

Gondok, problémák, megoldások - úgy, ahogy az ágazati szakszervezeti vezetők látják

Problémafeltárás - problématerkép

2. változat

Készítette
dr. Borbély Szilvia (SZGTI)
2017. április

Tartalom

Bevezető.....	4
Problémafeltárás I. rész.....	7
Főbb gazdasági tendenciák	7
Piaci helyzet, versenyképesség	7
Beruházások, fejlesztések, K+F.....	7
Jövőkép/javaslatok.....	8
Összegzés.....	9
Problémafeltárás II. rész.....	9
Munkaerőpiaci egyensúly és az ezt befolyásoló tényezők (bér és szakképzés).....	10
Munkaerőpiaci tendenciák.....	10
Bértendenciák	11
A szakképzés dilemmái.....	14
Összegzés - munkaerőpiaci tendenciák.....	16
Összegzés – Bértendenciák	18
A szakképzés dilemmái.....	20
<i>A szakképzés dilemmái</i>	20
Problémafeltárás III. rész.....	21
Leterheltség, szabadság	21
Leterheltség és kompenzálás	21
Munkakörülmények – törvényes rendelkezések be nem tartása	22
Szabadság és nyilvántartás.....	23
A kontroll hiánya – az ellenőrzés nehézségei.....	23
Összegzés – A munkaerő leterheltsége, túlmunka és kompenzálása	25
Problémafeltárás IV. rész	27
Szakszervezet/érdekvédelem.....	27
Szakszervezet, tagság, toborzás	27
Összegzés - Szakszervezet, tagság, toborzás	30
Kollektív szerződés	32
Összegzés – kollektív szerződés, néhány probléma	34
Az ágazati párbeszéd és ÁKSZ.....	35
Összegzés: az ágazati párbeszéd és ÁKSZ.....	38
Munkavédelem.....	40
Összegzés – munkavédelem.....	41

Munka Törvénykönyve	42
Összegzés – Munka Törvénykönyve	43
Kommunikáció	44
Összegzés – kommunikáció	44
Összegzés – javaslatok ügyek képviseletére.....	46

Bevezető

A szakszervezeteket érintő főbb témákkal kapcsolatos problémafeltárás, problématerkép a MASZSZ tagszervezeteinek vezetőivel történt személyes interjúk alapján készült. Néhány olyan esetben, amikor a személyes interjúra valamilyen okból kifolyólag nem került sor, az interjú alapját képező kérdőívre válaszoltak. Pár megkeresésre nem érkezett csak válasz mostanáig, ez azonban nem jelenti azt, hogy ez utóbbiak véleménye ne kerülhetne a későbbiekben bele az anyag egy következő változatába. Sor került a társadalmi tagozatok megkérdezésére is. Az interjúk egyenként is leírásra kerültek. Az interjúk tartalma és az ott felvetett problémakörök kétféle módon kerültek feldolgozásra, először a tagozatok és az ezekhez tartozó szakszervezetek szerint, amely lehetőséget ad a szakszervezetek véleményének összegző és egyenkénti áttekintésére, majd a problémakörök szerint, ahol a középpontban az egyes kérdéscsoportok állnak, s ezekhez kerestük meg az egyes szakszervezetek által beazonosított problémákat, illetve esetenként ezen továbbmenve az esetleges megoldásokat, javaslatokat. A lentebb található feldolgozáshoz ez utóbbi összesítést használtuk.

A kérdések tematikája hasonló – de nem azonos - a munkahelyi szakszervezeti tisztségviselők véleményének megismerését célzó on-line kérdőíves felmérés tematikájával.

Jelen kutatás célja az ágazati szakszervezeti vezetők véleményének megismerése az őket és ágazatukat érintő problémákról, a problémák beazonosítása azzal a céllal, hogy keressük a választ a megoldásokat illetően, illetve meglássunk olyan közös vagy általános problémákat, amelyek a szövetség látó- és cselekvési körébe kerülhetnek.

A feldolgozott főbb témacsoportok az ágazatokat, az ágazati szakszervezetek szervezési területét jellemző gazdasági tendenciák, piaci helyzet, versenyképesség, beruházások, fejlesztések, K+F, munkaerőpiaci tendenciák, bértendenciák, a szakképzés dilemmái, a munkaerő leterheltség, munkaidő, túlmunka, szabadság, munkakörülmények, szakszervezet/érdekvédelem, tagság, toborzás, KSZ, ágazati párbeszéd, munkavédelem, munkajog (Mt.), belső és külső szakszervezeti kommunikáció.

Mindegyik problémacsoport végén található egy összegzés, és ennek vizuális (SmartArt-os) feldolgozása.

Az anyag legvégén található egyfajta, a szakszervezet által felvállalható ügyek listája, ami természetesen további vita alapját képezheti, különösen a prioritásokat és a felvállalás módját és eszközeit illetően.

A felmérésben akár személyesen, akár írásban, akár telefonon résztvevő tagszervezeteket

Tagozat	Tagszervezet	Név
Élelmiszergazdasági tagozat		
	Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete	<i>Pásztor Tibor</i>
	Baromfiipari és Hűtőipari Dolgozók Szakszervezete	<i>Farkas Andrásné</i>
	Gabona- és Malomipari Dolgozók Szakszervezete	<i>Soltészné Dunai Katalin</i>
Ipari tagozat		

	Húsipari Dolgozók Szakszervezete	<i>Kapuvári József</i>
	Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	<i>Székely Tamás</i>
	Bánya- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete	<i>Rabi Ferenc Varga Éva Keleti Tamás</i>
	MOL Bányász Szakszervezet	Biri László
	Nyomdaipari Dolgozók Szakszervezete	<i>Aczél János</i>
	Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége	<i>Pallagi Gyula</i>
	Vasas Szakszervezeti Szövetség	Balogh Béla (Ipari tagozat körinterjú) Tarsoly Imréné (írásos válasz)
	Alumíniumipari Dolgozók Érdekvédelmi Szervezete	Östör Ferenc
Közhatalmi tagozat		
	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete HODOSZ	<i>Varga István</i>
Közlekedési tagozat		
	Közösségi Közlekedési Dolgozók Szakszervezete – Egységes Közlekedési Szakszervezet (BKV)	<i>Nemes Gábor</i>
	- Miskolci Autóbusz és Villamosvezetők Érdekvédelmi Szervezete; - Miskolci Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezete; - MVK Zrt Forgalmi Érdekvédelmi és Érdekképviselői Szervezet	<i>Zelenka László</i>
	Közúti Közlekedési Szakszervezet (KKSZ)	<i>Baranyai Zoltán</i>
	Közúti Dolgozók Szakszervezete	<i>Oláh János</i>
	Teherfuvarozók Európai Szakszervezete	<i>Székely Sándor</i>
	Vasutasok Szakszervezete	<i>Meleg János</i>
	Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete	<i>Laboda József</i>
Oktatási Tagozat		
	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	<i>Tóth József</i>
Szociális és egészségügyi tagozat		
	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	<i>Migács Tibor</i>
	Gyógyszerészeti Dolgozók Szakszervezete (GYDSZ)	Madarász Lászlóné

Szolgáltatási tagozat		
	HVDSZ 2000	<i>Király András</i>
	KASZ	<i>Sáling József</i>
Info-kommunikációs tagozat		
	Kézbesítők Szakszervezete	Tusz Ferenc
	Távközlési Szakszervezet TÁVSZAK	Bujdosó Attila (Ipari tagozat körinterjú)
Társadalmi tagozatok		
	Női tagozat	<i>Herczeg Mária</i>
	Ifjúsági tagozat	<i>Kunert Annamária</i>
	Nyugdíjas tagozat	<i>Tóth Mihály</i>

Problémafeltárás I. rész

Főbb gazdasági tendenciák

Piaci helyzet, versenyképesség

- Egészségtelen iparszerkezet
- Kedvezőtlen energiapolitika
- Ágazati szakpolitikák hiánya (városi közlekedési stratégia hiánya)
- Humánstratégia hiánya
- Regionális foglalkoztatáspolitikai hiánya
- (Hazai) fizetőképes kereslet gyengesége (élelmiszeripar, építőipar)
- Egészségtelen és elhibázott állami beavatkozások (település, városgazdálkodás)
- Államosítás (gázipar)
- Tömeges, burkolt privatizáció (szociális szolgáltatások egyházaknak általi átvétele)
- Bizonytalanul váló tulajdonosi közeg (élelmiszeripar)
- Politikai befolyásolás érvényesítése és politikai döntések szakmaiak helyett (nyomda, sajtó, városgazdálkodás, településgazdálkodás)

Termelési szint

Összehúzó alágazatok, kiszoruló alapanyaggyártás

- A csökkenő szénhidrogén vagyoni - pótlásra nem fordítanak kellő figyelmet
- A dízelkorszaknak vége
- Új koncessziós területek megszerzése nehézkes

Tőkekoncentráció - nagy hálózatok, mint nyertesek (kereskedelem)

Építőipar növekedése és szakképzett munkaerőhiány ellentmondása

Duális struktúrák

- *TNV-k és KKV-k egymás mellett; centralizáció és szétaprózottság (élelmiszeripar, vegyipar, kereskedelem, nyomdaipar)*
- *High tech, az innováció, a fejlesztés, az új anyagok (aktív házak) és a kivitelezés amatőrsége (építőipar)*
- *Nagy láncok és kisboltokból álló falusi kereskedelem (ahol a bértárgyalás nem működik).*

Fejlesztési források felemésztése

Beruházások, fejlesztések, K+F

K+F

- *nincs (gázipar), ill. megszűnt (papíripar)*
- *A kutatás fejlesztésre a hosszú megtérülés miatt keveset fordítanak (olajipar)*
- *inkább csak termékfejlesztésre irányul (alumíniumipar, MOL)*
- *A régi termelő technológiai rendszerek felújítása lassú illetve nem történik meg (olajipar)*
- *A cégek felélték tartalékaikat, nincsenek fejlesztési források (élelmiszeripar).*
- *A kutatás ott is hanyatlak, ahol korábban jelentős volt (gyógyszeripar)*

- Legfeljebb logisztikai fejlesztések és csak a nagy cégeknél (kereskedelem), új tőke behozatala nélkül
- Gondok vannak az esetleges fejlesztések fenntartásával - pl. ahol volt is forrás a fejlesztésre, nincs forrás a garancia lejártát követően a javításokra (közösségi közlekedés).
- Korábbi szellemi bázis kiöregedett (vegyipar)
- A K+F felhasználása és ösztönzése, az alap kutatások, az EU források felhasználása nem láthatók át
- Óriási fejlesztések vannak a logisztikában és a gépjárműiparban, amelyek a munkahelyek megszűnésével járnak.

Beruházások

- Nincsenek (bányászat), megszűntek (településüzemeltetés) a beruházások.
- Egyedi esetek – pl. Nemzeti Hulladékgazdálkodási Koordináló és Vagyonkezelő Zrt.-nek (NHKV) működtetése felemészti a beruházási és fejlesztési pénzeket, a létszáma egyre nő.
- Kivételnek tekinthető a gépjárműipar. A kormány is túlságosan erre koncentrált. A multinacionális vállalatok óriási beruházásokat és fejlesztéseket hajtanak végre (lásd önvezető teherautók közeljövőbeli tömeges elterjedése).
- A vasútnál fejlesztésekhez a forrásokat az állam vagy az EU adja, esetenként bankhitelt kell felvenni.

