

A szakszervezetek 15, a munkáltatók csak 5% béremelést akarnak

Továbbra sincs egyezség a minimálbér és a garantált bérminimum emelésének mértékéről az érdek képviselők között.

A munkavállalói oldal 13-15 százalékos emelést tart elfogadhatónak, a munkáltatók viszont csak öt százalékot. A jövő szerdán lesz még egy egyeztetés, ha akkor sem tudnak megállapodni, a kormány dönti el a vitát. *Egy dolgot tudok csak egészen biztosan állítani, hogy a minimálbér jövőre emelkedni fog* – mondta Gulyás Gergely. Négy hónap után sem állapodtak meg a munkáltatók és a munkavállalók érdek képviselői abban, hogy hány százalékkal emelkedjen a minimálbér és a garantált bérminimum. Bár az egyeztetéseken a kormány is jelen van, az emelés mértékét egyelőre nem ő akarja eldönteni.

Az elmúlt években is mi annak örültünk, hogyha a munkaadók és a munkavállalók képviselői meg tudtak egyezni egymással. Ebben az esetben továbbra is azt a garanciát tudjuk vállalni, hogy a kormány az ő egyezségüket jóvá fogja hagyni. Ha nem, akkor kell nekünk dönteni. Ha szükséges, akkor természetesen a kormány döntést fog hozni, de mi azt szeretnénk, hogyha – ahogy az elmúlt években is – több alkalommal, úgy most is a munkaadók és munkavállalók képviselői megegyezésre jutnának egymással. A munkavállalói érdekképviselőt kétszámjegyű, 13 százalékos minimálbér és 15 százalékos garantált bérminimum emelést szeretne elérni.

A jövő évi költségvetés, állami költségvetésben rögzített 8,8 százalékos keresetkiáramlást is figyelembe vettük, amivel a kormány számol. Tehát ebből indulunk ki. Ez egy általános keresetkiáramlás, ami mögött ugye fogyasztás és a gazdaság

egyéb növekedési paraméterei megalapozottak, ahogy láttuk. És a legújabb inflációs előrejelzésekből is kiindulva, ami ugyan most megtorpant, hála istennek, de még mindig három százalék körüli mértékű. Ehhez hozzávesszük a kafetéria elemekből 2-4 százalékos keresetvesztés, reálkereset vesztes éri- mondja Palkovics Imre.

A munkáltatók viszont csak ötszázalékos minimálbér és bérminimum növekedést tudnak elképzelni. További két százalékot pedig akkor, ha a kormány csökkenti a szociális hozzájárulási adót. A Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének főtitkára szerint ugyanis a csaknem félmillió kis és középvállalkozás ennél többet nem képes kitermelni. ellenkező esetben csaknem százezer kkv mehet csődbe.

Ebben a két évben nem volt tömeges csődhullám, hála az Jóistennek! A vállalkozások ezt ki tudták termelni, ki bírták – úgy fogalmazhatnám -, hogy volt annyi tartalékjuk, hogy ezt a bérköltségnek az elszakadását, a termelékenységtől, a megtermelt jövedelemtől ki tudták egyensúlyozni. De úgy érzékeljük, a tagoktól való visszajelzés alapján, hogy elfogytak ezek a tartalékok. Tehát nem szabad tovább feszíteni a húrt, úgy mondom, nem szabad elszakadni tovább ilyen mértékben a gazdasági realitásoktól – nyilatkozta Perlusz László a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége főtitkára.

Jövő szerdán még lesz egyeztetést a munkáltatók, a munkavállalók és a kormány képviselői között. Ha ekkor sem lesz egyezés, akkor a kormány dönt az emelés mértékéről. Arra már volt példa, hogy december 29-én derült csak ki, hogy mennyi lesz a következő évi emelés.

Forrás: hirtv.hu

EUCDW kongresszus

Az Európai Néppárt (EPP) Kereszténydemokrata Munkavállalók Európai Uniója (European Union of Christian Democratic Workers, EUCDW) pénteken december 14-én és szombaton december 15-én rendezí meg Kongresszusát.

Az EUCDW a keresztény munkavállalók európai mozgalmainak ernyőszervezete. A Munkástanácsok Országos Szövetségével közösen az EUCDW 18 EU tagállam 24 keresztény munkavállalói mozgalmát gyűjt össze. (www.eucdw.org).

Az EUCDW Kongresszusa elkötelezettje a soron következő Európai parlamenti választási kampányhoz szükséges stratégia és prioritások terén. A Kongresszus résztvevői közé tartozik a Szociális Ügyekért felelős európai biztos Marianne Thyssen, Német Szövetségi Köztársaság Észak-Rajna-Vesztfália tartomány Munkaügyért és Szociális ügyekért felelős minisztere Karl-Josef Laumann, valamint Ausztria oktatásért felelős minisztere Heinz Faßmann mellett Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke és Baumgartner Lajos a szervezet gazdasági alelnöke.

Elmar Brok, Európai Parlamenti képviselő (CDU/EPP) az EUCDW elnöki tisztségében történő megerősítése szintén napirendi pont.

A Kongresszuson adoptálásra kerülő kongresszus dokumentum tervezetének központi tematikája az Európai Unió szociális dimenziójának további erősítése. Egy folyamatosan változó világban meggyőződésünk, hogy egy erősebb, igazságosabb és nagyratörő Európai Unióra van szükségünk, mely védi az Európaiakat és a jövőben bizalmat kelt. A szociális védelem, a klímaváltozás elleni és az egészséges élhető környezetért való küzdelem, a megújuló energiákban való innováció és a biztonság: ezek azok a területek, ahol Európa megkülönböztetik.

Módosult a Munkavédelmi törvény

Az Országgyűlés a 2018. november 27-i ülésnapján, az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2018. évi XCIV. törvény elfogadásával módosította az 1993. évi XCIII. (munkavédelmi) törvényt.

