



MÁSODIK HULLÁM



Home office törvény?

A kormány törvényt akar betervezni a távmunkáról, melyben rezsitámogatás is szerepelne. Ez adómentes lenne, havonta 16 100 volna. Ebből lehetne fizetni a villanyt, a gázt, a vizet és az internet díját. Cserébe nem kérnek majd számlák bemutatását a dolgozóktól.

6-7. oldal



Még öt nap járjon az apáknak!

Ma, ha egy apának gyermeke születik, 5 nap szabadság illeti meg. Tavaly júniusban az Európai Parlament és az Európai Tanács irányelve szerint az apaszabadságot minimálisan tíz munkanapban kell megállapítani. Ezért indított kampányt a MASZSZ nőtagozata.

14. oldal

2. VDSZ nyilatkozat

3. Elnöki jegyzet

4-5. Belarusz forrong

6. Jön a home office törvény?

7. Rendkívüli támogatás

8-9. A COVID 19 hatásai

10-13. Hankook helyzetkép

14. Apanap: még 5 nap

15. Munkajogi lehetőségek járvány idején

Vegyipari **DOLGOZÓ**

Fizessen elő a Vegyipari Dolgozóra!

Havi előfizetési díj: 396 Ft**Éves előfizetési díj:** 4752 Ft

Az előfizetési díj tartalmazza a postaköltséget.

A lap előfizethető:

VDSZ, 1068 Budapest, Benczúr u. 45.

Bankszámlaszám:

OTP Bank 11706016-20105626

További információ:

Telefon: +36-20-2867789

Témaötlete, javaslata, észrevétele van?

Keresse bizalommal főszerkesztőnket a sajtoiroda@vdszajto.hu email-címen!

A VDSZ nyilatkozata

Az oktatási intézmények autonómiája a jövőnk záloga.



A Magyar Vegyipari, Energiapari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZ) kiáll a Színház- és Filmművészeti Egyetem diákjai mellett, és minden általuk összeállított követelést támogat.

Az elmúlt években a képzésben végrehajtott átalakítások nem a fejlődést és a modernizációt tekintik elsődleges célnak. Ezt tapasztaljuk a szakképzés és a felsőoktatás terén egyaránt. A magyar gazdaság legnagyobb értéke a tudás. Ha a tudás megszerzését korlátozzuk, az oktatás színvonalát leépítjük és

az intézmények irányítását a hatalom kisajátítja, akkor a jövőnket tesszük tönkre!

A színvonalas oktatásért, intézményeik autonómiájáért küzdő fiatalokat támogatni kell, harcukban mögéjük kell állni. Ezért a VDSZ minden akciót támogat, és felhívja a figyelmet arra, hogy az ügyért szervezett demonstrációkon minél többen vegyünk részt.

Ez nem lehet politikai kérdés. Ez Magyarország jövőjének kérdése!

Többen erősebbek vagyunk!

Itt a második

Még nem is érezzük, hogy itt az ősz, sokan most mentek volna pihenni az év első időszakának megpróbáltatásai után. Elindultak az iskolák, középiskolák, egyetemek. És robbant a COVID19 újabb hulláma. Világszerte átléptük a 30 milliós fertőzöttet, lassan elérjük az egy-millió elhunytat.

Lapzártánkkor itthon már közelít a napi ezer új fertőzöthöz a statisztika, miközben azt halljuk, hogy az ország felkészült a második hullámra. Ezzel szemben azt tapasztaljuk, hogy az oktatási intézmények magukra maradtak, a cégek pedig saját protokolljaik alapján próbálnak megküzdeni a vírus okozta kihívásokkal. Sajnos a helyzet alakulása következtében az utolsó pillanatban a szervező partnerünk javaslatára elmaradt a szeptemberi horgászversenyünk, és az idén a Teke kupa sem kerül megrendezésre.

Sok helyen azonnal visszaálltak a home office-ra, amiről éppen most folyik a vita a szakszervezetek, a munkáltatók és a kormányzat között, mert törvényi szabályozás lesz belőle. De nem mindegy, milyen feltételekkel. Abban egyetértés van, hogy rendezni kell. Nem csak az otthon dolgozók megnövekedett költségeit kell

szabályozni, hanem a munkavállaló otthoni munkavégzése során esetlegesen elszenvedett baleset következményeit is.

A koronavírus terjedésének első hulláma során sok pozitív tapasztalatot gyűjtöttünk. Több vállalatnál a szakszervezet partner a helyi operatív törzsben, megállapodásokat kötöttünk az otthonmaradás feltételeiről.

A gazdasági adatokat figyelve nagy a baj, és ebből kiindulva látható, hogy nem várható olyan mértékű leállás, ami tavasszal volt. Ebből adódik, hogy nagyobb lesz a felelősségünk és több konfliktus is kialakulhat. Többek között ezért is kezdeményezte a kormánynál a VDSZ, hogy az a szülő, akinek 14 év alatti gyermeke nem fertőzött, de karanténba vagy csak otthonmaradásra kényszerül, kapjon gyermekápolási táppénzt. Még nem kaptunk választ Orbán Viktor miniszterelnöktől. Erről részletesebben írunk mostani lapunkban.

A COVID19 első hulláma sok munkahelyet pusztított el. A VDSZ működési területén is sokan kerültek állásidőre, rövidített munkaidőre, vagy veszítették

Székely Tamás
VDSZ-elnök

el állásukat. A VDSZ Elnöksége ezért egy alapot hozott létre, amelyet részben a tag-szervezeteink felajánlásával részben pedig a VDSZ költségvetéséből működtetünk. Az alaptól történő segélyezésnél számos szempontot vettünk figyelembe. Erről is részletesen beszámolunk lapunkban.

Hogy mi lesz az elkövetkező hónapokban? Senki nem tudja. Egy biztos: a VDSZ továbbra is szakmai alapon kezeli a pandémiás helyzetet, segítünk tagszervezeteinknek.

Vigyázzunk egymásra!

Országhatárokon átnyúló összefogás

A Vegyipari Dolgozók BIOGAL Szakszervezetének (VDBSZ) kezdeményezésére a cseh és a lengyel Teva vállalatoknál működő szakszervezetek vezetőivel megszerveztünk egy kétnapos találkozót Budapesten, amelyet sajnos a vírushelyzet miatt le kellett mondanunk. Ám végül mégis összejött a találkozó interneten keresztül. A találkozó célja elsősorban az volt, hogy megismerjük egymást, és elinduljon egy közös munka a munkavállalók érdekében. A négyórás ta-



lálkozózn érintettük a bértárgyalások menétét, kerestük a hasonlóságokat a különböző országokban alkalmazott tárgyalási technikák között. Érintettük az együttműködés lehetőségét a most alakuló Európai Üzemi Tanácsban.

