, Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés

Dr. Mészáros Melinda, elnök, Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

Kordás László, elnök, Magyar Szakszervezeti Szövetség

Palkovics Imre, elnök, Munkástanácsok Országos Szövetsége

Földiák András, elnök, Szakszervezetek Együttműködési Fóruma

Évértékelő elnökségi ülés

2018. február 6-án kihelyezett ülést tartott a LIGA Szakszervezetek elnöksége. A szervezet előző évi tevékenységének értékelése és az aktuális kihívások megtárgyalása mellett az Ifjúsági Bizottságba való delegálásokra is sor került.

Az ülés első napirendi pontja keretében a résztvevők döntöttek a LIGA Szakszervezetek Ifjúsági Bizottságába történő delegálásról. A LIGA Elnöksége elfogadta a benyújtott javaslatokat, így a bizottságba az elkövetkező négy évre az alábbi tagok kerültek delegálásra: Dudás Roland (Kelet-Magyarországi LIGA Szakszervezet), Gárgyán Ildikó (Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége), Kucsera Milán (Élelmiszeripari Munkavállalók Független Szakszervezete), Láris Ferenc Tibor (Honvédszakszervezet), Novodonszki András (Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete), Dr. Tóth Judit Mária (Magyar Orvosok Szakszervezete).

Ezt követően a LIGA elnöksége első olvasatban áttekintette a 2017. évben végzett munkáról szóló előterjesztést. A „Beszámoló a LIGA Szakszervezetek Elnökségének 2017. évben végzett tevékenységéről” című szakmai anyag részletezte a szervezet érdekvédelmi-, pályázati, oktatási-, jogi-, és munkavédelmi tevékenységét, beszámolt az elmúlt évben szervezett rendezvényekről és programokról, a szervezés és a taglétszám állapotáról, valamint a nemzetközi és a kommunikációs tevékenységről. Az aktuális érdekvédelmi kérdések megbeszélése során Mészáros Melinda tájékoztatót tartott a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma (KVKF) várható megalakulásáról, és a fórum lehetséges további feladatairól. 2018. február 12-én formálisan is megalakul a KVKF, amelynek a három konföderáció, a LIGA Szakszervezetek, a Munkástanácsok Országos Szövetsége, a Magyar Szakszervezeti Szövetség ágazati szervezetek a tagjai. A LIGA Szakszervezetek részről a vízügy, a villamosenergia-ipar, a posta és a vasúti közlekedés ágazati szervezetei vesznek részt a fórum munkájában. Az elnökség a napirend kapcsán döntést hozott arról, hogy állandó szakértőként Jáger István segíti a LIGA delegáció munkáját. Ő egyben a közúti közlekedésben dolgozó LIGA tagszervezetek érdekeit is megjelenítheti.

Az OKÉT oldalegyeztetéssel kapcsolatban elhangzott, hogy a munkavállalói oldal javaslatot készített az OKÉT munkatervéhez, amelynek során a fórum áttekinti az eddigi béremelésekből kimaradt problémáját, a közszolgálati dolgozók helyzetének különböző aspektusait, valamint elemzi egy esetleges diplomás bérminimum bevezetésének lehetőségeit. A gazdálkodási tájékoztatásról szóló napirendi pont keretében Árkovics István gazdasági alelnök hangsúlyozta, a szervezete gazdasági helyzet stabil, és tájékoztatta az elnökséget a székhelyváltás részleteiről.

A résztvevők az Egyebek napirendi pont keretében mindazokat a kérdéseket áttekintették, amelyek az elmúlt időszakban hatást gyakoroltak a szakszervezetek működésére és külső megítélésére. Külön hangsúlyt kapott a bérhelyzet, amely, annak ellenére, hogy jelentős béremelési megállapodások születtek, a bértorlódások miatt több ágazatban jelenleg is problémát okoz. Részletes szakmai anyag készült az eddigi bértárgyalásokról, amelyek eredményét a LIGA Szakszervezetek elnöke az írott és az elektronikus sajtóban is ismertette.

A kihelyezett ülés második napján a LIGA munkatársai és az elnökség tagjai egyeztettek az aktuális kérdésekről és a jövőbeli, még intenzívebb együttműködés feltételeiről. A résztvevők megállapították, hogy jelentősen javult a szakmai kapcsolattartás az elmúlt évben, és áttekintették a 2018. évre várható feladatokat.

-1-

Bérek

Két számjegyű béremelések

A vállalati szféra legtöbb szereplőjénél már tartanak a bértárgyalások, a cégvilágnak áprilisisig kell döntenie a keresetek rendezéséről. Lapunk információi szerint a legtöbb ágazatban legalább nyolc-, de bizonyos területeken akár hússzázalékos emelést is elfogadhat a munkáltató. Az állami vállalatoknál már ezen a héten érkeznek a magasabb fizetések, valamint az érintettek már a magasabb minimálbéreket kapják. A cégek egyik legnehezebb feladata a bértorlódások kiküszöbölése.

Jellemzően elkezdődtek, több helyen pedig már le is zárultak a bértárgyalások a versenyszférában, a cégek jelentős többsége 10 százalékos körüli fizetésemelést hajthat végre 2018-ban – mondta a Magyar Időknek *Mészáros Melinda*. A LIGA Szakszervezetek elnöke kiemelte: a vállalati szférában április elejéig kell megegyezni, mivel sokan az új üzleti évben hajtják végre a bérfejlesztéseket. A közszférában dolgozók ugyanakkor már ezen a héten megkapják magasabb keresetüket, a cégeknél pedig a minimálbéren, valamint a garantált bérminimumon foglalkoztatottak számíthatnak a kötelezően megemelt összegre.

A részletekkel kapcsolatban a LIGA vezetője kiemelte: a honvédelmi és a rendvédelmi területeken az életpályamodelleknek megfelelő, átlagosan 5 százalékkal magasabb fizetést kapnak februárban a dolgozók. A rendőrség hivatásos állománya esetében azonban ez ténylegesen csak a rendőrök 40-45 százalékát érinti.

Emellett több területen a béren kívüli juttatások köre is bővül. Annak ellenére, hogy ezeken a területeken megtörtént az életpályamodellek bevezetése és a bérek rendezése, a létszámihiány továbbra is gondot okoz, jellemzően a hosszabb kiképzési idő és az ezzel párhuzamosan jelentkező gyors fluktuáció miatt. Az állami cégeknél is érkeznek a héten a magasabb fizetések.

A vasútnál, a Volán-társaságoknál, valamint a postánál és a vízügyi területeken a hároméves, 30 százalékos bérmegállapodásnak köszönhetően az idén további, átlagosan 12 százalékos felzárkóztatást várhatnak a munkavállalók. A differenciálások miatt a különböző

munkakörökben eltérhet az emelés mértéke, ám az alapbérén mindenki érzi a kedvező változást.

A postával kapcsolatban *Mészáros Melinda* arról beszélt, a bértorlódás súlyos problémát okoz, kevés a lehetőség a differenciálásra, hiszen a 30 ezer dolgozó közül mintegy 14 ezer munkavállaló keresetét kellene rendezni ahhoz, hogy az aránytalanságok megszűnjenek, ehhez viszont új ösztönzőrendszereket is be kell vezetni. Ezzel a jelenséggel sok munkáltató nehezen tud megbirkózni.

A versenyszektor bértárgyalásaival kapcsolatban *Mészáros Melinda* jelezte, hogy vegyes a kép, de összességében majdnem minden ágazatban várható 10 százalékos átlagos felzárkóztatás. A munkaerőhiánnyal sújtott élelmiszeriparban, édesiparban például már tavaly is jelentősebb, 10 százalékos emelést kaptak a dolgozók, az idén pedig bizonyos cégeknél akár 20 százalékos keresetbővülést is tapasztalhatnak. A kisebb sütőipari vállalatoknál ugyanakkor ekkora bérfeljesztés nem jellemző, mivel komoly feladatot jelent annak kigazdálkodása, ám átlagosan 5 százalékos rendezésre az itt dolgozók is számíthatnak, elsősorban a piaci verseny miatt.