Jövőkép/javaslatok

- **Fejlesztések**
 - o A K+F a jelenleginél kapjon jóval nagyobb hangsúlyt (pl. petrokémiai iparban)
 - o Minél magasabb hozzáadott értékű termékek kerüljenek ki (pl. petrokémiai ipar)
 - o Új technológiák szükségessége magasabb minőségű, hozzáadott értékű termékek gyártására (élelmiszeripar)
- e-kereskedelem ugrásszerűen bővül – szükség van a vonatkozó jogszabályok kialakítására
- Nem tűzoltásszerű szakmai munka megindítása (városgazdálkodás)
- Vasúti közlekedésben a IV. vasúti csomag szerint számítani kell arra, hogy a személyszállítás piacot is meg kell nyitni a versenytársak előtt. Ugyanakkor a munkahely biztonságát az állammal kötött hosszú távú (10 év) szolgáltatási szerződés biztosítja.
- Hosszú távú célkitűzések egyes területeken (pl. 2030-as stratégiai célkitűzések: befektetések a villamos iparba, a villamos energiába, az atomenergiába. Fejleszteni fogják a petrokémiai területet is illetve a termék előállítás és szolgáltatási szférát.)
- Lakosság fizetőképes keresletének további növelése
 - o További Áfa csökkentések szükségessége (élelmiszeripar)
 - o Lakossági panelprogram támogatásának szükségessége (építőipar, energia megtakarítás).
- Helyi kezdeményezések szükségessége – kis helyi egységek az energiatermelésben és elosztásban

Összegzés

Piaci helyzet, versenyképesség

Politikai befolyásolás érvényesítése és politikai döntések szakmaiak helyett
Egészségtelen iparszerkezet, ágazati szakpolitikák, humánstratégia és regionális foglalkoztatáspolitikai hiánya
Kedvezőtlen energiapolitika
Bizonytalanná váló tulajdonosi közeg (államosítás, másutt privatizáció)
Termelékenység, összehúzó alágazatok, kiszoruló alapanyaggyártás
Fizetőképes kereslet gyengesége
Duális struktúrák jelenléte – Centralizáció (tőkekoncentráció) és szétaprózottság; high tech és amatőr kivitelezés)

Fejlesztések, K+F – mint a jövő kulcsa

Fejlesztési források hiánya, felemésztése, ill. helytelen felhasználása
K+F visszaesése (esetenként megszűnése). Elégtelen beruházások. Kivételek: jelentős beruházások a gépjárműipari ágazatban
Fő beruházók a multinacionális tőke és az állam
Időzített bomba: esetleges beruházások, fejlesztések fenntartása a garancia lejártát követően (közösségi közlekedés)

A gazdasági helyzetet befolyásoló főbb tényezők az ágazati szakszervezeti vezetők véleménye alapján



Problémafeltárás II. rész

Munkaerőpiaci egyensúly és az ezt befolyásoló tényezők (bér és szakképzés)

Munkaerőpiaci tendenciák

Kiemelt és általános probléma a munkaerőhiány

- Szakképzett munkaerőhiány - szakmunkás, és szakközép iskolai végzettségűek, technikusok, mérnökök hiánya (élelmiszeripar, könnyűipar, építőipar, vegyipar, Vasashoz tartozó ágazatok (elektronikai ipar, jármű és járműalkatrész gyártás, gépgyártás), közlekedés minden ága, oktatás, képzés, szociális ágazat, egészségügy, kereskedelem), vasútnál középvezetők is
- Betanított munkaerőhiány (húsipar, alumíniumipar, Vasashoz tartozó ágazatok). Betanított munkások iránt is nő a piaci igény (élelmiszeriparban pl. a feladatok egy része (kiszerező, csomagoló) betanított munka
- A munkaerőhiány területileg eltérő lehet (pl. a Magyar Közútnál a szakmunkás és a mérnök munkavállalókat nehéz pótolni, illetve vannak, olyan megyék ahol egyáltalán nem tudják, főleg a bér versenyképtelensége miatt; a HVDSZ2000 szervezési területén a keleti régióban teljes szakképzett munkaerőhiány tapasztalható)
- Óriási fluktuáció. (Pl. a cég által betanított munkaerő – a hiányból fakadó nagy leterheltség miatt – továbbáll (alumíniumipar)); építőipar; közösségi közlekedés, ahol az újonnan felvettek féltét sem tölt ki) (szolgáltatások – pl. az FKF-nél 2015-től 12%-os a fluktuáció), olajipar. A Vasashoz tartozó ágazatoknál röviden a felvételt követően állnak tovább, a bért keveselve. Egyre nagyobb a fluktuáció olyan területeken is, mint a közhatalmi ágazat (HODOSZ szervezési területe), bár itt még emberhiány nincs.
- Vannak ágazatok, ahol munkaerőhiány és munkaerő felesleg együtt van jelen (technológiaváltás miatt a szükséges létszám csökken, ugyanakkor a minőségi szakmunkás, illetve pl. informatikus szakember iránti igény megnőtt (nyomdaipar)). Automatizálás előtérbe kerül – a kézi munkaerő a gépek ki-és bekapcsolására szorítkozik, illetve a karbantartásra (élelmiszeripar). A szénhidrogén ipar folyamatos volumen csökkenését leköveti a folyamatosan beszűkülő létszám.
- Hiány feltöltése közmunkásokkal (pl. HVDSZ2000 szervezési területén, Nyíregyházán és több megyeszékhelyen (az elmúlt 3-4 évben a hulladékgazdálkodásban (is), pedig ez veszélyes üzem).
- Törvényi és belső szabályozási normák rendszeres megsértése, olykor törvénytelen foglalkoztatás (olajipar). A munkaerő elégtelensége miatt a rendelkezésre álló időt nem tudják a törvénynek megfelelően beosztani, Mt. betartásának nehézsége (kereskedelem).
- Egyes ágazatokban egyfelől a szakember szükséglet nő, másfelől egyes tevékenységek kiszervezése, egységesítése (pl. könyvelés) folyik (kereskedelem)
- A nők munkaerőpiaci ázsiója megnőtt: számos férfi ment külföldre dolgozni, vagy az országon belül más régióba. A helyben maradt nőkre hárult a család és a helyi munkavégzés. (Női tagozat).
- Fiatalok munkaerőpiaci helyzete a jelentkező munkaerőhiány ellenére nagyon rossz: a gyakorlat nélküli fiatalok még mindig nem szeretik felvenni. (Ifjúsági tagozat)
- A munkaerőpiaci hiánynak a nyugdíjasok munkába állásával történő enyhítése feltételezi törvények módosítását, munkaadók ösztönözését, illetve a kormány, az országos nyugdíjszervezetek és a szakszervezeti konföderációk konzultációját e kérdésben. A

társadalom kiöregedésével nyugdíjba vonulások száma nő, ami tovább élezi a helyzetet pl. (2019-ig kb. 4000 ember fog elmenni a vasúttól, főleg nyugdíjazás miatt).

A munkaerőpiaci egyensúlytalanság mögött álló okok

- A hazai szakképzés jelenlegi gondjai
- Külföldi munkavégzés, kivándorlás választása az alacsony bérek, a nagy leterheltség, a kedvezőtlen munkakörülmények következtében
- Szakma, ágazat elhagyása (a szociális ágazatban pl. a diplomások külföldre mennek dolgozni, a középfokú végzettségűek részben külföldre, viszont részben az egészségügybe, részben más, olyan helyekre, ahol jóval magasabb bért kínálnak).
- Szakmaként való elismerés hiánya bizonyos esetekben (pl. hulladéklerakó – a kilencvenes években segéd munkás volt – ma több OKJ-s vizsgával kell rendelkezni, de mégsem kezelik szakmaként; kamionsofőr)
- Jövőkép hiánya: a munkahely jövőbeli biztonsága alapvetően az automatizáció miatt veszélyben van (pl. önvezető kamionok elterjedése)
- A közmunka kiszorító hatása miatt a munkavállaló nem keres szakképzett állást, továbbá az igény sem alakul ki, hiszen ez (a közmunka) felelősség és igazi produktum nélkül végezhető (HVDSZ 2000).
- A munka (pl. klasszikus kézbesítés) alulértékelése

Javaslatok, megoldások

- Szakmák népszerűsítése
- MÁV jó példája
 - o A szakszervezettel a **MÁV középtávú (3 éves) együttműködést** kötött (albérleti támogatás, áttelepülési program keretében, munkásszállás, szállodafinanszírozás, segély;
 - o -MÁV védett program alkalmatlanná válás esetére, a bért nem veszíti el;
 - o Egészségmegőrző program és szabadság az egészségmegőrző programban való részvételhez.
 - o Aki idehoz egy új munkavállalót és, az le is vizsgázik, 30 ezer Ft jutalmat kap.
 - o Szakszervezetek motivációs ötleteket adnak.

Bértendenciák

A hiányzó létszám feltöltéséhez már elégtelen a bérnövekedés

- A Vasas szervezési területén már 2015-2016-ban minden területen emelni kellett az új belépők bérét, ahhoz hogy a hiányzó létszámhoz találjanak új jelentkezőt, még így is alapvetően jellemző a szakember- és betanított munkáshiány, illetve a jelentős fluktuáció.
- A kohászatban végzett munka nehézsége miatt átlag feletti a bérek, de még így sem fizetik meg teljesen a megszakítás nélküli tevékenységet és nehéz fizikai munkát.
- Járműgyártást átlag feletti munkabérek jellemzik

Alacsony vagy relatíve romló bérszínvonal

- A tőkekiáramlásnak, az erőforrások csökkenésének, a gazdasági válságnak köszönhetően egyes ágazatok magas bérszínvonala a többi ágazathoz képest relatíve romlott (vegyipar). A vasútnál korábban a nemzetgazdasági átlag felett volt a bér, majd 12%-kal visszacsúszott az átlag alá.

- Alacsony bérszínvonalú ágazatok – a könnyűiparban pl. zömében minimálbért és garantált bérminimumot keresnek a dolgozók, nem is vonzó. A nyomdaiparban a dolgozók fele keres minimálbér. Az alacsony bérek miatt a szakképzett dolgozók külföldre mennek (nyomdaipar). A minimálbér és a szakmai bérminimum emelés a kereskedelemben dolgozók 80%-át és a szociális ágazatban a dolgozók 95%-át érintette.
- A nem versenyképes bérek hozzájárulnak a munkaerőhiányhoz (pl. autóbusszvezetői munkakör alulfizetett). Egyre nagyobb (elszívó) hatása van a környező országok bérének. A közösségi közlekedésben pl. a béreket úgy tudják alacsonyan tartani, hogy elhitetik a dolgozókkal, hogy nem is olyan rossz a bérhelyzetük a többi ágazatban dolgozókéhoz képest, de arra nem hívják fel a figyelmet, hogy ezt a keresetet nem nyolcórás munkával érik el.

Bérfeszültségek típusai

- *Egyenlőtlen bérvizonyok: a multinacionális cégeknél dolgozókat jobban megfizetik, a kis cégeknél épp csak a minimálbér felett keresnek. (Élelmiszeripar)*
- A munkaerőhiány miatt a régiók bérénel magasabb bérrrel vesznek fel új, tapasztalatlan munkaerőt (vegyipar).
- *Jelentős a béreltérés ágazaton belül az egyes régiókat illetően (pl. a városi közlekedési cégek között, településigazgatás, városgazdálkodás).*

Minimálbér és szakmai bérminimum emelés hatása

- Bérfeszültség keletkezett a bérekre alulról történő nyomás miatt (élelmiszeripar, vegyipar); a bértábla összezsúszott (vasút, oktatás, honvédségi dolgozók). A bérfeszültségeket nem oldották meg a technikai dolgozóknak kiharcolt juttatások (oktatás).
- Bérfeszültség a honvédségi állományt illetően is keletkezett, ahol a minimálbér és garantált bérminimum emelés a (zömében szakképzett) állománynak „csak” 40%-át érintette.
- A teljesítmény differenciálás lehetőségének eltűnése (élelmiszeripar, vegyipar)
- Jövőre ezek a hatások még markánsabbak lesznek, a dolgozók még nagyobb hányada kerül a minimálbér és garantált bérminimum emelés körébe. Az üzleti tervek már 2016-ban elkészültek, a 2017. évi viszonylag magas minimálbéremelés ilyen szempontból is gondot jelentett (könnyűipar).
- *Probléma a minimálbér kigazdálkodása*
 - o Jellemzők a munkáltatók próbálkozásai a minimálbéremelés semlegesítésére (pl. bónuszt vonják el, vagy a teljesítménynormát emelik, függetlenül attól, hogy órabért adnak (vegyiparban pl. az autóiipari beszállítók; könnyűipar; munkaköröket minősítenek vissza, stb.).
 - o A káféteria – bár ma még létezik – ahol KSZ nem védi, meg fog szűnni. A jövőben az egészségpénztári juttatásokat, illetve a nyugdíj elő takarékoságot fogják feltehetően megszüntetni (kereskedelem).
 - o Számos esetben vita alakult ki a szakmunkás bérré jogosultság miatt (Vasas szervezési terület), esetenként a munkáltatók a besorolást változtatják meg.
 - o A munkáltatók - annak ellenére, hogy nagy a munkaerőhiányból fakadó leterheltség - megpróbálják elkerülni a különféle (éjszakai, vasárnapi) pótlékokat, az Mt. szerinti egyéb költségtérítések kifizetését (kereskedelem).
 - o Megnő a nem önállóan választott részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya – ezzel együtt további nyomás fog nehezedni a majdani nyugdíjra
 - o Nőni fog a szürkegazdaság
- Azokban az ágazatokban (pl. könnyűipar), ahol magas a bérmunka aránya, az emelés jelentős korlátja a versenyképes ár. Jelentős mértékben szűnnek meg cégek a béremelés következtében (könnyűipar).
- *Nem látszik, hogy a minimálbéremelés segítene a munkaerőhiányon (szociális ágazat)*
- *A Vasas szervezési területén minimálbérért már 2016-ban sem volt munkaerő.*

- A minimálbéremelésnek a döntően nőket foglalkoztató ágazatoknál, illetve a női szakmákban (takarító, alacsony fizetésű ügyintéző, könnyűipar, stb.) jelentős szerepe van.