A KÖZÖS MUNKA MOST KEZDŐDIK!

Szabóné Lakatos Erzsébet titkár
Vegyipari Dolgozók BIOGAL Szakszervezete

VEGYIPARI DOLGOZÓ

Kiadja a Magyar Vegyipari, Energiapari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

FELELŐS KIADÓ: Székely Tamás • **SZERKESZTI:** a szerkesztőbizottság

ISSN-0230-2934 • 1068 Budapest, Benczúr utca 45.

Telefon: 4612-400 • **Fax:** 4612-499 • **E-mail:** mail@vdsz.hu • www.vdsz.hu**MEGJELENIK:** 10 000 példányban.

Szakszervezeti szolidaritás

Az IndustriALL Global és az IndustriAll Europe felháborodásuknak adnak hangot, és tiltakoznak amiatt, hogy Fehéroroszországban az elnökválasztás eredményei ellen békésen tüntető embereket üldözik, és letartóztatják. Független megfigyelők súlyos csalásokról, manipulációról és szabálytalanságokról számoltak be a választások előtt, alatt és után. Lukasenka önkényuralmi rendszere több napra megszakította az internet-hozzáférést, tiltakozókat és független újságírókat vett őrizetbe. Több embert megöltek, mások súlyos sérülésekkel kerültek kórházba a Minszkben és más városokban zajló tüntetések után. Nikolaj Zimint, a Fehérorosz Független Szakszervezet korábbi elnökét, és három másik aktivistát letartóztattak. Zimint 25 napos fogvatartásra ítélték, mert részt vett egy tüntetésen. Az országban folyamatosan megsértik az egyesülési szabadságot, és az alapvető munkavállalói jogokat. Az IndustriALL Global és az IndustriALL Europe felhívja a fehérorosz kormányt, hogy állítsa le az erőszakot, és engedje szabadon az összes bebörtönözött szakszervezeti vezetőt és aktivistát.

Luc Triange az IndustriALL Europe szakszervezeti szövetség főtitkára

Nagy figyelemmel és nagy felháborodással figyeljük a Fehéroroszországban kialakult helyzetet. Fokozódik a Lukasenka elnökre nehezedő nyomás, és a tüntetések kritikus fázisba érkeztek. Növekszik a kockázata annak, hogy letartóztatják a sztrájk vezetőit, de nő a kockázata a hatalom további erőszakos akcióinak is, olyan arányban, ahogy az Elnökhöz hű erők mindinkább sarokba szorulnak. A belarusz rezsimnek tudnia kell, hogy az erőszak nem egy megoldási lehetőség, és, hogy a sztrájkjogot tiszteletben kell tartani. Az IndustriALL Global Union, amely a legreprezentatívabb szakszervezet Fehéroroszországban, akciókat szervez, hogy támogassa testvéreinket és barátainkat. Külön is fel szeretném hívni a figyelmet arra, hogy békés tiltakozó akciókat kell szervezni világszerte a belarusz nagykövetségek előtt. Ezeket kell ráirányítani a figyelmet a fehérorosz munkavállalók jelenlegi helyzetére, és támogatni kell harcukat.

Valter Sanches főtitkár, IndustriALL Global

BELARUSZ FORRONG



A VDSZ levele Kedves testvérek és barátok!

A VDSZ nevében szeretném kifejezni teljes támogatásomat és szolidaritásomat Fehéroroszország munkásaival és népével, a demokrácia és a munkajog tiszteletben tartásáért vívott harcukban. A VDSZ támogatja Fehéroroszország munkavállalóit, akik a demokrácia és az emberi jogok megvédéséért küzdenek. A VDSZ elítéli a munkavállalók és családtagjaik elleni elnyomás minden formáját. Az augusztus 9-i választásokon ezúttal is pofátlanul meghamisították az eredményeket a hosszú ideje regnáló Lukasenka érdekében. Ez váltotta ki az országban az össznépi tiltakozást. A biztonsági erők válaszul példátlan terrort alkalmaztak tömeges letartóztatások, verések és kínzások formájában. Ennek nyomán spontán munkabeszüntetés söpört végig az országon. A munkások sztrájkbizottságokat alakítottak, hogy felkészüljenek egy, az egész országra kiterjedő általános sztrájkra, a demokratikus változások kiharcolása érdekében. A VDSZ támogatja a tiltakozókat abban, hogy a hatalom ismerje el, hogy a választások nem valós eredményeket hoztak, követeli a politikai foglyok és tüntetők azonnal szabadon bocsátását, valamint azt, hogy fejeződjön be a sztrájk résztvevőinek üldözése. Követeli a VDSZ azt is, hogy töröljék a rövidtávú szerződések rendszerét! A hatalom és a biztonsági erők óriási nyomást helyeznek a sztrájkolókra, a sztrájkbizottság tagjaira, és azok családjára. Sokakat közülük elbocsátással fenyegetnek. Követeljük az erőszakhullám megszüntetését!

Szolidaritással
Székely Tamás a VDSZ elnöke

HOME OFFICE – törvénybe iktatják?

Emlékezhetünk, hiszen nem volt olyan rég, Szijjártó Péter külgazdasági és külügyminiszter a nagyköveti értekezleten elárulta, hogy a tavasszal, amikor az ország jelentős része otthonról dolgozott a járvány miatt, ő kirúgással fenyegette azokat a külügyi dolgozókat, akik mernek home office-t kérni. „Szakszervezetesdit eddig sem játszottunk a Külügyminisztériumban, ezután sem fogunk” – fogalmazott. Mondatait óriási felháborodás kísérte, sokan, így a VDSZ elnöke is tiltakozott az alkotmány sértő kijelentések ellen.