A 30-40 százalékban állami tulajdonban lévő villamosenergia-szektorban – ahol hagyományosan a nemzetgazdasági átlag felett vannak a bérek – átlagosan 9,5-10 százalékos emelés várható. A LIGA elnöke megjegyezte: ebben az ágazatban nem jellemző a bértorlódás, az aránytalanságokat már korábban megszüntette a munkáltató egy többlépcsős bérendszer kialakításával. Az olajiparban már tavaly megkezdődtek a tárgyalások, ahol a szellemi dolgozókéhoz képest jelentősebben elmarad a fizikai foglalkoztatottak fizetése. A fizikai munkások esetében ezért bizonyos, az ágazatban működő cégeknél a szakszervezetek dolgozónként bruttó 100 ezer forintos rendezésre is javaslatot tettek.

Vegyes képet mutatnak a mezőgazdasági ágazatok, hívta fel lapunk figyelmét *Mészáros Melinda*. A jellemzően állami erdőgazdaságokban, valamint a nemzeti parkoknál tavaly gyakorlatilag elmaradt az emelés, ahol volt, annak mértéke pár százalékot ért csak el. A nemzeti parkoknál a járulékcsoökkentést sem kapták meg a dolgozók. A mezőgazdaság egyéb területein sem volt tavaly nagyobb felzárkóztatás, ugyanakkor az ágazatra még mindig jellemző a szürkefoglalkoztatás, elsősorban a zsebbe adott jövedelmezés. A dohányellátás területén várhatóan 8 százalékos emelés történhet, a többi dohányipari területen legkésőbb áprilisra időzíthetők a megállapodások.

Mészáros Melinda arra figyelmeztetett, hogy az ágazatokon belül a különböző vállalkozásoknál eltérőek a bérezési rendszerek, így a statisztikákban rendelkezésre álló átlagjövedelmek a különböző szektorokban bizonyos esetekben jelentősen eltérnek a valós keresetektől. A LIGA elnöke hozzátette: a fizetésemelések mellett a béren kívüli juttatások körét is bővíti a cégek jelentős része, ugyanakkor a bértorlódás kezelésére sok helyen további megoldásokat kell találni, ráadásul a cégeknek érdekükben állna a szakképzett, régóta a cégnél dolgozó munkavállalójuk megtartása, az elvándorlás csökkentése.

Nagy Kristóf, Magyar Idők

Bővítik a vállalkozások a béren kívüli juttatásokat

Nemcsak az alapbéreket emeli a cégek többsége, de a béren kívül adható juttatások mértéke is nagyobb lehet 2018-ban – nyilatkozták szakszervezeti vezetők a Magyar Időknek. A vállalatok idén jellemzően 200–500 ezer forintos éves kafetériakeretet nyújtanak dolgozóiknak.

Továbbra is népszerű a készpénzben adható kedvezményes, évi 100 ezer forintos juttatás, valamint a Szép-kártya. A kínálat idén bővült a diákhitel-törlesztési elemmel, valamint az albérllet-támogatás feltételei is enyhültek. Sok kis- és középvállalkozás ugyanakkor a kafetéria béresítésével próbálja kigazdálkodni a fizetésemeléseket. A szakszervezetek a bértárgyalások

során szeretnék elérni, hogy mind a juttatási kör, mind a keretösszeg nagyobb legyen 2018-ban.

„Idén a legtöbb vállalkozás a fizetés mellett a béren kívül adható juttatások körét is bővíti, és azok összegét is megemeli” – mondta a Magyar Időknek *Mészáros Melinda*. A LIGA Szakszervezetek elnöke az érdekképviselő területeiről eddig beérkezett információk alapján kiemelte: általánosságban az a jellemző, hogy ahol a bérek emelkednek, ott a kafeériakeret is bővül, jellemzően a versenyszférában.

Az állami közszolgáltató vállalatok közül a postánál a tavalyihoz képest nem változik a juttatási rendszer. A vasúti szállítás területén 9 százalékkal nő a temetési segély, de fél százalékkal magasabb az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás is. Bővült a választható elemek köre a lakhatási támogatással és a diákhitel-törlesztés támogatásával. A LIGA elnöke –kiemelte: a versenyszférában sok helyen még tartanak a bértárgyalások, legkésőbb áprilisig, ám már látszik, hogy a cégek többsége emel, vagy a tavalyi rendszert tartja fenn. Az ugyanakkor nem jellemző, hogy csökkenne a Kafeéria keretösszege.

Mészáros Melinda kérdésünkre kifejtette: a dolgozók választhatnak az adott vállalkozás által nyújtott lehetőségek közül. Egyre népszerűbb elem a nyugdíj- és egészségpénztári hozzájárulás, amely a dolgozók öngondoskodását segíti. Több cég a kafeériakereten felül is ad ilyen jellegű juttatást. Szintén keresett a készpénzben adható évi 100 ezer forintos juttatás, vagy a rekreációs célokat is szolgáló Szép-kártya. A LIGA elnöke hozzátette: a bérek függvényében eltérőek a keretek, de jellemzően 200–500 ezer forint közötti összegre rúg az egy év alatt adható béren kívüli juttatás.

Buzásné Putz Erzsébet, a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezetének elnöke lapunkkal azt közölte, hogy csomagról tárgyalnak a béregyeztetéseken. Nemcsak az alapbérek emelése kerül terítékre, hanem a béren kívüli juttatások köre is. A szakszervezet azt szeretné, ha minél szélesebb kínálatból válogathatnának a munkavállalók. A szakszervezet elnöke felidézte: idén 5 millió forintig adómentes támogatás jár lakáshitel-törlesztésre. A diákhitel törlesztésére szintén nyújthat adómentes keretet a munkáltató, de a tavalyinál magasabb albérlet-támogatás is adható, amelynek feltételei ráadásul egyszerűbbek lettek.

Nagy Kristóf, Magyar Idők

Tagszervezeti hírek

Dunaferr: Ötvenezres alapbéremelés a fizikai dolgozóknak

A heteken át tartó tárgyalássorozatot követően február 15-én a Dunaferr társaságcsoport képviselői és a szakszervezetek delegáltjai példaértékű megállapodást kötöttek a vállalat dolgozóinak 2018. évi bérfejlesztéséről és béren kívüli juttatásairól.

Mint Oláh István, a LIGA Szakszervezetekhez csatlakozott Dunaferr Ifjúsági Szervezet elnöke tájékoztatójában elmondta, a tárgyalás alapját jelentő ambiciózus javaslatot a Dunaferr Ifjúsági Szervezet választmánya dolgozta ki az ősz folyamán, széles körű munkavállalói véleményesondázás eredményeként. A tárgyalások kezdetére sikerült megnyerni a társ-szakszervezet, a Dunaferr DV. Vasas Szakszervezeti Szövetség támogatását is.

A munkáltatónak átnyújtott javaslat szerint a szakszervezetek minden korábbi gyakorlattól eltérően, egységesen 50 000,- Ft/hó alapbéremelést és további szükség szerinti kompenzálást jelöltek meg szükségesnek és elfogadhatónak. Mindez, véleményük szerint, megoldást jelenthet arra, hogy a munkaerő-elvándorlás csökkenjen, és lehetőséget teremthet új és képzett munkavállalók alkalmazására is.

A munkáltató átlag 13%-os alapbérfejlesztést ajánlott, 5-25%-os tartományban differenciálva, amelyben a magasabb alapbéremelés elsősorban a fizikai állományt érintené – azokban a munkakörökben, ahol a leginkább szükséges anyagi juttatással vonzóbbá tenni a feladatkör ellátását.

A számos fordulóból álló egyeztetés során nehezen közeledtek az álláspontok. A szakszervezetek nem adták be a derekukat, mindvégig következetesen, higgadtan álltak ki egymás és a dolgozók ügye mellett, és kezelték az indulatokat, és azokat a törekvéseket, amelyek megpróbálták éket verni közéjük.