A Magyar Közlöny 2018. évi 194 számában jelent meg az 1993. évi XCIII. törvény módosítása. A módosítás a törvény alábbi rendelkezéseit érintette:

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban Mvt) 11.§-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„11.§ A munkavédelem alapvető szabályait e törvény, a részletes szabályait e törvény felhatalmazása alapján a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által kiadott más jogszabályok, az egyes tevékenységekre vonatkozóan a feladatkörében érintett miniszter rendeletével hatályba léptetett szabályzatok (a továbbiakban Szabályzat) tartalmazzák. Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül a nemzeti szabványosításról szóló törvény figyelembevételével a teljes egészében magyar nyelvű munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány”

54.§ (7) bekezdés d) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles)

„d.) a technológia változtatását és az új technológia bevezetését érintő döntés előtt megtárgyalni a

munkavállalókkal, valamint munkavédelmi képviselőikkel a változtatás, vagy bevezetés egészségre és biztonságra kiható következményeit,”

72.§ (2) bekezdés e) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében)

„e) az adatvédelmi előírások betartásával részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában”

73.§ (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) a 72. § (2) bekezdés c)-e) pontjában meghatározott kezdeményezésére a munkáltatónak az intézkedésről, vagy az intézkedés elmaradásának okáról 8 napon belül tájékoztatnia kell a munkavédelmi képviselőt (bizottságot)”

75.§ (1) bekezdés c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkáltatónak biztosítani kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa)

„c) a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően, valamint újraválasztása esetén évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét”

75.§ (2) bekezdés helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az (1) bekezdésben foglaltak költségei a munkáltatót terhelik, továbbá az (1) bekezdés c) pontja szerinti képzés csak rendes munkaidőben és a felnőttképzésről szóló törvény szerinti tevékenység keretében történhet.”

76.§ (2) bekezdés helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogai gyakorlásában nem akadályozható és jogai gyakorlása miatt hátrány nem

érheti.”

A Mvt. 78. §-át megelőző alcím címe helyébe a következő alcím cím lép:

„Országos Munkavédelmi Bizottság”

81/A.§ (1) bekezdés helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavédelmi hatóság az ellenőrzési tevékenységét a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által közzétett ellenőrzési irányelv alapján végzi. Az irányelvet a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter évenként az ellenőrzési időszakot megelőző 45 napig a hivatalos honlapján elektronikusan teszi közzé.”

82/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„82/A. § Az Mt. 295. § (1) bekezdés e) pontjában meghatározottak betartása, továbbá a munkavédelemre vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése céljából tartott vizsgálatok tapasztalatairól, valamint a munkabalesetek alakulásáról a munkavédelmi hatóság félévente beszámolót készít a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter számára. A beszámolót a miniszter a tárgyidőszakot követő 60 napon belül elektronikusan közzéteszi. A beszámolóban foglalt megállapításokra a 14. § (1) bekezdés e) pontjában meghatározott jelentésnek ki kell terjednie.”

82/D. § (1) bekezdés c) és d) pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek:

(A munkavédelmi hatóság közigazgatási bírsággal sújtja azt a természetes személyt, aki a szervezett munkavégzés során:)

„c) a foglalkozási megbetegedéssel, fokozott expozíciós esettel kapcsolatos adatszolgáltatási kötelezettségét nem teljesíti, valótlan adatot közöl, a foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció valódi okát eltitkolja, vagy a kivizsgálását akadályozza, vagy

d) a munkáltató képviselőjeként a munkavédelmi képviselő választásra vonatkozó szabályokat megszegi, a munkavédelmi képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított

jogának gyakorlásában akadályozza, vagy a munkavédelmi képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz.”

86/A. § (2) és (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) A távmunkavégzés -a munkáltatóval kötött megállapodás alapján- a munkáltató által biztosított munkaeszkővel történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz biztonságos állapotáról. A munkaeszköz biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

(3) A munkahelyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.”

86/A. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A (4) bekezdésben meghatározott ellenőrzésen túl a munkáltató vagy megbízottja –így különösen a 8.§-ban, valamint az 57-58 §-ban megjelölt személy- a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphetnek be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.”

86/A. §-a a következő (8) bekezdéssel egészül ki:

„(8) Távmunkavégzés esetén munkahely az a munkaszerződésben a felek által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi.”

87. § 1/G pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„1/G. Közúti közlekedés: a vízi, a légi útvonalon, a vasúti vonalon, a közutakon, valamint bármely föld alatti vagy fölri feletti útvonalon járművel történő helyváltoztatás.”

A Munkavédelmi törvény

71.§-ában az „a kellő időben” szövegrész helyébe a „még az

intézkedés bevezetését érintő döntés előtt” szöveg.

75.§ (1) bekezdés a) pontjában az „átlagkeresettel” szövegrész helyébe a „távolléti díjjal szöveg,

78.§-ában és 79.§ (1) bekezdés nyitó szövegrészében a (2) bekezdésében a „Munkavédelmi Bizottság” szövegrész helyébe az „Országos Munkavédelmi Bizottság” szöveg,

87.§ 3. pontjában a „kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt” szövegrész helyett a „kivéve, ha a baleset a munkáltató saját tulajdonában álló, bérleti vagy más szerződés alapján, továbbá egyéb megállapodás alapján biztosított járművel történt” szöveg lép.

Miskéri László

munkavédelmi szakértő

Forrás: liganet.hu

Közlekedési Munkástanácsok: Melldőngetés helyett hiteles érdekvédelem!

A napokban ért véget a Volán szakma egyes régióiban az ŰT-választás.

A váratlanul és indokolatlanul túlhevített választási kampányban a Közúti Közlekedési Szakszervezet (KKSZ) „túlárazta” szerepét. Szinte minden eredményt ami az ágazatban született, magukénak tulajdonítottak. A Munkástanácsok

Országos Szövetsége (MOSZ), annak ágazati szövetsége, a Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége (KMSZ) és a hozzátartozó tagszervezetek akkor nem kívántak részt venni egy mellédöntős versenyben.

Ezért most kissé rávilágítunk egyes folyamatokban betöltött –bárki számára nyomonkövethető- szerepünkre.

- A jogvédelem a szakszervezeti munka egyik meghatározó szelete, ezért a Munkástanácsok létrehozta egy olyan jogsegély-szolgálati hálózatot, amely valamennyi munkavállaló számára ingyenesen hozzáférhető. A hálózat szinte a teljes Dunántúlt lefedi!
- A 2017-2019-ig terjedő három éves bérmegállapodás lelke Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke volt. Eleve nem lehetett az események meghatározó szereplője a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ), mivel az általuk igényelt bérfejlesztés mértéke kevesebb volt, mint a kormány által meghatározott százalék. A MOSZ elnöke mellett még a Liga-elnök volt a munkavállalói oldal „zászlós hajója”. Ezek után neveltséges azt hangoztatni, hogy a MASZSZ-nak köszönhető a 3 éves bérmegállapodás.
- Tavaly tavasszal szintén a MOSZ elnöksége kezdeményezésére megalakult a Közszolgálató Társaságok Konzultációs Fóruma (MÁV, Volán-csoport, Posta, Víziközmű-ágazat). Ez egy lehetőség, egy szervezeti keret, és a résztvevőkön múlik, hogy meg tudják-e tölteni tartalommal.
- A 2019. évre szóló bérfejlesztés nagysága egyelőre kérdéses. Ha az állami tulajdonú társaságok a már megállapodott 5%-on felül újabb keresetfejlesztéssel gyarapodnak, abban elvitathatatlan katalizátor szerepe lesz a pénzügyminiszter és a MOSZ elnöksége közötti tárgyalássorozatnak. A Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége pedig nyílt levélben fordult a szaktárca miniszteréhez és a vagyonkezelésért felelős miniszter

asszonyhoz a kétszámjegyű bérfejlesztés érdekében.

