

MKKSZ HÍRLEVÉL

Kiadja a Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közfoglalmati Dolgozók Szakszervezete

2017.szeptember 18.

7/2017

HÍVÁS NAPLÓ

„AZ ÖRDÖG TÉNYLEG ELBÚVIK A RÉSZLETEKBEN”

NEGYEDIKHÉT / 2017. 09. 11.– 09. 15.

RÉSZLETEK A

TEGYÜNK RENDET A MUNKAHELYEKEN!

AKCIÓRA BEÉRKEZŐ MUNKAVÁLLALÓI JELZÉSEKBŐL

„ TISZTES MUNKABÉRT AKÖZIGAZGATÁSBAN ÉS A KÖZSZOLGÁLATBAN!”

CSELEKEDJ, HA MÉLTÁNYTALANSÁG ÉR!

HÍVD AZ MKKSZ ZÖLD SZÁMÁT :06 1 338 42 71

FONTOS:

A negyedik HÍVÁS NAPLÓ továbbra is csak szemlél a beérkezett telefonok között, nem közvetít minden hívást. Azokat az eseteket mutatjuk be, amelyek általánosítható tanulsággal szolgálnak, illetve segítenek egy reális országos problématerképet összerakni.

A konkrét, az MKKSZ tagjai által, tehát szakszervezetünk tagjai által tett, jogsértésről szóló bejelentések esetén **valóságos jogsegélyt nyújtunk a munkahelyi konfliktusokban**, ezekről tehát ezen a fórumon nem számolhatunk be, amíg e jogviták le nem zárulnak. Ezeken jogászaink már dolgoznak.

A beérkező hívásokból most olyan eseteket emelünk ki, amelyek azt bizonyítják, hogy a részleteken, a háttérszabályozás homályán milyen sok minden múlik.

Biztató jelenség, hogy a telefonálók között **megemelkedett a szakszervezeti tagok aránya, de kicsit hervasztó, hogy a bejelentett problémák évek óta befagyott konfliktusokat jeleznek.**

Aszaktmunkás bérminimum körül dúlnak az indulatok!Visszatérő probléma, hogy végül is kinek jár ez?

Van, hogy olyan **takarítónő** telefonál, aki érettségizett, két szakmája is van, de most, mint takarítónő dolgozik, és **nem kapja meg a 161 ezret.** Bizonyos indulattal említi, hogy kollégája középfokú végzettség nélkül viszont igen.

A pontos részletek mindig fontosak, sokszor ott lehet a magyarázat, ha nem egyszerűen csak csókosságról van szó.Jelenleg úgy tűnik, hogy a jogszabály értelmezésében legalább annyira szór a gyakorlat, mint ahogy a vezetéssel szembeni bizalmatlanságnak is számtalan oka lehet. Ezeket a kérdéseket érdemes összegyűjteni, és **taggyűlésen a meghívott vezető elé** tární, kérve a magyarázatot, a törvényhelyet, az érveket.

Sajnos **a precíz egyeztető eljárás** sem garancia még a megoldásra; ezt bizonyítják egy tájegységi szociális központ dolgozóinak halmozott problémái, amelyeket 2016 decemberében a taggyűlésükre meghívott igazgató elé tártak. Lássuk tételesen:

1. Öt éven át a ledolgozott fizetett munkanapokat sem szabadnapban, sem a 100%-os pótlékban nem rendezték. A szakszervezeti fellépést elhárították, mondván, ezek az igények elévültek már. Jogos ez?
2. A 8 órás rendről áttértek a 12 órás munkarendre, da a szabadság elszámolása továbbra is 8 órával történik, ennek eredményeként egy húsz napos szabadságból 7 nap elszámolás szempontjából (kifizetés vagy szabadidő!) elvész. Hogy kell kiszámolni a 12 órás munkarendnél a szabadságot, amikor tényleg kiadják szabadságként, kifizetik, vagy csúsztatják?
3. Kérdés; maga az elszámolási-munkabeosztási rend (8 – 12 – 24 órás) feletti döntés kizárólagosan a vezető joga, vagy beleszólás illeti a kollektívát is? Mi határozza meg a *folyamatos munkarend* fogalmát, és milyen tények alapozzák meg azt, hogy ezt a valóság alapján lehessen kimondani?
4. A jelenléti ívek és a bérlapok adatai rendszerszerűen eltérnek egymástól, a bérlapokon nincs hétvégi munkavégzés; miközben mindenki

folyamatosan beosztásra kerül szombat-vasárnap, s ezt a jelenléti ívek bizonyítják. Milyen alapon lehet így folyamatosan hamisítani a munkavégzés dokumentumait? Ezek nem köziratok?

TOVÁBBI ESETEK:

Külföldi munkavégzésből eredeti szakmájába visszatérő szociális szakember úgy érzi, hogy a szociális ágazati pótlékra hibásan állították be, mert csak a minimumot kapja.

Előző hazai munkahelyén F10-ben volt, de mostani munkahelye munkaügyise szerint hibásan, mert a beállításnál nem az összes évét, hanem csak az időközben (7 éve) megszerzett diploma óta eltelt időt kell figyelembe venni.

Csak hogy ez a szabály az alapsorolásnál szerepel a jogszabályban, a pótlékbeállításnál nem, látható, hogy itt magasabb jogértelmezésre lenne szükség- véli a munkavállaló, aki előző helyén bérbesorolásnál F3, pótléknál F10 pozícióban volt.

Élelmezési vezető volt, felsőfokú végzettségű közalkalmazott, aki szinte kötetlen munkaidőben dolgozott, azaz tetszése szerint dolgozhatott bármennyivel többet, minden ellenszolgáltatás nélkül. Rendszeresen arra kényszerült, hogy a befizetett étkezési térítéseket – esetenként több millió forintot – egy szatyorban, mindenféle biztosítás vagy védelem nélkül vigye el egyedül a postára. Most munkahelyet változtatott; iskolából iskolába ment, helyzete a Klikk-nél teljesen változatlan: bérezés a garantált bérminimumon, és pótlék, túlóra „nyista” – mondotta.

Helyes ez így?

A beérkező telefonok szerint furcsa módon a ZÖLD SZÁM meghirdetése felélénkítette a munkatársak, a kollégák közötti párbeszédet is. A példaesetek közzlése a Hívásnaplóban már több megerősítő telefont is kiváltott; - „Hiszen nálunk is ez van! – s jönnek az azonos problémák. Mindez sürgeti a munkaviszonnyal kapcsolatos ismeretek oktatását, az ágazati kollektív szerződési rendszer bevezetését.

Összességében a legtöbb hívás továbbra is az oktatási, és főleg a szociális intézmények területéről érkezett.