Hogy Szijjártó kijelentéseit senki nem minősítette a kormányoldalon, azon színt már senki sem csodálkozott. Az viszont újdonság volt, hogy Bodó Sándor, az ITM foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkára az Inforádióval közölte: ősszel kerülhet az Országgyűlés elé az otthoni munkavégzést segítő jogszabály-módosítás. Ebben szerepel majd a távmunkához adott rezsitámogatás. Ez adómentes lenne, összege havonta 16 100 Ft volna, ami a mindenkori minimálbér 10 %-áig terjedhet. Ebből lehetne fizetni a villanyt, a gázt, a vizet és az internet díját. Cserébe nem kérik majd számlák bemutatását a dolgozóktól. Bodó szerint arról, hogy a munkáltató biztosítson-e eszközöket a munkavégzéshez még tárgyalnak, sőt a munkahelyi balesetek körének meghatározásában is elég távol vannak a vélemények egymástól. A tervezet alapján az otthoni munkavégzés kizárólag a munkaadó és a munkavállaló közös megállapodásán alapulhat. A törvénytervezet szerint a munkavégzés helye azon múlik, hogy a munkaadó és a munkavállaló miben állapodnak meg. Egyoldalúan nem kötelezhető a munkavállaló otthoni munkavégzésre, de az alkalmazott maga is kérheti a home office lehetőségét.

A VDSZ észrevételei és javaslatai

Július vége felé dr. Horváth-Lénárt Szilvia, a VDSZ szakjogásza készített egy anyagot az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban. Ebből idézünk.

A VDSZ előjáróban kijelenti: nem tartja elfogadhatónak, hogy a home office munkavégzést állandó jelleggel, elsődlegesen alkalmazandó munkavégzési formaként vezessék be a munkáltatók. Az ilyen típusú munkavégzési forma egyes veszélyhelyzetektől független, kizárólagos alkalmazása hosszútávon



beláthatatlan következménnyel járhat. Ezért javasoljuk, hogy az ilyen típusú munkavégzés időtartamára vonatkozóan törvényileg egy felső határt szabjanak, vagy projektstílusú feladat végzéséhez, illetve nyilvánvalóan egy veszélyhelyzet fennállásának időtartamához kössék.

1. Egyértelmű elvárás, hogy a home office munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkáltatók biztosítsák, beleértve az ergonomiai szempontból is szükséges felszereléseket.

2. A home office munkavégzés szabályozása kapcsán, ki kell térni az informatikai biztonságra, valamint az adatvédelmi szempontból felmerülő, biztonságos adatkezelés témakörére is. Ennek feltételeit is a munkáltatónak kell biztosítania.

3. Részletes szabályokat kell megfogalmazni a munkaidő kapcsán, mert a munkaidő, vagy épp a munkaközi szünet szabályainak be-

tartása, és betartatása az egyik kardinális kérdés az ilyen típusú munkavégzés esetében. Az ellenőrzés módja nem korlátozhatja magasabb mértékben a munkavállalók személyiségi jogait mint ahogy azt a Munka Törvénykönyve jelenleg is szabályozza.

4. A munkavállalók otthoni munkavégzésével kapcsolatban a munkáltatók jelentős költségeket takarítanak meg (munkába járás, rezsiköltsé-

gek). Ezeknek a költségeknek egy része ugyanakkor megjelenik a munkavállalók oldalán, amelyet a munkáltatónak át kell vállalniuk. (A fentebb említett 16 100 – ezt hivatalos szolgálati)

5. Javasoljuk, hogy az otthoni munkavégzés alapvető szabályrendszerét törvényi szinten szabályozzák, és a felek ezt a szakszervezetekkel közösen, kollektív szerződésen belül rendezzék!

6. Végezetül eltérő szabályozás megfogalmazását javasoljuk a veszélyhelyzet miatt alkalmazott otthoni munkavégzés esetére, érteve ez alatt például a home office munkavégzés és a digitális oktatás összeegyeztetésének, gyakorlatban is megmutatózó, sokakat érintő problematikáját. Enyhébb szabályok megalkotását javasoljuk az ilyen körülmények között, otthon dolgozó munkavállalók esetére.

RENDKÍVÜLI TÁMOGATÁS

A VDSZ ügyvezető elnöksége és a PEB elnöke meghozta döntését és örömmel jelezzük, hogy 2020. augusztus 25-én a VDSZ a rendkívüli szociális támogatási kérelmekre áttutalta – a kollégák által megjelölt számlaszámokra – a támogatási összegeket. Akik postai csekken kérték, részükre 2020. augusztus 26-án, postai úton adtuk fel a segély összegét.

Megköszöntük annak a 14 alapszervezetnek, amelyek összeadták ezt a 3 035 000 Ft-ot, amelyet segélyezésre fordítottunk. Az elnökség felhatalmazása alapján az ügyvezető elnökség a PEB elnökével kiegészítve döntött a felosztás elveiről és a konkrét felosztásról. 69 fő adott be egyéni kérelmet 5 területről, illetve 1 alapszervezet, amely ezt kezdeményezte.

A felosztási elvek a következők voltak:

- az elosztásnál a munkahely és a név ismeretlen volt a döntéshozók számára
- minden kérelmező számára egy egyéni, fix összeget határoztunk meg, ez az alapösszeg 15 000 Ft volt.
- az alapösszeget felüli támogatás 0–50 000 Ft összeg között szórt
- amelyik háztartásban nem adtak meg jövedelem értéket, vagy magas volt az egy főre jutó jövedelem, ott csak az alapösszeget kapták
- figyelembevételre került az eltartottak száma, és az egy főre jutó jövedelem, minél kisebb volt az egy főre jutó összeg, sávosan úgy nőtt az alapösszeget felüli támogatás mértéke.

Befizetők	Befizetés dátuma	Támogatásként kifizetett összegek	Kifizetés dátuma
Szász György Áron	2020. 06. 03	10 000,00 Ft	2020. 08. 25
Nitrogénművek Rt. Vegyész Szakszervezete (Makói Guminak)	2020. 06. 04	100 000,00 Ft	2020. 08. 25
VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezet	2020. 06. 04	200 000,00 Ft	2020. 08. 25
Vegyipari Dolgozók Biogál Szakszervezet	2020. 06. 05	200 000,00 Ft	2020. 08. 25
Balatoni Hajózási Szakszervezet	2020. 06. 08	75 000,00 Ft	2020. 08. 25
Chinoi Vegyipari Dolgozók Szakszervezet	2020. 06. 08	500 000,00 Ft	2020. 08. 25
Inotai Alumíniumipari Szakszervezet	2020. 06. 08	50 000,00 Ft	2020. 08. 25
Richter Gedeon SZB	2020. 06. 09	100 000,00 Ft	2020. 08. 25
Tigáz Gázszakmai Szakszervezet	2020. 06. 12	500 000,00 Ft	2020. 08. 25
Gázipari Szakszervezet	2020. 06. 12	500 000,00 Ft	2020. 08. 25
Nemzetközi Közművek Cégcsoport Munkavállalói Szakszervezet	2020. 06. 12	400 000,00 Ft	2020. 08. 25
Abronsz Szakszervezeti Bizottság	2020. 06. 11	100 000,00 Ft	2020. 08. 25
VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szöv.	2020. 06. 15	100 000,00 Ft	2020. 08. 25
Gáz- és Olajszállítók Egység Szakszervezete	2020. 07. 01	200 000,00 Ft	2020. 08. 25
3 035 000,00 Ft			

Köszönet illet valamennyi támogatót, közreműködőt ezért a munkáért.

