

Tisztelt Titkár/Elnök Asszony/Úr!

Ezúton adnék egy tájékoztatást és a végén egy szavazást kérnek Tőletek.

Tájékoztatás

2011. év meglehetősen nehéz év volt.

A kormány egyoldalúan megszüntette az OÉT-et.

A kormány 2011. május 27-én a Széll Kálmán Terv részeként kialakította álláspontját a Munka Törvénykönyvét illetően, valamint a korengedményes nyugdíjazás kérdésében.

A szakszervezetek felhívására sem történt tárgyalás, ezért sztrájkfelhívásokra, utcai demonstrációkra, valamint útlezárásokra került sor. A LIGA 2011. augusztus 31-i nemzetközi konferenciáját követően a hat konföderáció az ILO-hoz fordult, sérelmezve a Munka Törvénykönyv ILO irányelveket is sértő paragrafusait. Többszöri kezdeményezés ellenére még a versenyszférás érdekegyeztető fórum sem jött létre, az nem formalizálódott. (Az OKÉT a közsféra érdekegyeztető fóruma 2011-ben sok gonddal ugyan, de működőképes maradt.)

A tüntetések, demonstrációk és az ILO levele nyomán, nem hivatalos jelleggel, és mind a tárgyalóasztali játékszabályok, mind a szakszervezeti belső érdekegyeztetési folyamatok szempontjából – tisztázatlan körülmények között – de folyt érdekegyeztetés. Ezen a konföderációk közül a LIGA, MSZOSZ, és a Munkástanács vett részt. A munkáltatók közül képvisleti rendszerben valamennyi ott volt, a kormányzat részéről pedig hol államtitkári, hol miniszteri, hol miniszterelnöki jelenlét volt.

Legkülönbözőbb érdekvégyesítési eszközök alkalmazásának hatására most egy közbelső állapotban vagyunk, több mint 700 módosító indítvány érkezett a parlament asztalára, és mindezekből nem tudni, hogy a végszavazás során – 2011. december 12-én – mi fog kisülni.

Amit tudunk, a kormány közzétette 2011. augusztus végén –az általa preferált – Mt. módosítást. Különböző puha és kemény eszközökkel ez idáig sikerült olyan módosításokat elérni, melyet várhatóan a kormány is hozzátesz a már 700 képviselői módosító indítványhoz. Az általunk ismert várható változások a következők:

Az új Munka Törvénykönyv változásai a tárgyalások eredményeként

Az új Mt. tervezet júliusi nyilvánosságra kerülését követően – a szakszervezetek tárgyalást kérészőző magatartásának következtében – több forduló tárgyalás sorozat vette kezdetét.

E tárgyalások eredményének egy része már az Országgyűlés elé kerülő törvényjavaslatban is tükröződik, egy részüket pedig módosító indítványok formájában a kormány terjeszti elő. Jelen elemzés a teljesség igénye nélkül igyekszik bemutatni a változásokat az eredeti júliusi tervezet és a törvényjavaslat, valamint a háromoldalú megállapodás tükrében.

A munkavállalókat közvetlenül érintő jogok és kötelezettségek:

