



Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés

MIT VESZÍTHETÜNK?

A 2011. évben mind az ágazati szintű munkáltatói szövetséggel, mind a helyi munkáltatókkal (egy-két kivételtől eltekintve) korrekt együttműködésünk volt.

Ismereteink és reményeink szerint ez így marad a jövőben is.

Mind országos szinten, mind ágazati szinten a munkáltatók kinyilatkozták: készek az együttműködésre és erős szakszervezetben érdekeltek.

Ugyanakkor kormányzati oldalról az Mt. módosítás – amely már önmagában is munkavállaló és szakszervezet ellenes – kapcsán további munkavállalói és szakszervezet ellenes intézkedések készülnek. Erre tekintettel automatikusan felértékelődik a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés.

Ebben a helyzetben tudatosítani kell a tagjainkban, valamennyi munkavállalóban, hogy milyen érték a VKSZ, annak esetleges elvesztése milyen komoly közvetlen és közvetett hátrányokat jelent Nekik.

Hiszünk abban, hogy a VKSZ megmarad, de épp ezért listát csináltunk arról a veszteségről, ami a feltételezett (de nem megengedett) elvesztésekor sújtana minket.

Lehetnek olyan veszteség elemek, amelyek egyből érnek bennünket, és lehetnek olyanok, amelyeket ideig-óráig a helyi kollektív szerződések még kompenzálni tudnak. A VKSZ elvesztése azonban a helyi kollektív szerződések stabilitását is erőteljesen megkérdőjelezheti. Ime a lista:

1. Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása

a) Tárgyi feltételek biztosítása: - az új Mt. semmilyen kötelezettséget nem ír elő a munkáltató számára, a tárgyi feltételek biztosítására.

A VKSZ a helyi szakszervezetek számára ingyenesen biztosítja a helyiségeket, a közlekedést, a távközlés lehetőségét, internet és e-mail szolgáltatást, a postaköltségek térítését, felhívásaik, tájékoztatóik közzétételi lehetőségét, a vagyonőrzést és a tagdíjak levonását.

b) Információk biztosítása: - az új Mt. ugyan lehetőséget ad a szakszervezeteknek, hogy a munkáltatótól tájékoztatást kérjenek, de azokat minden esetben külön-külön kérni kell és a törvény a munkáltatónak széleskörű mérlegelési lehetőséget ad, hogy mely információkat adja meg és melyeket tagadja meg.

A VKSZ ezzel szemben tételesen felsorolja az információs témákat és azok időütemezését, amelyeket a munkáltató köteles átadni úgy a helyi, mint az ágazati szakszervezetek számára.

c) Munkaidő kedvezmény és rendkívüli fizetett szabadság: - az új Mt. gyakorlatilag megszünteti a munkaidő-kedvezményt. Az 1000 fő alatti taglétszámmal rendelkező szakszervezet esetében ez, egy fő havi munkaidejének 10%-át jelenti (18 óra). Az oktatási célra használható rendkívüli szabadság Mt. szintű szabályozása megszűnik.

A VKSZ ezzel szemben biztosítja a jelenleg hatályos Mt. szerinti 3 tag után havi 2 óra munkaidő-kedvezményt és fizetett képzési szabadságot.

d) Pénzügyi támogatás: - a VKSZ elvesztése esetén az ágazati szakszervezet elesik az átlagos létszám alapján fizetett 2500,- Ft/fő/év, illetve a segélyezési célra biztosított további 1000,- Ft/fő/év támogatástól, melyet a munkáltatók fizetnek az ágazati szakszervezetek számára. Ez több tízmillió forintot jelent évente!

2. Foglalkoztatási kérdésekre vonatkozó megállapodás

A VKSZ-ben a munkáltatók kötelezettséget vállalnak foglalkoztatási megállapodás megkötésére, melynek keretében kiszervezések, létszámleépítések során a megállapodásban pénzügyi és fedezeti garanciákat vállalnak, illetve a humánus megoldásokat részesítik előnyben. Az új Mt. a szakszervezetek számára semmilyen jogot nem biztosít a csoportos létszám leépítések esetére. A VKSZ elvesztése így érzékeny veszteség lenne az esetleg bekövetkező kiszervezések és létszám leépítések során.