- A MOSZ és a KMSZ (a médiában is nyomon követhető módon) elévülhetetlen szerepet játszott a Nemzeti Üzleti Szolgáltató Zrt. (NÜSZ Zrt.) további terjeszkedésének megállításában.

Ezek, a felvillantott eredmények, események bizonyítják, hogy a MOSZ és a KMSZ megkerülhetetlen tényezői a munka világának.

A KKSZ-nek pedig le kell számolni azzal az illúzióval, hogy még mindig egyeduralmi, elsőprő dominanciájú szerepet töltenek be a közúti közösségi közlekedésben.

Budapest, 2018. december 4.

Közlekedési Munkástanácsok Szövetségének elnöksége

Miért nem érdekli a dolgozókat a 400 órás “rabszolgatörvény”? - A kiló nem százat jelent című blog cikke

Nincsenek tömegek az utcán. Inkább készül mindenki a karácsonyi céges bulira. Egymást törik ugyan az ellenzéki pártok és a szakszervezetek, hogy megmutassák: ők aztán most kiállnak a munkavállalók érdekeiért – szemben azzal a kormánnyal, amelyik az utolsó bőrt is lehúzná róluk a – hangzatos ellenzéki gúnyneven – “rabszolgatörvénnyel”. Egy felmérés szerint az aktív korúak 81%-a szerint “a túlórásám

növelésével nő a dolgozók kiszolgáltatottsága” (Policy Agenda), ami azt sejtetné, hogy most eljött az ellenzék ideje. Viszont alig valószínű, hogy a kormánypárt ilyen politikai szarvashibát követne el. Az szinte biztosra vehető, hogy az ellenzéki pártok kollektíve vetődnek árnyékra – de megadjuk az esélyét, hogy most mi tévedünk. Lehet szándékosan csapják be magukat, akik megtévesztő kérdéseket tesznek fel a közvéleménynek. Mert talán, tudatában van mindenki, hogy akár évi 400 óra túlóráat is elrendelhetnek számára, de korántsem biztos, hogy ez valami tömeges elégedetlenséget váltana ki a társadalomban. Megmondjuk miért.

A kormánypárti képviselők által benyújtott törvényjavaslat szerint a jelenlegi 250 órától 400 órára emelnék a maximálisan elrendelhető túlórák számát illetve egyről három évre növelnék a munkaidőkeretet, amin belül az akár plusz túlóradíj fizetése nélkül lecsúszthatató. Ez a **gyakorlatban** azt jelentené, hogy a vállalatok akár minden héten berendelhetnék szombatra dolgozni a munkavállalóikat. “Elméletben a *gyakorlatban*” lehet, de a való életben nem feltétlenül ezt jelenti...

1. A vállalatok eddig se tartották be a munkaidőre vonatkozó előírásokat. De a még a valamiért kötelező munkaidőnyilvántartások is rendszerint hamisak vagy hiányosak (munkaügyi hivatal felmérése). Az amúgy is túlbonyolított és követhetetlen és olykor betarthatatlan vagy életszerűtlen szabályozásokat nem tartották be soha: valószínű, ahol szükség volt rá, eddig is jóval többet túlóráztak a dolgozók, ahol meg nem, ott eztán se fognak. Ilyen szempontból teljesen mindegy mennyi a *maximálisan megengedett túlóraszám*. Az sokkal inkább a fizikai korlátokon, a munkáltató igényein túl, a munkavállalók terhelhetőségén, tűrőképességén, rugalmasságán – és alkupozícióján múlik. Egy ideális világban munkáltató és munkavállaló meg tud ebben egyezni és jogszabályoktól függetlenül kölcsönösen előnyösnek érezheti a megállapodást. Hogy a világ ideális-e, az kétséges, ugyanakkor mégis erősen szubjektív. A többségnek valószínű nem az, de nagyon sokféle okból nem az. Pl. még minisztériumokban is előfordult, hogy napi tíz óra munkát vártak el egyes munkamániás miniszterek.

Magyarán ott se tartják be a szabályokat, ahol azokat írják. S mivel eddig is többet túlóráztak sokan, az ezt megkönnyítő szabályozás nem hoz változást számukra. Nem fognak emiatt tömegek [sárgamellényben barikádokat emelni, mint a francia autósok](#).

2. Az állam beavatkozására nincs mindig feltétlenül szükség. Máskor meg szükség volna világos szabályozásra, de a magyar munkaügyi jogszabályok hiányosak és értelmezhetetlenek. Nagyon hasonló kiszolgáltatott helyzetben lehet egy munkavállaló és egy szerződéses vállalkozó is, az utóbbi "önkizsákmányolását" azonban pl. semmilyen jogszabály nem tiltja. Egy munkavállaló viszont akkor sem dolgozhat egy munkahelyen többet, mint a megengedett 250 vagy majd 400 óra – legalábbis munkavállalóként és *papíron* – ha történetesen szívesen tenné. Több munkahelyen, másodállásban már megteheti, ahogy számlaadó vállalkozóként is – akár ugyanabban a állásban. Ez nem annyira nagyon racionális és logikus szabályozás tehát. Őket nem akarja védeni se a kotnyeles állam, se a gyöngye szakszervezet, se valami kis *wannabe* "baloldali" párt. Míg pl. az orvosok túlterheltségéről beszélünk, aközben sok orvos vállalkozóként még örömmel és jó pénzért vállal ügyeletet effektíve túlórában máshol, olykor külföldre ingázva.

A beszállítók és a kistermelők kiszolgáltatottsága viszont akár nagyobb is lehet a felvásárlók, a nagyvállalatok vagy akár a packázó állami hivatalok – sőt akár a megbízhatatlan munkavállalóik felé is. A gazdasági élet olyan visszásságai ellen lényegében nem véd senkit semmilyen jogszabály, mint a körbetartozások vagy főleg egy haragos az adóhivatalnál. Ezek a problémák hasonszörűek és egy töről fakadnak, többé-kevésbé ugyanannak a fejletlen piacgazdaságnak a következményei, amiben kínlódunk 28 éve, aminek inkább okozója a politika impotenciája és öncélúsága, ami a törvénymódosítás vitáját is körüllelengi.

