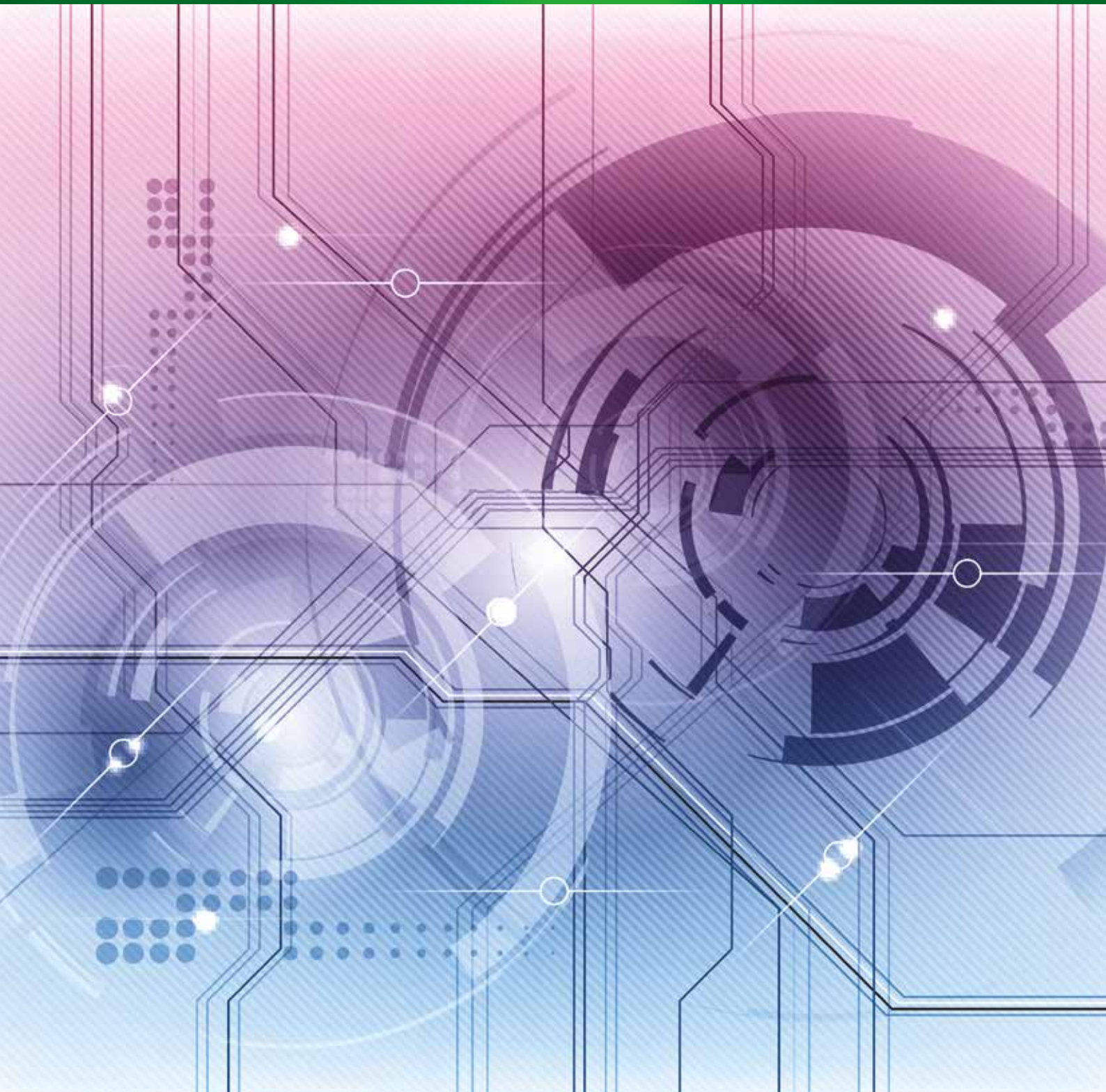


Gúla



A kreatív mérnökök és technikusok lapja

Események a műszaki élet világából / Munkavállalói hírek / Érdekvédelem / Rendezvények



**Támogasd adód 1%-ával
a Mérnökök és Technikusok
Egymásért Alapítványt**

1%

Kérjük, segítsd Te is a Mérnökök és Technikusok Egymásért Alapítványt, amelynek célja a hátrányos helyzetben lévő tagok és családjuk támogatása.

Adószámunk: 18647615-1-42

Köszönjük, ha a személyi jövedelemadód 1%-át az MTSZSZ alapítványának ajánlod fel.



30 éves

a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

Harminc évvel ezelőtt 1990. február 24-én a Budapesti Műszaki Egyetem épületében egy 72 főből álló műszaki értelmiségi csoport megalakította a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezetét, az 1945-49 között működő MMTSZSZ jogutódjaként. Rövid időn belül számos vállalatnál alakultak meg a tagcsoportok. Napjainkra az ország egyik legjelentősebb szakszervezetévé vált. Több mint 12.000 taggal, 65 vállalatnál látja el a dolgozók érdekvédelmi tevékenységét a közszolgáltató, illetve a versenyszféra cégeinél. Az innováció, a szakmai alapú érdekképviselet és a hitelesség az, amely jellemezte az elmúlt három évtizedet.

ERRŐL ÍRTUNK....

5 éve (2015 / 2)

- MTSZSZ – Mercedes Benz Manufacturing találkozó
- Bemutatkozik két új főállású kollégánk Kása Attila és Novodonszki András
- II. MTSZSZ Horgászverseny
- Tudnivalók a GYED / GYES után vagy mellett a munkába visszatérők számára
- Veszélyben a vasútőrök
- „Férfi 40” népszavazási kezdeményezés

10 éve (2010 / 2)

- 16. Mérnök - Technikus Bál
- Új Kollektív Szerződés született a Pestlőrinc-Pestszentimre Egészségügyi Szolgáltató Nonprofit Kiemelten Közhasznú Kht-nél
- Disznótoros Miskolcon
- Rail Cargo Hungaria Üzemi Tanács választás eredményei
- Kispályás labdarúgótorna Mátészalkán

15 éve (2005. április – május)

- Az első mérnök - Leonardo Da Vinci a Szabó Ervin Könyvtárban
- Műszakik a Dunán
- 2005 – A fizika éve
- Az MTSZSZ reprezentativitásának kálváriája...
- Magyarország lemaradt a mérnök és természettudományos képzésben

25 éve (1995 / április)

- Az ALCOA-KÖFÉM-nél is megszületett a Kollektív Szerződés
- Báloztunk, a rendezvény díszvendége Lotz Károly miniszter
- Míg élsz, egyre tanulj, és soha abba ne hagyd
- A szakszervezetekkel folytatott tárgyalások gyorsítását szorgalmazza a MÁV



Kiadja:
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete
1087 Budapest Kerepesi út 3.
www.mtszsz.hu

Felelős kiadó: Buzásné Putz Erzsébet
Készült: A-Z Stúdió Kft.

2020.

Kedves Kollégák!

Hetek óta a koronavírus elleni védekezés, a munkahelyek megtartása és a dolgozók anyagi helyzetének biztosítása áll a feladatok középpontjában az MTSZSZ tevékenységében.

Felelős szerepe van az érdekvédelemnek ezekben a nehéz napokban.

Folyamatosan tájékoztatjuk a tagjainkat a védekezés módjáról, felhívjuk a figyelmet a helyes magatartásra információs csatornáink mindegyikén, valamint közvetlenül telefonon, email üzenetekben, messengeren. Plakátokat készítettünk és tesszük nyilvánossá az ország egész területén.

Rendelkezésre állunk jogászaink közreműködésével a munkajogi kérdések megválaszolására, a munkaszerződések változásaiban a segítség nyújtására.

Az MTSZSZ 65 vállalatánál március végén és április elején is felmérést végeztünk a munkáltatással kapcsolatos intézkedésekről. Az autóipari cégeknél folyamatosan állt le a termelés, elsősorban alkatrész és megrendelés hiányában, amely kihat valamennyi autóipari beszállítói cégre is. Leállt egy időre az Opel szentgotthárdi gyára, a kecskeméti Mercedes és mellette a Kühne-Nagel, a Continental és a bonyhádi Schaeffer gyár.



Ugyanakkor a közszolgáltatásban az MTSZSZ által érintett MÁV vállalatcsoport és a fővárosi üzemeltetésű BKK, BKV és BKÜ járatainak száma jelentősen csökkent, a nemzeti közúti forgalom leállt.

Mindezek nehéz helyzetbe hozták a munkáltatókat és a munkavállalókat egyaránt. Ez a helyzet drasztikusan beleszól az eddig kialakult munkarendbe, több helyen az éves szabadság terhére állnak, vagy állásidőn vannak a munkavállalók, de előfordul fizetetlen szabadság igénybevétele is.

A Mérnökök és Technikusok Szakszervezete számára fontos, hogy a tagjai munkahelye megtartásra kerüljön, ennek érdekében több vállalattal kötöttünk megállapodást rész munkaidő bevezetéséről, vagy a vírus helyzet idejére közös teherviselésről, amely a munkavállalók számára még elfogadható.

Tagságunk nagy része a közszolgáltatásban, - közlekedésben, egészségügyben - még ebben a vész helyzetben is dolgozik, nekik igyekszünk segíteni a munkabeosztással, munkába járással kapcsolatos kérdésekben, az otthoni - home office - munkavégzés feltételeinek biztosításában.

Remélve, hogy mihamarabb túl leszünk ezen a krízis helyzeten, kívánok mindenkinek jó egészséget, kitartást, türelmet.

Vigyázzatok magatokra!