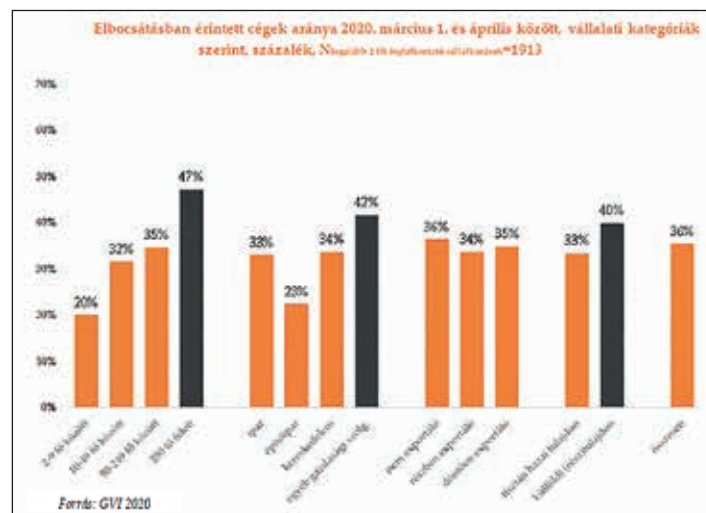
Bérbefagyasztással, bércsökkenéssel reagálhatott több cég is a járványra

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézete (GVI) elemzésében a koronavírus-járvány gazdasági hatásait vizsgálták több szempontból, így kíváncsiak voltak a hazai vállalkozások kapacitáskihasználtságára, pénzügyi tartalékaira, foglalkoztatotti létszámának változásaira, valamint a bérek és az értékesítési árak változásaira is. 2020 áprilisában, amikor még kijárási korlátozások voltak, összesen 2891 hazai vállalkozást kérdeztek meg a témában.

Áprilisra már minden nyolcadik vállalkozás lenullázódott

Március 1-jén a hazai vállalkozások átlagos kapacitáskihasználtsága 78 százalék volt, mely az adatfelvétel időszakára, áprilisra 23 százalékponttal 55 százalékra esett vissza, és míg márciusban a vállalkozások 4 százaléka, addig áprilisban már 12 százaléka számolt be 0 százalékos kapacitáskihasználtságról (azaz a működés felfüggesztéséről). A vállalatok foglalkoztatotti létszámának csökkenésével párhuzamosan a kihasználtság visszaesése erősödött, a gazdasági ágazatok közül pedig az egyéb szolgáltatások területén volt a legjelentősebb átlagos kapacitáskihasználtság-csökkenés. A vállalkozások csaknem negyede számolt be 50 százalékos vagy annál is nagyobb mértékű (azaz jelentős mértékű) kapacitáskihasználtság-visszaesésről, további több mint egyharmaduk pedig 50 százalékosnál kisebb mértékű csökkenésről.

Sok vállalkozásnak csak minimális tartaléka volt



A vállalati likviditás vizsgálata alapján a hazai vállalkozások mintegy fele legfeljebb 2 hónapra, közel kétharmada pedig legfeljebb 3 hónapra elegendő saját tőkével rendelkezett az áprilisi járványügyi korláto-

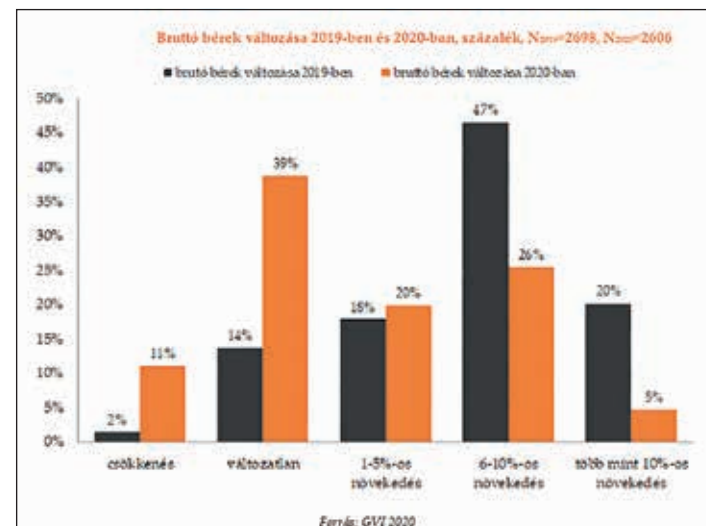
zások időszakában a velük szemben fennálló pénzügyi követelések teljesítéséhez a kapacitáskihasználtság áprilisban tapasztalható szintje mellett. Összességében a legalább két főt foglalkoztató vállalkozások körében a cégek 36 százaléka bocsátotta el legalább egy munkatársát a 2020. március 1. és áprilisi adatfelvételi időpont között, ugyanakkor a legalább két főt foglalkoztató vállalkozások 24 százaléka jelezte, hogy legalább egy munkatársat felvett ebben az időszakban.

Március 1-jén a hazai vállalkozásoknál foglalkoztatott munkavállalók döntő többsége (92 százalék) teljes munkaidőben, kizárólag a munkavégzés helyszínén, a cég telephelyén látta el feladatait. A koronavírus-járvány következtében bevezetett kijárási korlátozásokkal összefüggésben ez az arány április 1-jére 67 százalékra csökkent. A két időpont között számottevően, 10 százalékponttal növekedett azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik teljes munkaidőben kizárólag otthonról dolgoztak (április 1-jén 11 százalékos arány), illetve akik fizetett szabadságon voltak (április 1-ján szintén 11 százalékos arány).