A szakszervezetek összehangolt álláspontjának köszönhetően a munkáltató végül változtatott álláspontján, és a Dunaferri Ifjúsági Szervezet által benyújtott javaslatban foglaltakhoz közelítő bérfejlesztésre szánta rá magát.

Ezek szerint a Dunaferriben a 2018. évi alapbérfejlesztés alapvetően személyre szólóan, fix összegben fog megvalósulni. A bérfejlesztés két lépcsőben történik, 2018. január 1-jei, illetve július 1-jei hatállyal.

A fizikai állományú dolgozók az első lépcsőben 30 000 Ft/fő, a második lépcsőben további 20 000 Ft/fő, éves szinten összesen 50 000 Ft/fő, a szellemi állományban dolgozók pedig mindkét lépcsőben 20 000 Ft/fő, összesen 40 000 Ft/fő alapbérfejlesztésben részesülnek.

Mindezeket túl a munkáltató a Dunaferri versenyképességének megőrzése érdekében további 63 millió Ft alapbér-fejlesztési keretet képez abból a célból, hogy további alapbéremeléssel az egyes szervezetek közötti, különösen a fizikai állományban foglalkoztatottak alapbérében mutatkozó elmaradásokat mérsékelje, illetve a termelés szempontjából kulcsfontosságú – elsősorban fizikai – munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat premizálja. Így a munkavállalók egyrészt megkapják az állománycsoportjukra vonatkozó, fix összegű alapbéremelést, másrészt vezetői döntés alapján további alapbéremelésben is részesülhetnek.

A béren kívüli juttatások (egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás, törzsgárda jutalom, étkezési hozzájárulás, iskolakezdési támogatás, a nyugdíjasokat megillető törzsgárda biztosítási kötvénypénz, egyéb nyugdíjas támogatás) 2018-ban 15 %-kal emelkednek. Az alapbérfejlesztés és a juttatások mértékének emelkedése összességében 2018-ra mintegy 20%-os jövedelememelkedést fog jelenteni a Dunaferri dolgozói számára.

„Tárgyalódelegációnk másik tagjával, **Gombos György** alelnökkel egyetemben természetesen elégedettek vagyunk az eredménnyel” – értékelte a megállapodást **Oláh István** elnök. – A javaslatunk kidolgozásában a választmányunk nem csak a gazdasági környezetben zajló folyamatokat és prognózisokat, illetve az általunk képviselt munkavállalók egyéni érdekeit vette figyelembe, hanem vállalatunk, a Dunaferri társaságcsoporthoz jövőbeni eredményességét, fenntartható fejlődésének lehetőségeit is korlátait is szem előtt tartottuk. A bértárgyalás fontos tanulsága, hogy az érdekérvényesítésben a két szakszervezet a kezdetektől mintaszerűen együttműködött. Folyamatos volt az egyeztetés, a tárgyalásokon pedig sziklaszilárdan képviseltük a közösen kialakított álláspontot. Az összefogás és az egység meghozta az áhított sikert.

G.L.

SEWS Magyarország: Új szakszervezeti csoport Móra

2018. január 10-én SEWS Magyarország Kábel Kft.-nél (SEWS-H), a LIGA – Ifjúsági Munkás Érdekvédelmi Szervezetének a munkáltatóval munkaviszonyban álló egyéni tagjai, 99 fő részvételével megalakították a LIGA – Ifjúsági Munkás Érdekvédelmi Szervezetének SEWS – H Szakszervezeti Csoportját. A tagok száma azóta 150-re bővült.

Külön öröm, hogy a csoport a létszámánál fogva reprezentatív, a vállalatnál kollektív szerződés kötésére jogosult. A szervezet megválasztotta tisztségviselőit, a csoport ügyvivő Psórané Szaniszló Szilvia, helyettese Pápainé Kovács Éva lett. A tagság szinte egyhangúan

megválasztotta a szakszervezeti bizottság ügyvivőt, Ivancsics Noémit, Szloboda Kornéliát, Széber Enikót, Bierbaum Ritát.

A Bognár Ferenc a LIGA Szakszervezetek regionális referense, a belépési nyilatkozatokat, a szakszervezeti csoport alakulását igazoló dokumentumokat (jkv., SzMSz), valamint a választott tisztségviselőket, a munkáltató képviselőjének Kenyeres Jenő igazgató úrnak bemutatta.

A csoportalakuló ülés előtt, a magyar (HR) igazgató, valamint az ügyvezető igazgató úr, a japán Watanabe „Ted” Tetsuaki fogadta Bognár Ferenc bemutatkozó látogatását, ahol kölcsönösen kinyilvánították együttműködési szándékukat, az üzemben dolgozó munkavállalók munkaviszonyával, foglalkoztatásával, szociális és gazdasági viszonyaival kapcsolatos érdekeinek és jólétének előmozdítása érdekében.

Köszönetet érdemel a munkáltató pozitív attitűdje, ami nem akadályozta, hanem inkább lehetőséget biztosított a dolgozói számára a csoportalakító ülés megtartásához.

Lafarge Cement Magyarország: Újabb kollektív szerződés

2018. január 16-án írták alá a felek a kollektív szerződés módosítását a Lafarge Cement Magyarország Kft.-nél. Ezzel a módosítással a Baranya Megyei LIGA Szakszervezet (BMLSZ) is bekerült a Lafarge Cement Magyarország Kft. kollektív szerződésének aláírói közé.

A kollektív szerződést a munkáltató részéről Mikita István ügyvezető, Hoffmann Tamás ügyvezető, valamint Garai Gergely HR vezető, az érdekképviselők részéről pedig dr. Kerekes Edit Baranya Megyei LIGA Szakszervezet képviselőjében, valamint Bartl János a Királyegyházi Cementgyár Dolgozóinak Szakszervezete képviselőjében írták alá.

A Baranya Megyei LIGA Szakszervezet (BMLSZ) példaértékűnek tartja mind a munkáltató mind a munkáltatónál már régebb óta működő szakszervezet hozzáállását, mellyel lehetővé tették egy utóbb alakult szakszervezet számára a munkáltatónál érvényben levő hatályos kollektív szerződéshez történő csatlakozást. Sajnos a jogszabályi környezet miatt több cégnél is problémát okoz, és a gyakorlatban meglehetősen nehézkes a munkáltatóknál a KSZ kötést követően alakult szakszervezeteknek a már meglévő, hatályos kollektív szerződéshez aláíró félként csatlakozniuk.

BMLSZ rövid időn belül már második alkalommal ír alá utólagosan alakult szakszervezetként kollektív szerződést. (Az első cég az EBSH Kft. volt, ahol 2017. augusztusában írták alá a KSZ módosítást hasonló módon.) Mindez jól példázza, hogy a rendezett munkaügyi kapcsolatok pozitív irányba alakulásának hátterében nem kizárólagosan a jogi szabályozás áll, hanem a vállalati kultúra fejlettsége, valamint a vállalatvezetés és HR menedzsment felkészültsége is kiemelt szerepet kap ennek alakításában. Jól példázza a Lafarge Cement Magyarország Kft. KSZ módosítása is azt, hogy vannak munkáltatók, akik nem zárkóznak el az érdekvédelemmel való együttműködéstől, fontosnak tartják a rendezett munkaügyi kapcsolatok alakítását és képesek meglátni az érdekvédelmi oldalban a szakmai együttműködés lehetőségét.