**Buzásné Putz Erzsébet
elnök**

A szakszervezetek megkerülhetetlenek a munkahelyek megőrzésében

Több százezer munkahely van vagy került veszélybe a kialakult járványügyi vész helyzet miatt. A kormányzat, a szakszervezetek, illetve a munkaadók is keresik a megoldási lehetőségeket, hogy az emberek rövid és hosszú távú foglalkoztatása biztosított legyen, hiszen csak közösen érhető el a munkahelyek megmaradása, illetve az, hogy a válság végeztével a leghamarabb beinduljon a gazdaság, újra termeljenek a gyárak, eredeti menetrend szerint közlekedjenek a vonatok, a buszok. Nem születhet olyan megoldás, ami a dolgozókat kiszolgáltatottá teszi. Fontos szerep hárul most az érdekképvi-

seletekre, mert egyszerre kell a munkahelyek megőrzésért dolgozni és gondolni a válság utáni időszakra is. Az érdekképviselők akkor tudnak most is kellő erővel fellépni és megkerülhetetlen szereplővé válni ha tagságuk erőt mutat, ezért szükséges, hogy mindenki tagja legyen a szakszervezetnek. Az MTSZSZ a tagjainak a legkedvezőbb helyzetet harcolja ki, ehhez viszont arra van szükségünk, hogy minden dolgozó csatlakozzon hozzánk. Ha még nem vagy tagunk, várunk Téged is:

<http://mtszz.hu/csatlakozz>

Több vállalatnál is újra indul a termelés

Több hetes leállás után a vállalatok egy részénél az egészségügyi szabályok maximális betartásával újra indul a termelés a következő napokban. A kecskeméti SMP cég április végén megkezdte a termelést. Májusban indítja újra a gyártást Mercedes - Benz, illetve a bonyhádi Schäfer Oesterle Kft. is. Ezeknél a cégeknél már biztosított a dolgozók foglalkoztatása. Az MTSZSZ továbbra is azért küzd, hogy valamennyi cégnél megmaradjanak a munkahelyek és biztosított legyen a tagok foglalkoztatása.

MTSZSZ díjátadó gála

2020. február 22-én került megrendezésre 26. alkalommal a Mérnök-Technikus Bál, amelynek keretében ismét díjaztuk az Év Mérnökét és MTSZSZ-ért díjat adományoztunk.



Az idei évben Év Mérnöke díjban részesült

Magyar Miklós

a kecskeméti CabTec Kft. dolgozója.

A Mérnökök és Technikusok Szakszervezetében kifejtett aktív tevékenysége elismeréséül MTSZSZ-ért díjat kapott

Frieszné Hajnis Zsófia

a Rail Cargo Hungária Zrt. munkavállalója.

A bál fővédnöke prof. dr. Palkovics László Innovációs és Technológiai miniszter volt.

Komoly- és könnyűzenei alapokkal rendelkező zenei repertoárral lépett fel Szentpéteri Csilla zongoraművész, aki Európa és a világ számos zenei színpadán nagy sikerrel megfordult már. Elkísérte őt Gájer Bálint, a „szving hercege” akit televíziós tehetségkutató műsorból ismerhettünk. Élő zenekar és zongorakíséret mellett előadott népszerű dalaik hatalmas sikert arattak a rendezvényen részt vevők körében.



Bértárgyalások és megállapodások a 2020. évre

A járványügyi vészhelyzet előtt és alatt is kötött szak-szervezetünk bérmegállapodásokat.

MÁV-csoport

A vasutas munkavállalók jövedelmi helyzetének javítása érdekében átlagosan 10 százalékos keresetnövekedést hajt végre 2020-ban a vállalat csoport

Az alanyi jogú alapbérfejlesztés mértéke átlagosan 8+2 százalék, melyet differenciáltan használnak fel az egyes társaságok.

A vasútüzem ellátása szempontjából kiemelt egyes munkakörökben, például a vasútforgalom lebonyolításában résztvevők, valamint a mérnöki végzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatottak 9,75 százalékos alanyi jogú bérfejlesztésben részesülnek.

A munkáltató továbbra is kész működtetni a szolgálati idő elismerésének rendszerét, melyben a vasúthoz való hűséget jutalmazza. Ennek összegét a munkáltató a két-szeresére emelte.

Év végén (decemberi kifizetéssel) bruttó 350.000 forint kerül kifizetésre minden vasutas dolgozó számára.

Alanyi jogon március végéig mindenki megkapta a SZÉP kártya vendéglátás alszámlára a 92.900 Ft-ot, az eddigi negyedéves átutalás helyett.

Mindenki számára megmarad a 4 % nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés.

A munkáltató és az érdekképviseltek számára egyaránt fontos a társadalmi felelősségvállalás, ezért 2020-tól esélyegyenlőséget elősegítő ösztöndíj bevezetéséről határoztak a vasutas munkavállalók gyermekei részére.

MÁV Zrt.

A mérnöki végzettséget igénylő 70 munkakörben a betöltési feltétellel rendelkezők 9,75 %-os béremelésben részesülnek.

A váltótisztító, hangosbemondó, kocsirendező, sarus, vonali kocsirendező, vágányfék kezelő munkakörben dolgozók szintén a kiemelt 9,75 % béremelésben részesülnek.

A munkáltató vállalja, hogy a Távközlési, Erősáramú, biztosítóberendezési szakmai területet érintően, továbbá a mérnöki végzettséget igénylő munkakörökre vonatkozóan életpálya-modellt alakít ki és működtet.

MÁV-START Zrt.

A belföldi személypénztáros, utánfizetési pénztáros, belföldi jegyvizsgáló, számadó pénztáros, nemzetközi személypénztáros, VIP pénztáros, belföldi vezető jegyvizsgáló, kocsivizsgáló, nemzetközi vezető jegyvizsgáló, vizsgáló főkalauz, szolgáltatásellenőr, járműszerelő IV., hegesztő IV., jármű szerkezeti lakatos munkavállalók az MMK kategóriától eltérő mértékű (8-9,75%)bérfejlesztésben részesülnek.

A mérnöki végzettséget igénylő 43 munkakörben a betöltési feltétellel rendelkezők 9,75 %-os béremelésben részesülnek.

A Telepi rendező, Váltókezelő; Járműszerelő betanított munkás; Betanított járműlakatos, Betanított féktechnikai lakatos, Gépkezelő I.; Gépkezelő II.; Targoncavezető; Targoncavezető (VJJ), Rendész munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat a garantált bérminimumnak megfelelő alapbér illeti meg függetlenül a munkavállaló végzettségétől.

A mozdonyvezető, a motorvonat-vezető, a FLIRT motorvonat-vezető, a mozdonyfelvigyázó, a külsős mozdonyfelvigyázó és a gépészeti vonallelenőr munkakört betöltő munkavállalók átlagos 9,75 %-os alapbérfejlesztésben részesülnek.

MÁV Szolgáltató Központ Zrt.

A béremelés mértéke a kategóriákban 8%-tól 9,5 % -ig emelkedik.

További 4%-os alapbérfejlesztésben részesülnek a munkavállalók:

- Gépkocsivezető (9MK)
- Jegykiadó automata üzemeltető technikus (13 MK)
- Olajkút kezelő (9MK)
- Ügyfélszolgálati szakelőadó (12MK) munkakörökben.

Szakmai oktató (15 MK) munkakör szétválasztásra kerülnek szakmai oktató (15) munkakörre és vasút szakmai oktató (16MK) munkakörre.



Fotó: MÁV

Schäfer Oesterle Kft.

A vállalat direkt munkavállalói, valamint a termelést kiszolgáló dolgozók (raktáros, minőségügyi munkatárs, karbantartók) 10 % béremelésben részesülnek 2020. február 1-től. Az indirekt munkavállalók differenciált béremelésben részesülnek, de minimum 3% emelés alanyi jogon mindenkit megillet. Az év végi (karácsonyi) jutalom mértékéről október hónapban tárgyalást folytatunk.



Rail Cargo Carrier Kft.

A társaságnál 2020. január 1-től a fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók 10%-os bérfeljesztésben részesülnek. A mozdonyvezető gyakornokok alapbére 210.600 Ft / hó -ra emelkedik.

A Választható Béren Kívüli Juttatás keretösszege bruttó 330.000 Ft.

Magyar Vasúti Áruszállító Kft.

Aláírásra került a 2020. évi bérmegállapodás, mely a vállalat pénzügyi egyensúlyának fenntartása mellett biztosítja a munkavállalók piaci színvonal feletti bérének megőrzését az idei évre.

A mozdonyvezető munkakörben differenciált órabéremelés kerül végrehajtásra, melynek célja az alacsonyabb órabérű munkatársaink jövedelmének felzárkóztatása. A munkáltató továbbra is szeretné az egyéni teljesítményt elismerni munkavállalói számára, ezért az évente kétszeri fizetésre kerülő teljesítményösztönző bérelem mértéke 100%-al növekedik.

Ezen túlmenően a béren kívüli juttatás mértéke éves 450 000 forintra emelkedik. A bérintézkedések 2020. március 1. hatállyal kerülnek végrehajtásra.



Budapesti Közlekedési Központ Zrt.

Budapesti Közlekedési Ügyfélkapcsolatok Zrt.

A Társaságok 2020. március 1-től alapbérfeljesztést hajtanak végre, amelynek mértéke átlagosan 10 %.

A teljes munkaidős munkavállalók esetében az alapbéremelés mértéke 8 %, de legalább havi bruttó 35. 000 Ft. A 2020. évi bérfeljesztés során 37 kritikus munkakör, illetve szakma került meghatározásra, ahol a bérfeljesztés mértéke 10 %, de legalább 35.000 Ft.

2020. március 1 napjától bevezetésre kerül a „Budapest-pótlék” melynek mértéke havi bruttó 1.000 Ft a Társaságnál eltöltött évenként.

A Forgalmfelügyelet szakterületen már bevezetett szenioritáson alapuló bérezési rendszer változatlan elvek mentén kerül további alkalmazásra.

2020. június 30. - ig külön megállapodásban kerül meghatározásra, hogy a rendelkezésre álló erőforrások figyelembe vételével - a 2020. januártól- februárig terjedő időszakra - egyösszegű bérkiegészítésként milyen mértékű kifizetésben részesülnek a ledolgozott munkaidő arányában a munkavállalók.