Speciális problémák

- Bizonyos területeken a kereset növekedése a szürkegazdaság növekedésével és kettős nyilvántartással valósul meg (építőipar).
- Az, hogy a munkáltató szakmai bérminimum, vagy minimálbér emelést ad a közlekedési ágazatban a munkáltató jóindulatának vannak kitéve, mert Magyarországon a „gépjárművezetés” hivatalosan nem szakma. *Jogszabály módosítás kellene ahhoz, hogy szakmává váljon. Akadály: a hazai munkaadók erre nem hajlanak.*
- A közúti fuvarozásnál a hazai kereseteknek valójában csak a minimálbér része képezi a nyugdíjalapot (a napidíj és az üzemanyag megtakarításból származó rész nem), Nyugat-Európában a teljes kereset az.
- A honvédségi cégekre nem vonatkozik az állami cégek dolgozóinak 2019-ig több lépcsőben történő bérfelvezetéséről szóló határozat. A honvédségi állományban (is) jelentős feszültséget jelent az, hogy 2008 óta nem volt a közszférában bérfelvezetés. 2015-ben a határozat született ugyan egy 15-éves életpálya fejlesztésről, de ez nem vonatkozik a civil állományra. A civil állomány 6-7000 fő, kb. negyede az állománynak.
- A nők és férfiak közötti bérkülönbség felvetése, kezelése a női tagozat egyik alapvető feladata. (Női tagozat)

Béralku

- Béralku nehezen megy, munkavállalók magukra maradtak (vegyipar).
- Többmenetes tárgyalások során és figyelmeztető sztrájkok bevetésével sikerül a munkavállalók számára elfogadható emeléseket (több helyütt kétszámjegyűt) elérni (Vasasok).
- Probléma, hogy a VKF nem mondta ki, hogy a munkáltatói járulék csökkentését bérre kell fordítani. Ezt nem minden munkahelyen sikerült elérni (Vasasok).
- A munkáltatói járulék bérre fordítását nem mindenütt sikerült elérni. (Probléma, hogy a VKF ezt nem mondta ki.)
- Probléma, hogy a szakmunkás minimálbér feletti részre nincs szabály (kereskedelem).
- *Bértárgyalás* a közszolgáltatásokban most különösen a *politikához kötött*, nem a szakmaiság a mérvadó. Ennek következtében a társaságok ott spórolnak, ahol tudnak (HVDSZ 2000).

Béralkut könnyítő körülmények:

- A bértárgyalásokat megkönnyíti a szakmunkás minimálbér emelése (kereskedelem).
- *A munkaerőpiaci hiány kikényszeríti a magasabb bért.*

Nyugdíj

- A kormánypropaganda ellenére a nyugdíjasok helyzete az utolsó választási ciklusban romlott.
- *Az aktív dolgozók keresete és a nyugdíjak közötti olló egyre nyílik.*
- *A nyugdíjak közötti különbség is nő.*
- *Az eddigi nyugdíjintézkedések elégtelenek*
- *A kialakult nyugdíjpolitika gyakorlata elfogadhatatlan (Nyugdíjas tagozat)*

Nyugdíj/javaslatok

- *Szükség lenne a nyugdíjas fogyasztói kosár aktualizálására.*
- *A korábbi svájci indexálás visszaállításának követelése, vagy valamilyen más (a jelenleginél igazságosabb) indexálás kitalálása az olló csökkentésére*

- A 2008 óta változatlan (28500 Ft) *nyugdíjminimum* kérdését is napirendre kell tűzni. Törvénymódosításra lenne szükség, hogy ne ehhez kössenek számos más ellátást. A nyugdíjas tagozat támogatja a MASZSZ nyugdíjminimumnak a nyugdíjas létminimumhoz kapcsolódó elképzelését, azzal, hogy finomítani kell a hozzájárulás feltételeit. A kérdést az NGTT és a VKF elé kell vinni. (Nyugdíjas tagozat)
- Nyugdíjas konzultációs fórum létrehozásának kezdeményezése 2015-ben kudarcba fulladt; mindenképpen szükség van *országos szintű érdekegyeztetésre az érdekelt felek bevonásával!*
Követelés: az Alaptörvény garantálja a nyugdíjasok megélhetési, egészségügyi és szociális biztonságát! (Nyugdíjas tagozat)

A szakképzés dilemmái

- *Szakképzés jelenlegi gyakorlatának tarthatatlanná válása*
 - o *azonnali beavatkozás szükségessége*
 - o *kamara szerepének átgondolása*
 - o *szakszervezetek korábbi szerepének biztosítása*
- A szakképzés számos ágazatban rommá dőlt (VDSZ működési területén, könnyűipar), vagy kívánnivalót hagy maga után (élelmiszeripar). Technikusi képzés megszűnt (csak OKJ-s van) (VDSZ), vagy nincs egységes képzés (nyomdaipar, egyetlen képzőhellyel). A MÁV szakképzést *korábban hatástanulmány készítése nélkül megszüntették. Most indul ismét.*
- *A szakképzés minősége kritikán aluli lett (építőiparban pl. ma az országos szakmai verseny győztese annyit tud, mint 10 évvel ezelőtt egy közepes tanuló; a járművezető képzés idejét csökkentették)*
- *A kamara nem képes kezelni ezt a területet*
- Egyes cégek saját költségükön képeznek (pl. autószerelő, lakatos, villamosságyszerelő. autóbuszvezető) (Közúti Közlekedési Szakszervezet, Magyar Közút Zrt). Probléma, hogy *a szakszervezeteket nem vonják be a képzések tervezésénél, nem tekintik őket partnernek.*
- A kereskedelemben is a nagyobb cégek saját maguk végzik a dolgozóik képzését, vagy magáncégekkel végeztetik. A kisebb cégeknek azonban erre nincs erőforrása, így a már kiképzett munkaerőt próbálja bevonni.
- Hátrányos tanulmányi szerződések gyakorlata. (Hűségnyilatkozatot aláíratatása, de kilépés esetén az egész tandíjat vissza kell fizetni, márpedig a fluktuáció nagy).
- A HODOSZ szervezési területén a szakképzés nem jelent egyelőre gondot. Ha új technológia, haditechnika jelenik meg, akkor a cég által megtörténik a kollégák képzése.
- ***Legfőbb probléma a szakszervezetek szempontjából, hogy a szakszervezetek elvesztették a szakképzés alakításába való beleszólási lehetőséget, részvételt.***

Speciális gondok:

- *Probléma és sérelem az, hogy a szociális gondozó, ápoló OKJ-s képzés során hasonló tanúlnak, mint az egészségügyi gondozók, ugyanakkor ez a végzettség nem jogosít fel másra (pl. injekció beadására nem lenne jogosult, de a gyakorlatban mégis el kell látnia ezt a feladatot is).*
- *Speciális, megoldandó gond, hogy a tehergépkocsi vezető képzést nem tekintik szakképzésnek; a képzés felügyelet nélkül folyik.*
- *A jogalkotó szerint a pénztárosnak nem kell szakképzettnek lennie, pedig neki is szüksége lenne a képzésre.*
- *Megfizethetetlen szakképzés.* A szakképzés jelen pillanatban a dolgozó számára megfizethetetlen az FKF területén, a bér és a képzési díj aránya miatt. A szakképzettség

megszerzését nem a cég, hanem a dolgozó fizeti. *Szakszervezeti segítség:* a szakszervezet finanszírozza az új hulladékosok képzési díjának 50%-át, a másik 50%-ot a dolgozó.

Konklúzió és javaslatok

- *A szakképzés – kulcsfontosságú. Helyretételétől az ország jövője függ.*
- *Ha nem képeznek az iskolák rohamtempóban megfelelő szakembereket a multinacionális cégek elhagyják Magyarországot.*
- *A munkáltatók is érdekeltek a szakképzés felélesztésében, mivel egyre nagyobb hiány van a szakképzett munkaerőből.*

Javaslatok

- *Megoldás lehet a duális képzés, de nem a jelenlegi módon.*
- *Ki kellene venni a kereskedelmi kamara kezéből vagy legalábbis a kamara ellensúlyozására van szükség; be kell vonni a szakszervezeteket és a munkáltató szervezeteket.*
- *A versenyszférabeli szakszervezeteknek megfelelő kompetenciával, jogosultsággal kellene rendelkezniük a törvényesség és a tartalom betartására a duális szakképzés során.*
- *Egy lehetőség, hogy német mintára cégeket hozzanak létre a duális képzés megvalósítására, amelyben részt venne a szakszervezet, a munkáltató és a helyi önkormányzat, s amit a megszületendő ágazati KSZ-ek szabályoznának (VDSZ).*
- *A szakképzéshez a regionális sajátosságokat (keresletet) és az ágazatit egyszerre kellene figyelembe venni.*
- *Napirendre kell tűzni az Európai Készségek/Kompetenciák, Képesítések és Foglalkozások Európai Osztályozási Rendszerének kérdését (ESCO).*
- *A szakszervezetnek mindenütt ott kellene lenniük a folyamatban (vizsgabizottságban is). A szakképzésbe a szakszervezeteknek is bele kell szólítaniuk (ifjúsági tagozat).*
- *Szükség van a szakképzéssel kapcsolatos szakmai javaslatok megfogalmazására a szakszervezetek részéről (ez még a szocialista kormányzás alatt is hiányzott).*
- *A kamarai forrásból kellene finanszírozni a szakszervezetek által megvalósítandó feladatokat.*
- *A szövetségnek a kormánnyal való konzultációja során kellene kezdeményeznie a szakképzési törvény módosítását.*
- *A szövetségnek támogatnia kellene a szakképző iskolákat abban is, hogy ezek kapják meg a méltó helyet a tartalom kezelésében.*
- *A szövetségnek szerepe lehetne az autóbuszvezető munkakör szakmaként történő elismertetés (Közúti Közlekedési Szakszervezet).*

Összegzés - munkaerőpiaci tendenciák

Kiemelt és általános probléma a munkaerőhiány

Szakképzett munkaerőhiány

Betanított munkaerőhiány

A munkaerőhiány területileg eltérő

Óriási fluktuáció

Munkaerőhiány és munkaerő felesleg együttes jelenléte (technológiaváltás következtében)

Hiány feltöltése közmunkásokkal

Törvényi és belső szabályozási normák rendszeres megsértése, olykor törvénytelen foglalkoztatás a munkaerő elégtelensége miatt

Nők és nyugdíjasok munkaerőpiaci szerepe nő

A munkaerőpiaci egyensúlytalanság mögött álló okok

A hazai szakképzés jelenlegi gondjai

Fiatalok munkaerőpiaci belépését továbbra is nehezíti a gyakorlat hiánya

Az alacsony bérek, a nagy leterheltség, a kedvezőtlen munkakörülmények miatt a külföldi munkavégzés, kivándorlás választása

Szakma, ágazat elhagyása

Szakmaként való elismerés hiánya bizonyos esetekben (hulladéklerakó; gépkocsivezető)

Jövőkép hiánya

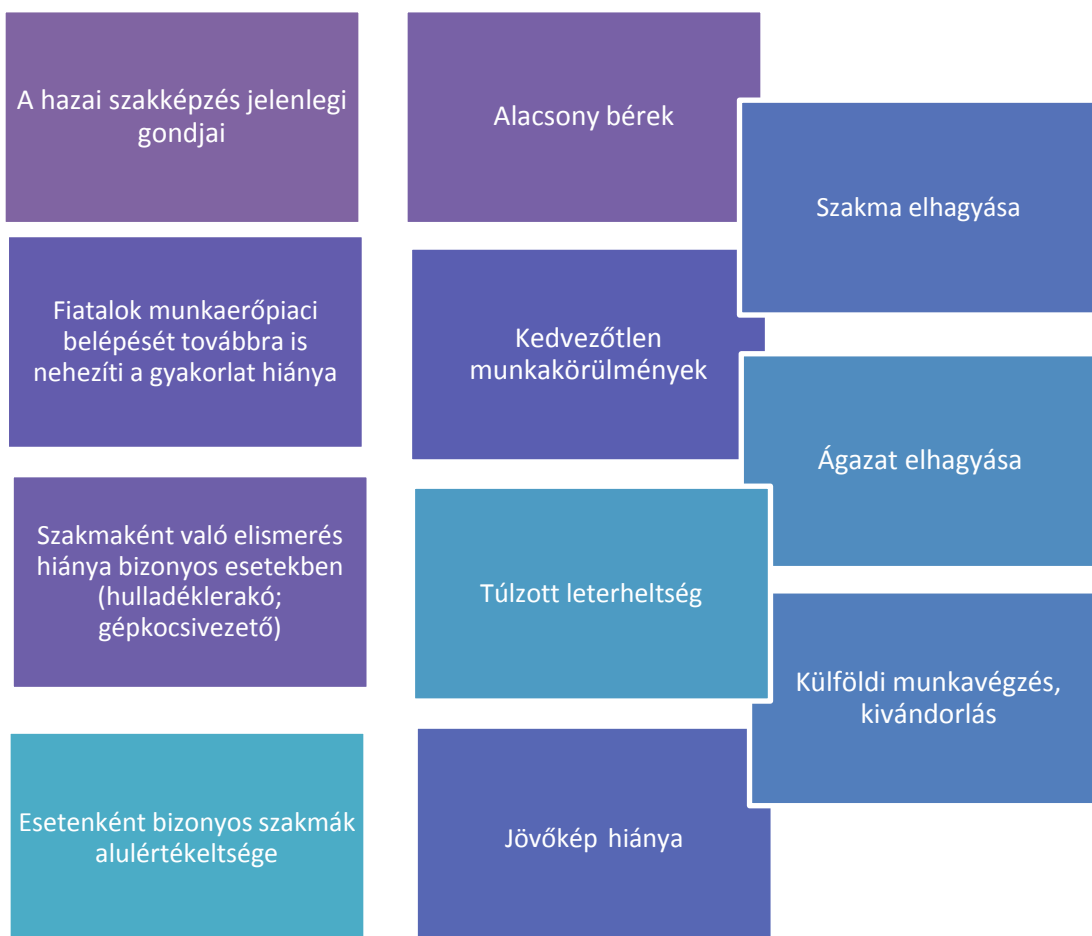
A közmunka kiszorító hatása

Esetenként bizonyos szakmák alulértékeltsége

Kiemelt és általános probléma a munkaerőhiány



A munkaerőpiaci egyensúlytalanság mögött álló okok



Összegzés – Bértendenciák

Bértendenciák

A hiányzó létszám feltöltéséhez már elégtelen a bérnövekedés

Nem versenyképes bérek

Bérfeszültségek

A multinacionális cégeknél dolgozókat jobban megfizetik, a kis cégeknél épp csak a minimálbér felett keresnek.