1. A személyhez fűződő jogok kedvezően változtak; a munkavállalónak csak a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása ellenőrizhető, továbbá rögzítésre került, hogy a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.
2. A munkaviszony létesítése során a munkaszerződésben rögzíteni kell a munkavégzés helyét is.
3. A munkaszerződés teljesítése körében a munkáltató kötelezettségei kiegészült; az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek követelményével, valamint az időszakos, ingyenes alkalmassági vizsgálat kötelezettségével.
4. A hátrányos jogkövetkezmények fejezet több ponton változott:
 - A vagyoni jellegű joghátrány maximum 1 havi alaplábér lehet a tervezet szerinti 6 havi helyett.
 - Változás, hogy a munkaviszony megszüntetés indokaként megjelölt kötelezettség nem szolgálhat egyéb jogkövetkezmény indokaként.
 - Hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni csak a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül lehet a tervezett 30nap helyett.
5. A munkaszerződés módosítás kiegészült; a kötelező béremelés estei közé felvételre került a közeli hozzátartozó ápolása, gondozása során igénybe vett fizetés nélküli szabadság.
6. A munkaviszony megszűnése esetei közé bekerült az az eset, ha a munkáltató értékesítés, átalakulás útján már nem az Mt. hatálya alá tartozik. Ebben az esetben ki kell fizetni a munkavállalóknak a felmondási időre járó díjat.
7. A munkaviszony megszüntetés esetében kötelező lesz az indoklás. Az indoklásból világosan ki kell tűnnie a megszüntetés okának. Az indok valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevőnek kell bizonyítania. A tervezettel ellentétben, munkáltatói felmondás esetén az indoklási kötelezettség és a bizonyítási teher a munkáltatót terheli.
8. A tervezettel ellentétben ismét szabályozásra kerültek a felmondási tilalmak, valamint a felmondási korlát a védett korúak esetében (5évvel a nyugdíjkorhatár előtt). A tervezet ilyen szabályt egyáltalán nem tartalmazott!

9. A végkielégítés szabályai kiegészültek a védett korúak emelt végkielégítésével; a rendes végkielégítés 5 év munkaviszony esetén +1 havi; 5-15 év munkaviszony esetén +2 havi; 15-25 év munkaviszony esetén +3 havi távolléti díjjal egészül ki.
10. A munkaközi szünetet a munkáltató úgy köteles kiadni, hogy egyszer 20 perc egybefüggően biztosított legyen, a tervezettel ellentétben ahol ez csak 15 perc volt.
11. Rendkívüli munkaidő mértéke teljes munkaidő esetén évi 250 óra lehet, az évnél rövidebb vagy részmunkaidő esetén arányosítási kötelezettséget ír elő a törvényjavaslat. Kollektív szerződés is csak évi 300 óra rendkívüli munkaidőt írhat elő. A tervezetben 300 óra elrendelhető mérték szerepelt, arányosítási kötelezettség nélkül, valamint a kollektív szerződés 400 órát írhatott elő.
12. A szabadság mértékét a tervezet csökkentette. A tárgyalások eredményeként a törvényjavaslat a jelenleg hatályos Mt. szerinti mértéket rögzíti.
13. A szabadság kiadása; a munkavállaló 7 nappal rendelkezhet a tervezett 5-el szemben; a munkáltató köteles egybefüggően legalább 14 napot kiadni a tervezett 10 nappal szemben. Kikerült a törvényjavaslatból az a tervezett szabály, amely a munkaviszony megszüntetésekor az időarányosnál több szabadság kiadása után visszakövetelhetővé tette az érte kifizetett díjat.
14. A munkáltató munkaidő nyilvántartási kötelezettsége szigorodott; kötelező a napra kész nyilvántartás.
15. A bérpótlékok mértéke sajnos nem változott, de a felek megállapodtak abban, hogy emiatt bércsökkenés nem lehet. *(azt nem tudom, hogy ezt a kinyilatkozáson felül mi garantálja?)*
16. A felek megállapodtak, hogy a túlóráért túlórapótlék fizetési kötelezettség terheli a munkáltatót, szabadidő csak akkor adható, ha a munkáltató és a munkavállaló ebben állapodik meg. *(ezt még át kell vezetni a törvényjavaslaton!)*
17. Kártérítés: a munkavállalói kártérítés mértéke, gondatlan károkozás esetén maximum 4 havi távolléti díj lehet, a tervezet szerinti teljes kártérítési kötelezettséggel szemben.

Kollektív jogok:

Ezen jogok azért bírnak nagy jelentőséggel, mert a tervezet, de még törvényjavaslat is a munkavállalókat megfosztotta volna attól, hogy jogaik érvényesítése és érdekeik képviselése érdekében, hatékony szakszervezeteket hozzanak létre, illetve működtessenek.