3. A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések

a) Írásbeli kötelezettség: - az új Mt. az írásbeli kötelezettséget csak a munkaszerződések estére írja elő.

A VKSZ alapján minden díjazással járó utasítást a munkáltató köteles írásba foglalni.

b) Felmondási korlátok: - az új Mt. jelentős mértékben szűkítette azon esetek számát, amikor a munkáltató nem (felmondási tilalom), vagy csak különösen indokolt esetben (felmondási korlátozás) mondhat fel. A VKSZ ezzel szemben tartalmaz három olyan esetet, amikor a munkáltató csak különösen indokolt esetben mondhat fel; - 4 vagy több eltartottról gondoskodó munkavállaló; - 10 év munkáltató által elismert iparági munkaviszony esetén; - pályakezdő a próbaidőt követő 9 hónapig.

c) Felmondási idő: - az új Mt. a felmondási idők tekintetében ugyan nem tartalmaz eltérést a jelenleg hatályos Mt-hez képest, de a VKSZ elvesztése esetén a 10 évet meghaladó munkaviszony esetén 5 és 30 nap közötti, 15 év munkaviszony után már egyértelműen 30 nap a veszteség.

d) Felmentés a munkavégzés alól: - az új MT. a munkáltató általi rendes felmondás esetére a felmondási 50%-a mértékéig kötelezi a munkáltatót, hogy a munkavállalót felmentse a munkavégzés alól.

A VKSZ ezzel szemben 75%, illetve nyugdíjba vonulás esetén 100% mértékig kötelezi a munkáltatót a felmentésre. Ez azt jelenti, hogy munkavállalót munkavégzési kötelezettség nélkül megilleti az erre az időre járó bére/távolléti díja.

e) Végkielégítés: - az új Mt-ben a végkielégítés mértéke nem változik a hatályos Mt-ben meghatározott mértékhez képest, de átlagkereset helyett távolléti díjjal kell számolni.

A VKSZ elvesztése esetén a végkielégítés időtartama gyakorlatilag a felére csökken; 10 év munkaviszony után 6 hónap helyett 3 hónap; 20 év munkaviszony után 10 hónap helyett 5 hónap; 25 év munkaviszony után 12 hónap helyett 6 hónap végkielégítés jár.

f) Korengedményes nyugdíj: - a parlament előtt lévő törvényjavaslat 2012. január elsejével megszünteti a korengedményes nyugdíj intézményét. Jogszabályi háttér nélkül a VKSZ szabály sem alkalmazható. A VKSZ felmondása esetén az a lehetőség is elveszik, hogy ezt az intézményt átalakítsuk, egy ún. „rendelkezési állományban” tartó rendszerré.

4. Munkaidő, pihenőidő

- a) **Munkaidő-keret, munkarendek:** - a VKSZ elvesztése azt eredményezi, – a helyi KSZ-k felmondása esetén – hogy a munkáltató szinte kénye kedve szerint állapíthatja meg a munkarendet, a munkaidő-beosztást. Az új Mt. alig korlátozza a munkáltatót ezek kialakításában, a munkaidő-keret megállapításában és bevezet egy új fogalmat, az elszámolási időszakot, amellyel még a törvényben meglévő csekély munkaidő-keretre vonatkozó szabály is kijátszhatóvá válik.
- b) **Rendkívüli munkaidő:** - a VKSZ elvesztése azt eredményezi, hogy a túlórák elrendelésének a mértéke és jogcíme tekintetében megszűnik a mindkét fél számára előnyt jelentő szabályozás. Ennek következtében a munkáltató a törvényben meghatározottak szerint saját maga alakítja ezen szabályokat.
- c) **Pótszabadságok:** - a VKSZ elvesztése során az alábbi pótszabadságoktól esnek el a munkavállalók;
- Váltóműszakozás – 5 nap
 - Készenléti munka – 3 nap
 - 200 túlóra – 1 nap
 - 250 túlóra további – 1 nap
 - Házasságkötés – 2 nap
 - Gyermekszületés – 3 nap
- d) **Szabadság kiadása:** - az új Mt. szerint a munkáltató csak 7 nap szabadságot köteles a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadni.
A VKSZ ezzel szemben a szabadság 50%-a mértékéig biztosítja ezt a jogot a munkavállaló számára.