A régiók bérénel magasabb bérrel vesznek fel új, tapasztalatlan munkaerőt

Jelentős a béreltérés ágazaton belül az egyes régiókat illetően

Minimálbér és szakmai bérminimum emelés hatása

Bérfeszültség, a bértábla összecsúszik

A teljesítmény differenciálása lehetőségének eltűnése

A minimálbér kigazdálkodásának problémája. A munkáltatók próbálkozásai (trükkök) a minimálbéremelés/szakmai bérminimum jelentette teher csökkentésére.

Bérmunkára szakosodott kis cégek nem tudják kigazdálkodni, megszűnnek.

Szakmai bérminimum, vagy minimálbéremelés néhány esetben kérdéses

A minimálbéremelés nem látszik, hogy segítene a munkaerőhiányon.

A döntően nőket foglalkoztató ágazatoknál, illetve a női szakmákban (takarító, alacsony fizetésű ügyintéző, könnyűipar, stb.) jelentős szerepe van.

Béralku

Béralku nehezen megy

Esetenként többmenetes tárgyalások, és figyelmeztető sztrájkok

A munkáltatói járulék bérre fordítását nem mindenütt sikerült elérni.

Bértárgyalás a közszolgáltatásokban most különösen a politikához kötött.

Béralkut könnyítő körülmények kellene, hogy legyen a munkaerőpiaci hiány, amely kikényszeríti a magasabb bért.

Nyugdíj

A kormánypropaganda ellenére a nyugdíjasok helyzete az utolsó választási ciklusban romlott.

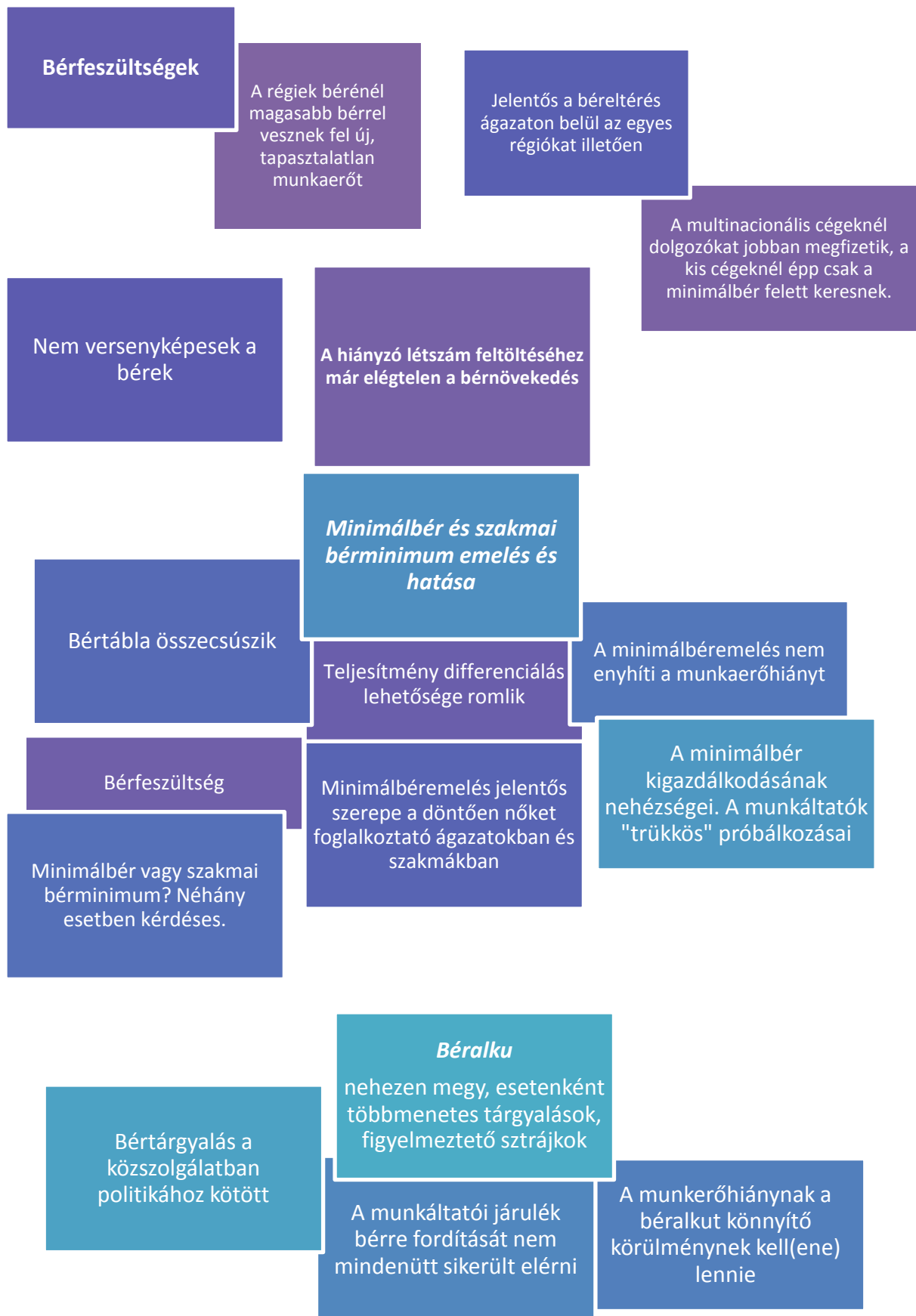
Az aktív dolgozók keresete és a nyugdíjak közötti olló egyre nyílik.

A nyugdíjak közötti különbség is nő.

Az eddigi nyugdíjintézkedések elégtelenek.

A kialakult nyugdíjpolitika gyakorlata elfogadhatatlan.

Bértendenciák



A szakképzés dilemmái

A szakképzés – kulcsfontosságú és azonnali beavatkozás igényel!

Ha nem képeznek az iskolák rohamtempóban megfelelő szakembereket a multinacionális cégek elhagyják Magyarországot.

A munkáltatók is érdekeltek a szakképzés felélesztésében, mivel egyre nagyobb hiány van a szakképzett munkaerőből.

Szakképzés jelenlegi gyakorlata alkalmatlan és tarthatatlan, azonnali beavatkozás szükséges

Kamara szerepét át kell gondolni, nem képes kezelni ezt a területet.

Biztosítani kell a szakszervezetek korábbi beleszólását a szakképzés alakításába.

Egyes cégek saját költségükön képeznek

Egyes helyeken a dolgozók saját költségükön kellene, hogy képezzék magukat. Sokak számára ez megfizethetetlen.

Hátrányos tanulmányi szerződések gyakorlata

Több speciális gond, pl. a tehergépkocsi vezető képzést nem tekintik szakképzésnek.

A szakképzés dilemmái



Problémafeltárás III. rész

Leterheltség, szabadság

Leterheltség és kompenzálás

A munkaerőhiány korrigálására (mint általános gond), vagy a rossz munkaszervezés kompenzálására hol túlórákat, hol hosszú munkaidőkeretet, hol kölcsönmunkát alkalmaznak.

A nagy cégeknél nem lehet (vagy kevésbé lehet) ügyeskedni a dolgozók munkaidejével, mint a kisebbeknél, ezeknél viszonylagos tisztaság, átláthatóság a jellemző (kereskedelem).

Magas és növekvő leterheltség, túlórák, túlmunka

(élelmiszeripar (húsipar), könnyűipar, VDSZ alá tartozó ágazatok alumínium, gyógyszer, papír és vegyipar) (előfordul, hogy egy automatasoron négy ember feladatát két ember végzi el), építőipar, Vasasok szervezési területe, határvédelem, közösségi, közúti és vasúti közlekedés, oktatás, szociális és egészségügyi ágazat, szolgáltatások, településüzemeltetés, városgazdálkodás, kereskedelem)

- *Óriási munkahelyi stressz, fizikai kimerültség, amely során a munkaerő gyorsan amortizálódik, túlhajszoltság (közösségi közlekedésben pl. 12 hónap helyett 14-15 hónapnyi munkát végeznek, a két forduló közötti pihenőidőt minimálisra szorítják. Ezzel nő a saját hibás balesetek száma. Közúti közlekedésben 9-10 órás munkanapok vannak, a teljes munkaidő lehet akár 12 óra, a szabadidőben pedig a kamiont őrzik). Pluszfeladatok (pl. a közösségi közlekedésben jegyeladás) a dolgozóra hárítása*
- *Kampányszerű munkavégzés, szezonális jelentette munkaerő problémái és leterheltség (pl. élelmiszeripar, abroncsgyártás, gyógyszeripar (vakcina gyártás)).*
- *A hétfégi munkavégzés törvényes maximalizálása miatt gyakran okirat hamisításra is kényszerítik a dolgozókat (HVDSZ 2000 szervezési területe).*
- *Bár a munkáltatók igyekeznek az Mt./KSZ rendelkezéseit betartani, esetenként előfordul*
 - o *túlmunka hétről-hétre,*
 - o *munkaközi szünet munkaidőn kívülre viteli szándéka*
 - o *pihenőnap ledolgozással, pihenőnap kiadása nélkül*
 - o *10 napot meghaladó munkavégzés,*
 - o *akár 20-21 napig 12 órás napi munkaidő-beosztással, sőt már*
 - o *a Nagyszombat rendkívüli munkaidő tervével is előálltak egyes munkáltatók, stb. (Vasas szervezési terület)*

Túl hosszú munkaidőkeret, visszaélés a munkaidőkerettel

- *A KSZ-ek a munkaidőkeretre, a túlóra felemelhető mértékére fókuszálnak (VDSZ ágazatok)- minél hosszabb a munkaidőkeret, annál inkább ki lehet játszani a túlórákat*
- *KSZ-ben rögzített munkaidőkeret hossza a szakszervezet alkupozíciójának, érdekérvényesítő képességének (is) a függvénye (pl. esetenként a 6 hónapos munkaidőkeret rögzítése a KSZ-ben – húsipar)*
- *Nem kérdezik a dolgozót meg arról, hajlandó-e többletmunkára (300 óráig elmenni) (közösségi közlekedés, ezzel Mt. megszegése)*
- *Előfordul, hogy már a munkaidőkeretek tervezésénél számolnak a folyamatos, sőt már hónapokkal előre tervezett a „rendkívüli munkavégzéssel”. (Vasas szervezési terület)*
- *HODOSZ szervezési területének speciális problémája: a Kjt. módosításával kizárólag a honvédségi közalkalmazottakkal lehet olyan megállapodást kötni, amely évente 832 munkaóra többletet engedélyez a rendes munkaidőn felül. Ez tapasztalhatóan erősen a*

családi élet rovására megy. A határon a többezres jelenlét azt is jelenti, hogy ők hiányoznak a honvédség rendes életéből, s a munkahelyeken maradtaknak kell többet dolgozniuk.

Túlórák, túlmunka kompenzálása – nemegyszer kreatív módon

Általában nem szokott gond lenni a túlórák megfizetésével (élelmiszeripar, könnyűipar, Vasas, közlekedés)

- *Előfordulnak azonban „kreatív” megoldások (A törvényes keretet meghaladó óraszámot jutalomként díjazták (Vasas terület). (A hosszabb) munkaidőkeret alkalmazásával elérik a túlórapénz kifizetésének elkerülését (húsipar).*
- *Előfordult, hogy a szakszervezet nyomására fizették ki a túlórát (húsipar)*
- *A vasútnál külön megállapodás van a 300 órán felüli túlóráról, erre magasabb (230%-os) díjazás vonatkozik. Gond az adminisztratív területen végzett túlórája kompenzálásával van inkább.*
- *A dolgozók nem mindig tudják, hogy pl. a munkaszüneti napra mekkora pótlék járna, illetve nem kapják meg a törvényes járandóságukat. A legtöbb esetben, ha szól a szakszervezet, a munkáltató korrigál. (Szociális szolgáltatások).*
- *Az oktatás területén is van túlmunka, azonban a gond az, hogy maga a rendszer nem teszi lehetővé a kompenzálását.*
- *A kereskedelemben a cégek egy részénél megfizetik a túlmunkát, egy másik részénél alkudoznak (pl. a diszkontokban). Probléma, hogy az Mt. lehetővé teszi, hogy olyan bérben alkudjanak meg, amely a pótléket is tartalmazza.*
- *Speciális, szabályozásból fakadó probléma pl. az, hogy elvileg egy bevásárló központban működő szupermarketben nem kell vasárnapi pótléket fizetni, mint az ezen kívül működőnél, mivel a bevásárló központ rendes működéséből fakad a vasárnapi munka.*

Túlórák az alacsony (vagy a relatíve alacsony) bérek kompenzálására

- *A bérek relatíve alacsonyan tartása túlóravállalásra készíti a dolgozót.*
- *Emiatt nehéz az egységes álláspont kialakítása: a dolgozók egy része a túlóra után járó többlettjuttatást, a másik része pedig a szabadidőt választaná (Vasút).*
- *A munkaadók nem tartják be az Mt. munkarenddel kapcsolatos rendelkezéseit. Ebben sok esetben összejátszanak magukkal a munkavállalókkal. (Nyomdaipar)*