Kisebb lehet a béremelés, mint korábban

Az idei évben a vállalkozások jelentősen kisebb arányban tervezik emelni a bruttó béreket (51 százalék), mint ahogy 2019-ben tették (85 százalék), ráadásul a béremelés várható mértéke is csökkent: csak az infláció mértékével közel azonos, 1-5 százalékos béremelkedés ért el a tavalyihoz hasonló arányt a vizsgált cégek körében (18, illetve 20 százalék). 2019-ben a vállalkozások mindössze 2 százalékanál csökkentek a bérek, ez az arány 2020-ban már várhatóan 11 százalék lesz az áprilisi adatok alapján, és míg tavaly a cégeknek a legnagyobb részét (47 százalék) azok tették ki, akik 6-10 százalékkal növelték a béreket, addig idén már a bérek befagyasztása a leggyakoribb stratégia (39 százalék).

(A 24.hu nyomán)



Közös ajánlások a COVID-19 idején

A vegyipar, a gyógyszeripar, a műanyagipar és a gumiipar szociális partnerei, az IndustriAll Europe és az Európai Vegyipari Munkaadók Csoportja (ECEG) elkötelezett a gyors gazdasági fellendülés mellett, teljes mértékben tiszteletben tartva a biztonságos és egészséges munkavégzési körülményeket az egész iparágban.

Az ECEG és az IndustriAll Europe fel kívánja hívni a figyelmet arra, hogy fontos annak az ösztönzése, hogy a munkavállalók és illetékes bizottságaik vagy képviselői szerveik részt vegyenek az általános kockázatértékelésben, az intézkedések kidolgozásában és végrehajtásában.

Vállalati szintű szociális párbeszéd

Minden vállalkozást, méretétől függetlenül, arra kell ösztönözni, hogy készítsenek vészhelyzeti/folytonossági terveket a dolgozók védelmének és tevékenységeik fenntartásának biztosítása érdekében. A szociális párbeszédbe elengedhetetlenül fontos a munkavállalók egészségvédelmi és biztonsági képviselőinek bevonása.

Az ECEG és az IndustriAll Europe javaslatot tesz egy általános kockázatértékelésre. A vállalati szintű szociális partnereknek együtt kell működniük a szükséges intézkedések azonosítása és végrehajtása érdekében. A terveknek nemcsak a megelőző intézkedésekre kell kiterjedniük, hanem vészhelyzeti készletelési eljárásokat is meg kell határozniuk a vírus újabb kitörése esetén.

Az alkalmazottak és a látogatók tájékoztatása

A kommunikáció döntő fontosságú. A munkaadók felelősek a megfelelő tájékoztatásért és a COVID-19 megelőzési képzséekért. A munkavállalók felelősek a megállapított eljárások követéséért és a munkáltató által szervezett képzésben történő részvételért.

Mindenkit, aki belép a vállalat területére, tájékoztatni kell a hatályos szabályozásokról.



A terveknek a következőkre kell kiterjedniük:

- Higiéniai intézkedések
- Egyéni védőeszközök
- Helyi munkahelyeken, ahol a COVID-19 munkahelyi kockázata áll fenn
- Szociális távolságtartás
- Távmunka / home office
- A munkaidő/műszakrendszerek átszervezése
- Az öltözőkben, étkezdékben korlátozni szükséges a személyek számát
- A belépési és kilépési pontok átszervezése

Egyéb szempontok

Az azonnal látható kockázatokon és azok mérséklésén túl az ECEG és az IndustriAll Europe arra ösztönzi tagjait, hogy közösen vizsgálják meg az alábbiakat is: a tisztító- és fertőtlenítőszeres fokozott használatából eredő lehetséges kémiai veszélyek, a kényelmetlen testtartásokból eredő ergonómiai kockázatok, a nem megfelelő létesítmények és berendezések, és a kényszer-táv munka miatti pszichoszociális kockázatok.

Figyelembe kell venni a magasabb egészségügyi kockázatokkal és/vagy különleges szükségletekkel rendelkező munkavállalók igényeit is. A kockázatértékelést és az intézkedéseket nemek szerint kell figyelembe venni.

Az IndustriAll Europe és az ECEG a nemzeti gyakorlatok figyelembevételével terjeszti és előmozdítja ezeket az ajánlásokat tagjai között.

Luc Triangle, az IndustriAll Europe főtitkára
Emma Argutyan, az ECEG főigazgatója

Megbélyegzett dolgozók

A Hankook beleírta az elbocsátott alkalmazottak tb-könyvébe, hogy sztrájkoltak.



A Hankook Tire gumigyár több elbocsátott, felmondott vagy éppen a határozott idejű szerződését meg nem hosszabbított dolgozójának kilépő papírjába is beleírta, hogy a volt foglalkoztatottja sztrájkolt. Ezzel a nyilvános bélyeggel sokak helyzetét megnehezítette a munkaerőpiacon. Ki akarna olyan embert felvenni a vállalkozásába, akinek ott áll fehéren-feketén a TB-kiskönyvében, hogy vigyázni kell vele? Az ügyben vizsgálatot indított a Nemzeti Adatvédelmi és Információbiztonság Hivatal, a szakszervezet pedig elvállalja, hogy elindítja a volt dolgozók kártérítési perét, amennyiben a cég nem teszi rendbe a hibát. Utóbbihoz persze az is kellene, hogy az emberek nyilvánosan felvállalják a sérelmüket. Egyelőre nagyon félnek.

Tavaly március 12.-én sztrájkba léptek a dolgozók a Hankook Tire dunaújvárosi gyárában. A leállás miatt történt, hogy a cég átlagosan 13,6 százalékos béremelése differenciáltan valósult meg a teljesítmények alapján, csak hogy ez a gyakorlatban úgy nézett ki, hogy körülbelül tíz százalékos emelés jutott a régebbi és 20 százalékos az újonnan belépőknek. A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZ) vezetésével Magyarország egyik leghosszabb, 10 napos sztrájkja vette kezdetét, s végül megegyezéssel zárult. A rosszul járt dolgozók további 8,5 százalékos béremelést kaptak, így a lega-

lacsonyabb fizetések is legalább 18,5 százalékkal nőttek. A megállapodás részét képezte egy egyszeri bónusz a legalább 5, 10 és 15 éve a gyárnál dolgozók számára, akik 70, 100 illetve 200 ezer forint plusz juttatást kaptak.

Vagyis úgy tűnt, minden rendben van.