Rail Cargo Hungaria Zrt.

Az MTSZSZ a munkáltató ajánlatát nem tudta elfogadni, ennek megfelelően az szakszervezetünk nem írta alá a társ szakszervezetek által elfogadott és aláírt bérmegállapodást. Ugyanakkor a mozdonyvezetőkre vonatkozó külön megállapodást aláírtuk tekintettel arra, hogy mozdonyvezető tagjaink részére a követelésünk (részben) teljesült.

ebm-papst Hungary Kft.

Megkötöttük a 2020. évi bérmegállapodást a ventilátorokat gyártó Kft-nél is. A bérek a piaci viszonyokhoz igazodva differenciáltan emelkednek, átlagosan 8-10%-al. Emellett a nemrég módosított kollektív szerződés alapján több juttatásban részesülnek a dolgozók, valamint a meglévő bónuszok is jelentősen emelkedtek.



Eredményesen zárult az „Első lépések a digitális világba” képzés sorozat

Az MTSZSZ kiemelt feladatának tekinti, hogy tagjait felkészítse az átalakuló munka világára, ahol egyre nagyobb jelentőséggel bírnak a digitális ismeretek, ezért február közepétől kezdődően szakszervezetünk több tagja vehetett részt ingyenes informatikai képzésen, amely 35 órás, gyakorlat orientált, könnyen elsajátítható ismereteket tartalmaz.

A „Digitális szakadék csökkentése” projekt keretében történő képzés hozzájárul a legfontosabb, mindennapi élethez már nélkülözhetetlen informatikai ismeretek megszerzéséhez.

A képzések Kecskeméten, Békéscsabán és Füzesabonyban zajlottak. A résztvevők a képzés végén sikeres vizsgát tettek.



A képzések folytatását tervezzük a járványügyi vészhelyzet végeztével, amelyeknek Miskolc és Békéscsaba már biztos helyszínei.

Sikeres választások a szentgotthárdi Opel cégnél

2020.február 21-én a szentgotthárdi Opel cégnél üzemi tanácsi és munkavédelmi képviselő választásokat tartottak. A választás érvényes és eredményes volt.

A 9 fős üzemi tanácsba az MTSZSZ 6 jelöltje került megválasztásra, jelöltjeink 1844 szavazatot kaptak, amely 57, 2 % -os eredmény.

A munkavédelmi képviselő választáson a 9 főből az MTSZSZ 7 jelöltje vált munkavédelmi képviselővé.



Amit a szabadságokról tudni kell a Munka törvénykönyve alapján

A szabadságokkal kapcsolatos tudnivalókat a Munka Törvénykönyve tartalmazza, illetve a kollektív szerződések határozhatnak meg többlet napokat és a kiadásra vonatkozó szabályokat a munkavállalók / munkaadók számára.

Rendes szabadság

A szabadság mértéke

A szabadság alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

Életkor alapján további pótszabadság illeti meg a munkavállalót.

Életkor után járó pótszabadság – először abban az évben illeti meg a munkavállalót, amikor a szükséges életkort betöltötte	Mértéke
25 évtől	1 munkanap
28 évtől	2 munkanap
31 évtől	3 munkanap
33 évtől	4 munkanap
35 évtől	5 munkanap
37 évtől	6 munkanap
39 évtől	7 munkanap
41 évtől	8 munkanap
43 évtől	9 munkanap
45 évtől	10 munkanap

Gyermekek után járó pótszabadság

További pótszabadság jár a gyermek után – először a gyermek születésének évében, utoljára abban az évben, amikor 16. életévét betölti; a gyermekek után járó pótszabadság mindkét szülőt megilleti.

Egy gyermek után	2 munkanap
Két gyermek után	4 munkanap
Kettőnél több gyermek után	7 munkanap

Ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos, fogyatékos gyermekeként további 2 munkanap.

Az apának gyermeke születése esetén járó pótszabadság – legkésőbb a születést követő második hónap végéig, a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, amelynek mértéke 5 munkanap, ikergyermekek esetén 7 munkanap.

A szabadság kiadása

A szabadság kiadása a munkáltató joga és kötelezettsége, amelyet az esedékesség évében kell kiadni.

A munkavállaló jogosult arra, hogy 7 munkanap szabadságot az általa meghatározott időben vegyen ki, a többi napot a munkaadó határozza meg.

További pótszabadságok illethetik meg a munkavállalót a kollektív szerződés alapján. Jó példa erre az MTSZSZ által több vállalatnál kiharcolt önkéntes véradásért járó többlet szabadság, vagy egyes esetekben egészségmegőrző programokon való részvétel.

Rendkívüli szabadság

A közeli hozzátartozó halálának esetén két nap szabadság illeti munkavállalót, amely nem számít bele a rendes szabadságba, és a dolgozót távolléti díj illeti meg erre a két napra.

Fizetés nélküli szabadság

Fizetés nélküli szabadság alanyi jogon illeti a munkavállalót:

- gyermek gondozása céljából a gyermek harmadik életéve betöltéséig (klasszikusan a gyēs jogosultság alatt), továbbá a gyermek tizedik életévének betöltéséig, amennyiben ezen időtartamra is fennáll a gyermekgondozási segélyre való jogosultság,
- a munkavállalót hozzátartozója tartós ápolása céljából az ápolás időtartamára, de maximum 2 évre (az ápolás indokoltságáról orvosi igazolás szükséges),
- tényleges önkéntes-tartalékos katonaiszolgálat-teljesítés időtartamára.

A munkavállaló a fentiekől eltérő esetben is igényelhet a munkáltatótól fizetés nélküli szabadságot, ekkor azonban a munkáltató dönti el, hogy engedélyezi-e, és ha igen, milyen feltételekkel.

Ha a munkavállaló fizetés nélküli szabadságon van, akkor szünetel a biztosítási jogviszonya. Amennyiben a munkavállaló más jogcímen sem jogosult az egészségügyi szolgáltatásra, akkor a fizetés nélküli szabadság első napjától egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetnie. Ez idén havonta 7 710 forint, naponta 257 forint. A biztosítási jogviszony szünetelésének első napja utáni 15 napon belül be kell jelentkezni a NAV-hoz,

A szabadsággal összefüggésben további és részletesebb információk kérhetőek az mtszzs@mtszzs.hu címen szakszervezetünk jogtanácsosaitól.

Kerülhet-e a bambuszpálma alá a monitor, azaz a távmunkás(irodai) munkahelynek is vannak munkavédelmi követelményei?

Igazán nem szeretném elviccelődni a távmunka-végzés szomorú aktualitását, a kialakult pandémiás helyzetből adódó munkáltatói kényszerintézkedéseket, de talán éppen ebben a kilátástalanságban és veszélyeztetettségben ellentétként helye lehet egy csipetnyi derűnek feledtetve a minket érő szorongást és elkeseredettséget. Ezzel az írással egyébként másik célom, rámutatni egy újabb (vagy már mégsem annyira új) EU-s direktívára, amely betarthatatlanságával tovább silányítja az amúgy sem erős lábakon álló, de egykor szebb napokat látott „porosz” hazai munkavédelmi jogszabály-rendszerünket. Történt ugyanis, hogy a munkavédelemről szóló 1993 évi XCIII. törvénybe külön fejezetként bekerültek, nyilván uniós elvárásaként, a távmunka-végzés munkavédelmi előírásai, amely kitüntetett paragrafus és a hozzá tartozó bekezdések tartalma lényegében világos, a szándék jóságához kétség sem fér, a végrehajthatóság ugyanakkor finoman szólva is kétséges, nem is beszélve a költségekről.

Ez a cikk tulajdonképpen ahogy elkezdődik, máris befejeződhetne, annyira röviden össze lehetne foglalni a „homeoffice” munkahelyre vonatkozó munkavédelmi követelményeket. Az érvényben lévő jogszabályok szerint, a távmunkás (irodai) munkahelynek pontosan ugyanazon követelményeket kell kielégítenie otthon, mint a normál munkahelyi irodai munkakörnyezetnek. Ennyi...

Na de... még ha teljes becsületességgel meg is teremti az előírásoknak megfelelő munkahelyét a távmunkával „kitüntetett” munkavállaló, ki és hogyan ellenőrizheti ezt, egyáltalán van-e joga a munkáltatónak, illetve akár a hatóságnak, látogatást tenni egy olyan magáningatlanban, ahol életvitelszerűen nemcsak a távmunkás él, hanem a családtagjai is. Lássuk mindenekelőtt melyek a legfontosabb követelmények.



Alapelv, hogy a távmunkát végző munkavállalót nem fenyegethetik magasabb kockázati tényezők, mint az azonos tevékenységgel megbízott hivatalukban tartózkodó kollégák esetében. Az alábbi jogszabályi előírások a fentieket szabályozzák:

- A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit az 50/1999. (XI.3.) Eü.M. rendelet
- A munkahely kialakítására és a testhelyzetre vonatkozó legfontosabb követelményeket az MSZ EN 29241-1 szabvány
- A belsőtéri mesterséges világításra vonatkozó előírásokat az MSZ EN 12464-1:2003 számú Fény és világítás; munkahelyi világítás című szabvány
- Irodai munkahelyekre az immissziós zajhatárértéket az MSZ 18151/2-83. sz. szabvány
- A munkahelyek fűtésének és szellőzésének munkavédelmi követelményeiről, a zárt térben lévő munkahelyeken biztosítandó léghőmérséklet, effektív hőmérséklet értékeit a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II.8.) SzCsM. rendelet
- Az irodák, lakások, munkahelyek illetve egyéb épített létesítményekkel kapcsolatos építési követelményeket az országos településrendezési és építési követelményekről szóló 253/1997.(XII.20) kormányrendelet tartalmazza.