Kiszámíthatóság hiánya

- *A már közölt munkaidő-beosztások rendszeres és szoros határidővel történő módosítása, amely a munka-családi élet egyensúlya ellen hat. (Vasas szervezési terület)*
- *A munkavállalók havi vezénylését nem közlik időben az érintettekkel (Mt megszegése) (közösségi közlekedés).*

Javaslatok a helyzet javítására

- *Rugalmas munkakezdés bevezetése a kisgyermeket nevelők esetében (BDSZ/könnyűipar).*
- *A túlórák a törvényi kereten felül legyenek választhatók, ne menjenek a család rovására (BDSZ/könnyűipar).*
- *Az oktatás területén a kötelezően elrendelhető 30X2 órát ki kellene venni a rendszerből.*

Munkakörülmények – törvényes rendelkezések be nem tartása

- *Kritikán aluli munkakörülmények (építőipar: nincs öltöző, zuhanyozó, WC, kézmosás lehetőségének a hiánya)*
- *Előfordul, hogy a buszvezető 4-5 órán keresztül nem tud kiszállni a buszból, aminek komoly egészségkárosító hatása van. Az éjszakai műszak, rendezetlenség szintén aláássa a dolgozók egészségét.*

- *Nem valósul meg* a Mt. – ben is hangsúlyozott munka és magánélet egyensúlya (közlekedés). Magas a válások száma és a hétvégi munkavégzés miatt a gyerekekkel való kapcsolat is hiányos.
- *Nem tartják be* az Mt.-t az „egészséges és biztonságos” munkavégzést illetően sem. A járművezetőknél a munkahelyi stressz nagyon magas, aminek következménye a korai – hatvanas éveikben bekövetkező – halál. A digitális technológiák segítségével (GPS) a 4-5 hétig úton lévő gépkocsivezetők minden pillanatát figyelik. Megállás során és a pihenőidőben is figyelni kell az árura (a városokba már nem mehetnek be), a felelősség óriási. (közúti közlekedés)

Szabadság és nyilvántartás

A munkáltatók többsége igyekszik betartani az Mt. munkaidővel/pihenőidővel/szabadsággal kapcsolatos Mt./KSZ rendelkezéseket (Könnyűipar, élelmiszeripar, nyomdaipar, Vasashoz tartozó ágazatok), bár esetenként előfordul ezek megsértése, *amikor a szakszervezet fellép* és csak azt követően áll helyre a törvényes állapot

Problémák

- Vannak ágazatok, ahol a munkaidővel/pihenőidővel/szabadsággal kapcsolatos Mt./KSZ rendelkezéseket tipikusan nem tartják be, nemegyszer azért, mert *nem is ismerik ezeket a rendelkezéseket és fogalmakat* (pl. ilyen a „rendkívüli munkavégzés” fogalma). (szociális szolgáltatások ágazat)
- A növekvő munkaerőhiány miatt a szabadság kivétele nagy gond (VDSZ alá tartozó ágazatok alumínium, gyógyszer, papír és vegyipar, építőipar), illetve a létszámhiány miatt egyes területeken nem is tudják kiadni a szabadságot, bár törekednek rá. (Közúti Közlekedési Szakszervezet)
- *A szabadság kivétele gondot* jelent az alacsony létszám mellett folyamatos munkarend mellett; a szabadság kiadása a munkahely szükséglete szerint történik. Ezzel kapcsolatban is elmondható, hogy *a munkavállaló nem ismeri a jogait (szociális ágazat)*.
- Gyakran az *egybefüggő két hetes szabadság kiadása évente egyszer gondot jelent (Szolgáltatások, HVDSZ2000 szervezési területe)*

Előfordulhat

- a tárgyévi szabadságok nem kiadása, átvitel rendezetlensége (Vasas szervezési terület)
- egy hónapon belül három nap szabadságot három különböző időpontban adnak ki. Miskolcon nemegyszer pl. a dolgozó bemegy a munkahelyére és közlik vele, hogy szabadságon van. Nem tartják be az Mt. előírását ezzel kapcsolatban. Az idén még a tavalyi szabadságok kiadása folyik.
- sokszor prémiumként számolják el (építőipar).
- A szabadságkiadással a hosszabb szabadság igénybevétele és sok munka esetén merülhet fel gond (nyomdaipar)
- *Szabadság kivétele a sajátos munkavégzés miatt nem lehetséges.* A közúti közlekedésben a gépkocsivezetők 30-40 napig úton vannak, utána 3-4 napot töltenek itthon. A szabadság általában felgyülemlik a következő évre, de általában nem tudják kiadni. - Előfordul pl. az, hogy *év végén kiléptetik* a dolgozót, kifizetik a szabadságot (a minimálbérnek megfelelő alaptert), majd jövő év elején beléptetik.
- A nagyobb cégek – ahol a szakszervezetek jelen vannak - kénytelenek kiadni a szabadságot, de szoktak lenni konfliktusok (kereskedelem)

A kontroll hiánya – az ellenőrzés nehézségei

- Új jelenség, hogy vannak olyan munkáltatók, akik a törvény felett állónak vélik magukat: *a kiadott feladat elvégzése határozza meg a munkaidőt. Vannak dolgozók, akik ezt felvállalják, akár 12 órát vagy többet is dolgoznak nyolcórás bérért és valamennyi pótlékért (HVDSZ 2000 szervezési terület).*
- Nincs függetlenített szakszervezeti vezető, a munkáltató által fizetett és a szakszervezeti munkát társadalmi munkában elvégzőtől nem várható el a kemény fellépés a munkáltatóval szemben. (Nyomdaipar)
- Munkáltatói erőfölény a munkavégzés milyenségét illetően (Vasas szervezési terület)
- A munkaügyi ellenőrzés hitelét veszítette (gyakran formális), minimálisra csökkent (pl. a munkaügyi ellenőr nem jön ki (közúti közlekedés)).
- A jelenleginél hatékonyabb ellenőrzési rendszert kellene kidolgozni.
- *A munkaügyi felügyelet is kormányzati szervezetként működik, gyakori, hogy ismétlődő esetekben sem szankcionálja a törvénytörtő magatartást (pl. gyakori a szabadságnapok nem kiadása a tárgyévben, KSZ hiányában (Vasas szervezési terület)).*
- Az ellenőrzés különösen problémás a kettős munkaidő nyilvántartás gyakorisága következtében (VDSZ alá tartozó területek).
- ***Ilyen körülmények között a szakszervezet ellenőrző funkciója egyre fontosabbá válik!***
Ugyanakkor nagy probléma, hogy a szakszervezetet megtúrt elemként kezelik a rendszerben, véleményezésre nem igen kéri fel; valamint gondot okoz a szakszervezeti tisztségviselő védelme. (HVDSZ 2000)

Összegzés – A munkaerő leterheltsége, túlmunka és kompenzálása

A munkaerőhiány korrigálására (mint általános gond), vagy a rossz munkaszervezés kompenzálására hol túlórákat, hol hosszú munkaidőkeretet, hol kölcsönmunkát alkalmaznak.

A nagy cégeknél nem lehet (vagy kevésbé lehet) ügyeskedni a dolgozók munkaidejével, mint a kisebbeknél, ezeknél viszonylagos tisztaság, átláthatóság a jellemző (kereskedelem).

A munkáltatók többsége igyekszik betartani az Mt. munkaidővel/pihenőidővel/szabadsággal kapcsolatos Mt./KSZ rendelkezéseket, bár esetenként előfordul ezek megsértése, s csak *amikor a szakszervezet fellép*, áll helyre a törvényes állapot.

Magas és növekvő leterheltség, túlórák, túlmunka

Óriási munkahelyi stressz, fizikai kimerültség, a munkaerő gyorsan amortizálódik.

Előfordul, hogy nem ismerik a Mt. rendelkezéseket és fogalmakat (pl. „rendkívüli munkavégzés”).

Esetenként előfordul túlmunka hétről-hétre, munkaközi szünet munkaidőn kívülre viteli szándéka, pihenőnap ledolgozással, pihenőnap kiadása nélkül, 10 napot meghaladó munkavégzés, akár 20-21 napig 12 órás napi munkaidő-beosztással.

Munkaidőkeret. Túl hosszú munkaidőkeret, visszaélés a munkaidőkerettel. A KSZ-ek a munkaidőkeretre, a túlóra felemelhető mértékére fókuszálnak. KSZ-ben rögzített munkaidőkeret hossza a szakszervezet alkupozíciójának, érdekérvényesítő képességének (is) a függvénye. Előfordul, hogy már a munkaidőkeretek tervezésénél számolnak a folyamatos, sőt már hónapokkal előre tervezett a „rendkívüli munkavégzéssel”

Túlórák, túlmunka kompenzálása – nemegyszer kreatív módon

Általában nem szokott gond lenni a túlórák megfizetésével (élelmiszeripar, könnyűipar, Vasas, közlekedés)

Előfordulnak azonban „kreatív” megoldások (A törvényes keretet meghaladó óraszámot jutalomként díjazták vagy a hosszabb munkaidőkeret alkalmazásával elérik a túlórapénz kifizetésének elkerülését

Előfordult, hogy a szakszervezet nyomására fizették ki a túlórákat

A dolgozók nem mindig tudják, hogy pl. a munkaszüneti napra mekkora pótlék járna, illetve nem kapják meg a törvényes járandóságukat.

Az oktatás területén a rendszer nem teszi lehetővé a túlmunka kompenzálását.

Túlórák az alacsony (vagy a relatíve alacsony) bérek kompenzálására

A bérek relatíve alacsonyan tartása túlóravállalásra készíti a dolgozót.

Emiatt nehéz az egységes álláspont kialakítása: a dolgozók egy része a túlóra után járó többletjuttatást, a másik része pedig a szabadidőt választaná.

A munkaadók nem tartják be az Mt. munkarenddel kapcsolatos rendelkezéseit. Ebben sok esetben összejátszanak magukkal a munkavállalókkal. Előfordul, hogy a hétfégi munkavégzés törvényes maximalizálása miatt néha okirat hamisításra is kényszerítik a dolgozókat.

Kiszámíthatóság hiánya

A már közölt munkaidő-beosztások rendszeres és szoros határidővel történő módosítása, amely a munka-családi élet egyensúlya ellen hat.

A munkavállalók havi vezénylését nem közlik időben az érintettekkel (Mt megszegése.)

Szabadság és nyilvántartás

A növekvő munkaerőhiány miatt a szabadság kivétele nagy gond.

A nagyobb cégek – ahol a szakszervezetek jelen vannak - kénytelenek kiadni a szabadságot, de szoktak lenni konfliktusok (kereskedelem)

Előfordulhat a tárgyévi szabadságok nem kiadása, az átvitel rendezetlensége

Előfordul, hogy prémiumként számolják el a szabadságot.

Előfordul, hogy év végén kiléptetik a dolgozót, kifizetik a szabadságot (a minimálbérnek megfelelő alapbért), majd jövő év elején beléptetik.

A kontroll hiánya – az ellenőrzés nehézségei

Nincs függetlenített szakszervezeti vezető, a munkáltató által fizetett és a szakszervezeti munkát társadalmi munkában elvégzőtől nem várható el a kemény fellépés a munkáltatóval szemben.

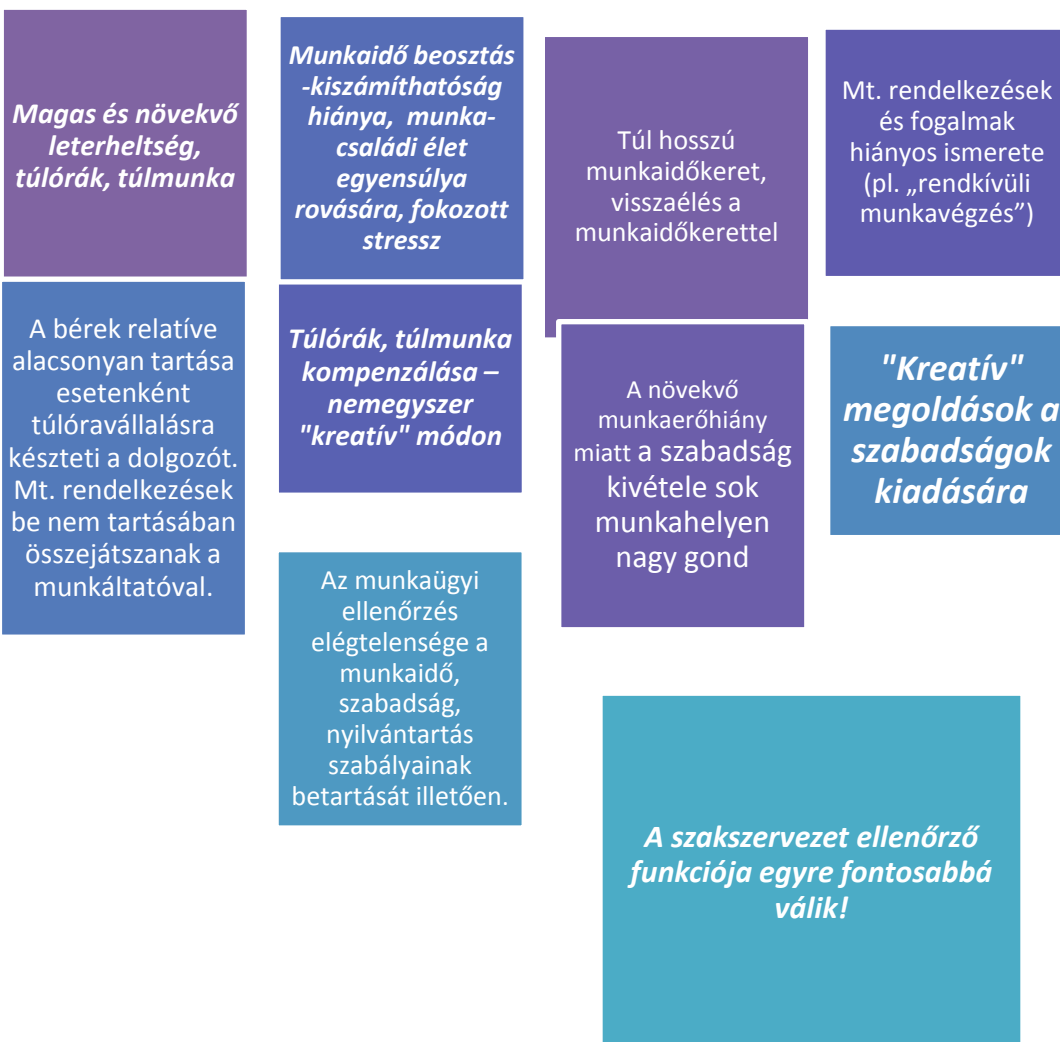
Munkáltatói erőfölény a munkavégzés milyenségét illetően

A munkaügyi ellenőrzés hitelét veszítette (gyakran formális), minimálisra csökkent (pl. a munkaügyi ellenőr nem jön ki). A jelenleginél hatékonyabb ellenőrzési rendszert kellene kidolgozni.