A kormánypárt a módosítással semmilyen problémát nem orvosol és igazából senkinek se kedvez – talán, ha éppen

legalizálja a meglévő túlóragyakorlatot – a kollektív szerződéshez kötéssel éppenséggel még mederbe is terelhetné, hiszen azt egy szakszervezet köti, amelyik egyáltalán képes tárgyalópartnere lenni egy jogászokkal felfegyverzett multinak pl.

3. Nem mindig és nem föltétlenül ellentétes a dolgozók érdekeivel a túlóra. Ahány munkavállaló és ahány munkakör, annyiféle élethelyzet, annyiféle alkupozíció: a túlmunka ma inkább vonzó lehetőség a legtöbb alacsony keresetű magyar munkavállaló számára, hogy többet kereshessen. Isztin Péter, az Azonnali.hu publicistája egyszerűen úgy teszi fel a kérdés, hogy [“mi van, ha valakinek megéri túlórázni?”](#) – persze abban is igaza van, hogy a törvény messze nem jelent *rabszolgasort* az alkalmazottak számára, számos más szabályozás illetve szabályozási hiányosság illetve: a magánszféra ellenőrzésére és megítélésére irányuló munkáltatói gyakorlat viszont valóban sérelmes. De az indokolatlanul széles munkáltatói jogain is túlterjeszkedő menedzsmentkultúrára se feltétlenül lehet a törvény betűjében gyógyírt találni.

4. Igazi visszaélésnek nem az számít, ha pusztán többet kell vagy lehet dolgozni, hanem az, ha a túlórázás elvárt és ki se fizetik. Ebben a kérdésben a szakszervezetek és a politika tökéletesen néma volt eddig és most is az. Persze valószínűk és süket is, mert sem a kormányok, sem a pártok, sem a szakszervezetek nincsenek valójában feltétlenül szoros kapcsolatban a gazdasággal vagyis a munka világával. Elefántcsonttornyaikból, székházaikból ideológiai szemüvegen keresztül szemlélik a külvilágot, nem itt köztünk a Földön a hétköznapi emberek 9-től 5-ig vagy 6-tól 2-ig tartó világában élnek. Az ideológiájuk pedig alapvetően avitt és téves: munkáltató és munkavállaló között nem kell *osztályharcot* halucinálni feltétlenül. Skandináv módra inkább az *osztálybékét* kéne kötni és a konstruktív együttműködés feltételeit kéne megteremteni – persze ez igaz

az egész országra, kormányára és ellenzékeire: egyelőre csak egymás ellen fecséreljük el az energiáinkat.

Egy vidéki város egy szem gyárában a szalag melletti betanított munkások, árufeltöltők, takarítók kiszolgáltatottsága teljesen más, mint mondjuk a fővárosban már nyugati bérekért keresett informatikusoké, magasan kvalifikált szakembereké. Aki azt gondolja, hogy létezik egy egységes alkalmazotti réteg, pláne egy úgynevezett egységes munkásosztály, amit valami bürokratikus szabályozással – *vagy mellkasunkra rajzolt vörös csillaggal* – meg lehet és kell védeni, az nagyon valószínű más fontosabb dolgokról se tud semmit.

5. A szabadidő csak adott jövedelem megkeresése után és életszínvonalon túl kezd értékesebb lenni az ember számára. Paradox, de éppen a már jólkeresők a legalkalmasabbak arra, hogy az érdekeikért kiálljanak. És egyáltalán azok, akik már nem több pénzre vágnak feltétlenül, hanem több szabadságra. Ha úgy tetszik divatosan munka/magánélet egyensúlyra. Még divatosabban munka/magánélet integrációra. A túlóraszabályozás jelenlegi rákfenéje az, hogy a munkáltató "elrendelheti" – magyarul, mint olyan a munkaszerződéssel létrejövő jogviszony szerves része.

Persze megnézném azt a munkáltatót, aki az értékes munkaerőt ilyen a törvényben szereplő "katonai" módon merné munkára *parancsolni*. Ellenben bizonyára vannak olyan kritikus munkakörök, ahol erre mégis szükség lehet. A kevésbé értékes munkavállaló függősége viszont, ha kell, ha nem nagyobb, őt nincs az a jogszabály vagy pláne *ellenzéki tüntetés*, amely megvédené most valójában. (Főleg, hogy jogaikat sem ismerik feltétlenül, idejük és képességük sincs érdekeik megvédésére.)

6. A menedzsmentkultúra változását a munkaeóhiány fogja kikényszeríteni tehát leginkább. Az viszont valójában nem csak a munkavállalók érdeke lenne, hanem az egész gazdaságé, hogy a munkavállalói érdekeket a vállalatok integrálják a működésükbe.

Erre pedig éppen a szakszervezetek lennének az eszköz, nekik lenne tudásuk, jogi támogatásuk, hogy tárgyalópartnerek lehessenek. A munkaerőhiánynál is károsabb fluktuáció csökkentése közös menedzsment és munkavállalói érdek valójában – és az állam is egy kiszámíthatóan működő gazdaságban érdekelt.

- Értelmes szabályozás lenne tehát akár pl. a kötelező szakszervezeti tagság bevezetése és adott vállalatméret felett akár a kötelező kollektív szerződés is jobb keretet biztosítana az adott munkahelyen szükséges munkavégzés folyamatait szabályozni, mint a fentről érkező munka törvénykönyve.
- Akár a túlórák maximalizálását is rá lehetne bízni helyben a felekre. És sok minden mást is, amire a minisztériumokban, a székházakban vagy a Facebook-csoportokban nem is gondolnának.

7. A gazdasági élet és a munka világa is többet nyerne az átláthatóság növelésével, mint a mostani kormánypárti módosítóval vagy akár a kormányellenes tüntetésekkel. Nem lenne ördögtől való gondolat, hogy gazdaságszerte megismerhetőek legyenek a jövedelmek, ami az értelmes munkaerőpiaci-ágazati béralkuk alapfeltétele lenne. Márpedig ez az, ami igazán érdekli a magyar munkavállalókat most. A fiktív, írott malasztként létező munkaügyi szabályozások kevésbé az életük része, mint a bérpapír. Ahhoz, hogy a munkáltatók és a munkavállalók partnerként tudjanak együtt működni meg kell teremteni a kölcsönös bizalmat, és ehhez egyenlőként tárgyalni képes felekre van szükség, ami a korábban kifejtett kötelező szakszervezeti tagság létrehozásával lenne leginkább lehetséges. Érdemes volna ezt követelni, mint amúgy helyesen tüntetni a “rabszolgaság” ellen, de mégiscsak céltalanul kormányelleni népfelkelésben reménykedni, mint a sikertelen ellenzéki pártok és parlamentbe vágyakozó árvalányhajas kis megmozdulások.