Ebben a cikkben nem fogjuk részletezni a munkahelyek mozgás-, közlekedés-, térkövetelményeit, a megvilágítási előírásokat, a világító testek térbeli elhelyezkedésének szempontjait, a tükröződés és fényvisszaverődés jelenségeit, a zaj- és klíma követelményeket. Nem térek ki részletesen a képernyő-, klaviatúra- (billentyűzet) elhelyezésére, a munkaszék- munkaasztal- irattartó kialakítására, stb... mert most nem ez a cél, viszont az azonnal látszik, nem kevés előírásról van szó, csak győzze a távmunkás kialakítani, majd betartani ezeket.

A költségekről annyit, hogy aki távmunkás szerződést köt a munkáltatójával, abban benne kell foglaltassék a távmunkás (irodai) munkahely kialakítására vonatkozóan a szükséges és elvégzendő feladatok finanszírozásának módja is. Mert ugye meg lehet állapodni úgy is, hogy a távmunka a munkáltató részéről egy olyan gesztus, amely nem minden munkavállalót illet meg, ezért a távmunkás érezze „kitüntetve” magát ezért pedig cserébe minden költséget viseljen is a továbbiakban. A másik megközelítés viszont ezzel ellentétes, mert a távmunkás megkíméli a munkáltatót a nagyobb hivatali létszám foglalkoztatásától, a magasabb irodai rezsiköltségektől, stb... Egyszóval a távmunkás (irodai) munkahely ki-



alakításának költsége minden esetben külön megállapodás része.

Nyilván egy előzetes felmérés ebben a kérdésben, nagyban segítheti a munkaadót és munkavállalót is egyaránt. (első látogatás az ingatlanban!). A munkáltató és a munkavédelmi szaktevékenységgel megbízott munkavállalója egy szép napon elmennek a leendő távmunkás munkahelyre és megteszik azokat a kezdeti észrevételeiket, amelyek a fentebb taglalt előírásoknak való maradéktalan megfelelésről szólnak, vagyis az átfogó munkavédelmi-, tűzvédelmi-, valamint villamos biztonságtechnikai előírásoknak. Miután a távmunkás ezután kellőképpen átalakította a házát, lakását... na jó... szerencsés esetben az egyik szobáját, kevésbé szerencsés esetben egyik szobájának egyik zugát, sarkát (ami persze nem lehet kevesebb 6 m²-nél!), jöhet az újabb helyszíni bejárás. (második látogatás az ingatlanban!). E vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a kialakított távmunkahely, a munkaeszköz megfelel-e az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés tárgyi, személyi, munkakörnyezeti feltételeknek. Amennyiben a leendő távmunkahely a fenti követelményeknek együttesen még mindig nem felel meg maradéktalanul, akkor a szükséges változtatásokat rögzíteni kell egy jegyzőkönyvben, majd a módosítások végrehajtását ismételten ellenőrizni szükséges. (harmadik látogatás az ingatlanban!)

A megismételt munkavédelmi ellenőrzés eredményét a korábban említett jegyzőkönyvre szintén fel kell vezetni, melyet a jelenlévők újfent aláírásukkal hitelesítenek. Ha az újbóli ellenőrzés is hiányosságot állapít meg, akkor a távmunka végzésének lehetőségét vissza is lehet vonni, de ha minden rendben van, ne feledjük, kockázat értékelni is kell majd egyszer!(negyedik látogatás az ingatlanban!) Eddig nem említettem, de természetesen valamennyi munkavédelmi bejárás kizárólag csak előre egyeztetett időpontban történhet, nyilván nem tör(-het) rá a munkaadó az alkalmazottjára, csak úgy.... mert mi van, ha a távmunkása éppen nem a „kijelölt munkahelyén” tartózkodik, hanem a hálósobában és...na mire gondolnak?! ... nyilván ágyneműhuzatot cserél...A távmunkás munkaidő nyilván „kötetlen”, a munkát pedig akkor kell végezni, amikor az éppen megérkezik és így belefér egy napba egy kis házimunka, kis takarítás, mosogatás, stb...

Jön-megy a munkaadó és munkavédelmi megbízottja a házban, lakásban mint valami családtag... Szépen

köszönnek, lábat törölnek és belépnek, kap(-hat)nak kávé, talán valami süteményt is. Ha a munkavédelmi szemle elhúzódik, még egy házi készítésű vacsora is belefér(-het)de csak a jó kapcsolatok reményében...

Apropó családtag...A munkavédelmi, tűzvédelmi, érintésvédelmi előírásokból, a családtagokat is ki kellene ám oktatni, hiszen a távmunkás munkakörnyezetére a családtagok is közvetlen hatással lehetnek. A gyermek „felelőtlenül” szaladgál, ha a lakás mérete ezt megengedi néha labdázik, mozgástere átnyúlhat a távmunkás anyuka, apuka munkaterébe amellyel akár meg is zavarhatja őt a tevékenységében (pszichés terhelés), vagy szívünk választottja miközben buzgón locsolja a bambuszpalmát kifejti elégedetlenségét a szanaszét hagyott iratok miatt (újabb pszichés terhelés)miközben véletlenül leönt minket az uzsonnához kitöltött teával. Ezek az esetek megfelelő képzéssel, oktatással majd megelőzhetőek lesznek„akárki meglássa”.

A távmunkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató előzetes hozzájárulása alapján változtathatja meg a munka-, és tűzvédelmi, villamos biztonságtechnikai, valamint az egyéb, munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket. Ennek kapcsán a nagymamától megörökölt perzsa szőnyeg utólag már nem kerülhet abba a bizonyos nappaliba, illetve az évek alatt megunt kristálycsillárnak is maradnia kell, amennyiben a munkavédelmi szemle napján még ott lógott a helyén és a szükséges megvilágítási értékeket akkor még teljesítette.

A távmunkahely kiválasztásánál figyelemmel kell lenni arra is, hogy a távmunkához alkalmazott villamos berendezések hálózatán, áramkörén lehetőleg minél kevesebb egyéb fogyasztó működjön. Nem tanácsos a laptopot sem a konyhába, sem a fürdőbe vinni,különösen ha az előbbiben egyidejűleg a többfogatásos napi ebéd gőzölög, az utóbbiban szívünk választottja éppen habfürdőzik. A számítógép telepítésnél továbbá ügyelni kell arra is, hogy az esetlegesen káros felmelegedést okozó fűtőttestől, sugárzó hőtől megfelelő távolságra (min. 80 cm) helyezték majd el a berendezést. Pedig mennyivel kellemesebb hideg téli estén a pattogó cserépkályha, vagy adott esetben hangulatos kandalló mellett dolgozni. A testhelyzet pedig ugyancsak nem mindegy, hány cm-re és milyen szögben van a képernyő, a billentyűzet, stb... mert bizony a távmunkás a kanapén is előfordulhat és egyáltalán nem biztos, hogy ül rajta, hanem... (le sem merem írni...) fekszik és úgy dolgozik.

... és hogy a címben szereplő szobanövényre is utaljak, nem mindegy, hogy a távmunkahely berendezési tárgyai milyen árnyékot vetnek a munkahelyre, hogyan alakulnak a fényviszonyok, a tükröződés és káprázás hatásai stb...

Végezetül tűnhet úgy, hogy betarthatatlanok az előírások? Meglehet. A munkavédelmi hatóság és a munkáltató is ellenőrizhet a munkakörülményeinket? Bizony, törvény adta joguk van.Így viszont csak a remény marad, hogy erre belátható időn belül talán nem kerül sor, ...de a biztonság kedvéért kávé és némi teasüteményt azért folyamatosan tartunk otthon készenlétben...

Somlai Szilárd

Fontos megállapodást kötött a kecskeméti Mercedes gyár a szakszervezetekkel

Fontos megállapodás született a Mercedes-Benz Manufacturing Hungary és a VASAS, valamint az MTSZSZ szakszervezetek között annak érdekében, hogy a kecskeméti Mercedes-gyár mintegy 4 400 dolgozójának munkahelye és bére hosszútávon biztosított legyen.



A Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft. célja továbbra is az, hogy a dolgozók munkahelyét és bérét lehetőleg hosszútávon biztosítani tudja. Emiatt különösen nagy a jelentősége annak, hogy sikerült a VASAS és az MTSZSZ szakszervezetekkel közös megoldást találni – írta a vállalat közleményében.

A tájékoztatás szerint a VASAS és az MTSZSZ szakszervezetekkel kidolgozott megegyezés a Vakáció Juttatás egy-szeri csökkentését foglalja magában, a bérezési csoporttól függő mértékben. Ezenkívül abban is megállapodtak a felek, hogy április hónapra, a gyártás leállásának időszakára az úgynevezett jelenléti bónusz nem kerül kifizetésre.

Ezeknek a lépéseknek köszönhetően a kecskeméti Mercedes-gyár minden munkatársának alapbérét, valamint a 2018 végén kötött bérmegállapodás további elemeit – az ideiglenesen bevezetett egy- illetve kétműszakos gyártás ellenére – sikerült a gyár újraindítását követően is változatlanul megőrizni. A munkaidőszámla a jelenleg alkalmazott munkaidőkeretben április 30-ával lezárul, és a megállapodás értelmében május 1-től egy új, 12 hónapos munkaidőkeret indul – írták.

Felhívták a figyelmet továbbá arra, hogy a kecskeméti gyár 2020. április 28-tól fokozatosan indítja újra termelését. A fokozatos gyártásindítás alatt először egyműszakos munkarendben történik majd a munkavégzés. A felfutást ezt követően rugalmasan alakítják majd, így biztosítva a gyors reagálás képességét.

Kiemelték, hogy a gyártás újraindításánál szigorú, minden munkatársra érvényes higiéniai és egészségvédelmi intézkedések kerülnek bevezetésre, a munkatársak védelme és a koronavírus terjedésének megelőzése érdekében. A vállalatvezetés folyamatosan figyelemmel kíséri az aktuális helyzetet és szükség esetén további intézkedéseket hoz.