Az ellenőrzés különösen problémás a kettős munkaidő nyilvántartás gyakorisága következtében

Ilyen körülmények között a szakszervezet ellenőrző funkciója egyre fontosabbá válna!

Túlmunka, leterheltség



Problémafeltárás IV. rész

Szakszervezet/érdekvédelem

Szakszervezet, tagság, toborzás

Szervezettség és létszám - eltérő értékeke, arányok és tendenciák

Szakszervezeti szervezettség foka – eltérő, bár leginkább általános az alacsony szervezettség és a stagnáló vagy csökkenő létszám, de van olyan ágazat is, ahol nő a taglétszám

- *Stagnáló létszám, alacsony szervezettség (építőipar, bányaiipar)*
- *Csökkenő taglétszám és szervezettség (nyomdaipar, HODOSZ szervezési terület, oktatás, szociális ágazat, ahol 10 év alatt harmadára csökkent a taglétszám).*
 - o *A csökkenés eltérő intenzitású. Van olyan ágazat, ahol a csökkenés nem számottevő (élelmiszeripar), ezen belül a húsiparban a tagság folyamatos – havi 10-12 fős – csökkenése*
 - o *A taglétszám csökkenése, alapszervezetek megszűnése évek óta tartó folyamat (Vasas szervezési területei).*
 - o *Csökkenő létszám növekvő számú új belépőkkel*
 - ✓ *MÁV: 1000 új tag évente, de a nyugdíjba menők száma magas, ezért nettó 1 %-os csökkenés észlelhető (2016-ban 11 500 fős tagság)*
 - ✓ *Kereskedelemben évente átlagban 1600 új tagot sikerül beszervezni, amely pár száz fős csökkenést jelent. A 13000 fő aktív tagdíjfizető fő egyelőre tartható.*
- *Növekvő létszám*
 - o *Két hónap alatt 600 új tag (VDSZ szervezési területe).*
 - o *Lassú növekedés a könnyűipar területén.*
 - o *Folyamatos tagnövekedés - nem utolsósorban a rossz helyzet, az óriási bírságok, a szakszervezet által nyújtott jogi képviselet és a sikeres tagtoborzás következtében (Teherfuvarozók Európai Szakszervezete, közúti közlekedés). Ugyanakkor a Közúti Dolgozók Szakszervezete szervezési területén a tagság csökken.*

Szervezettség mértéke ágazatonként, munkahelyenként is nagyon eltérő.

- *A nagyobb könnyűipari cégeknél magasabb a szervezettség (45-50%, főleg a bőriparban). Átlagos könnyűipari szervezettség 15%-20%.*
- *Vasas szervezési területén van 60-80 %-os és 6-8 % -os szervezettségű munkahely is. Közúti Közlekedési Szakszervezet (KKSZ) területén új szakszervezetek alakultak (55-60%-os szervezettség), de a KKSZ dominanciája megmaradt.*
- *A mikro-és kisvállalkozások, esetenként telephely nélküli vállalkozások elérése, szervezése lehetetlen (építőipar). A szakszervezeti szervezettség jellemzően a nagyobb vállalatoknál maradt meg (építőipar). Szervezeti elaprózottság (a Gyógyszerészeti Dolgozók Szakszervezetének legnagyobb gondja, hogy a patikák kicsik, elaprózottak, lehetetlen a tagság szervezése).*

(Külső és belső) okok, melyek közrejátszhatnak a taglétszám csökkenésénél

- *Az ágazatbeli foglalkoztatás helyzetének alakulása (BDSZ/Bányász tapasztalat))*

- *A flexibilis gyártás elterjedése, amely gyakori létszámfelfutást, majd leépítést jelent a létszámgazdálkodásban (Vasas szervezési terület)*
- *A határozott idejű munkaszerződéssel és munkaerő-kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalók számának növekedése (Vasas szervezési terület).*
- *A nők40+ nyugdíjba meneteli lehetősége (HODOSZ szervezési területe)*
- *Nyugdíjba vonulók magas száma (vasutasok, Pályavasúti Dolgozók, oktatási tagozat, szociális ágazat)*
- *A magas fluktuáció, a városokban 60%, vidéken 40% (kereskedelem).*
- *A fiatalok bevonásának nehézségei (HODOSZ szervezési terület, szociális ágazat).*
- *A gyors fluktuáció következtében megjelenő fiatalok nem akarnak belépni. Szerintük a szakszervezetnek nincs sok joga és nem látják, hogy érdemben elérne valamit. (Közúti Dolgozók Szakszervezetének szervezési területe)*
- *Más konföderációba való átigazolás (pl. húsipar)*
- *Kilépések a bérfejlesztéseket, ill. a minimálbéremelést követően*
 - o *„Minek legyek tag, ha amúgyis nő a bérem” (MÁV, húsipar)*
 - o *Nő a szakszervezeti tagdíj (MÁV, húsipar)*
 - o *A minimálbéremelést a kormánynak tudják be, nem látják a szakszervezet szerepét.*
- *A közalkalmazottaknál 2008 óta nem volt bérfejlesztés, ami nem növeli a szakszervezet vonzerejét (HODOSZ)*
- *Önmenedzselés, szakszervezeti PR hiánya (élelmiszergazdaság).*
- *Finanszírozás nehézségei (Gyógyszerészeti Dolgozók Szakszervezete)*
- *Tagtoborzás eredményessége esetenként elégtelen, különösen a fiatalok körében. Nem tudni mi ennek az oka, az érdektelenség, vagy a munkahelyi túlterheltség. (Ifjúsági tagozat)*

Nők, fiatalok, nyugdíjasok a szakszervezetben

- *A taglétszám csökkenésével a nők aránya nő a tagságon belül, mivel ők általában maradnak egyrészt a munkahelyen, másrészt a szakszervezetben. (Női tagozat)*
- *Még inkább nő a nők aránya a bizalmik körében, a nők inkább hajlandóak az ügy érdekében ingyen munkát végezni, az együttműködésre fogékonyabbak. (Női tagozat)*
- *A tagság körében a fiatalok aránya csökken (Ifjúsági tagozat)*
- *Különösen a 35 év alatti tagság inaktív (Ifjúsági tagozat)*

Taglétszám és szakszervezeti szervezkedés növelése elérésének módjai

- *Tagtoborzás folyamatos napirenden tartása (Vasasok, MOL Olajipar)*
- *Tagtoborzás tapasztalatai*
 - o *A legjobb eredményt a személyes megszólítás hozza.*
 - o *Jó kommunikáció*
 - o *Vonzó*
 - ✓ *az eredmény centrikusság (ami a jó KSZ-ben és bérmegállapodásban mérhető) (VDSZ tapasztalata)*
 - ✓ *a szolgáltatás centrikusság (VDSZ tapasztalat), jogi segítségnyújtás, segítség a munkahelyi problémák megoldásában (HODOSZ szervezési terület)*
 - ✓ *a közösségteremtés (VDSZ tapasztalat)*
- *Eredményes, nyilvánosság előtt megjelenő tevékenység, jó kommunikáció (BDSZ, Vasasok)*
- *Szoros kapcsolat a tagság és a vezetés között (BDSZ)*

- A lakosság gondolkodásmódjának változása és a szakszervezet társadalmi presztízsének növekedése (Vasasok)
- Képzés, mint a tagtoborzás eszköze (Ifjúsági tagozat: érdeklődők, de nem szakszervezeti tagok képzése ((munkajog, kommunikáció, tagszervezés, csapatépítés témában), valamint a jelenlegi tisztségviselők magasabb szintű képzése (PR, marketing témában).
- Szükség lenne országos, nagyobb kampányokra, olyan akciókra, mint pl. a tagkártya (KASZ).
- Egyelőre vonzó szakszervezeti bizalminak lenni, sokan jelentkeznek; motivációjuk pl. az információszerzés (KASZ).

A szervezet jó működésének néhány feltétele

- Finanszírozás megoldása – tagdíj nem elegendő
 - o Az állam vegyen részt a finanszírozásban (EKSZ)
 - o *A nem szakszervezeti tagok kötelezően fizetnének pl. 1,5%-ot a nem szakszervezeti tagok, 1%-ot a szakszervezeti tagok, vagy 2%-ot a dolgozók után a munkáltatók egy alapba (lásd pl. Norvégia), amelyből a szociális párbeszédet, ÜT működését, a segélyeket, stb. finanszíroznák (Vasutasok, Pályavasúti Dolgozók).*
- *a problémák kibeszélésére – vitafórum kezdeményezésére egy-egy konkrét esetben, problémafeltárássra (HVDSZ 2000)*
- *a megfelelő stratégiára, megoldások javaslatára (HVDSZ 2000)*
- *döntésekre (HVDSZ2000)*
- *olyan törvényi szabályozásra, amely megfelelő teret ad a működéséhez. (HVDSZ 2000)*
- A szakszervezeti szervezkedés nehézségekbe ütközik, mert a szervezetalapításhoz szükséges 10% nem az ágazatra vonatkozik, hanem az egyes üzemekre (EKSZ)

Összegzés - Szakszervezet, tagság, toborzás

Szervezettség és létszám - eltérő értékek, arányok és tendenciák

Szakszervezeti szervezettség foka – eltérő, bár leginkább általános az alacsony szervezettség.

Létszám stagnál, vagy csökken, de van ahol nő.

Stagnáló létszám, alacsony szervezettség (építőipar, bányaiipar)

Csökkenő taglétszám és szervezettség (nyomdaipar, HODOSZ, oktatás, szociális ágazat).

Növekvő létszám (VDSZ, könnyűipar, teherfuvarozók).

Szervezettség mértéke ágazatonként, munkahelyenként is nagyon eltérő.

A mikro-és kisvállalkozások, esetenként telephely nélküli vállalkozások elérése, szervezése lehetetlen. A szakszervezet jellemzően a nagyobb vállalatoknál maradt meg (van).

A taglétszám csökkenését okozó tényezők

Az ágazatbeli foglalkoztatás helyzetének alakulása.

A flexibilis gyártás elterjedése, amely gyakori létszámfelfutást, majd leépítést jelent a létszámigazdálkodásban.

A határozott idejű munkaszerződéssel és munkaerő-kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalók számának növekedése.

A nők40+ nyugdíjba meneteli lehetősége és általában a nyugdíjba vonulók magas száma.

A magas fluktuáció.

A fiatalok bevonásának nehézségei.

Más konföderációba való átigazolás.

Kilépések a bérfejlesztéseket, ill. a minimálbéremelést követően.

Önmenedzselés, szakszervezeti PR hiánya.

Finanszírozás nehézségei.

Tagtoborzás eredményessége esetenként elégtelen, különösen a fiatalok körében.

Nők, fiatalok, nyugdíjasok a szakszervezetben

A taglétszám csökkenésével a nők aránya nő a tagságon belül, mivel ők általában maradnak egyrészt a munkahelyen, másrészt a szakszervezetben.

Még inkább nő a nők aránya a bizalmi körében, a nők inkább hajlandóak az ügy érdekében ingyen munkát végezni, az együttműködésre fogékonyabbak.

A tagság körében a fiatalok aránya csökken.

Különösen a 35 év alatti tagság inaktív.

Taglétszám és szakszervezeti szervezkedés növelése elérésének módjai

Tagtoborzás folyamatos napirenden tartása.

Tagtoborzás tapasztalatai szerint, a legjobb eredményt a személyes megszólítás és a jó kommunikáció, eredményes, nyilvánosság előtt megjelenő tevékenység.

Vonzó az eredmény centrikusság (jó KSZ és bérmegállapodás), a szolgáltatás centrikusság (jogi segítségnyújtás, segítség a munkahelyi problémák megoldásában), a közösségteremtés.