Annak ellenére is, hogy a sztrájk alatt és után a gyár és a szakszervezet között parázs volt a helyzet. Már abban sem értettek egyet, hogy végül is hány dolgozó sztrájkolt, és mennyi vette fel a munkát. Ráadásul az

emberek különböző nyomásgyakorlásról is beszámoltak, amiből volt olyan is, amelyet beváltott a cég. Például menet közben csökkentette a sztrájkolók szabadnapjait, megvonta tőlük a jelenléti bónuszt és az étkezési napidíjat is a munkabeszüntetés idejére. Azután a szakszervezeti fellépés és a sajtóban megjelent cikkek miatt az első kettőt visszaadta. Ahogyan tavaly áprilisban a Hankook válaszolta az Index erről szóló kérdésére: „Jelenleg a Hankook bérszámfejtő programja a márciusi munkabeszüntetés időtartamát ideiglenesen igazolt, nem fizetett távollétként tartja nyilván. Emiatt a bérjegyzékből is úgy tűnhet, mintha a sztrájkolók szabadságtól esnének el.”



A mondat nem csak azért érdekes, mert azután tényleg rendbe hozták a szabadságok nyilvántartását, hanem mert egy másik, indokolt esetben viszont nem találtak rá a „nem fizetett távollét” szavakra.

Ugyan jelenleg nem lehet pontosan tudni, hogy hány embert érint, 30-40 fő van, akik jelezték, mások viszont félnek, hogy további hátrány éri őket, ezért inkább csöndben maradnak, de azoknak a dolgozóknak, akiknek az elmúlt fél évben megszűnt a munkaviszonyuk a Hankooknál, és részt vettek tavaly a sztrájkban, a TB-kiskönyvükbe a biztosítás szüneteltetése rovatba az a szó került be, hogy sztrájk. Ez az a füzet, amelyet minden munkahelyre visz magával az ember, beleírják a munkaadók, hogy az érintett mettől-meddig dolgozott ott, benne vannak a társadalombiztosításra vonatkozó adatok, amelyek később, a nyugdíj megállapításához szükségesek. Vagyis évtizedeken át szükség van rá, adminisztratív okok miatt, s szükség van rá, hogy egy esetleges munkaadó tájékozódhasson az előzményekről. Egy ilyen kiskönyvben a sztrájk szó nagyon nem mutat jól.

A Hankook ezzel a lépésével egy billogot tett volt dolgozóira. Olyan érzékeny adatot közölt a világgal, amit a jogszabályok szerint sem tehetett volna meg. Volt, akit emiatt már elutasítottak, nem kapta meg az állást, amire jelentkezett – mondta lapunknak Székely Tamás, a VDSZ elnöke.

A Hankook Tire számokban

Gyártási kapacitás:	102 millió darab
Konszolidált globális árbevétel, 2019:	5,3 milliárd euró
Világszintű hálózat:	30 iroda, 6 kutatás-fejlesztési központ Koreában, USA-ban, Németországban, Kínában és Japánban
Gyártási helyszínek:	8 gyártólétesítmény Koreában (2), Kínában (3), az Egyesült Államokban, Magyarországon és Indonéziában
Alkalmazottak:	21 000 ezer fő
Értékesítési hálózat:	több mint 180 országban elérhető
Magyarországi foglalkoztatottak száma:	3000 fő fölött

Amikor a szakszervezet tudomására jutott, hogy ez történt, az elnök 2020. június 2-án levélben észrevételezte: „A cégtől a közel-múltban elbocsátott tagjaink jelezték, hogy a munkaviszonyuk megszüntetésekor átadott dokumentumaikban, egészen pontosan az OEP által kiállított, a biztosítási jogviszonyról és az egészségügyi ellátásokról szóló igazolványban cégük feltüntette a tavalyi sztrájkban való részvétel időtartamát. Ez a bejegyzés azonban nem jogszerű, több okból sem.”

A sztrájktörvény 6. paragrafusa szerint a jogszerű sztrájk időtartamát szolgálati időnek kell venni. Egy sztrájk pedig akkor jogszerű, ha megtörténtek a kollektív munkaügyi viták, és nem tudtak megállapodni a felek, majd pedig a szakszervezet és a dolgozók hivatalosan is bejelentik a munkabeszüntetést – mondta az elnök.

A Hankook a sztrájk szót a fizetés nélküli szabadságok táblázatban tüntette fel, miközben a törvény szerint a munkavégzés alóli mentesülés, igazolt, nem fizetett távollétnek

minősül. Ráadásul Székely Tamás szerint az ügy adatvédelmi és diszkriminációs kérdéseket is felvet, hiszen a könyvet a munkavállaló köteles felmutatni az új munkahelyén.

A Hankook két nappal később válaszolt a szakszervezet megkeresésére. Egyrészt jelezte, hogy a probléma már korábban is felmerült, és utánajártak. A cég tb kifizető hely minőségben állította ki a kérdéses igazolást, s köteles feltüntetni a jövedelemmel el nem látott minden időszakot és annak okát is. Hozzá tették, a társadalombiztosítási szervek álláspontja az, hogy a sztrájk tényét fel kell tüntetni. „Ami a járulékfizetést illeti, a jövedelemmel el nem látott időszakra járulékot cégünk nem volt köteles sem fizetni, sem levonni, mert a nulla jövedelemnek a járuléka is nulla.” Hozzá tették, ha más cégeknél emiatt felmerül a diszkrimináció kérdése, az munkaügyi kérdés, és nem rájuk tartozik.

A VDSZ-nek a válasz nem volt megfelelő, ezért a Nemzeti Adatvédelmi és Információbiztonság Hatósághoz fordult, amely hivatalból vizsgálatot indított. A többi között olyan plusz információkat is bekért a szakszervezettől, hogy nyilatkozzanak: van-e tudomásuk arról, hogy a Hankook nyilvántartást vezetett a sztrájkoló dolgozókról, illetve milyen nyilvántartás alapján tünteti fel az igazolványban a sztrájkban való részvételre vonatkozó adatot, s hogy a nyilvántartást papír alapon vagy elektronikusan vezeti?

Mint Székely Tamás elmondta, a szakszervezet annak érdekében leadta a dolgozók nevét, hogy a cég tudhassa, kik vannak igazoltan távol a munkától, hiszen erre kötelezettsége van. Hogy azzal utána mit tett a cég, arra nincs rálátása. Viszont a tények azt mutatják, hogy a listát egyéni módon használta fel a vállalat. És az is biztos, hogy az elbocsátott dolgozók és a meg nem hosszabbított szerződéssel elküldöttek többsége azok közül került ki, akik tavaly sztrájkoltak.