Forrás: portfolio.hu

A digitalizáció még gyorsabb ütemű lesz a járvány utáni időszakban

A járványügyi vészhelyzet végeztével jelentősen átalakul majd a mindennapok munkavégzése, jelenleg tízezrek végzik munkájukat home office környezetben, amelyek egy része a pandémiás helyzetet követően is megmaradhat. Újra kell gondolni a hatalmas, egy légtérű irodák (irodaházak) létjogosultságát, a nyitott pultos ügyfélszolgálatok működését. A robotizáció felgyorsulása átalakítja a munkaerőpiacot, ahol új munkakörök jelennek meg, illetve szűnnek meg. Nem feltétlenül jár munkanélküliséggel majd ez az új időszak, de az biztos, hogy új fajta gondolkodást, illetve ismereteket fog igényelni. Elengedhetetlen a digitális ismeretek bővítése mindenki számára. Szakszervezetünk ezért kapcsolódott be a „Digitális szakadék csökkentése” projekt keretében történő képzésbe és biztosította tagjai számára az informatikai ismeretek bővítését, amelyet lehetőségeinkhez képest folytatni kívánunk.



A koronavírus vészhelyzet miatt a mozdonyvezetői és motorvonatvezetői képzések is felfüggesztésre kerültek

A koronavírus vészhelyzettel kapcsolatos kormányzati intézkedésekkel összhangban a Közlekedési Alkalmassági és Vizsgaközpont (KAV) március 19.-től felfüggesztette a vasúti vizsgákat is. Az időszakos vizsgák, valamint az időszakos orvosi alkalmasság érvényessége a vészhelyzet lezárásáig meghosszabbításra kerültek, ugyanakkor a jelenleg zajló képzések és azokat lezáró vizsgák tekintetében a munkáltatóknak és a képzőszervezeteknek egyaránt nagy problémát jelent a munkavállalók foglalkoztatása. Egy enyhítő intézkedésnek köszönhetően korlátozott számban lehet vizsgát tartani, azonban szigorú feltételek teljesítése mellett, és egyedi engedély alapján.

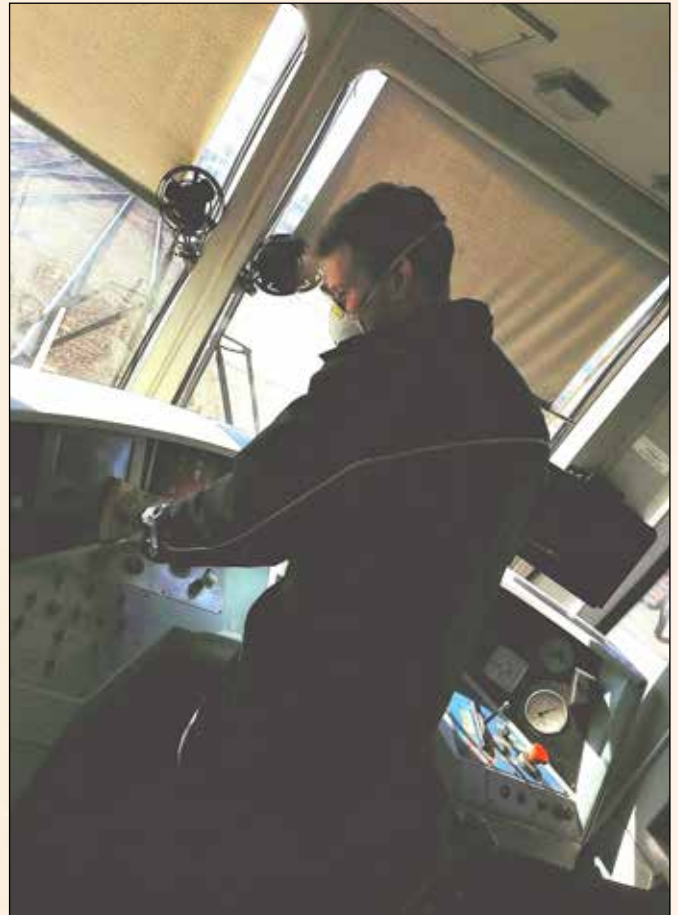


Vezetőállás fertőtlenítés: Nagy Attila RCH

Tekintettel arra, hogy a munkáltatók a vasúti munkakörök utánpótlása érdekében jelentős létszámú képzéseket indítottak, a képzések és vizsgáztatások folytatása létfontosságú érdek mind a munkáltatóknak, mind a képzésben résztvevő munkavállalók számára.

A munkáltatók jellemzően - ahol lehetséges - otthoni tanulást írtak elő a képzésben résztvevőknek, e mellett két nagy foglalkoztató, a MÁV START és az RCH, az arra már alkalmas munkavállalókat - önkéntes vállalás - alapján bevonta a mozdonyok, motorvonatok vezetőállásának fertőtlenítésébe. A leendő mozdonyvezetők és motorvonatvezetők bizonyítva lojalitásukat hivatás iránt - jelentős mértékben

hozzájárultak a folyamatos és zavartalan működés fenntartásához. Természetesen, a fertőtlenítést vállaló munkavállalók számára mindkét munkáltató biztosította a szükséges védőeszközöket, melyekkel az egészségük megóvása mellett, biztonságosan tudják folytatni a tevékenységet.



Szalantai Balázs MÁV START

A képző szervezetek, a munkáltatók és az ITM között az egyeztetés folyamatos, bízunk benne, hogy a képzések folytatására hamarosan lehetőség nyílik!

Révész György

Köszönjük a dolgozók munkáját

A Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete köszönetét fejezi ki, hogy az egyre nehezebb körülmények között több ezren dolgoznak az egészségügyben, a közlekedésben, a kereskedelemben, a termelő gyárakban és helytállásukkal biztosítják az ország ellátását.

Koronavírus és Gazdaságvédelmi Akcióterv

A Gazdaságvédelmi Akciótervben számos intézkedésre kerül sor a COVID19 vírus okozta veszélyhelyzet és a gazdasági válság kezelésére.

Ennek egyeztetésére, tájékoztatásra, véleménycserére a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán kerül sor, ahol 3 konföderáció vesz részt, köztük a Liga Szakszervezetek, annak versenyszféráért felelős alnökeként az MTSZSZ elnöke is.

A munkavállalói oldal hozzászólásában a LIGA Szakszervezetek részéről nehezményezték a munkavállalókat érintő hátrányos és máltánytalan rendelkezéseket:

(lásd. 104/2020. (IV.10.) Korm.rendelet „a koronavírus járvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről”).

/Ennek 1.§ (1) bek. alapján az Mt.-től eltérően a munkáltató 24 havi munkaidőkeretet is elrendelhet egyoldalúan.

Az 1.§ (2) bek. alapján pedig a munkáltató a korábban meghirdetett munkaidőkeretet ennek megfelelően meghosszabbíthatja (szintén egyoldalú intézkedéssel).

Kollektív szerződés ettől eltérő rendelkezéseit nem lehet alkalmazni.

Az Mt. munkaidő beosztásra és pihenőidőre vonatkozó szabályait továbbra is alkalmazni kell.

A rendelet a kihirdetést követő 15. napon lép hatályba és az ez alapján elrendelt munkaidőkeretet a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti./

A LIGA Szakszervezetek részéről kértük ezen Mt. módosítás visszavonását!!!

Elfogadhatatlannak és a szociális partnerek, a munkavállalók semmibevételének tekintik a munkavállalói oldal képviselői a jogszabály-módosítás során a kormányzat eljárását. A jogszabály-módosítást a munkaadói oldal sem igényelte, sőt véleményében kifejtette, hogy nem tartja életszerűnek és indokolhatónak.

Annak ellenére, hogy a korábbi VKF ülésen elhangzott, hogy a szociális partnerek bevonásával történik a jelenlegi gazdasági helyzethez kapcsolódó intézkedések meghozatala, a munkavállalói oldal véleményének megkérdezése nélkül döntött a kormány, ezzel ellehetetlenítve a munkavállalók, a szakszervezetek alkupozícióját, figyelmen kívül hagyva a kollektív szerződésekben foglaltakat, megszüntetve a munkaügyi kapcsolatokat, adott esetben a visszaélés lehetőségét megteremtve egyes munkáltatók számára. A rendelkezés ronthatja a munkavállalók jelenlegi helyzetét, növeli leterheltségüket, csökkenti az elvárt egészséges és biztonságos munkavégzés már eddig sem ideális körülményeit adó lehetőségeket.

Ennek kapcsán a munkavállalókat képviselő világszövetség levelet intézett Magyarországi miniszterelnökéhez.

Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC)

főtitkárának levele Orbán Viktor miniszterelnökhöz.

2020. április 22.

Tárgy: Kérelem a március 18-i és április 4-i Kormányrendeletek visszavonása érdekében

Tisztelt Miniszterelnök,

A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség és az általa képviselt 163 országbeli 200 millió dolgozó nevében erőteljes tiltakozásunkat fejezzük ki azon két közelmúltbeli, a koronavírus járvány hatásai enyhítésével kapcsolatos intézkedésekre vonatkozó Kormányrendelettel kapcsolatban, mely a rendkívüli állapot idejére felfüggeszti a Munka Törvénykönyvét (03. 18.) és 24 hónapra kiterjeszti a munkaidőkeretet (04. 10). Ez utóbbi szabad kezet ad a munkáltatóknak, hogy egyoldalúan kényszerítsen túlmunkára, azzal, hogy a kifizetések elszámolását a 24 hónapos ciklus végére időzíti.

Miközben a szakszervezetek készek támogatni a járvány gazdasági hatásainak csökkentését szolgáló intézkedéseket, csatlakozunk magyar tagszervezeteink tiltakozásához a rendelet tartalma és egyoldalú bevezetésének módja ellen. Miközben a VKF tripartit konzultációs fórum ülésezett, a döntések egyoldalúan, a szakszervezetekkel való konzultáció nélkül kerültek meghozatalra.

A javasolt intézkedések a nemzetközi egyezményekben lefektetett és Magyarország által is elfogadott nemzetközi emberi és munkavállalói jogok egyértelmű megsértését jelentenék. Ahogy arra az ILO a közelmúltban rámutatott, a Covid-19 válságot nem szabad még időlegesen sem az emberi jogok, a szociális jogok, és különösen nem a szakszervezeti- és munkavállalói jogok lebontására használni.