A Baranya Megyei LIGA Szakszervezet 2015-ben alakított szakszervezeti csoportot a Lafarge Cement Magyarország Kft.-nél. A csoportalakítás akkori kezdeményezője id. Miedziak Miroslaw elmondta: *„Kezdetben számos nehézséggel kellett szembenéznie mind a szakszervezetnek, mind a munkáltatónak. Eleinte több kérdésben sem sikerült konszenzusra jutnunk, ami tovább gyengítette a munkaügyi kapcsolatok rendezettségét. A Lafarge Cement Magyarország Kft.-nél szinte az indulás óta működött szakszervezet, a Királyegyházi Cementgyár Dolgozóinak Szakszervezete, ez a szakszervezet kötötte annak idején a jelenleg hatályos KSZ-t is. Nekünk, a Baranya Megyei LIGA Szakszervezetnek a kezdetektől fogva*

szándékunk volt, hogy aláírójává váljunk ennek a KSZ-nek, de azt is tudtuk, hogy ez nem fog egyik napról a másikra megtörténni.”

A jelenlegi KSZ aláírása felé vezető úton áttörést jelentett, hogy 2017 júniusában megkezdték a felek a vállalati érdekegyeztetést immáron intézményesített formában. Ezen az érdekegyeztető ülésen került napirendre először a Baranya Megyei LIGA Szakszervezet csatlakozása szerződő félként a hatályos kollektív szerződéshez. Ekkor még nem foglaltak állást a szerződő felek ebben a kérdésben, de a munkáltató jelzést tett arra, hogy nem zárkózik el a KSZ ez irányú módosítása elől. A fordulópontot követően több egyeztetésre is sor került 2017. ősz folyamán egyrészt a munkáltatóval, másrészt a szerződést kötő Cementgyári Dolgozók Szakszervezetével. Ezeknek az egyeztetéseknek az eredményeként került sor a jelenlegi KSZ módosítás aláírására.

Hollósi Richárd a Baranya Megyei LIGA Szakszervezet csoportüggyvivője fentieket kiegészítve elmondta: „A KSZ kötési képességünk, reprezentativitásunk már a megalakulásunkkor megvolt, többek között ez a tény, valamint a szakszervezeti tagság elvárása is indokolta a kezdeményezésünket. Miután 2017 októberében a munkáltató KSZ módosítás aláírását hivatalosan is lehetővé tette számunkra, ezt követően egyeztetést folytattunk az akkor érvényben lévő KSZ-t aláíró szakszervezet vezetőjével. A másik szakszervezet támogatásának megszerzését követően került sor az egységes szerkezetbe foglalt szerződésmódosítás elkészítésére, majd aláírására.”

BMLSZ álláspontja továbbra is az, hogy mikroszinten a rendezett munkaügyi kapcsolatok fenntartását illetve kialakítását nagymértékben elősegítik a munkáltatók azáltal, hogy nem akadályokat gördítenek az érdekvédelmi oldal irányába, hanem együttműködően viszonyulnak hozzá, felismerve a szakszervezetekben a partnerség lehetőségét. Előremutató az a hozzáállás, amit immáron a Lafarge Cement Magyarország Kft. munkáltatónál is sikerült megtapasztalni, miszerint a munkáltató nyitott hozzáállása jelentős mértékben megkönnyíti a felek álláspontjainak közelítését, a konszenzusos megoldások megtalálását. A Baranya Megyei LIGA Szakszervezet bízik abban, hogy a munkáltatók nyitott hozzáállása, valamint a érdekképviselet színvonalának növelése által az együttműködés említett példái egyre inkább teret tudnak nyerni a jövőben.

K.E.

ContiTech: Lezárult a makói konfliktus

A ContiTech makói üzemében lezárult a munkáltató és a szakszervezetek közötti konfliktus. A bérrendszer átalakítására a munkavállalók többsége igent mondott; január elsejétől összességében 6 százalékos alaphérfeljesztést kapnak a dolgozók.

Mint arról már korábban beszámoltuk, tavaly év végén a Makói Gumiipari Szakszervezet kifogásolta a ContiTech Fluid üzemében a tervezett bérrendszer átalakítását, mondván, ez a dolgozók átverése. A ContiTech Dolgozók Független Szakszervezete viszont a bérrendszer átalakítása mellett kardoskodott, mondván, ha a prémium az alaphér része lesz, akkor azt a munkáltató a későbbiekben már nem vonhatja el.

A hérfeljesztéssel járó viták 2018. január 19-én zárultak le. A 2018. évi hérfeljesztésről megállapodás született, amely szerint az alaphérfeljesztés 6% lett. Erre még rá kell számolni a területenkénti további Prémium átalakítást is.

A munkáltató és az egyik szakszervezet (illetve a a szakszervezetek közötti vita talán legérdekesebb kérdése az volt, hogy jó, hogy a szakszervezetek mit akarnak, de mit akarnak valójában a dolgozók? Ennek kiderítése érdekében a ContiTech Dolgozók Független Szakszervezete (CDFSZ) január elején felmérést végzett a makói munkavállalók között. A felmérésnek eredménye a következő lett:

1300 főt kérdeztek meg a makói munkavállalók közül, akiket érintett a 40 százalékról 20 százalékra történő prémium átalakítás (A prémium egy részének alapbéresítése). A válaszadók száma 1100 volt, amiből 81 százalék azt nyilatkozta, hogy jó lenne, ha bevezetésre kerülne Makón is a prémiumrendszer átalakítása. A felmérés nagymértékben hozzájárult ahhoz, hogy a vállalat végül is végrehajtotta a korábbi terveket.

2018.január elsejétől Vácon a 30-ról 20 százalékra, míg Makón a 40-ről 20 százalékra csökkent a prémiumként adható összeg (a 10, illetve 20 százalék az alpbérbe lett beépítve). Vácon a 30 % prémiumrendszerben dolgozó munkavállalók további 6-7 % alpbéremelést kaptak, míg Makón 13-14 % alpbéremelést.

Balázs Norbert, a CDFSZ elnöke pozitívan értékeli a változásokat. Szerinte így a munkavállalóknak nőtt az alpbére és nagymértékben csökkent az elvehető bére. „Van olyan területünk, ahol a bizonytalan (elvehető) éves prémium 1, 2 millió forintról 715 ezer forintra csökkent, de Vácon is 900 ezer forintról 513 ezer forintra csökkent. Véleményem szerint ez egy jó irány, így a dolgozók jobban járnak. Amit alpbéresítünk, azt már nem lehet elvenni”.

MTSZSZ: Évnyitó rendezvény

Az elmúlt évek hagyományait folytatva január utolsó pénteken a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSZSZ) megtartotta évnyitó rendezvényét. Buzásné Putz Erzsébet elmondta, a legtöbb vállalatnál, ahol a szakszervezetük jelen van, már megszülettek a bérmegállapodások. A rendezvényen az érdekképviselő elnöke, Buzásné Putz Erzsébet ismertette a már megkötött bérmegállapodásokat a versenyszféra és a közszolgáltató vállalatokra egyaránt, illetve bemutatta az MTSZSZ 2018-ra tervezett szakmai és családi programjait.

Bérmegállapodás a MÁV-csoport vállalatainál

2018 januárjában a MÁV-csoport vállalatainál megszülettek a bérmegállapodások. A Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezetének több javaslata is bekerült a bérfeljesztések elemi közé, amely javaslatokkal tovább javulhat a munkavállalók helyzete.

A megállapodások szerint – amelyek alapját a tavalyi évben kötött 3 évre szóló bérmegállapodás adta – valamennyi, nem vezető beosztásban lévő munkavállaló részesül alanyi jogú bérfeljesztésben, melynek mértéke 9 -12 százalék között alakul, illetve a munkavállalók jelentős része differenciált bérfeljesztésben részesül.

A megállapodásban foglaltak nyomán 25 százalékkal emelkedhet a kérhető munkabérelőleg összege, több mint 9 százalékkal az adómentesen adható temetési segélyek összege. A diplomás „minimálbér” főiskolai végzettség után 11,11; egyetemi végzettség esetén 13,33 százalékkal emelkedik.