Mindezek után június végén az egyik elbocsátott dolgozó levelet kapott a Hankooktól, miszerint „a biztosítás szüneteltetése nevű rovatban adminisztrációs hiba történt, melyet javítani szükséges az Ön érdekében”.

Az ügy fél éve folyik, és még nincs vége. A VDSZ az összes lehetséges fórumra el akar menni tagjai érdekében. Tervezi, hogy segít nekik kártérítési pert indítani, hogy sérelmi díjat kaphassanak amiatt, ami velük történt.

Ehhez azonban jó lenne, ha minél többen felvállalnák az ügyet, csak hogy félnek. Attól tartanak, ha amelltt, hogy meg vannak bélyegezve sztrájkolóként, arra még egy perbe is belemenni, azt jelenti, hogy végleg elvágják magukat más munkalehetőségektől. Ezzel szemben, ha a per sikerül, márpedig a jogszabályok szerint sikerülnie kell, akkor megszabadulhatnak a billogtól. Jó lenne, ha ezt minél többen megértenék, és kiállnának magukért, és a hasonló diszkriminációk el-

len – mondta Székely Tamás. Hozzátette: azért is jó lenne, ha megnyugtató megoldás születne, mert ha a szakszervezet dolgozói úgy tudják, hogy ilyen hátrányok érhetik őket, csak mert a törvény adta kereteken belül kiállnak a jogaikért, legközelebb százszor meggondolják, hogy részt vesznek-e egy munkabeszüntetésben vagy sem.

Megkerestük a Hankook Tire magyarországi kirendeltségét, és megkérdeztük, milyen helyreállítási lépéseket terveznek. Íme a válasz: „**A Hankook Tire Magyarország Kft TB kifizető helye ugyan része a Hankook Tire Magyarország Kft-nek, de tőle függetlenül, elsőfokú társadalombiztosítási hatóságként, önállóan eljárva működik. A cégnek nincs ráhatása a kifizetőhely működésére, a TB könyvek kiállítása során a hatósági gyakorlatot követve történik az eljárás, mert a társadalombiztosítási kifizetőhely a felettes hatóságok útmutatása alapján jár el, attól nem térhet el. Ezért a levélben foglalt feltételezés, hogy a vállalat tévedett volna, és azt rendbe kell hozni, téves. A Hankook Tire Magyarország Kft saját maga indítványozta ennek a gyakorlatnak a felülvizsgálatát a felettes hatóságok felé, és a másodfokú hatóság az indítvánnyal egyetértve utasította a TB-kifizetőhelyt az adminisztráció kiigazítására, ami megtörtént.**”

Szabó Brigitta (JELEN)

Még öt nap járjon az apáknak!



Ha egy apának gyermeke születik, 5 nap szabadság illeti meg, amit a munkáltató legkésőbb a születést követő második hónap végéig köteles kiadni. Ha ikrek érkeztek a családba, az apai pót-szabadság 7 nap. Így rendelkezik a jelenleg hatályos magyar jog-szabály. Igenám, de tavaly június 20-án az Európai Parlament és az Európai Tanács irányelvet fogadott el a szülők és a gon-dozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyen-súlyról. Ez az irányelv egyebek mellett azt is kimondja, hogy az újszülött gyermekkel járó apaszabadság számát minimálisan tíz munkanapban kell megállapítani. A Magyar Szakszervezeti Szövetség Nő Tagozata országos kampányt indított az irányelv betartatása érdekében. El akarják érni, hogy módosuljon itthon a jogszabály, és a magyar apáknak is járjon 10 nap szabadság 5 helyett. Legutóbb Tolnában volt sikeres kampányrendezvé-nyük, a Magyar Szakszervezeti Szövetség Tolna megyei képviseletével együttműködve több száz járókelőt szólítottak meg, mindannyian érdeklődéssel fogadták tájékoztatásukat, illetve az Apanapos kitűzőket, karszalagokat. A MASZSZ nőtagozatá-nak kezdeményezését a VDSZ is támogatja.

Szakszervezeti bővülés

Korábban beszámoltunk arról, hogy márciusban megalakult a VDSZ MVA Dolgozók a Szakképzésben Szakszervezeti csoport, melynek célja, hogy a buda-pesti műszaki szakképzési iskolák minden pedagógusa és dolgozója számára segítséget nyújtson, elsősorban egy kollektív szerződés létrehozásában.

Ennek egyik feltétele a dolgozói létszám legalább tízszázalékos szervezettsége. Ez a szám nagyságrendileg 100 tagot jelent. Minthogy van még szervezési tennivaló, ezért ennek érdekében Schuh Soma, a csoport főbizalmija és Kovács László, a VDSZ Munkavállalói Alapszervezet titkára sorra járnak a 12 tagintézményt. Eddig négy helyen tartottak fórumot a tanároknak (Than, Neumann, Puskás és Bolyai), további helyszínekre pedig további időpontegyeztetések alapján megyünk tájékoztatni. Fontos, hogy minél több BMSZC-dolgozó belássa: a létszám alapvetően szükséges a kollektív szerződés tárgyalásának megkezdéséhez. Részletek és belépési nyilatkozat honlapun-kon: <http://bit.ly/vdsztanarok>



Miért is fontos a fő célul kitűzött kollektív szerződés? Azért, mert ebben a dokumentumban mind a munkavállaló, mind a munkáltató rögzíteni tudja érdekeit, például:

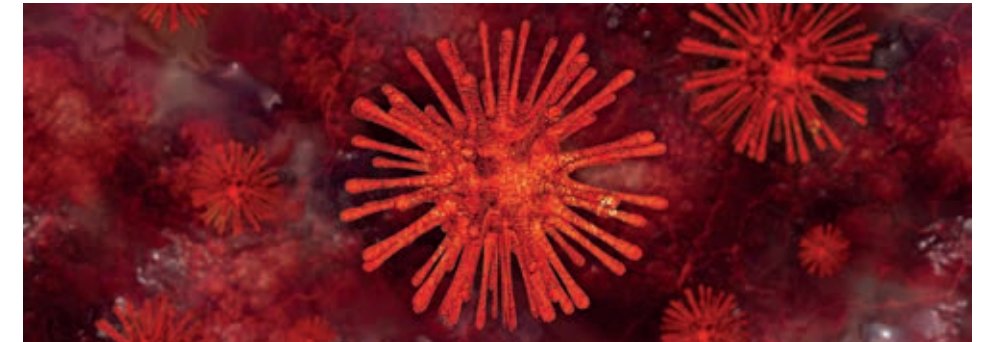
- a munkaidő beosztást, a rendkívüli munkavégzést, a készenlétet és a szabadság kiadását,
- a munka díjazásával összefüggő kérdéseket és a bérpótlékokat,
- a jutalmakat és kitüntetéseket, a szociális juttatásokat,
- a munkabér-előleg kifizetésének feltételeit,
- a munkakörök besorolását, és a munkakörök betöltésének feltételrendszerét.