Majd alkalomadtán aztán semmit se megoldani, ahogy a mostani

kormányzat teszi, és koncepciótlanul sodródni az erősebb lobbierdekeknek megfelelően...

8. Ezért ez a mai tüntetés leginkább erről a céltalan ellenzéki ségről szól és nem a munkavállalókról. Ennek megfelelően nem is veszik komolyan tömegek...

Forrás: https://kilonem100.blog.hu/2018/12/08/miert_nem_erdekl_i_a_dolgozokat_a_400_oras_rabszolgorveny?fbclid=IwAR32KQvNR6bQlE2GQ_QaUJd9cic_jBTBTItYjnllxA1GNEv4jnktJjxxHjY

A vélemény szabad: Tényleg rabszolgákat csinál belőlünk a „rabszolgotörvény”?

Mi van, ha valakinek megéri túlórázni? Ha valaki sokat túlóráztat, annak elcsábítják a munkavállalóit? Mi éri meg jobban, a túlórapénz, vagy a munka utáni közös sörözés?

A munkapiaci szabályozással kapcsolatban az emberek hajlamosak azt feltételezni, hogy a munkáltató tulajdonképpen azt csinál a munkavállalóval, amit akar, kivéve persze, ha az állam ebbe be nem avatkozik.

Az alapvető közgazdaságtani logika azonban egészen más következtetésre vezet minket. A munkáltatót egyrészt korlátozhatja a verseny: ha egy vállalat egy munkásnak határterméke alatti bért fizet, akkor egy másik vállalatnak érdemes fölé ígérenie, amivel elcsábíthatja a munkavállalót. Ilyen módon versenyzői munkapiacon a munkások a hozzáadott értéküknek megfelelő bért kapnak.

Van azonban olyan helyzet, amikor egy városban vagy régióban csak egy nagy munkáltató van. Ő, gondolhatnánk, mégis csak azt csinál a dolgozóival, amit akar. Ez sem teljesen igaz azonban.

A vállalatnak még ilyenkor is figyelembe kell vennie, hogy a munkás milyen áron hajlandó *egyáltalán* dolgozni.

Mi működik?

Vegyünk egy vállalatot, amely azt szeretné, hogy a dolgozói többet túlórázzanak. Ezt teheti úgy, hogy fizet nekik túlórapénzt. Mi van azonban, ha nem akar túlórapénzt fizetni? Ha a jog megengedi, a dolgozót egyszerűen utasíthatja, hogy dolgozzon többet (az új szabályozás egy ilyen helyzetnek annyiban felel meg, hogy nem kellene a túlórákat azonnal kifizetni, *valamikor* azonban az új törvény értelmében is rendezni kellene, és ha időközben megszűnik a dolgozó munkaviszonya, a túlóradíjat azt követően kell rendezni). A dolgozók így többet dolgoznak, átmenetileg ugyanannyi pénzért – könnyen belátható azonban, hogy ez nem működőképes megoldás.

Lesznek olyan dolgozók, akik korábban még éppen hajlandóak voltak adott bér mellett dolgozni, de az új követelmények mellett már nem lesznek hajlandók. Emiatt, ha a vállalat nem akar dolgozókat elveszíteni, akkor vagy megnöveli a később kifizetendő túlóradíjat (minél később fizetné azt ki, annál többet kellene fizetnie, mivel a későbbi pénz a munkás számára kevesebbet ér, mint a jelenben kifizetett pénz), vagy ha nem, kénytelen lesz emelni az alapbért.

A „rabszolgotörvény” körüli szakszervezeti és ellenzéki retorika tehát nem tűnik megalapozottnak.

Valódi rabszolgotörvény egy olyan törvény lenne, amely valamilyen módon korlátozná a dolgozók mobilitását vagy kifejezetten kötelezné az embereket a munkavállalásra bizonyos vállalatoknál.

Akkor hogyan tudnánk jellemezni az asztalon lévő törvényt? A kritikusok szerint a törvény a „német multik” kedvére tesz. Kétséges azonban, hogy az említett multik [alkalmazzák-e egyáltalán](#).

Egy másik magyarázata annak, hogy miért pont most miért pont

ilyen törvényt terjesztett be a kormány, hogy ezzel az eszközzel kívánják megszüntetni a munkaerőhiányt. Ha az a cél, hogy a munkaerőhiányt béremelés nélkül szüntessék meg, az, ahogyan fentebb láttuk, nem fog sikerülni. Úgy általában, ha egy piacon hiány van, vagyis adott ár mellett többen szeretnének vásárolni, mint ahányan az adott dolgot eladásra kínálják, az egyensúly csak úgy állhat helyre, ha az ár növekszik. Ez nincs másként a munkapiacra sem.

Mit lehet ennek fényében gondolni a „rabszolgotörvényről”?

Ahhoz, hogy ezt megválaszoljuk, érdemes azon is elgondolkodni, érdemes-e *egyáltalán* korlátozni a dolgozók munkaidejét. Ahogy fentebb láttuk, ha egy vállalat többet szeretné dolgoztatni a munkásait, azt meg kell fizetnie. Ha egy dolgozó erre hajlandó, az azért lehet, mert az érte kapott pluszjövedelmet többre értékeli, mint a feláldozott szabadidőt.

Ha valami a vállalatnak és a dolgozónak is megéri, miért korlátozzuk?

Erre érkezhetsz az az ellenvetés, hogy de hiszen a munkaadónak olykor erőfölénye van a munkással szemben – olykor valóban, de ez amellet lehet érv, hogy bizonyos munkásokat alulkompenzálunk: az, hogy egy ilyen alulkompenzáció elsősorban alacsony bérben, rossz munkakörülményekben vagy hosszú munkaórákban jelentkezik, nem egyértelmű.

Adott teljes kompenzáció mellett ha a kompenzáció egyik eleme (például a munkakörülmények vagy a munkaórák) a munkások számára kedvezőtlen irányba fordul, a kompenzáció más elemeinek (például a bérnek) a munkások számára kedvezőbb irányba kell változniuk. Ha ez így van, milyen indokai lehetnek egyáltalán a munkaidő szabályozásának? Az egyik lehetséges indok, ha valamilyen mértékben paternalisták vagyunk, azt gondoljuk például, hogy a munkás ugyan hajlandó sokáig dolgozni, de ezzel rosszat tesz magának: hosszabb távon csökken a teherbíró képessége és romlik az egészsége, és szorult anyagi helyzetében a dolgozó ezt nem tudja megfelelően

mérlegre tenni.

