

# 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. Ezeket 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.