Az Önkéntes nyugdíjpénztári tagság esetén 2018. január 1-jétől a munkavállaló alpbérének 3,5 százalékát a munkáltató adja: ez félszázalékos növekedést jelent a tavalyi évhez képest. A Választható Béren Kívüli Javadalmazás (VBKJ) összege változatlan maradt, viszont két elemmel bővült a választható elemek köre, ez a lakhatási támogatás és a diákhitel törlesztés.

A MÁV-csoport egyes vállalatainál születtek kiegészítő bérrendezések is. A MÁV Zrt.-ben a szakszervezetek a vasúti járművezetők balesetmentességét ösztönző bérpótlék biztosítására kötött megállapodást változatlan feltételekkel további egy évre, 2018. december 31-ig meghosszabbították, illetve több munkakörben magasabb munkaköri kategóriába kerültek munkavállalók.

MÁV-START Zrt.-nél a jegyvizsgáló és a vezető jegyvizsgáló munkakört betöltő munkavállalók 12 százalékos alpbéremelésben részesültek. A személyszállítási ügyeletesek, a személyzetirányítók és a bevétel-ellenőrzési területen dolgozók béremelkedésének mértéke az átlagnál magasabb szintű.

A MÁV Szolgáltató Központnál is kerültek munkavállalók magasabb munkaköri kategóriába, illetve az egyedi differenciálás mértéke a magasabb bérkategóriákban magasabb százalékos emelést tett lehetővé. Ez főként informatikai területen dolgozókat érintett, de ezeket a lépéseket a munkaerőpiac indokolja a jelentős létszámhiány miatt.

Buzásné Putz Erzsébet utalt arra is, hogy a Rail Cargo Hungáriánál még a tavalyi év decemberében lezajlottak és le is zárultak a bértárgyalások. Itt munkaköri kategóriánként eltérő, de mindenkit érintő alanyi jogú bérfejlesztés valósult meg. Ennek alapján az árufuvarozó vállalatnál 10, 8, illetve 6 százalékos emelkedésben részesültek a munkavállalók. (A nem vezető beosztású dolgozók még tavaly karácsony előtt egyszeri 45 000 forintos kifizetésben részesültek.)

Itt a Választható Béren Kívüli Javadalmazás (VBKJ) összege változatlanul 450 ezer Ft / év maradt, az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés mértéke havonta 3 %-ra emelkedett, továbbá bevezetésre került az önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés, amelynek mértéke havonta 1 %-ának megfelelő összeg.

Bérmegállapodás a BKV Zrt.-nél

A Fővárosi Közgyűlés elfogadta a szakszervezetek a BKV-val, január elején megkötött bérmegállapodását, amely alapján a bérfejlesztés átlagos mértéke 12 %, amelyből 5 % alaphéremelés, 7 % bérfelzárkóztatás formájában valósul meg a hiányszakmák területére.

Emelkedik a jutalomalap 12 százalékkal, valamint az egyes munkakörök órábérére is a villamosvezetőké 20 Ft / óra, még a metróvezetőké 22 Ft / óra összegekkel.

Bérmegállapodás a versenyszféra vállalatainál

A kecskeméti Mercedes Benz-nél 2016 végén két évre szóló bérmegállapodást kötött a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete, amely alapján az idei évben az alacsonyabb bérezésű munkakörökben garantált 7 % béremelés valósul meg, a magasabb bérezésű munkakörökben a 7 % megoszlik a garantált és a differenciált béremelésre. A Kafetéria összege 10 ezer, míg a kollektív célprémium értéke 20 ezer forinttal emelkedik.

A Kühne + Nagel vállalatnál, átlagos 20 százalékos béremelés valósul meg a cégnél eltöltött munkaviszony és a minőségi munkavégzés figyelembevételével.

A gyáli Eisberg Kft-nél a munkavállalóknak egy bérezési kategóriával emelkedik a fizetésük, ez 5-8 százalék emelkedést jelent számukra automatikusan, ezen felül 90 főnek további 10 százalékkal, még 30 főnek további 15 százalékkal növekszik a bére. Teljesítményhez kötötten 15–20 ezer forint a további bérjutatás, és 15 000 forintos bérpótlék is bevezetésre kerül. Az irodai dolgozók 5 % emelést kaptak.

Buzásné Putz Erzsébet hozzátette, több vállalatnál még folyamatban vannak a bértárgyalások.

(Az MTSZSZ tájékoztatói alapján)

MÉDOSZ: Stratégiai együttműködés a NAK-val

2018. február 13-án a vidék megtartó erejének növelése érdekében stratégiai együttműködést kötött a Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete (MÉDOSZ) a Nemzeti Agrárgazdasági Kamarával (NAK). Az egyezés révén tovább javulhatnak az agráriumban dolgozók munkafeltételei.

Zászlós Tibor, az NAK mezőgazdaságért felelős alelnöke Budapesten a megállapodás aláírásakor elmondta, hogy szorosabbra kívánják fűzni a kamara és a szakszervezet között már évek óta meglévő együttműködést. Közös célnak nevezte a stabil munkalehetőségeket feltételező vidéki életminőség-javulást, ezzel a vidék megtartó erejének növelését. Megjegyezte, hogy a mezőgazdaságban és az élelmiszeriparban a növekvő foglalkoztatási tendencia mellett megjelent a munkaerőhiány. A munkaerő bővítése és megtartása egyik

fontos eszközének nevezte a szakképzést, és hangsúlyozta, hogy ezen a területen szorosabban működnek majd együtt a tervek szerint.

Fontos ez a mostani egyezség, mert több területen is azonosak a céljaink, a törekvéseink. Ilyen például a MÉDOSZ által is kiemelten kezelt munkavédelem – mondta a kamara részéről a megállapodást szentesítő Zászlós Tibor, a NAK mezőgazdaságért felelős országos alelnöke. – E téren a kamara 2017 őszén munkavédelmi roadshow-t bonyolított le, amelynek keretein belül felhívtuk tagjaink és közvetve a náluk dolgozó munkavállalók figyelmét a biztonságos munkavégzés fontosságára. – Bízunk abban, hogy a MÉDOSZ-szal közös tevékenységünk révén tovább javul a morális környezet és tovább csökken a munkabalesetek száma is. Hiszen nagyon fontos, hogy a „Mindenkit hazavárnak” szlogen ne csak szlogen maradjon – jegyezte meg a kamarai alelnök. Zászlós Tibor elmondta, a kamara más területen is magáénak érzi a tagjaiknál dolgozók problémáit, így a NAK fontosnak tartja, hogy az étel- és ital-feldolgozásban, étel- és ital-iparban is tiszta munkaviszonyok legyenek. Ez pedig, mint megjegyezte, biztonságot ad a munkavállalóknak, így hosszú távon maradhatnak az agráriumban.

A másik aláíró fél, dr. Huiber Tibor MÉDOSZ elnök a közös munka egyik legfontosabb elemének tartotta a stabil, rendezett munkaügyi kapcsolatok biztosítását, de szavai szerint a munkavédelem, munkajog és a nemzetközi kapcsolatok területén is segítséget jelent az együttműködés. A MÉDOSZ elnöke azt emelte ki, hogy a szakszervezet korábban munkavédelmi és munkajogi kérdésekben többször segítette tanácsaival a NAK-ot. Mint mondta, reméli, hogy a most hivatalossá lett kapcsolat a minden lényegi munkakörülményt szabályozó kollektív szerződések mezőgazdaságban való – még jelentősebb – elterjedéséhez is hozzájárulhat. Úgy vélte, ugyancsak része lehet az együttműködésnek, hogy a falugazdászokat is felvértezzék munkavédelmi ismeretekkel, akik így ezeket a tudnivalókat továbbadhatják a velük szoros kapcsolatban lévő gazdálkodóknak.