Lesz-e közös sörözés?

Egy másik indok lehet, ha azt gondoljuk, a munkások családjainak jobb, ha azok a nagyon hosszú munkaórák, és az értük kapott magasabb fizetés helyett több időt töltenek velük (bár másfelől ha veszünk mondjuk egy kelet-magyarországi munkást, aki Nyugat-Magyarországra jár dolgozni, a több túlóra az ő esetében azt is jelentheti, hogy egyszerre *több* időt tölthet a családjával). Végül, a szabadidő eltöltésében úgynevezett [network externáliák](#) jelentkeznek: a szabadidőt az emberek gyakran egymás társaságában szeretik eltölteni.

Néhány barát vagy kolléga például dönthet úgy, munka után elmennek közösen sörözni.

Ha mindenki túlórázik, de egyvalaki inkább a több szabadidőt választja, az egyedül valószínűleg nem fog elmenni sörözni. A közös sörözés csak akkor valósul meg, ha elegenden választják a „több szabadidő” opciót. A munkaidőt korlátozó törvények egy, több szabadidő-fogyasztást lehetővé tévő egyensúly felé billenthetik a társadalmat.

Lehet tehát érvelni *általában* a munkaidő szabályozása, így egyebek mellett a túlóra-szabályozás mellett, de az, hogy mi az ilyen szabályozás optimális mértéke, meglehetősen nehéz kérdés. Emiatt nem egyértelmű, hogy hogyan kell értékeljük az új túlóra-szabályozást. Lehet munkaerőhiányt béremelés nélkül megoldani? Ahogy fentebb láttuk, nem, hacsak nem akarunk *tényleges* rabszolgaságot.

Lehet, hogy a magyar dolgozóknak többet kellene dolgozniuk, vagy többet *szeretnének* dolgozni?

Könnyen lehet, de meg kell jegyeznünk, hogy a magyar gazdaság nagy problémája az [alacsony termelékenység](#), vagyis, hogy adott munkaórák mellett túl kevés hozzáadott értéket állítunk elő. Leginkább ezen a téren kellene változást elérni, de hogy hogyan, az már egy másik cikk témája lehetne, és talán lesz

is.

Forrás: https://azonnali.hu/cikk/20181203_hogyan-gondoljunk-a-rabszolgatorvenyrol-?fbclid=IwAR3jSVTnN3dZKE0a1TB7lFBTnB20wNwYwU4-4C9GRq1XU19bY1mEA8gc0EY

Újabb módosító jelent meg az Országgyűlés Törvényalkotási bizottsága javaslatával

A Munkástanácsok Országos Szövetsége és a Liga Szakszervezetek bizott a jogalkotás normális menetében, működésében, ezért elnézést kérünk mindazoktól, akik előre megjósolták a lezajló folyamatok végkimenetelét.

A korábbiakhoz képest tegnap éjszaka (december 6.) egy újabb módosítás jelent meg az Országgyűlés Törvényalkotási Bizottsága javaslatával, ami alapján a munkáltatónak lehetősége lesz kollektív szerződés nélkül is további 150 óra rendkívüli munkaidőt elrendelni, ha erre a munkavállalóval írásbeli megállapodást kötött (önként vállalt túlmunka).

Mindezzel egy fontos lehetőséget vesz ki a végleges szöveg a szakszervezetek kezéből, így a korábbi kormányzati célokkal ellentétesen a kollektív szerződéses lefedettség növelése ellen hat.

Bedőltünk a politikai ígéreteknek, becsaptak minket, csalódnunk kellett a saját jóhiszemű hozzáállásunkban, a jogalkotásba vetett hitünkben.

Mindez megmutatja a mérhetetlen erőfölényt a befektetők és a

munkavállalók között, amely most már bizonyítottan a kormány és a befektetők között is fennáll, hiszen az elmúlt napokban folytatott küzdelem azt igazolja, hogy a befektetők diktálják a kormánynak is az irányt.

Cinikus megközelítés az, hogy a munkavállalók egyénileg meg tudnának állni a tőkével szemben. Ha a szakszervezeteket kivonják a döntéshozatali folyamatokból, a munkavállalók kiszolgáltatottsága nem csökkenhet, sőt! A 19. századtól azért alakítottak szakszervezeteket, és 127 évvel ezelőtt XIII. Leó pápa a Rerum Novarum enciklikájával azért szállt síkra a munkavállalók mellett, mert felismerte a munkavállalók szervezkedési jogának fontosságát, mégpedig, hogy jogaik érvényesítéséhez kollektíven kell fellépniük a munkáltatói erőfölénnyel szemben.

A valódi vállalkozóra az a jellemző, hogy ha nehézséggel találja magát szembe, mind a maga, mind a megrendelő érdekét összehangolva dönt, nem elrohan a kormányhoz etikátlan előnyöket kicsikarni, a munkavállalót pedig addig dolgoztatni, a megszerzett plusz jogosítványait vele szemben kihasználni, amíg annak egészsége és munkahelyi biztonsága a meglévő szintekhez képest is tovább romlik ahelyett, hogy tisztességesen megfizetné a munkáját.

Munkástanácsok Országos Szövetsége

Liga Szakszervezetek

Csütörtökön folytatódnak a

bértárgyalások: kétszámjegyű béremelésre van szükség januártól!

Munkástanácsok: Kétszámjegyű béremelésre van szükség januártól!

Újra kétszámjegyű béremelésre van szükség januártól Magyarországon – mondta Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke a Kossuth Rádió Jó Reggelt, Magyarország! című műsorában.

Az elnök elmondta, a legfrissebb statisztika szerint 11,7 százalékkal emelkedtek átlagosan a bérek az országban.

A bérek növekedése már negyedik éve tart, ami az utolsó három évben 10 százalék feletti volt.

Az elnök szerint a már zajló bértárgyalások során a munkaadói oldal ezt meg akarja állítani, hiszen 5 százalékos ajánlatokkal álltak elő. „Ők is tisztában vannak azzal, hogy ha nem fizetik meg a munkaerőt, akkor el fog tűnni a munkahelyekről” – fűzte hozzá.