A Covid-19 válság brutálisan emlékeztet a munkavállalói jogok védelmének fontosságára. Megvalósítása esetén a várható intézkedések lenyomnák a keresletet és strukturálisan aláásnák a magyar gazdaságot. Ez a felelőtlen kezdeményezés élesen szemben áll a világ sok más országa kormányainak konstruktív intézkedéseivel, melyeket a szakszervezetekkel és munkáltatói szervezetekkel együttműködésben hoztak.

A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség 4. kongresszusa 2018 decemberében már elfogadott egy határozatot a magyar munkavállalók dolgozóellenes jogszabályokkal szembeni tömeges tiltakozását támogatva. A mostani törvények tovább szélesítik ezeket a kizsákmányoló intézkedéseket. Ennek okán meg van minden okunk azt hinni, hogy a Munka Törvénykönyv módosítása szándékos kormányzati politika, megsértve a nemzetközi munkaügyi normákat, semmint egy válságra való válasz, és félünk, hogy ezek visszavonása a helyzet stabilizálódását követően sem történik meg.

A versenyképesség javítása nem alapozható a munkavállalók pozíciójának lerontására és jogaik támadására – sem Magyarországon, sem az Európai Unió országaiban, vagy a világ más részein.

Mindezért a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség sürgeti Kormányukat, hogy késsedelem nélkül vonja vissza a Rendeleteket és a jelenlegi válságra válaszul, jó hiszemben kezdjen szociális párbeszédet a munkahelyek és bérek védelmét szolgáló intézkedésekről fenntartva a munkavállalói és állampolgári jogokat.

Tisztelettel,
Sharan Burrow
főtitkár

Tudnivalók a COVID19 okozta járvány ideje alatt

Mit kell tenniük a munkavállalóknak?

A járványügyi helyzet kezelése során nem csak a munkáltatókra, de a munkavállalókra is hárulnak kötelezettségek. A munkavállalók alapvető kötelezettsége a munkáltatói utasítások teljesítése. A járványügyi helyzet súlyosságára tekintettel például az sem elképzelhetetlen, hogy a munkavállalók a munkahelyre kizárólag testhőmérséklet mérés után léphetnek majd be. A munkavállaló köteles egy ilyen vagy hasonló jellegű jogszerű intézkedésnek alávetni magát, mint például egyes munkahelyeken az alkoholszondás vizsgálat. A munkáltatói intézkedések korláta ebben az esetben az emberi méltóság és az egyenlő bánásmód tiszteletben tartása.

Elrendelhető-e, hogy minden munkavállaló maradjon otthon?

A köznyelvben ezt hívják gyárbezárásnak. Kritikus helyzetben akár ez az eset is elképzelhető, de a jelenlegi helyzetben egy hasonló intézkedés még biztosan nem indokolt. Vegyük tehát végig azokat a lehetőségeket, amik a munkáltatók rendelkezésére állnak:

Home office: Ha a munkavállaló feladatköre ezt lehetővé teszi, az a legkézenfekvőbb, hogy a munkáltató a munkavállaló részére home office-t, azaz otthonról történő munkavégzést rendel el. Egyes munkavállalók feladataik jellegéből adódóan akár a munkájuk 100%-át is el tudják látni otthonról, ebben az esetben minimalizálható a munkakiadás a munkáltató oldalán. A gyakorlatban már most sok munkáltató vezetett be olyan intézkedéseket, hogy azon munkavállalók számára, akik a járvány szempontjából kritikus területeken jártak, egy meghatározott időre (általában a lappangási idő két hete) home office-t rendelnek el. A home office a munkavállaló számára is még a legjobb megoldás, mivel rendes munkabére jár erre az időszakra. Más a helyzet azonban akkor, ha a munkavállaló olyan munkakörben dolgozik, amiben a home office nem lehetséges például egy összeszerelő üzemben.

Szabadság elrendelése: A szabadság kiadása alapvetően a munkáltató jogköre, tehát dönthet úgy, hogy például egy, a járvány szempontjából kritikus területről hazaérkező munkavállaló számára szabadságot rendel el. Értelemszerűen egy járványhelyzetben, kockázatcsökkentés érdekében kiadott szabadságnál nem reális és ésszerű, hogy a munkáltató a szabadság kezdete előtt legalább 15 nappal közölje annak kiadását. Valószínűnek tartom, hogy egy kritikus helyzetben a munkaügyi hatóság és a munkavállalók is rugalmasak lesznek egy ilyen munkáltatói jogszabálysértéssel kapcsolatban. A munkavállalók évente 7 munkanapnyi szabadsággal saját maguk rendelkeznek, ezért ennek a 7 napnak a kivételével élhetnek ők is végső esetben.

Állásidő: Ha elháríthatatlan külső ok miatt nem tesz eleget a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének, például vis maior esemény miatti nyersanyaghiány miatt kényszerül a termelés leállítására, a munkavállaló díjazásra nem jogosult. Az elháríthatatlan külső ok egy objektív, a technikai és műszaki lehetőségek adott szintjén, a rendelkezésre álló idő alatt nem orvosolható tényezőt jelent. Tehát, **ha a munkáltató átlagos erőfeszítéssel pl. kézfertőtlenítők, egészségügyi maszkok rendelkezésre bocsátásával**

és egyéb megfelelő intézkedésekkel el tudja hárítani a pandémiás veszélyt, már nem egy külső okról van szó. Ilyenkor, ha a munkáltató mégis úgy dönt, hogy nem hívja be a munkavállalót dolgozni, a munkavállalót az állásidőre alapbér és - ha a beosztás szerinti munkaideje alapján jár neki - bérpótlék illeti meg. Az állásidőnek nincs korlátja, a bérfizetési kötelezettség munkáltatót annak teljes idejére terheli.

Keresőképtelenség és táppénz: A köznyelvben használt karantén kifejezés alatt több járványügyi intézkedést kell érteni, ide tartozik a járványügyi elkülönítés, megfigyelés vagy zárlat. A karanténnal kapcsolatban fontos, hogy ez egy hatósági intézkedés, munkáltató karantént nem rendelhet el, nem korlátozhatja a munkavállaló mozgását. Az irányadó jogszabályok alapján az, **akivel szemben hatósági elkülönítést alkalmaznak az keresőképtelenségnek minősül.** Azonban mivel nem betegség miatt keresőképtelen, ezért betegszabadság nem jár, a munkavállaló viszont táppénzre jogosult.

Ha azonban a munkavállalóról később kiderül, hogy egyidejűleg beteg is, akkor ez az időszak betegszabadságnak fog minősülni, természetesen viszont csak akkor, ha a munkavállaló a 15 napos betegszabadság keretét még nem merítette ki.

Mentesítés a munkavégzési kötelezettség alól: Szűk körben arra is lehet lehetőség, hogy a munkáltató a munkavállalót egy bizonyos időszakra mentesíti a munkavégzési kötelezettség alól és a felek az így kiesett munkaidő későbbi ledolgozásában állapotodnak meg. A kiesett munkaidő későbbi ledolgozására viszont csak szűk körben, munkaidőkeret alkalmazása esetén látunk lehetőséget.

Milyen juttatás jár annak a munkavállalónak, aki „önként vonul karanténba”?

Ebben az esetben arról van szó, hogy a munkavállaló egy esetleges megfertőződéstől való félelemből nem megy be a munkahelyére dolgozni. A különböző lehetőségek/következmények közötti különbségtétel alapja ebben az esetben az, hogy a munkáltató a munkavállaló ezen magatartásához hozzájárul-e.

A munkavállalónak a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettsége, hogy munkaidő alatt a munkáltató számára, munkavégzés céljából, munkavégzésre képes állapotban rendelkezésre álljon. Ha a munkavállaló önkényesen - orvosi utasítás és igazolás nélkül - vonja ki magát a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól, **a munkáltató akár azonnali hatállyal is megszüntetheti a munkaviszonyt.** Ha a munkáltató nem szünteti meg a munkaviszonyt, az „önkéntes karantén” igazolatlan távollétnek minősül, ezért annak idejére a munkáltató munkabért sem köteles fizetni. Fontos még azt is szem előtt tartani, hogy az igazolatlan távollét idejére a biztosítási jogviszony szünetel.

Ha a munkavállaló feladatai otthonról is elvégezhetőek, akkor természetesen a munkáltató engedélyezheti a munkavállaló részére az otthoni munkavégzést. A munkáltató továbbá fizetés nélküli szabadságot is engedélyezhet a munkavállaló részére, a munkavállalónak azonban ebben az esetben is figyelemmel kell lennie arra, hogy **ezen időtartam alatt is szünetel a biztosítási jogviszony.**

Sör és virsli helyett...

Idén a május elseje rendhagyó lesz mindenki számára, a munka ünnepe alkalmából ezúttal a digitális média adta lehetőségekkel, eszközeivel szeretnénk kifejezni szolidaritásunkat, mint ahogy azt teszik a szakszervezetek Európa szerte.

Az előző évek felszabadult hangulatát idézve megosztjuk fotóinkat, nosztalgiázunk.



Május 1. története

Május 1., amelyet 1890-ben ünnepeltek először, egy évszázadon át volt a munkások nemzetközi ünnepe, az 1990-es évektől pedig a munkavállalók szolidaritási napja.

Az ünnep előzményei az ipari forradalomig nyúlnak vissza. Az utópista szocialista brit gyáros, Robert Owen 1817-ben már javasolta a munkások addig tíz-tizennégy órás munkaidejének nyolcórásra csökkentését. Tüntetések és sztrájkok sorozata után Nagy-Britanniában és gyarmatain 1847-ben napi tíz órában maximalizálták a nők és gyerekek munkaidejét, de a tízórás munkaidő csak az 1870-es évekre vált általánossá.