Szoros kapcsolat a tagság és a vezetés között.

A lakosság gondolkodásmódjának változása és a szakszervezet társadalmi presztízsének növekedése.

Képzés, mint a tagtoborzás eszköze.

Országos, nagyobb kampányok, akciók.

Szakszervezet, tagság, toborzás



Kollektív szerződés

- Majdnem minden multinacionális cégnél, és nagyobb hazai tulajdonú vállalatnál van KSZ (Vasas).
- A nyomdaiparban is KSZ-t a nagy cégek kötnek (4-5 cégnél, a vállalkozások 10%-ánál van KSZ, amelyek 100 fősnél nagyobbak, és ahol működik a szakszervezet, és az ÜT is.) Az 50-60 fős cégeknél nincs KSZ, a 10 fősnél kisebbekben pedig egyáltalán nincs szakszervezeti tag sem (nyomdaipar)
- *Többnyire van KSZ, jó lefedettség (40-50%-os lefedettség (ÉDSZ); 80-90% (VDSZ), 80% körüli (Vasas). A Közúti Közlekedési Dolgozók területén is van mindenütt KSZ. A munkáltatás körülményei kollektív szerződéssel védettek és szabályozottak (MOL Olaj).*
- *A vasútnál a KSZ kötés folyamatos; van vállalati KSZ. A javaslatok előbb-utóbb megjelennek a KSZ-ben.*
- A kereskedelmi ágazatban vállalati KSZ-eket, és főleg bérmegállapodásokat kötnek.

KSZ kötés - problémák

- A mikrocégek nem kötnek KSZ-t, az 50-60 fősnél nagyobb cégeknél lehet próbálkozni a KSZ kötéssel. Ezek a KSZ-ek azonban nem olyan erősek, mint lehetnének, az Mt. miatt. A munkaadónak ugyanis nincs semmilyen érdekeltsége a KSZ kötésben. Az adott helyi szakszervezet erőssége a döntő, vagy a személyes kapcsolatok. (Közúti közlekedés). KSZ kötéshez ösztönzők kellene, a munkaadónak is legyen érdekeltsége. (BDSZ/Könnyűipar, közúti közlekedés). Az Mt. kevés olyan szabályt tartalmaz, ami a munkáltatókat ösztönözné erre.
- A kereskedelemben a KSZ lefedettség magas szintű, probléma azonban, hogy a KSZ-ek üresek. A leltárfelelősség szabályozása miatt a KSZ kötés a cégeknek is érdeke.
- Munkaadó korábbi rossz tapasztalata (ÉDSZ)
- Szakszervezet ellenesség (ÉDSZ)
- Ahol nincs megfelelő szervezettség, vagy munkáltatói hajlandóság KSZ tárgyalásra, ott nehéz a KSZ kötés ügyében előrelépni (Vasas).
- Probléma a potyautasság: a szakszervezeti tag fizet a KSZ-ért, a nem tag viszont csak élvezzi annak előnyeit. (EKSZ)

Megoldások, javaslatok

- Az ágazati szakszervezet felkészítőkkal, kiadványokkal, személyes helyi segítségnyújtással segíti a KSZ megkötését és módosítását. (Vasas)
- Be kellene vezetni az un. kollektív tárgyalási díjat, a nem szakszervezeti tagok után a munkáltató fizesse be a dolgozó után az 1 %-ot! Ez ösztönözné a munkáltatót a szakszervezet alakításának engedélyezésére.
- Miután az ágazati kohézió hiányzik, az lenne a kedvező, ha az ágazat kapná az 1% KSZ kötési támogatást.

Összegzés – kollektív szerződés, néhány probléma

A mikro- és kiscégek nem kötnek KSZ-t.

Az 50-60 fősnél nagyobb cégeknél lehet próbálkozni a KSZ kötéssel, azonban gyakran üresek.

Megfelelő szervezettség, vagy munkáltatói hajlandóság nélkül nehéz a KSZ kötés ügyében előrelépni.

A munkaadó nem érdekelt a KSZ kötésben. Az Mt. kevés olyan szabályt tartalmaz, ami a munkáltatókat ösztönözné erre (ilyen pl. a leltárfelelősség szabályozása).

KSZ kötésnél fontos az adott helyi szakszervezet erőssége, vagy a személyes kapcsolatok.

A munkaadónak rossz korábbi tapasztalatai vannak a KSZ-szel kapcsolatban.

A KSZ kötés akadályozhatja az esetleges szakszervezet ellenesség.

Potyautasság - a nem tag csak élvezzi a KSZ előnyeit.

Kollektív szerződés (KSZ) kötés – problémák

A mikro- és kiscégek nem kötnek KSZ-t

Az 50-60 fősnél nagyobb cégeknél lehet próbálkozni a KSZ kötéssel, azonban gyakran üresek.

Megfelelő szakszervezeti szervezettség megléte nélkül nehéz a kollektív alkut lefolytatni

A munkaadó nem érdekelt a KSZ kötésben.

A munkaadónak rossz korábbi tapasztalatai vannak a KSZ-szel kapcsolatban.

KSZ kötésnél fontos az adott helyi szakszervezet erőssége, vagy a személyes kapcsolatok.

A KSZ kötés akadályozhatja az esetleges szakszervezet ellenesség.

Potyautasság - a nem tag csak élvezzi a KSZ előnyeit

Az ágazati párbeszéd és ÁKSZ

Az ágazati párbeszéd sok ágazatban működik, de az ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB-k) működése megtorpant.

- Az ÁPB, miután 2016-tól átkerült a Nemzetgazdasági Minisztériumhoz, nem működik, romokban hever, illetve működése látszólagos (ÉDSZ, nyomda, MOL Olaj, építőipar, Vasas, közúti közlekedés, vasúti közlekedés, szociális ágazat, HVDSZ2000 szervezési területek, kereskedelem).
- *A támogatás anyagilag is minimálisra csökkent, illetve felhasználási szabályai is nagyon korlátozottak. Az ÁPB keretében csak a nemzetközi tagdíjat hajlandó finanszírozni, de több tag esetén csak az egyikét. (ÉDSZ, Vasas) (Az ÁPB-k pénzügyi kerete 2014-ig 240 millió Ft volt, 2015-ben 60 millió Ft (27 bizottságra, ágazatonként 3,5 millió Ft), 2016-ban ebből 12 millió Ft-ot tudtak igénybe venni, csak nemzetközi tagdíjra és utazásokra; 2017 márciusáig egyelőre semmi).*
- *Ma két ÁPB titkár van a korábbi húsz helyett. Nincs külön irodája, tárgyalója sem, mint ahogy korábban volt.*
- *Korábbi jogi segítség, közös szakmai konferenciák megszűntek, vélemények ütköztetésére nincs mód (Közúti közlekedés)*
- *Az ÁPB-kért felelős minisztérium érdektelen az ÁPB-k működtetését illetően (BDSZ/könnyűipar), illetve nehezíti a feladat elvégzését a minisztériumi fluktuáció, az államtitkárok folyamatos cseréje, inkompetenciájuk, a tudatos kiüresítés. Akik ma felelősei kormányzati szinten az ágazati párbeszédnek nem ismerik, és nem támogatják a korábbi működés gyakorlatát. (Vasas, közúti közlekedés)*
- *A kormányzatnak a szociális párbeszédhez való hozzáállása az ÁPB-k iránti érdektelenséget erősíti a minisztérium részéről. (BDSZ/könnyűipar)*
- *Az ÁPB-ben részt vett, egyes korábbi tagok reprezentativitása megkérdőjeleződött (HDSZ-ben a cégek száma tíz alá süllyedt)*

Az ágazati párbeszéd más, ill. nem formális formája

- *A vegyiparban továbbra is folyik a 27 éve működő ágazati párbeszéd. Jó lenne, ha ennek mozgásterét az ÁPB által jelentett finanszírozás is erősítené.*
- *Egyes ágazatokban sztrájkbizottság (oktatás, szociális szektor). A sztrájkbizottság az ÁPB-k működésének ellehetetlenülése után is működik, tárgyal a kormánnyal. (A pedagógusok sztrájkbizottságának napirendjén van jelenleg pl. foglalkoztatás, a bér, a Kjt bértábla, a pedagógus munkaterhek egyértelművé tétele.)*
- *A HVDSZ2000 területén a Településüzemeltető Tanács sem működik, az államtitkár döntésképtelen, csak panasz fórumra alkalmas, bár lenne szerepe.*

Az ágazati párbeszédet nehezítő tényezők

- *Nincs munkáltatói partner (közösségi közlekedés). Az ágazati párbeszéd akadályá a vállalkozói képviselő gyengesége is. Megoldás lenne a vállalatoknak a vállalkozói szervezetekben való kötelező részvétele (s nem a kamarákban), munkáltató oldalról is lehetővé téve az ágazati érdekegyeztetést. (VDSZ, Vasas)*
- *Nincs szakmai szintű érdekegyeztetés a minisztériumokkal, többségében a kezdeményezések válasz nélkül maradnak, vagy elutasításra kerülnek. Probléma hogy mivel a kormány sem folytat érdemi párbeszédet a szociális partnerekkel, az ágazatokkal foglalkozó minisztériumi munkatársak a megkeresésekre nem hívják meg az ágazati partnereket. (Vasas)*

- Csökken a reprezentatívnek minősített szervezetek száma (pl. a közúti közlekedés alágazatban korábban kilenc, ma már csak két szakszervezetet minősítettek reprezentatívnek).

Ágazati KSZ – nincs, de szükség lenne rá

- Ahol egyszerre van jelen néhány nagyobb, 100 fős cég, és a kis családi jellegű cégek, az ÁKSZ szerepe nagyon fontos lenne. *(Nyomdaipar)*
- Legalább minimálisan ágazati KSZ kötési lehetőségre lenne szükség. Azonban a multinacionális cégek nem látják be ennek a szükségességét. A munkáltató részéről hiányzik az érdekltség (élelmiszeripar).
- Szakképzés területén jelenleg 8-10-12 iskolából álló szakképzési centrum működik (a korábbi TISZK-ek helyett), számukra kellene egy részletes keretmegállapodás, amit a Miniszter írna alá, mint munkáltató. (Jelenleg az ágazati keretmegállapodáson dolgoznak, aminek alapján majd a helyi szintű KSZ-eket is el lehet készíteni. Tavaly elkezdtek az ágazati KSZ készítését, de személyi váltás miatt nem lehetet befejezni. Ezt a PSZ-szel együttműködve készítik. A PSZ a Klíkkal megkötött verziót tartaná alapnak, ahol azonban nem tiszta a túlmunka kifizetése, nem egyértelmű a szabályozás a foglalkoztatást, a munkaerő felvételt illetően, stb.)

Néhány ágazati vagy ágazati jellegű szerződés

- Az építőiparban van kiterjesztett ágazati KSZ, a miniszter még nem vonta vissza.
- Alágazati KSZ van érvényben a 3500 céget képviselő Magyar Közúti Fuvarozók Egyesületével
- A vasútnál a megállapodást a vállalatcsoport köti.
- Vannak ágazati több munkáltatós KSZ-ek (vegyipar).

ÁKSZ kötésének akadályai

- Az ÁPB-k működésének megtorpanásával és tevékenységének, finanszírozási területének beszűkülésével az ÁKSZ –ek kérdése lekerült a napirendről (HDSZ)
- *Nincs semmi olyan az Mt.-ben, amit csak ágazati szintű szabályozással lehetne megvalósítani, így nincs munkáltatói ösztönzés az ágazati tárgyalásokra és ÁKSZ kötésre sem. (Vasas)*
- A már elkészült ÁKSZ-t a munkáltatók fele nem írja alá. *(Nyomdaipar)*
- A munkáltatói szövetségnek nincs felhatalmazása az egyes munkáltatóktól ágazati KSZ kötésre, de van ágazati szociális karta. *(BDSZ/könnyűipari tagozat).*
- Középszinten nincs is munkáltatói szervezet, a különböző szövetségek (pl. A Tej Szakmaközi Szervezet és Terméktanács, Sörszövetség) szerepe lobbizási tevékenység nem foglalkoznak a dolgozók bérkérdésével, erre felhatalmazva sincsenek). *(Élelmiszeripar)*
- Szükség lenne ágazati KSZ-re, azonban az önkormányzati tulajdonú cégekkel nem lehet érdemben tárgyalni, a munkáltatói delegáltak nem tudnak önállóan dönteni. *(Közösségi közlekedés)*
- *A munkáltatóknak nem érdeke az ágazati megállapodás. A helyi munkaadók nem engedik ezt meg a központjuknak, a központok pedig egymás konkurensei (kereskedelem).*
- *A dolgozói beleszóláshoz politikai akaratra lenne szükség. (SZTDSZ)*

Az ágazati párbeszéd erősítésének módjai, megoldások, javaslatok

- *Csak az ÁPB törvényt kellene betartani (BDSZ, közúti közlekedés)*

- *Az ÁPB törvényben szereplő feladatokhoz kellene az anyagi támogatást delegálni. (közúti közlekedés)*
- *Az ágazati szociális partnerek véleményének meghallgatása hasznos lehetne pl. az iparágat érintő intézkedések, a törvényjavaslatok, az adók, a béren kívüli juttatások, a munka törvénykönyvének módosításai, vagy pl. éppen a legfrissebb a Nagypéntek munkaszüneti nappá nyilvánítása, stb. esetében. (Vasas)*
- *Szükség lenne egy olyan fórumra, ahol az önkormányzatok érdemben tárgyalnának a szakszervezetekkel, s ne csak a jelenlegi ultimátumok érvényesülnének. (Közösségi közlekedés)*

Összegzés: az ágazati párbeszéd és ÁKSZ

Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének megtorpanása

Ágazati párbeszéd sok ágazatban működik, de az ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB-k) működése megtorpant.