5. A munka díjazása

- a) **Éjszakai pótlék, műszak pótlék:** - az új Mt. jelentősen csökkenti a pótlékok mértékét. A VKSZ elvesztése esetén csak a törvényi mértékek kötik a munkáltatót.
- Éjszakai pótlék: - 15% - ez nem változik, a VKSZ 20%-ot tartalmaz, ez 5% veszteség.
 - Délutáni pótlék: - megszűnik, a VKSZ 20%-ot tartalmaz, ez 20% veszteség.
 - Váltó műszak: - csak a 18 és 06 óra közötti időre jár 30%,
A VKSZ: - délutáni műszak 20%
 - éjszakai műszak 40%, ez átlag 15% veszteség.
 - Megszakítás nélküli váltó műszak: - megszűnik, csak a 18 és 06 óra közötti időre jár 30%, a VKSZ ezzel szemben 45% általánypótlékot ír elő, ez 30% veszteség.
- b) **Túlóra pótlékok:** - az új Mt. jelentősen csökkenti a pótlékok mértékét. A VKSZ elvesztése esetén csak a törvényi mértékek kötik a munkáltatót.
- Napi munkaidőt, vagy munkaidő-keretet meghaladó túlóra:
Mt. szerint: 50% vagy pihenő idő – a munkáltató dönti el,
VKSZ szerint: 1-2óra 50%; 3-4 óra 70%; 4 felett 100%.
 - Heti pihenőnapon végzett túlóra:
Mt. szerint: 100% vagy 50% + szabadidő – a munkáltató dönti el,
VKSZ szerint: 125% vagy 50% + szabadidő.

- Munkaszüneti napon végzett túlóra:
Mt. szerint: 100% vagy 50% + szabadidő,
VKSZ szerint: távolléti díj +125% vagy távolléti díj+50%+szabadnap.
- c) Készenlét díjazása:**
 - Mt. szerint: 20% díj jár,
 - VKSZ szerint: munkanapon 25%; pihenő és munkaszüneti napon 30%.
- d) Ügyelet díjazása:**
 - Mt. szerint: 40%, 50% ha az ügyelet ideje alatt a munkával töltött idő nem határozható meg,
 - VKSZ szerint: munkanapon 40%; pihenő és munkaszüneti napon 45%.
- e) Távolléti díj számítása:** - az új Mt. megváltoztatja a távolléti díj számításának módját, kimarad a túlmunkáért járó díj arányosított beszámítása.
A VKSZ a jelenleg hatályos Mt-hez képest is nagyobb mértékben teszi kötelezővé a műszakpótlékok és túlóra díjak beszámítását.
- f) Betegszabadság:** - az új Mt. szerint a betegszabadság idejére a távolléti díj 70%-a jár.
A VKSZ szerint a távolléti díj 85%-a jár.
- g) 13. havi fizetés:** - A VKSZ elvesztésével erre nincs a továbbiakban garancia.

6. Szociális juttatások

- a) Nyugdíjpénztári hozzájárulás:** - a munkáltató által fizetendő 4,5% hozzájárulás garanciája elveszik a VKSZ elvesztése során.
- b) Önszegélyező pénztári hozzájárulás:** - a munkáltató által fizetendő 2000 Ft/hó hozzájárulás garanciája elveszik a VKSZ elvesztése során.
- c)** A VKSZ elvesztése azt is jelenti, hogy az ágazati bérmegállapodás megkötése is ellehetetlenülhet, amelynek következtében a jóléti juttatások reálértéken tartása sem tud megvalósulni.
- d)** Az új Mt. az üzemi tanácsokat megfosztja a jóléti ingatlanok tekintetében az együttdöntési joguktól. A VKSZ elvesztése azt is jelenti, hogy a jóléti ingatlanok, privatizáció során történő értékesítése esetén a szakszervezet elveszti hozzájárulási jogát.

**Minden munkavállaló ismerje meg, és legyen a fejében, milyen értékeket jelent a VKSZ!
Ez az alapvető feltétele annak, hogy ha kell, meg tudjuk védeni!**

Együtt erősebbek vagyunk!