1. A munkáltató biztosítja a szakszervezetek számára, érdekképviselési célra a munkáltató helyiségeinek használatát megállapodás alapján. A törvényjavaslatban ilyen szabály nem is szerepelt.

2. A tisztségviselői védelem és munkaidő-kedvezmény a képviselettel rendelkező valamennyi szakszervezetet megilleti. A törvényjavaslatban csak a kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek szerepeltek.
3. Munkajogi védelemben részesíthető tisztségviselők száma nőtt a törvényjavaslatban szereplő mértékhez képest.
 - A törvényjavaslatban szereplő mérték: ezer fő munkavállalói létszámig 1 fő; kétezer főig 2 fő; négyezer főig 3 fő; négyezer főt meghaladó létszámig 4 fő.
 - A megállapodás szerint: ötszáz főig 1 fő; ezer főig 2 fő; kétezer főig 3 fő; négyezer főig 4 fő; négyezer fő felett 5 fő.

Ez a tisztségviselői védelem a képviselettel rendelkező szakszervezeteket illeti meg.

4. A munkaidő-kedvezmény mértéke módosult; a törvényjavaslatban csak a munkajogi védelemben részesülő tisztségviselő munkaidejének 10%-a szerepelt. A megállapodás értelmében a szakszervezetet minden két szakszervezeti tag után havi egy óra munkaidő-kedvezmény illeti meg.
5. A munkaidő-kedvezmény igénybevételéről a szakszervezet jogosult dönteni, az általa megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A törvényjavaslatban szereplő munkaidő-kedvezményt csak a munkajogi védelemben részesülő, korlátozott számú munkavállaló vehette volna igénybe.
6. A tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. Évi XXIX. Törvény hatályban tartásáról állapodtak meg a felek. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató továbbra is köteles a munkavállaló nyilatkozata alapján a szakszervezeti tagdíjat levonni és azt térítésmentesen átutalni a szakszervezet számára.

Hiányolom, illetve nincs információm a köztulajdonban álló munkáltatókat és az ott működő szakszervezeteket sújtó korlátozások megváltoztatásáról, sorsáról! Ez továbbra is neuralgikus pontja számunkra a megállapodás elfogadásának.

Ma kiküldtük a 2011. december 2-án aláírt megállapodást (csatoltan újra megküldjük). Erről azt lehet tudni, hogy a tárgyalások során igazából egy fő kritikus kérdés maradt fenn, ez pedig a kollektív jogok kérdése. Ez a megállapodás tehát ennek a lezárása.

Tisztelt Titkár/Elnök Asszony/Úr!

Személyesen úgy gondolom, hogy a kormány mindent megtett annak érdekében, hogy a szakszervezetek irányában „oszd meg és uralkodj” lépéseket tegyen, és míg magát a

tárgyalást a kormány titkosította, addig a rendelkezésére álló média eszközökkel befolyásolta a közvéleményt.

Az sem volt szerencsés, hogy a négy éve húzódó vasutas vitára a kormány közvetlenül a Mt. tárgyalási szakasz vége felé tett engedményeket. Információm szerint az emberek véleménye meglehetősen szerteágazó. Sok függ attól, hogy ismerik-e a részleteket, avagy sem, továbbá attól is, hogy kinek mi a politikai meggyőződése.

Az EVDSZ-nek, mint testületnek azonban döntenie kell, kérem, hogy a két feltett kérdésre igennel, vagy nemmel szavazzatok.

1. A Munka Törvénykönyvének végső állapota nem ismert, ugyanakkor a három konföderáció által elért eddigi eredményeket tudomásul veszem.
2. A három konföderáció (LIGA, MSZOSZ, Munkástanácsok) által elért eredményeket nem tartom elégségesnek, szervezetem kész további érdekérvényesítő lépéseket tenni annak érdekében, hogy a helyzet megváltozzon. (Sztrájk, utcai demonstrációk, útlezárás stb.)

Szavazataitokat legkésőbb holnap 14 órára küldjétek meg az evdsz@mvm.hu –ra!

Köszönettel:

Gál Rezső
EVDSZ elnök