Tények és tévhitek az MT módosító törvényjavaslatról

Dr. Szabó Imre Szilárd: Tények és tévhitek a T/3628 számon jegyzett, „A munkaidő-szervezéssel és a munkaerőkölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról” címet viselő [törvényjavaslatról](#).

Az elmúlt napokban is számos helyes és helytelen értelmezés jelent meg a Kósa Lajos és Szatmáry Kristóf által jegyzett törvényjavaslatról, ami a munka törvénykönyvét módosítaná több ponton. A tegnapi napon (december 4-én) az Országgyűlés Vállalkozásfejlesztési bizottsága – az egyes házsabályi rendelkezésekről szóló 10/2014. (II. 24.) OGY határozat 45. § (5) bekezdése alapján – a T/3628. számú törvényjavaslatához részletes vitát lezáró bizottsági [módosító javaslatot](#) terjesztett elő.

Sajnálatos módon rengeteg „fake news” kapott szárnyra az elmúlt napokban, amelyek elsősorban a nem szokványos eljárás miatt alakultak ki. A munka világában a munkajogi jogalkotás nélkülözhetetlen eleme a tripartizmus (az állam, a szakszervezetek és a munkáltatók közötti – tehát a munkaügyi – kapcsolatok sajátos formája), amely alapján a szabályok a szociális párbeszéd rendszerének keretén belül kerülnek kialakításra. Ezzel elkerülhető (lett volna) a legtöbb félreértés. A jelenlegi „jogalkotási út” már önmagában is rengeteg indulatot gerjeszt. A normaszöveg az elmúlt héten is több változáson esett át, amely szövegezési konstrukció egyébként is kifejezetten megnehezíti a munkavállalók számára, hogy megismerhessék a jogaikat. Neves jogtudósok szerint is kifejezett hátránya a hatályos törvénynek – többek között – a jogok és kötelezettségek homályos jellege és a bonyolult („labirintusszerű”) szabályozás.

Nézzük sorban a főbb tévhiteket:

Hamis állítás 1: A törvényjavaslat elfogadását követően egyoldalúan rendelhető el a négyszáz óra rendkívüli munkavégzés.

A módosítás a törvényjavaslatban foglaltakhoz képest javasolja, hogy csak kollektív szerződés keretében legyen elrendelhető négyszáz óra rendkívüli munkaidő.

Hamis állítás 2: A négyszáz óráról egyedileg kell megállapodni

a munkavállalókkal (egyéni megállapodással).

A törvényjavaslat egyik legélesebben kritizált változása, mely eredetileg kollektív szerződés nélkül, a munkáltató egyoldalú rendelkezése alapján lehetővé tette volna éves szinten 400 óra rendkívüli munkavégzés elrendelését, módosításra került (ami a tárgyalások fő eredménye), így maradhat az a hatályos szabály, hogy a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető rendkívüli munkavégzés maximum 250 óra, és kizárólag kollektív szerződésben lehet megállapodni éves óraszámának emeléséről (jelenleg ez 300 óra maximumot tesz lehetővé). Így a módosítás elfogadása esetén ezen túl is a 250 órás mértéknél magasabb óraszám csak kollektív szerződésben rögzíthető. Ugyanakkor a 400 órát még elméleti lehetőségként is soknak tartják a szakszervezetek, csak úgy egyeznének bele bármilyen növelésbe (pl. 350 óra), ha az az egyoldalúan elrendelhető jelenlegi maximum (250 óra) csökkentésével járt volna együtt.

Hamis állítás 3: A törvénymódosítás után lesz majd lehetőség az üzemi tanáccsal megállapodni a rendkívüli munkavégzés mértékéről.

A tárgyalások során annak megfontolását kérték a szakszervezetek, hogy az üzemi megállapodás (mely a hatályos Mt. alapján – feltéve, hogy nincs a munkáltatónál kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet – jelenleg is szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, azaz „átveheti” a kollektív szerződés szerepét,) ilyen jogosultságot ne kapjon. Mindezt azért, mert a nagyobb eltérés (a 300 helyett a 400) megalapozhat egy olyan félelmet, hogy egyes munkáltatók ezek után – függetlenül a jogalkotó eredeti szándékától – még inkább nyomást próbálnak gyakorolni a munkavállalói képviselőtekre.

Lekerült viszont napirendről az elképzelés, mely szerint lehetőség lenne akár arra is, hogy az üzemi megbízott (15 fő és 50 fő közötti cégeknél) is ilyen megállapodást köthessen.

Hamis állítás 4: A munkaidőkeret automatikusan hároméves lesz.

A közvélemény hiteles tájékoztatása miatt érdemes kihangsúlyozni: a munkaidőkeret bővítése (36 hónapra) kizárólag ott történhet meg, ahol létezik kollektív szerződés és ebben a szakszervezet megállapodik a munkáltatóval. Ez tehát nem válik automatikussá, a munkavállalók érdekképviselőinek ehhez hozzá kellene járulnia. Egy ilyen (és csak ilyen) végletes esetben ugyanakkor nyilván arra is van mód, hogy a felek ennek alkalmazása tekintetében garanciális szabályokat alkossanak (pl. a túlórák elszámolásának esedékességéről, ennek díjazásáról stb.) Ha a szakszervezet erre nem hajlandó, fel sem merülhet a hároméves keret (de még az éves sem).

A törvényjavaslat e pontja – azon kívül, hogy ez az egészséget veszélyeztető módon szélsőségessé tehetné a munkaidő felhasználását, a pihenőidő biztosítását – a szakszervezetek határozott álláspontja szerint az uniós joggal sincs összhangban.

A munkaidőkeret, amely a rugalmas munkaidő-gazdálkodás ismert eszköze, egy hosszabb időszakra eső napi munkaidők összege, ami azt is jelenti, hogy a munkaidő (és a pihenőidő) ezen időszak munkanapjaira egyenlőtlenül osztható be. Az adott időszakon belül így egyes munkanapokra hol hosszabb, hol rövidebb munkaidő is beosztható, így egyfajta „összevont” munkaidőként funkcionál, rengeteg speciális szabállyal.

A törvényjavaslat készítői a szakszervezetek álláspontja szerint téves logikával abból indultak ki, hogy az uniós irányelv maximumszabályának [mely szerint a heti munkaidő maximuma, a túlórát is ideértve, 48 óra és] úgy is meg lehet felelni, hogy a napi nyolc (némi egyszerűsítéssel heti 40) órás rendes munkaidő akár hároméves munkaidőkeretben is beosztható.

Hamis állítás 5: Havonta kell kifizetni a kereten felüli rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést.