Az ausztráliai Melbourne-ben 1856. április 21-én a kőművesek és építőmunkások a helyi parlament előtt követelték a nyolcórás munkaidő bevezetését, mégpedig sikerrel, és a rövidebb munkaidő ellenére nem lett kevesebb a fizetésük. Az I. Internacionálé 1866-os első kongresszusa már így fogalmazott: a nyolcórás munkanap bevezetése az első lépés a munkásosztály felszabadulásának útján.

A 19. század második felében az Egyesült Államokban is egyre többen követelték a nyolcórás munkanapot, amit egyes szövetségi államokban törvénybe is foglaltak. 1886. május 1-jén Chicagóban sztrájk kezdődött a nyolcórás munkaidő bevezetése érdekében. A munkások és a sztrájkktörőket védő rendőrök két nappal később összecsaptak, a rendőrök végül tüzet nyitottak, és négy ember esett áldozatul. A másnapi tiltakozó nagygyűlés résztvevői között elvegyülő anarchisták bombát hajítottak a rendőrökre. Válaszul ismét sortűz dördült, a nap végére tucatnyinál is több halottat számoltak össze. A Haymarket téren történtek megtorlásaként nyolc anarchista vezetőt állítottak bíróság elé, négyet közülük ki is végeztek.

A világszerte hatalmas felháborodást keltő események emlékére a következő években május elsején emlék-

tüntetések rendeztek, s erről 1888-ban az Amerikai Munkásszövetség kongresszusán kezdeményezés született. 1889-ben a II. Internacionálé alakuló kongresszusa Párizsban úgy határozott, hogy 1890. május 1-jén a szakszervezetek és egyéb munkásszerveződések együtt vonuljanak fel a nyolcórás munkaidő bevezetése, illetve nemzetközi szolidaritásuk kifejezése érdekében.

Magyarországon is 1890-ben tartottak először május 1-jei tömegdemonstrációt. A II. Internacionálé 1891-es második kongresszusán május elsejét hivatalosan is „a munkásosztály nemzetközi összefogásának harcosszervezőjé” nyilvánították.



Május 1. a 20. században a legnagyobb nemzetközi munkásünnepé vált, különösen a Szovjetunióban, majd a második világháború után létrejött kelet- és közép-európai szocialista országokban tartották meg színpompás külsőségek közepette. Hivatalos állami ünnep, munkaszüneti nap lett, amelyen nagyszabású, látványos felvonulásokkal „a gazdasági és szociális vívmányokat” ünnepelték.



A kilencvenes évektől, a kommunista rendszerek bukása után május elseje a munkavállalók szolidaritási napja lett, a külsőségek elhagyásával számos helyen majálisokat rendeznek ilyenkor. A világ nagyvárosaiban a szakszervezeti szövetségek megmozdulásokat szerveznek, amelyeken főként a munkavállalói jogok védelme és érvényesítése, a méltó bér és nyugdíj, a munkahelyek megőrzése szerepel követelésként.

Május 1. – hasonló tartalommal – katolikus ünnep is Szent József, a munkások védőszentje tiszteletére. Az emléknapot XII. Pius pápa 1955. május 1-jén rendelte el Jézus ács foglalkozású nevelőapjára emlékezve.

Forrás: MTVA Sajtóadatbank



Bemutakozik Tollaş Gábor és Herczeg Szabolcs az MTSZSZ ügyvivői az Opel cégnél

Hogyan kerültetek kapcsolatba az MTSZSZ-szel? Hogyan emlékeztek vissza a tagcsoport alakítására?

Az MTSZSZ-re a sikeres Mercedes-el kötött bérmegeállapodás sajtóvisszhangja alapján figyeltünk fel. Az Opel Szentgotthárdnál akkor egyedülként működő szakszervezetnél egy kicsit másképp láttuk a szükséges teendőket és a jövőre nézve megvalósítandó célokat, ezért vettük fel kapcsolatot az MTSZSZ elnökségével. Alapvető elvárásunk volt, hogy külsős független tárgyalópartner és jogász támogassa majd a munkáltatóval folytatott tárgyalásokat. Ezek és más alapvető kérdések tisztázása után megalakítottuk az MTSZSZ Opel Tagcsoportot 2018 decemberében.

Milyen munkákat végeztek eddig a Szakszervezetben? Hogyan zajlik a szakszervezeti munka a mindennapokban (ha nincs ilyen pandémiás helyzet)?

Rögtön a megalakulásunk után az alapító tagokkal közösen megalkottunk egy hosszútávú tervet a célkitűzéseinkről, amelyet folyamatosan próbálunk beépíteni a tárgyalásokba a Járműgyártók szakszervezetével együttműködve. Sajnos azt itt általánosságban meg kell jegyeznünk, hogy egy másodikként megalakult, reprezentatív szakszervezet nem kapja meg ugyanazokat a jogokat, mint aki múltban a kollektív szerződést megkötötte.

Ez erősen hatással van a mindennapok szakszervezeti munkájára, emiatt sorozatosan problémákba ütközünk. Talán ez olyan, mintha „valaki megnyer most 2/3-al egy választást, de a törvényeket, megállapodásokat még mindig az első választáskor győzelmet arató szervezet hozhatja”.

Ezt a problémát tovább kell vinni újra és újra a Magyar Kormány felé, amiben kérjük az MTSZSZ Elnökségének teljes támogatását.

Hogyan fogadta a gyárvezetés a szakszervezet megalakulását?

A gyárvezetés természetesen nem nagyon lelkesült a megalakulásunknak, hiszen ezzel egy kicsit felkavartuk az állóvizet. Először talán tavaly decemberben sikerült szóban egyezséget kötnünk, hogy a jövőben egymást tiszteletben tartva próbálunk eljárni. Ugyanitt sikerült meg egyeznünk egy +2.3% bónusz és a garantált 4% felvétési bónusz kifizetéséről is. Ezek a kifizetések időközben meg is történtek.

Év elején üzemi tanácsi és munkavédelmi képviselő választás volt a gyárban, amelyet nagy arányban megnyert az MTSZSZ. Minek tulajdonítjátok a sikeres szereplést?

Igen, erre próbáltam már az előző kérdésnél is utalni: az üzemi tanácsba 2/3-os aránnyal kerültünk, be ahol Szabolcs személyében mi adjuk az elnököt és az elnök helyetteseket is.

A sikeres szereplést valószínűleg annak köszönhetjük, hogy próbáltuk az embereket személyesen megszólítani kampányunkban. Mind az üzemi tanács és mind a munkavédelmi képviselő választáshoz konkrét választási programmal, célokkal készültünk. Ezeket személyesen, plakátokon, szórólapokon juttattuk a dolgozóink tudomására.

A járványügyi vészhelyzet hogyan érinti az érdekvédelmi tevékenységet, hogyan alakultak át a mindennapok?

Jelenleg a gyár nem termel, így nap mint nap azokat a híreket várjuk, hogy mikor nyithatja ki újra kapuit az üzem. Akkor talán már nem arról kell egyeztetnünk, hogy milyen fajta munkarendet, milyen rövidített munkát kell bevezetni a túlélés érdekében.

Hogyan látjátok az MTSZSZ további lehetőségeit a gyárban? Milyen teendők vannak a következő időszakra?

A következő időszakban minél gyorsabban és eredményesen túl kell jutni a pandémia okozta helyzeten. Véleményünk szerint alkalmazkodnunk kell a kialakult körülményekhez és mindent vissza kell állítani a leggyorsabban a régi kerékvágásba. Ha szükséges maszkban, védőfelszerelésben, a megfelelő óvintézkedések betartása mellett is, de el kell indítani a termelést újra.

Amennyiben nyárra normalizálódni tud a helyzet, úgy előttünk áll a 2021-es bértárgyalás. Ez lesz az első olyan bértárgyalás, amelyben az MTSZSZ is részt vesz.

Ezen felül ismét vissza kell térnem érdekeink a VKF (Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma) egyeztetéseinek való megtárgyalásaira az újonnan alakult reprezentatív szakszervezetek érdekében.

Mivel foglalkoztok szabadidőtökben? Mi a hobbitok?

Gábor: Szívesen használom ki a kertés ház adottságait keréskedésben, grillezésben-sütögetésben. Általánosságban nem veszem szakember szolgáltatásait igénybe a házzal kapcsolatos felújításokhoz, szükséges javításokhoz ill. az autókhoz sem. Ha még marad szabadidőm, akkor a 14 éves Opel autómot bütykölgetem és próbálok az új állapotára folyamatosan feljavítani és azért egy kicsit tuningolni is.

Szabolcs: A szombathelyi Haladás focicsapatának szurkolója vagyok már gyerekkorom óta. A 6 éves fiam úgyszintén. Minden hazai meccsükön ott vagyunk, és ha végre újraindul a bajnokság idegenbe is el fogjuk kísérni a csapatot. Amikor pedig nincs mérkőzés, a kertünkben mi focizunk kifulladásig.

Hogyan tudnak elérni titeket a tagok, mik az elérhető ségeitek?

Gábor: +36/30/703-1415 – tollas.gabor@mtszzs.hu

Szabolcs: +36/30/703-1411 – herczeg.szabolcs@mtszzs.hu

Opel Tagszervezet Ügyfélszolgálat: Batha Alexandra
Tel.: +36/20/538-8918 – batha.alexandra@mtszzs.hu

Ma egyezkednek a buszosok és a vasutasok

A FELEK KOMPROMISSZUMKÉSZSÉGÉN MÚLIK, MEGLESZ-E A LEGALÁBB TÍZSZÁZALÉKOS EMELÉS

„Az egyeztetések ma folytatódnak, ám bérmegállapodás még nem várható. Előrelépés, hogy immár a munkáltatók is konkrét keresetrendezési javaslatot ismertethetnek meg a szakszervezetekkel. A vállalatvezetőknek erre azt követően nyílt lehetőségük, hogy kedden a kormányoldal a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumán megadta a felhatalmazást.”