A karkedvezményes nyugdíjrendszer után

Egészség vagy korai nyugdíjazás

A probléma

A karkedvezményes nyugdíjrendszer megszüntetésére úgy került sor, hogy a jogalkotó elmulasztotta kezelni azoknak a munkavállalóknak a problémáját, akik önhibájukon kívül már nem tudtak további jogszerző időt szerezni. Ennek következményeként előfordulhat, hogy az adott munkavállalónak már csak néhány napja hiányzik ahhoz, hogy plusz egy év karkedvezményt kapjon. Ennél is nagyobb problémát jelent, hogy a régi rendszer úgy szűnt meg, hogy semmi nem lépett a helyébe, így támogatás nélkül maradtak azok a munkavállalók, akik különösen megterhelő munkakörülmények között dolgoznak.

A megoldási javaslat

A LIGA Szakszervezetek elkötelezett ezeknek a problémáknak a kezelésében, ezért a társkonföderációk szakértőivel egy javaslatcsomagot dolgozott ki. Erre alapozva a karkedvezmény megszűnése óta folyamatos tárgyalások folynak a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán. Az egyeztetések eddig döntően a munkavállalói és munkáltatói oldal között bizottsági szinten zajlottak. Ezt a munkát jelentős mértékben segítették a kormány foglalkoztatás-egészségügyi szakértői is. A bizottsági ülések során számos elvi kérdésben sikerült megegyezésre jutni, azonban a fennmaradó kérdésekben való

továblépéshez már elengedhetetlenül szükséges a kormány álláspontjának megismerése. Ezt az igényt egyetértve a munkáltatói oldallal többször jeleztük a kormánynak.

Az elmúlt hetekben a sajtóban megjelent híradások jelentős várakozást keltettek a munkavállalók körében, azonban számos félreértést is okoztak. Emiatt a LIGA Szakszervezetek szükségesnek tartja a legfontosabb alapkérdések tisztázását.

Ennek első eleme a régi rendszer tisztességes lezárása a töredékidők elismerésével. A megoldási javaslat lényege, hogy lehetővé kellene tenni az érintett munkavállalóknak egy egyeztetési eljárás kezdeményezését. Ez hasonló módon történne a jelenleg is működő szolgálati idő és járulékbefizetési egyeztetéshez. Ennek során a töredékidők részarányos beszámításával egyéenként meg lehetne állapítani a jogosultsági időt.

A következő kérdés, hogy egyáltalán szükség van-e bármilyen új rendszerre vagy a munkavédelmi jogszabályok keretén belül is kezelhető a probléma. Az egyeztetések fontos eredménye, hogy egyetértés alakult ki abban a tekintetben, hogy vannak olyan konkrét munkakörök ahol az átlagnál jóval nagyobb az egészségkárosodás veszélye. Emiatt a munkavédelmi szabályok betartása mellett is szükség van ezeknek a munkavállalóknak a fokozott védelemre.

Ez az a pont, ahol élesen elválik egymástól a régi karkedvezmény és az új elképzelés logikája. Az új rendszer lényege ugyanis az az alapelv, hogy az egészségkárosodást sem pénzzel sem nyugdíjkedvezménnyel nem lehet megváltani. Elfogadhatatlan az a korábbi szemlélet, hogy semmit nem teszünk az egészségkárosodás megelőzése érdekében, majd nyugdíjkedvezménnyel „jutalmazzuk” azokat, akik elérik a korhatárt. Az új rendszert viszont egy olyan egészségmegőrző program, mely optimális esetben megvédi a munkavállalókat az egészségkárosodástól, és lehetővé teszi számukra a többi munkavállalóhoz hasonló pálya befutását.

További lényeges eltérés, hogy a karkedvezmény alapja a munkaköri besorolás volt az új program pedig a konkrét munkahelyeken veszélyeztetett munkavállalókat támogatná. Elég nyilvánvaló ugyanis, hogy a különböző munkahelyeken jelentősen eltérhetnek egymástól a munkakörülmények ugyanazon munkakörök esetében is.

Fontos kérdés, hogy milyen módon történik a veszélyeztetett munkavállalók kiválogatása. Erre a kérdésre is sikerült választ adni a bizottsági munka során. A résztvevők egyetértettek abban, hogy egy egységes módszertan alapján a munkáltatóktól független, államilag ellenőrzött szakértői vizsgálatot kell elvégezni az összes munkahelyen. Ennek során a fizikai, pszichikai ergonomiai, környezeti tényezők összessége alapján dölne el, hogy egy munkavállaló bekerül-e a fokozott védelemre szoruló kategóriába. Ezzel arra a kérdésre is választ adtunk, hogy itt – a közhiedelemmel ellentétben – nem csak ipari problémáról van szó. Ez a vizsgálat a közzsférán át, a szolgáltatásokon keresztül az összes munkahelyet lefedné.

Fontos eredmény, hogy a kidolgozott eljárásrend biztosítja a vizsgálat során az érintettek képviseletét, elsősorban a szakszervezeteken keresztül. Mind a munkavállaló, mind a munkáltató érdekét szolgálja, hogy technológia, munkavédelmi fejlesztések esetén, egy újabb vizsgálat során, az adott munkahely kikerülhet a rendszerből! Ezt az biztosítja, hogy a vizsgálat időközönként megismétlésre kerül.

Ezek után arra a kérdésre kell választ adni, hogy milyen védelemben részesülnek a rendszerbe bekerült munkavállalók. Ennek keretén belül külön kell választani az egészségkárosodás megelőzése érdekében megteendő intézkedéseket és az esetleges károsodás bekövetkezése utáni segítségnyújtást.

Az első csoportba tartoznak azok a Munka törvénykönyve módosítását is igénylő, javaslatok melyek a veszélyeztető munkakörülmények közti munkavégzés időtartamának csökkentésével előznék meg az egészségkárosodást. Ide tartozik pl. a túlmunka elrendelésének teljes tilalma, a munkaközi szünet beillesztése a fizetett munkaidőbe. A regenerálódást szolgálná ezeknél a munkavállalóknál egy külön pótszabadság bevezetése. Nem elhanyagolható, hogy a kiszámítható munkaidő és munkabeosztás valamint a szabadidő növekedése kedvezően hatna a családi életre is, ami viszont pozitív hatással lenne a munkavállaló egészségére is.

Jelen pillanatban a munkáltatók ezeket a javaslatokat nem támogatják. Véleményünk szerint nincs szükség törvényi kötelezésre, mivel a munkáltatók saját hatáskörben meg tudják tenni a szükséges védelmi intézkedést.

Minden erőfeszítés ellenére is előfordulhat, hogy egy idő után a munkavállaló már nem képes megfelelő szinten ellátni munkáját. Ebben az esetben támogatni kell az esetleges átképzését és a más munkakörben történő foglalkoztatását. Alapesetben ez a továbbfoglalkoztatás az eredeti munkáltatónál valósulna meg. Amennyiben ez nem lehetséges, akkor ez egy másik munkáltatónál történne. Az erre vállalkozó munkáltatókat anyagilag is ösztönözni kell. „Végső” esetben néhány évvel a nyugdíjkorhatár előtt előállhat olyan helyzet, hogy már nem lehetséges, vagy már nem racionális az átképzés, illetve a továbbfoglalkoztatás. Ilyenkor a korhatár eléréséig egy megfelelő keresetpótló juttatást kell biztosítani a munkavállalónak.

Nem szabad elhallgatni, hogy ezekre a támogatásokra azok a munkavállalók lennének jogosultak, akik megfelelő időt eltöltöttek a védett / támogatott munkakörökben / munkahelyeken. Annak érdekében, hogy az idősebb munkavállalók is részesülhessenek támogatásban, meg kell teremteni a jogosultsági idő visszamenőleges elismerésének lehetőségét azok érdekében, akik már hosszabb idő óta dolgoznak a védendő kategóriába bekerült konkrét munkahelyen.