Ennek kapcsán a szakszervezetek a legnagyobb problémaként említik, hogy a hároméves munkaidőkeret a törvénytervezetben meghatározott szabályozása alapján – a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésért („túlmunka”) járó díjazás kitolása három évre – a jelenleginél is súlyosabb helyzetbe hozhatja a munkavállalót. Magyarul: legális lehetőséget kap a túlmunka díjazás több évre való elhúzásának lehetősége. Természetesen kollektív szerződés ebben is alkothat eltérő szabályt, így ebben is szükséges lenne a munkavállalói érdekképviselőt beleegyezése!

A szakszervezetek mindezek mellett továbbra is tartják azon véleményüket, hogy a kollektív szerződés által megállapítható maximális munkaidőkeret jelenlegi feltételrendszere, a mostani szabályok szerinti 12 hónap, ami, amennyiben 36 hónapra módosulna („technikai vagy munkaszervezési okok”), számos értelmezési nehézséget vet fel a gyakorlatban és a jogbiztonságot aligha szolgálná ebben a formában. Ezen a törvényjavaslat által bevezetni szándékozott új feltételrendszer („objektív vagy műszaki vagy munkaszervezési ok”) sem javít; ez a szabály hasonlóan bizonytalan tartalmú, túl tág és visszaélésekre teremthet alapot. A három év irreálisan sok abból a szempontból is, hogy adott esetben gyakori (különösen a potenciálisan érintett ágazatokban), hogy maguk a munkaviszonyok sem érik el ezt az időtartamot. Ez további szükségtelen elszámolási, adminisztrációs vitákat generálhat.

Itt is kiemелendő, hogy hazánkban a vállalati szintű kollektív szerződések dominálnak, amelyek nem feltétlenül garantálnak valós kiegyensúlyozott alkut (és garanciát) minden esetben. Az eltérés lehetőségének minimálisan magasabb (pl. ágazati) szintű kollektív megállapodáshoz kötése jelentene valós, „megfelelő szintű” garanciát, illetve egyébként motivációt az (ágazati) kollektív szerződések fokozottabb elterjedéséhez.

Hamis állítás 6: Ez már Szlovákiában is így van.

A szlovák munka törvénykönyve nem a 30 havi „munkaidőkeretet” tartalmazza, hanem annak a lehetőségét, hogy kollektív szerződés legfeljebb 30 havi munkaidőszámlát állapíthasson meg. A szlovák munkaidőszámla lényegében a magyar elszámolási időszak jogintézményének feleltethető meg, tehát nem tévesztendő össze a munkaidőkeret jogintézményével, bár szintén az egyenlőtlen munkaidő-beosztás egyik típusa. E helyütt nem térnék ki ennek elemzésére, de az biztos, hogy egyes országok egyes kiragadott jogintézménye hazánk számára mintaként aligha szolgálhat. A szlovák munkajog összességében sokkal „munkavállaló-barátabb”, mint a magyar (külön figyelmet érdemel a munkaidőre vonatkozó cizelláltabb szabályozás, de számos egyéb intézményt lehetne még sorolni, korrigálendő az egyoldalú összehasonlítást).

Hamis állítás 7: Innentől havi két pihenőnap jár.

Az egyenlőtlen munka-időbeosztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos, illetve az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot biztosít a törvényjavaslat, ami a korábbi szabályozáshoz képest előremutató, ugyanakkor a módosítás – figyelembe véve a munkavállalók méltányolható érdekeit havonta – legalább két heti pihenőnap biztosítását javasolja. Ezt a pontot a „módosító módosítója” átvette a szakszervezetek javaslatai közül.

Mindazonáltal – elkerülendő a további félreértéseket – a korábban ki nem adott, hiányzó pihenőidőket biztosítani kell a munkaidőkereten belül.

Hamis állítás 8: A jövőben megszűnik a beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő intézménye

A tervezet tartalmazza a munkáltató által közölt munkaidő-beosztás módosításának azt a lehetőségét, melyre a munkavállaló kérésére vagy annak hozzájárulásával kerül sor. A

szakszervezetek javaslataikban megjegyezték, hogy a munkaviszony egyensúlyhiányos, aszimmetrikus szerkezete miatt a „hozzájárásával” feltétel aggályos, súlyos visszaélésekhez vezethet. Javaslataink volt ezért, hogy a fordulatot elsősorban törölni, vagy másodsorban, ha a jogalkotó feltétlenül ragaszkodik a szabályhoz, akkor minimum írásos hozzájáruláshoz kötni, rögzítve, hogy a munkavállalót e körben semmilyen hátrány nem érheti. (Megjegyezve, hogy ez utóbbi javaslat is előre láthatóan súlyos visszaélésekre fog vezetni, így a valódi javaslat a fordulat törlése.) A „munkavállaló kérésére” megoldásnál is szintén indokolt lenne írásbeliséget, esetleg indokolási kötelezettséget előírni. Ezek hiányában súlyos visszaélésekhez vezethet ez is, de a fenti állítás nyilván nem válik igazgá. Ha a munkáltató nem él, hanem visszaél e szabállyal, a jogorvoslat lehetősége nyitva áll, de eddig nem kellene eljutni.

Budapest, 2018. december 5.

Egyetértünk a december 8-i demonstráció azon céljával, amely a munka törvénykönyve megváltoztatása ellen irányul

A Munkástanácsok Országos Szövetsége egyetért a december 8-i demonstráció azon céljával, amely a munka törvénykönyve megváltoztatása ellen irányul, nem tartjuk azonban szerencsésnek, hogy a jogos munkavállalói követelések keveredjenek más politikai, egyéb szakmai kérdésekkel, amelyek csökkenthetik azt az egyértelmű társadalmi támogatottságot,

ami megfogalmazott igényeink mögött létrejött.

A kormány jelentős részben ragaszkodik az eredeti előterjesztéshez:

- bár már nem egyéni megállapodással, hanem kollektív szerződéssel, de lehetőséget ad akár 400 óra rendkívüli munkavégzésre éves szinten, és
- a 36 hónapos munkaidőkeret lehetővé tételéhez, amelyhez szintén kollektív szerződés szükséges.

A hazai „vállalatszociológiai” viszonyok miatt (a törvény kifejezett célja a munkavállalók védelme szempontjából rögzített „plafonok”, így a 300 órás rendkívüli munkavégzés) és a vonatkozó EU-s irányelvvel való összhang jövőbeni hiánya (a magyar jog sem térhet el az EU irányelvben meghatározott egy éves maximális időtartamtól a munkaidőkeret vonatkozásában) miatt továbbra is fenntartjuk kifogásainkat!