„Buzásné Putz Erzsébet, a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezetének elnöke megkeresésünkre elmondta: tíz százaléknál is magasabb átlagos bérrendezésre van szükség a vasútnál, ebben az ágazati munkavállalói oldal egységes. Csak így akadályozható meg a képzett munkaerő elvándorlása, amely nélkül nem garantálható a megfelelő minőségű szolgáltatás fenntartása, illetve a MÁV fejlesztési terveinek végrehajtása sem. Hozzátette: a magas képzettségű munkavállalóknak is nagyobb béremelésben kell részesülniük, mivel ők az elmúlt években az átlag alatti mértékkel számolhattak.”

Forrás: Magyar Nemzet

Digitalizációra készítik fel a dolgozót

A KORSZERŰ SZAKSZERVEZETEK FELADATA A TECHNOLÓGIAI FEJLŐDÉS HATÁSAINAK MEGISMERTETÉSE IS

Szemléletváltásra van szükségük a munkavállalóknak, mivel a digitalizációt még mindig a távoli jövőként kezelik. A munka átalakulásának ugyanakkor kedvezőtlen hatásai is lehetnek, ezeket ugyanakkor folyamatos szakmai fejlődéssel, tájékozódással elkerülheti a munkavállaló. Ehhez az innovatív szakszervezetek járulnak hozzá, amelyek információt adnak a munkavállalóknak a lehetőségeikről, a tapasztalatokat pedig közvetítik a döntéshozóknak.

„Nem lehet tovább halogatni a munkavállalók felkészítését a technológiai fejlődésre. Habár a dolgozóknak már nem újdonság, hogy a digitalizáció megváltoztatja a munkahelyeket, annak pontos hatásait senki sem látja, így a munkavállalók is megfoghatatlan dologként tekintenek rá. Ez ugyanakkor nem jó hozzáállás, a felkészülést már most el kell kezdeni annak érdekében, hogy senkinek se kerüljön veszélybe az állása, továbbá rendelkezésre álljanak azok a

szakemberek, akik az új feladatok új elvárásainak is megfelelnek – hangsúlyozta a Magyar Nemzetnek Buzásné Putz Erzsébet. A Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezetének (MTSZSZ) elnöke az érdekképviselő szombati, ötödik alkalommal megrendezett családi napját követően kifejtette: eltérően megy végbe a technológiai fejlődés, ám abban mindenki egyetért, átalakul a munka világa, ehhez pedig kizárólag folyamatos tanúlással és az ehhez szükséges, gyakorlatban is működőképes képzési rendszerekkel lehet alkalmazkodni.

Buzásné Putz Erzsébet szerint a szakszervezetek feladata, hogy a munkavállalóknak segítsenek megtalálni a megfelelő képzéseket vagy adott esetben azt a munkahelyet, ahol jobban tudja kamatoztatni tudását a megváltozott körülmények között is. Emellett a gyakorlati tapasztalatok közvetítésével a döntéshozatal is segíteniük kell az innovatív érdekképviselőeknek, amihez együttműködésre van szükség. Az elnök emlékeztetett, júliusban az MTSZSZ ezért kötött együttműködést a munkáltatókkal, valamint az Innovációs és Technológiai Minisztériummal.”

Forrás: Magyar Nemzet

Várnak a leépítésekkel a járvány végéig

A GAZDASÁG ÚJRAINDÍTÁSÁNAK SIKERÉHEZ A MÉRNÖKÖK ÉS KUTATÓK MUNKÁJA NÉLKÜLÖZHETETLEN

„A járvány végéig nem várható tömeges létszámleépítés azokban az ágazatokban, amelyeket közvetve érint súlyosan a koronavírus fertőzés. Ide tartozik az ipar legtöbb területe, például az autógyártás, illetve a magasan képzett munkavállalókat, például a mérnököket foglalkoztató állások – mondta a Magyar Nemzetnek Buzásné Putz Erzsébet. A Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezetének elnöke az eddigi tapasztalatokat összegezve azt hangsúlyozta, a bizonytalanság a meghatározó a munkaadóknál, beleértve a nemzetközi óriáscégeket is.

A szakszervezet elnöke kiemelte: a hazai válságkezelésnek megfelelően a nemzetgazdaság egyes területein is a munkavállalók megtartása a cégek fő szándéka, például ahol áll a munka, – akár a járványügyi korlátozások, akár alapanyaghiány vagy az értéklánc valamely szereplőjé-

nek kiesése miatt, a dolgozóknak időarányosan kiadják a szabadságokat – jelezte Buzásné Putz Erzsébet. Megemlítette ennek kapcsán, hogy az érdekképviselőjük már a kormányzati intézkedéseket megelőzően kötött megállapodást rövidített munkaidőről, heti négy napos munkahétről. Emellett a munkaadók nyitottak a dolgozók munkaviszonyának megtartását célzó egyezsége – jegyezte meg. A mérnökszakszervezet elnöke kitért rá, a gazdasági krízis miatt még inkább felértékelődtek a magas képzettségű munkakörök. Példaként említette: a mérnökök munkáján múlik, milyen technológiákkal, megoldásokkal indul újra a járvány után a gazdaság. Ezek a feltételek pedig meghatározzák az új erőviszonyokat is.

Azt is hozzátette: habár egyelőre kívárnak a gazdaság még működő, meghatározó termelői területei, nem kérdés, hogy a világjárványt követő újraindulás eredménye dönt majd a munkahelyek jövőjéről is.”

Forrás: Magyar Nemzet

Ma is aranyat ér a szakmunkás

„Nem minden ágazatban sodorta veszélybe a munkahe-lyeket a világjárvány, a legtöbb felmérés és beszámoló szerint továbbra is aranyat ér a szakmunkás és a sofőr, míg a kiskereskedelem egyre nagyobb online térnyerése új munkaerő bevonását igényli. Buzásné Putz Erzsébet, a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezetének elnöke a Magyar Nemzet megkeresésére arról számolt be, hogy az iparban, például az autógyártásban a legtöbb nemzetközi és hazai szereplő, lehetőségeihez mérten, kivárja a járvány lecsengését. Nem jellemző az alkalmazottak tömeges leépítése, elsősorban még mindig teljes a bizonytalanság hazai és nemzetközi szinten is a termelői szektor szereplőinél. Ennek oka – ahogy igaz ez az élet szinte minden területén –, hogy még mindig nem lehet látni, mikorra várható a járvány lecsengése, illetve azt követően milyen ütemben sikerül

újraindítani a gazdaságot. A már meghozott és tervezett lépések eredményesek –lesznek-e, vagy rosszabb esetben évekig elhúzódó recesszió jöhet.

A szakszervezeti vezető szerint ugyanakkor a járványt követően minden munkáltató levonja a következtetéseket, s amennyiben nem sikerül dinamikus, hatékonyan kezelni a válságot, meglépik a cégek a tömeges elbocsátásokat. A gyors stabilizáláshoz viszont elengedhetetlen a munkaerő, egyaránt beleértve a szakmunkást és a mérnököt, a kutatói területen dolgozót. Így a vállalatok érdeke is, hogy megtartsák megbízható alkalmazottaikat. Buzásné Putz Erzsébet hozzátette: az ipar foglalkoztatói gyakran a szabadságok kiadásával vagy rövidített, például heti négynapos munkaidő bevezetésével próbálják kezelni a helyzetet, ám ahol lehet, igyekeznek fenntartani a munkát..”

Forrás: Magyar Nemzet

MAGYARORSZÁG ÉLŐBEN

Magyarország élőben extra: A cégek érdeke, hogy megtartsák a munkavállalóikat

HÍR TV

2020. március 17., kedd 18:00

„Buzásné Putz Erzsébet, a Liga Szakszervezet versenyszféráért felelős társelnöke, a Mérnökök és Technikusok Szakszervezetének elnöke a következőket mondta az alkatrész hiánnyal küzdő autógyárakkal és munkavállalóikkal kapcsolatban. A jövő héten, egyelőre öt napra áll le a termelés, mivel nem érkezik a gyárba megfelelő mennyiségű alkatrész. A gyártósoroknak így a jövő hétre biztosan le kell állniuk.

Egyelőre az sem egyértelmű, hogy a munkavállalókat hogyan érinti mindez, hiszen a koronavírus kapcsán egyfajta vis maior-ról van szó - tehát önhibájukon kívül nem tudnak dolgozni. A cég igyekszik egy köztes megoldást találni, ami a munkavállalóknak és a munkáltatóknak egyaránt megfelelő lehet.”



Jól döntöttél!

A Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete az iparban, a közlekedésben, a közszolgáltatások területén dolgozók országos és európai uniós hatáskörű, reprezentatív érdekvédelmi szervezete.
Több mint 12.000 tagunk érdekvédelmét látjuk el országszerte.

Tagságod előnyei

SEGÍTÜNK ELIGAZODNI A MUNKA VILÁGÁVAL KAPCSOLATOS ÜGYEKBE

A tagságodnak további előnye van, mint az ingyenes jogi tanácsadás, rendezvényeken való ingyenes részvétel, telefonflotta ingyenes telefonálási lehetőségekkel, balesetbiztosítás, tagkártya, amely vásárlási kedvezményekre jogosít fel számos helyen, MOL KÁRTYA kedvező tankoláshoz és még sok más.
Szolgáltatásainkról bővebben honlapunkon tájékozódhatsz.

www.mtszsz.hu

Kövess minket!

Munkaügyi hírekről, fontos bérinformációkról, szolgáltatásról és egyéb hírekről az MTSZSZ honlapján mindig tájékozódhatsz.

De érdemes követned minket a facebookon is.

www.facebook.com/MTSZSZ

Elérhetőségeink

Ha kérdésed van, segítségre szorulsz vagy csak az észrevételed osztanád meg velünk, akkor az alábbi elérhetőségeken teheted meg:

MTSZSZ Központi iroda: 1087 Budapest, Kerepesi út 3.

Tel.: +3615111804, +3613336594

E-mail: mtszz@mtszz.hu