Kovács László, országos titkár

Munkajogi lehetőségek a járvány idején

Intézkedések, melyek a munkavállaló személyét érinthetik

- Akit „közegészségügyi okból hatósági-lag elkülönítenek”, vagyis karantén alá helyeznek, az jogilag keresőképtelen-nek minősül. Annak nem betegszabad-ság jár, hanem már az első naptól táp-pénzt kap. Ebben az esetben a 7-es kód kerül a táppénzes papírjára. A táppénz 1/3-át a munkáltatónak ez esetben nem kell kifizetnie.
- Ha valaki nem kerül járványügyi megfi-gyelés alá, de beteg lesz, akkor ő a 8-as kóddal lesz keresőképtelen. Ekkor neki először a 15 munkanap betegszabadság jár, majd ennek letelte után kerül táppén-zes állományba. Ekkor már fizetnie kell a munkáltatónak a táppénz 1/3-át.
- Ha valaki fokozottan ki van téve a vírus-veszélynek, mert például egészségügyi dolgozó, akkor foglalkozási megbete-gedésnek fog minősülni, ha beteg lesz. Ő 2-es kód alapján lesz keresőképtelen, és 100%-os táppénz jár neki.
- Jelen helyzetben nem szükséges az or-vosnak kéthetente kiállítani a táppénzes papírt, elegendő a betegség elmúltával ezt megtennie. A táppénzfolyósítónak ezt el kell fogadnia.
- Ha a munkavállaló külföldről érkezik haza, és ezután karanténba kényszerül, eset-ben nem beszélhetünk keresőképtelen-ségről. Se munkabér, se társadalombiz-tosítási ellátás nem jár neki. Minthogy így szünetel a biztosítása, kötelessége meg-fizetni az egészségügyi szolgáltatási jára-dék havi összegét, 7710 forintot.
- Ha a munkavállaló azért kerül karanténba, mert fertőzött személlyel érintkezett, akkor már keresőképtelennek minősül, és táppénz-re jogosult, betegszabadságra viszont nem.
- Természetesen lehetőség van arra is, hogy ha egy külföldi út után elrendelt ka-rantén miatt a munkavállalónak otthon kell maradnia, és az otthoni munkavég-zés összes feltétele adott, akkor a mun-kavállaló otthonról is tud dolgozni, és így teljes munkabérére jogosulttá válik. Ha azonban munkaköre alapján a home offi-ce munkavégzés nem kivitelezhető, akkor elsősorban szabadságot adhat ki neki a munkáltató. Ha ez sem lehetséges, akkor személyi körülményeire tekintettel men-tesül a munkavégzési kötelezettség alól a karantén időtartamára, de erre az idő-szakra nem jár munkabér. A fizetés nél-küli szabadságról a feleknek közösen kell megállapodniuk.



Intézkedések, melyek a munkavállaló gyermekét érinthetik

- Amennyiben a háziorvos szerint a gyer-mek beteg, akkor a 12 éven aluli gyermek jogán a munkavállaló szülő keresőképte-lennek minősül, erre az időszakra gyer-mekápolási táppénz (GYÁP) jár neki.
- Abban az esetben, ha például az iskola belső szabályzata alapján a gyermek-ke otthon kell maradni, de a háziorvos szerint a gyermek nem beteg, a szülő nem nyilvánítható keresőképtelennek, így GYÁP-ra sem jogosult. Ha a home office munkavégzés nem kivitelezhető, akkor mentesül a munkavégzés alól, de erre az időtartamra nem kap díjazást, és társadalombiztosítási ellátásra sem jogosult. Ugyanez a helyzet akkor is, ha a nevelési intézményt bezárják, és digitális oktatás keretében folytatja az intézmény a tanévet.

Dr. Horváth-Lénárt Szilvia

Székely Tamás VDSZ-elnök a kisgyer-mekes szülők anyagi megsegítésével kapcsolatban levelet küldött Orbán Viktor miniszterelnöknek.



MÁSHOL HOGY VAN?

Sokszor hivatkozunk arra, hogy máshol bezzeg milyen jó. Ezért gyorsan körbe jártuk, hogy az egyes országokban, hogyan is kezelik az otthon maradás kérdését. Ausztriában és Németországban, azokban az ágazatokban, ahol drasztikusan le-esett a termelés, az állam kiegészítette az otthonmaradók bérét. A szomszédos országban teljes egészében sávós rendszerben, **Németországban** az elhíresült Kurzarbeit támogatás mellett a munkáltatók a szakszervezetekkel történt megállapodás alapján távolléti díjat fizetnek a karanténban lévő gyermekre felügyelő gond-viselő számára.

Svájcban, Belgiumban a munkavállalók az egyéni egészségügyi biztosításától függően kapnak a kieső napokra juttatást. Azok a dolgozók, akik még egyéb bizto-sítással rendelkeznek, további anyagi juttatást kapnak. A feltételek országoktól és biztosításoktól függhetnek.

Szlovákiában a COVID19 első hullámában jelentős támogatást kaptak az ot-ton maradtak. A második hullám még nem érte el olyan mértékben a lakosságot, hogy a kormány ismét beavatkozzon.

Csehországban a szakszervezeti konföderáció kampányt indított a parlamenti képviselők körében, mert aki most karanténba kerül bérének 40%-t azonnal elve-szíti. A szövetség a 100%-ot követeli a kormánytól.

Jelen vagyunk!

Fizessen elő bankkártyával
Magyarország új, közéleti hetilapjára
a **jelen.media/elofizetes** internetes
oldalon, vagy átutalással
a **10918001-00000060-49910005**-ös
bankszámlaszámon!

Ha ez utóbbit választja, kérjük, a közlemény rovatba mindenképp
adja meg a kézbesítési nevet, címet.

Kedves Olvasó,

amennyiben lapunk előfizetése mellett dönt és azt adott hó 15.-ig
befizeti, akkor a Magyar Posta Zrt. a következő hónap első
megjelenésétől kézbesíti azt az Ön részére.