Természetesen a támogató intézkedések pénzbe kerülnek, ezért nem kerülhető meg az a kérdés, hogy ki finanszírozza ezeket. A LIGA Szakszervezetek szerint erre egyértelmű a válasz, fizessenek azok a munkáltatók, aki társadalmi szükséglet kielégítése vagy gazdasági előnyszerzés miatt veszélyeztetett munkavállalókat foglalkoztatnak. Az elképzelés az, hogy a rendszerbe került munkavállalók után a munkáltatók havonta jutalékot fizetnek be a Magyar Államkincstárba, a munkavállaló nevesített számlájára. A nevesítés azért fontos mivel így lehet a foglalkoztató váltások során az összesített jogszerező időt nyilvántartani. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a halmozottan befizetett összegre a konkrét munkavállalónak jogosultsága keletkezne. A kifizetések szolidaritási alapon történnének annak a javára, aki rászorul. Az alapot egy háromoldalú felügyelő testület kezelné. Az alapból lehetne támogatni a „szakmaváltást” és az ebbe a kategóriába tartozók foglalkoztatását.

A munkáltatói oldal a plusz járulékfizetést nem támogatja. Elképzelésük szerint a jelenleg fizetett járulékból kellene elkülöníteni egy részt, mely egy létrehozandó balesetbiztosítási alapba kerülne. Erre a minden munkáltató által finanszírozott alapra terhelnék a kockázatos kategóriába tartozó munkavállalóknak járó támogatásokat.

Kitekintés a nyugdíjrendszer átalakítására

Nem tartozik szorosan a fent részletezett egészségmegőrző programhoz, de fontos beszélni a LIGA Szakszervezetek Programjában szereplő rugalmas nyugdíjhatár koncepcióról és a két elképzelés egymáshoz való viszonyáról. A korhatár előtti nyugdíjba vonulási lehetőségek kiélezték a magyar nyugdíjrendszer egyik legnagyobb problémáját, a túlzott korhatár-központúságot. Jelenleg még a hosszú szolgálati idővel rendelkezőknek sincs lehetőségük az egyéni élethelyzetüknek megfelelően dönteniük a nyugdíjazás időpontjáról.

A javaslat lényege, hogy a munkavállalók a korhatár előtt néhány évvel szabadon dönthetnének arról, hogy – vállalva a szolgálati időtől és a hátralevő évektől függő veszteséget – nyugdíjba mennek, vagy tovább dolgoznak. A rendszer jól tudná kezelni a kockázatos munkakörben dolgozó foglalkoztathatóságukat elvesztő munkavállalók problémáját is. Az egészségmegőrző program alapján kapott keresetpótló juttatás kompenzálhatná a nyugdíjvesztést.

Hasonló funkciót tölthetnének be azok a vállalati rendszerek, melyeket a munkáltatók önkéntesen működtethetnének a nehéz munkakörülmények között dolgozó, de a kockázatos kategóriából kimaradó munkavállalók számára.

Figyelembe véve, hogy a munkavállalók döntő része nem tartozik a fenti két kategóriába, számukra az öngondoskodás támogatási rendszerének átalakítása jelenthet megoldást. Az állami támogatás növelése mellett lehetővé kell tenni a különféle öngondoskodási formák, így az önkéntes nyugdíjpénztár, a nyugdíj előtakarékossági számla rugalmas, korhatár előtti igénybevételét.

A további félreértések elkerülése érdekében fontos hangsúlyozni, hogy az egészségmegőrző program egy nem túl széles veszélyeztetett csoport védelmét és támogatását szolgálná. Az esetleges egészségkárosodás elkerülése érdekében azonnal hozzá kell kezdeni a megvalósításhoz. A rugalmas nyugdíjkorhatár elképzelés viszont egy olyan, minden munkavállalót érintő rendszerszintű változtatás, melynek megvalósítása csak jelentős társadalmi és politikai konszenzussal lehetséges.

Horváth Lajos

Munkavédelem

Ha röpködnek a mínuszok...

Február utolsó hetére rekord hideget jeleznek a meteorológusok. A hideg idő kötelezettséget ró a munkáltatókra: plusz pihenőidőt, fűtést, meleg teát, védőruházatot, sőt adott esetben munka alóli felmentést is biztosítaniuk kell a munkavállalók számára. A munkavállaló ugyanis csak a munkaerejét bocsátja bérfizetés ellenében a munkáltató rendelkezésére, és nem az egészségét.

A hideg emberi szervezetre gyakorolt hatásai

A hideg munkakörnyezetben végzett munka veszélyét elsősorban a szövetek helyi lehülése (főként a végtagokon, orron, fülön), illetve az ebből következő diszkomfort és fagyási sérülések jelentik. A hideg hatására érösszehúzódás, érszűkület alakul ki a hidegnek kitett területeken. Ez a védekező mechanizmus a későbbiekben azonban káros következményekkel

is járhat, mivel a tartós érszűkület következtében csökken az adott terület oxigén- és tápanyagellátása, amely fagyási sérülésekhez vezethet.

A rendkívül hideg környezet fáradtságot okozhat, fokozhatja a végtagok remegését, valamint csökkentheti a kéz szorítóerejét, mindezek hozzájárulhatnak a balesetveszélyes helyzetek kialakulásához is. A tartósan alacsony hőmérsékleten dolgozók körében a hűléses megbetegedések, a légúti- és reumás ártalmak is gyakoriak. A hideg hatására a már megnyugodott légzőszervi- és szív- érrendszeri megbetegedések is fellángolhatnak, egyes kórképek súlyosbodhatnak (pl. asztma, kéz-kar vibrációs szindróma, ízületi megbetegedések). A szélsőségesen hideg időjárási körülmények között a munkavégzés megfelelő védelem hiányában a hőegyensúly felborulása miatt fokozatosan kimerüléshez és ún. hidegártalmak kialakulásához vezethet.

Főbb tünetei: fáradtság, szederjes (cyanotikus) vagy sápadt (viaszos) bőr, az ideg-izomműködés elégtelensége (görcsök, zsibbadás, bizsergés stb.), kitágult pupilla, mentális zavar, eszméletvesztés, majd a légzés és a keringés lelassulása, működészavara következhet be.

Munkáltatói kötelezettségek hideg idő esetén

Volt már olyan eset, hogy a munkavállaló jelezte, termoszt kér, amiben az általa otthon lefőzött teát a munkahelyre tudná vinni, de elutasították. Vajon jogos ez a munkáltatói magatartás? Lássuk, hogy mi mindent kell biztosítania munkáltatónak, ha zord az idő.

Plusz pihenőidő

Hidegnek minősülő munkahelyeken munkaszervezéssel kell biztosítani, hogy óránként legalább 5, de legfeljebb 10 perces (szélsőségesen hideg időjárási körülményeknél akár hosszabb időtartamban) pihenőidő beiktatása történjen. A pihenőidőt a környezethez képest melegebb (lehetőleg fűtött, komfortzónába eső), megfelelő ülőalkalmatossággal ellátott pihenőhelyen töltsék el a munkavállalók. A szabadtéri munkahely hidegnek minősül, ha a várható napi középhőmérséklet a munkaidő felénél hosszabb időtartamban a +4 °C -ot nem éri el.

Megfelelő fűtőtest

A fűtőtestek megválasztásánál és elhelyezésénél gondoskodni kell arról, hogy azok ne idézhessék elő a munkahely/pihenőhely levegőjének szennyezését, illetve a munkavállalók túlzott felmelegedését. A gázkészülékek használata nem veszélyeztetheti a munkavállalók egészségét és biztonságát. Égéstermék-elvezetés nélküli gázkészülékek (például propán-bután palackkal üzemelő "szieszta kályhák", hőszugárzók) nem alkalmazhatók közvetlen természetes szellőzés nélküli helyiségben, illetve alvás, pihenés céljára is szolgáló helyiségben, valamint a gépjárművek belső terében.

Az égéstermék összetevői közül a legveszélyesebb mérgező gáz a szén-monoxid (CO). Veszélyességét fokozza, hogy színtelen, szagtalan: jelenléte az emberi érzékszervekkel nem észlelhető! Ilyen okok miatt sajnos több halálos munkabaleset is bekövetkezett már.

Meleg tea

A hidegnek minősülő munkahelyeken meleg (+50 Celsius-fok hőmérsékletű) teát is kell biztosítani a munkavállalók számára, a higiénés követelmények betartásával (személyenként és egyéni használatra kiadott ivópoharak stb.). A tea ízesítéséhez cukrot, illetve édesítőszerrel kell biztosítani.

Védőruházat

A kockázatértékelés eredményei alapján hideg elleni védőruha/védőeszköz (pl. meleg sapka,

téliestített védőkabát vagy téliesített védőmellény, hideg elleni védőkesztyű, bélelt munkavédelmi bakancs stb.) biztosítása válhat szükségessé. Figyelembe kell venni a munka-, védőruházat/védőeszköz viseléséből adódó többletmegeterhelést, a mozgást, látást és hallást (kommunikációt) korlátozó hatását is.

A munka jellegére (például könnyű, közepesen nehéz vagy nehéz fizikai munka) és a dolgozók általános egészségi állapotára, tapasztalatára is tekintettel kell lenni a védőeszközök juttatásakor, amelyhez a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosának véleményét is ki kell kérni.

Munkavégzés alóli felmentés

Hideg környezetben, azaz a külön jogszabályok szerint hidegnek minősülő munkahelyeken végzett munka terhesek és fiatalok számára tiltott. A munkát végző dolgozók figyelmét pedig fel kell hívni arra, hogy bármilyen egészségi állapotukkal összefüggő panasz, rosszullét, valamint sérülés esetén a tevékenységet azonnal hagyják abba, és gondoskodni kell arról, hogy szükség esetén igénybe vehessék a munkahelyi elsősegélynyújtást vagy az orvosi ellátást.

"A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné" - áll a munkavédelemről szóló törvényben.

Ez a "téli időjárási viszonyok miatt" általában csak szélsőségesen hideg (extrém) időjárási körülmények között fordulhat elő, ha a munkáltató nem biztosítja a kockázatértékelés alapján szükséges egyéni védőeszközöket és a hideg munkakörnyezet kedvezőtlen hatásainak megelőzését szolgáló egyéb megelőző intézkedéseket (mint már fent megírtuk: melegítő ital, pihenőidők beiktatása stb.).

(A cikk a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkafelügyeleti Főosztályának, illetve Miskéri László munkavédelmi szakértő anyagai alapján készült.)

Szolgáltatások

Amit a LIGA tagkártyákról tudni kell

Már évekkal ezelőtt megszületett az a gondolat, hogy a LIGA konföderáció tagjainak egységes tagkártyával kell rendelkezniük, tehát ne a tagszervezetek külön-külön intézzék a kártyákat, hanem a konföderáció. Azt gondoltuk, ezzel egyrészt tehermentesíteni lehetne a tagszakszervezeteket, másrészt így a nagyobb létszám - nagyobb kedvezmény elv alapján, jobb kondíciókat tudunk a tagság részére biztosítani.

Az még jobb lenne – folytattuk a tervezést – ha mindez minimálisan terhelné meg a tagszervezetek pénzügyi lehetőségeit is, és a költségek fedezésére szponzorokat találnánk. Először egy biztosítóval és egy bankkal tárgyaltunk, de sok egyeztetés után szükségesnek tartottunk egy harmadik fél felé elmozdulni. Végül, a 2017 első félévében megkötött együttműködési megállapodás értelmében, az OTP Bank támogatja a konföderációs tagkártyák legyártását. Ezt követően egyeztettük a tagszakszervezetekkel, hogy ki mennyi, és milyen kártyát szeretne. Természetesen sok igény jelentkezett, ami miatt a kártyák legyártása folyamatosan csúszott. Igényként jelentkezett a név és tagszakszervezet nevének feltüntetése mellett a tagszakszervezetek egyedi lógójának fekete-fehérben, valamint a saját tagszakszervezetének egyedi azonosítójának feltüntetése is. Nem volt egyszerű munka

mindezt összehangolni, de 2017 szeptemberére közel 70 000 db tagkártya megrendelést sikerült leadnunk a nyomdának. Ennek a mennyiségnek a nagyobb része már a tagságnál van.

Ezúton is szeretnénk tájékoztatni azon tagszakszervezeteket, akik még nem vették át 2017 szeptemberéig leadott kártyájukat, hogy a LIGA székházában meg tudják tenni!

2018 decemberében egy új nyomdával kötöttünk megállapodást, hogy a meglévő 32 000 biankó (nevesítés nélküli) tagkártyákat személyesítse meg részünkre. (A megállapodást 2017 decemberének utolsó napjaiban tudtuk aláírni, a 2018. január 3-án leadott 2089 db kártya már utórendelésként lett leadva.) 2018 februárjának második felében további 1800 kártyaigény érkezett hozzánk. Az új nyomda gyorsan és megbízhatóan dolgozik, így a február közepén leadott kártya-mennyiség 3 nap alatt kész lett! Ezeket a kártyákat szintén át lehet venni a LIGA székházban! (2018 márciusára további 600 db kártya igényt kaptunk eddig.)

2018. február 19-én az a döntés született, hogy a tagszervezeteknek az igényekkel együtt a tagkártya megszemélyesítésének díját is egyben kell elküldeni a szolgáltatások@liganet.hu címre. A megszemélyesítés díja 50 Ft/ kártya. Ezt az összeget a 11713005-20063913 kell átutalni a "Tagkártya-díj" valamint a kártyamennyiség feltüntetésével. Aki valamiért nem kapta meg, kérem, írjon nekünk, és átküldjük. A megrendeléshez készítettünk egy Excel táblázatot. Kérjük, hogy ezt használjátok, mert az egységes táblázat használata nagyon megkönnyíti a munkánkat!

A szolgáltatási csomagjainkat visszamenőlegesen a korábbi évekre is aktualizáltuk, és egyeztetünk a szolgáltatókkal. Mivel az esetek 95 százalékában határozatlan idejű szerződést kötöttünk, a korábbi szolgáltatókhoz is lehet fordulni! Ezúton szeretnénk kérni mindenkit, hogy panasz esetén forduljanak bizalommal hozzánk! A terveinkről annyit, hogy a szolgáltatási területen szeretnénk növelni a kulturális lehetőségeket, bővíteni a mobilszolgáltatói palettánkat, és szeretnénk újratárgyalni a Vodafone Flotta 2 megállapodást. Nemrég megállapodást kötöttünk a HungaryCard-dal, amely megállapodás értelmében 25-75 százalékkal olcsóbban tudjuk kiváltani a Plusz és Basic turisztikai kártyákat.

Nagy érdeklődés övezi a tagszervezeteink körében a MOL kártyákat is. 2018 februárjáig 11 300 igénylést adtunk le, és eddig 10 300 kártyát postázott a MOL. Fontos elmondani, hogy sok esetben azért késlekedtek a kártyák, mert javítani kellett a bevitt adatokat. Ha az illető nem csatolta az igénylőlapot, vagy nem írta lá, esetleg nem adott meg e-mail címet, a rendszer nem tudta kezelni a kérését! A legjellemzőbb hiba a duplikáció volt, amikor is egy e-mail címmel többen adtak le igénylést.

Most már elmondhatjuk, hogy az összes hibakódot javítottuk, akiknek folyamatban van az igénylése, az hamarosan MOL kártyához jut. Egyetlen problémát nem tudtunk eddig kezelni, ez pedig az, hogy ha valaki Cafetériás kártyával tankol, akkor nem fogadják a LIGA MOL kártyát, ugyanis a MOL rendszere úgy van beállítva, hogy két kedvezménykártyát egyszerre nem fogadhat el.

T.P. - B.N.

Hírlevél. A LIGA Szakszervezetek tájékoztatója.

Felelős kiadó: Doszpolyné dr. Mészáros Melinda elnök.

Szerkeszti: Kozák László

LIGA Szakszervezetek 1112 Budapest, Sasadi út 170.

www.LIGAnet.hu