Az ÁPB támogatása anyagilag minimálisra csökkent, illetve a rendelkezésre álló keret felhasználási területe nagyon korlátozott lettek. Infrastruktúra nem áll rendelkezésére.

Közös szakmai konferenciák megszűntek, vélemények ütköztetésére nincs mód.

Az ÁPB-kért felelős minisztérium érdektelen, ill. a feladat elvégzését a minisztériumi fluktuáció.

Az ÁPB egyes korábbi résztvevőinek reprezentativitása megkérdőjeleződött.

Az ágazati párbeszéd más, ill. nem formális formái

A vegyiparban pl. továbbra is folyik a 27 éve működő ágazati párbeszéd.

Egyes ágazatokban - az ÁPB-k működésének ellehetetlenülése után is- működik a sztrájbizottság (oktatás, szociális szektor), tárgyal a kormánnyal.

A HVDSZ2000 területén csak panasz fórumra alkalmas a Településüzemeltető Tanács, az államtitkár döntésképtelen.

Az ágazati párbeszédet nehezítő tényezők

Előfordul a munkáltatói partner hiánya, a vállalkozói képviselő gyengesége.

Nincs szakmai szintű érdekegyeztetés a minisztériumokkal. A szakszervezeti kezdeményezések válasz nélkül maradnak, vagy elutasításra kerülnek.

Mivel a kormány sem folytat érdemi párbeszédet a szociális partnerekkel, az ágazatokkal foglalkozó minisztériumi munkatársak a megkeresésekre nem hívják meg az ágazati partnereket. Csökken a reprezentatívnak minősített szervezetek száma.

Ágazati KSZ – általában nincs, de szükség lenne rá

Ahol egyszerre van jelen néhány nagyobb és sok kis családi jellegű cégek, az ÁKSZ szerepe nagyon fontos lenne.

Szakképzés területén jelenleg 8-10-12 iskolából álló szakképzési centrum van (a korábbi TISZK-ek helyett), számukra hasznos lenne egy részletes keretmegállapodás.

Az építőiparban van kiterjesztett ágazati KSZ, a miniszter még nem vonta vissza.

Alágazati KSZ van érvényben a 3500 céget képviselő Magyar Közúti Fuvarozók Egyesületével

A vasútnál a megállapodást a vállalatcsoport köti.

Vannak ágazati több munkáltatós KSZ-ek (vegyipar).

ÁKSZ kötésének akadályai

Az ÁPB-k megtorpanásával az ÁKSZ –ek kérdése lekerült a napirendről.

Nincs semmi olyan az Mt.-ben, amit csak ágazati szintű szabályozással lehetne megvalósítani, így nincs munkáltatói ösztönzés az ágazati tárgyalásokra és ÁKSZ kötésre sem.

A munkáltatói szövetségnek nincs felhatalmazása az egyes munkáltatóktól ágazati KSZ kötésre, de van ágazati szociális karta. (BDSZ/könnyűipari tagozat).

Középszinten nincs is munkáltatói szervezet, a szövetségek szerepe lobbitevékenységre korlátozódik.

Az önkormányzati tulajdonú cégekkel nem lehet érdemben tárgyalni egy esetleges ÁKSZ-ről, a munkáltatói delegáltak nem tudnak önállóan dönteni.

A munkáltatóknak nem érdeke az ágazati megállapodás.

A helyi munkaadók nem engedik ezt meg a központjuknak, a központok pedig esetlegesen egymás konkurensei.

Az ágazati párbeszéd, ÁKSZ problémái



Munkavédelem

- Munkavédelmi képviselő, munkavédelem általában van (élelmiszeripar, húsipar, könnyűipar, bányaipar, vasúti közlekedés), a közúti közlekedésben pl. a cégek 20-30%-ánál.
- A TNV-k, nagyobb cégek figyelmet fordítanak a munkavédelemre (VDSZ)
- A szakszervezeti jelenlét elősegíti a munkavédelmi képviselők és működését, a munkavédelem megvalósulását (VDSZ, közúti közlekedés, nyomdaipar), illetve ott választanak munkavédelmi képviselőt, ahol van szakszervezet (építőipar).
- Gyakran a munkavédelmi képviselő egyben szakszervezeti tag/tisztségviselő is (könnyűipar)
- A 20 fős cégekre vonatkozó – munkavédelmi képviselőválasztással kapcsolatos - rendelkezést illetően egyelőre még nem látni a fejleményeket (építőipar), bár egyes ágazatokban az új szabály életbelépését követően több olyan munkahelyen is alakult már munkavédelmi képviselő, ahol korábban nem volt (Vasas).

Problémák

- A munkavédelem és a szabályok betartásának visszaesése tapasztalható az utóbbi időben.
- Szükség lenne szabályozásra, munkavédelmi képviselőkre, munkavédelmi ellenőrzésre (kereskedelem). *Eltűnt a fogyasztóvédelmi ellenőrzés is, megszűnt a Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság, a fogyasztók 2017. január 1-től panaszaikkal elsősorban a területileg illetékes járási hivatalokhoz, illetve a bírósághoz fordulhatnak. Korábban a megyei hatóságok szakszervezeteket bevonták a fogyasztóvédelembe, ma már nem.* (KASZ)
- A szabályokat nagyon lazították az elmúlt években. A szakszervezetnek nincs beleszólási joga, mint ahogy korábban volt (építőipar).
- 2002-től egy ideig jelentős javulás volt a munkahelyi balesetek csökkenése terén, most azonban ismét nőnek (építőipar, emelkedik a súlyos balesetek száma (közúti közlekedés)
- A kisebb baleseteket eltitkolják, be sem jelentik (építőipar, közúti közlekedés). A foglalkozási megbetegedésekből származó halálesetek esetében – amikor nem lehet beazonosítani őket – munka közbeni természetes elhalálózásról beszélnek (közúti közlekedés).
- Kevés a munkavédelmi ellenőrzés. a munkavédelem igazgatásával kapcsolatos átszervezések miatt: a munkavédelem a megyei kormányhivatalokhoz került; valamint a létszámcsökkenés miatt (850 fő helyett 250 fő megy ki ellenőrizni) (építőipar, kereskedelem). Féltő, hogy kellő kontroll nélkül egy idő múlva a munkavédelmi képviselők működése ellaposodik, gond van esetenként a hatékonyságukkal (élelmiszeripar).
- Jelentős munkahelyi probléma lett a munkahelyi stressz, a munkavédelmi szabályok be nem tartása (pl. nem szűrnek (pl. MRS-re) a szociális otthonokban; védőfelszerelés szűkössége (pl. gumikesztyű) nemegyszer újra felhasználják (szociális ágazat).
- A közbeszerzés nehézségei miatt a munkaruha, munkacipő késik (vasúti közlekedés).
- A kötelezően a börtönöktől megrendelt termékek drágábbak (vasúti közlekedés).

A munkavédelmi választásokkal kapcsolatos gondok

- A munkavédelemre jelentős forrásokat fordítók versenyhátrányba kerülnek azokkal, akik – döntően a kisebb cégek - erre nem fordítanak kellő erőforrásokat (VDSZ).
- A munkavédelmi képviselő választás logikája nem teljesen egyértelmű (pl. nagyvállalatnál, ahol 30 – 20 fős - szervezeti egység van, s mindegyik más típusú munkát végez, szükséges-e külön-külön is munkavédelmi képviselőt választani, vagy sem? A munkaadó szerint nem, a dolgozók képviselői szerint igen, mert más-más tevékenységet végeznek).
- A munkaadó kijátssza a törvényt, plakáton meghirdetik a választást, de ha a dolgozók nem reagálnak, akkor nem történik sem (közúti közlekedés).
- A munkavédelmi képviselők működése hektikus, és éppen hogy csak elégséges (MOL Olajipar), vagy éppen formális (nyomdaipar).

Összegzés – munkavédelem

A munkavédelem és a szabályok betartásának visszaesése tapasztalható. Jelentős munkahelyi probléma lett a munkahelyi stressz, védőfelszerelés szűkössége.

Kevés a munkavédelmi ellenőrzés. A munkavédelem igazgatásával kapcsolatos átszervezések miatt (a munkavédelem a megyei kormányhivatalokhoz került), valamint a létszámcsökkenés miatt.

A szabályok fellazultak az elmúlt években.

A szakszervezetnek nincs beleszólási joga, mint ahogy korábban volt.

Gondok a munkavédelmi választásokkal kapcsolatban.

A munkavédelemre jelentős forrásokat fordítók versenyhátrányba kerülnek azokkal, akik – döntően a kisebb cégek - erre nem fordítanak kellő erőforrásokat.

Előfordul, a munkaadó kijátssza a törvényt, plakáton meghirdetik a választást, de ha a dolgozók nem reagálnak, akkor nem történik sem.

Előfordul, hogy a munkavédelmi képviselők működése hektikus, és éppen hogy csak elégséges, vagy formális.

A szakszervezeti jelenlét elősegíti a munkavédelmi képviselők és működését, a munkavédelem megvalósulását, illetve ott választanak munkavédelmi képviselőt, ahol van szakszervezet.

Gyakran a munkavédelmi képviselő egyben szakszervezeti tag/tisztségviselő is.

A 20 fős cégekre vonatkozó – munkavédelmi képviselőválasztással kapcsolatos - rendelkezést illetően egyelőre még nem látni a fejleményeket, bár egyes ágazatokban az új szabály életbelépését követően több olyan munkahelyen is alakult már munkavédelmi képviselő, ahol korábban nem volt.

Munka Törvénykönyve

- Számos szakértői anyag készült és többfordulós VKF Mt. bizottsági ülés valósult meg az Mt. módosításával kapcsolatban
- Vasas, KASZ, SZTDSZ, MASZSZ részére részletes javaslat és előterjesztés (2014.06.02); a VKF munkavállalói oldalának javaslatai az Mt. és a sztrájk törvény egyes módosításairól (2014.06.16); Észrevételek az MSZSZ Mt.-módosításra irányuló javaslatához beérkezett tagszervezeti javaslatokhoz (Schnider Marianna, 2014.07.08.); VKF Mt. Munkabizottság szakértői szintű munkaegyeztetései (2015. március 17-e és április 21 között).

Egyes vélemények az Mt.-vel kapcsolatban

- Mt. teljes átvizsgálása, számtalan jogszabályrész megfogalmazásának pontosítása szükséges (NYDSZ, Vasas, EKSZ, TESZ, Női Tagozat)
- Szakszervezeti jogok (munkahelyi szakszervezet jogainak) visszaállításának szükségessége (ÉDSZ, BDSZ)
- Szakszervezeti tisztségviselők védelmének erősítése (HDSZ, BDSZ, TESZ, HVDSZ2000)
- Vétőjog helyreállítása (HDSZ, BDSZ)
- Munkaviszonnyal kapcsolatos munkajogi védelem erősítése (ÉDSZ)
- Munkavégzéssel kapcsolatos szabályok, munkaidőkeret, munkaközi szünet, túlóra, áttekintésének szükségessége (VDSZ). Teljes mértékben át kellene gondolni a munkaidő fogalmát. Csökkenteni a munkaidőt, a munkahelyi jelenlét szerepét, növelni kellene a munkaerő rekreációjára fordított időt (Női tagozat).
- Erősebb jogosítványokkal kellene védeni a munka/magánélet kombinációját (Női tagozat).
- A többségi köztulajdonban álló munkáltatóval kapcsolatos klauzula eltörlésére (VDSZ, HVDSZ 2000)
- Joghézagok betöltése (pl. Mt. módosítása a munka díjazására, mely szerint a munkabér a munkaviszony alapján jár a munkavállalónak.(KASZ)).
- Mt. 50§ (4) bekezdésének törlése az eltérő megállapodások lehetősége közül, mely a próbaidőtartalmát a kollektív szerződés rendelkezése esetén hat hónapban maximálja (KASZ). A bevásárló központokban működő kereskedelmi egységek munkavállalóinak fizetett vasárnapi pótlékának kérdését rendezni kell. Az Mt. módosítását a kereskedelemben dolgozók vasárnapi (műszak és éjszakai) pótlékára vonatkozóan úgy kell fogalmazni, hogy az eltérés lehetősége kizárt legyen. (KASZ))
- Mt. betartásának erősítése, ellenőrzés szükségessége (NYDSZ, ÉFÉDOSZSZ, SZTDSZ)
- A Mt biztosítsa a szakszervezet számára korábbi ellenőrzési jog gyakorlását a munkakörülményekre vonatkozó szabályok betartását illetően.(KASZ)
- Sztrájkjog erősítése (BDSZ)

Egyes vélemények a Kjt.-vel kapcsolatban

- Számos gond a Kjt.-vel kapcsolatban is.
- Kjt. bértábla 2008 óta változatlan.
- Az illetménypótlék számítása alapjának (pótlékalap) összege is 2008 óta változatlan (20 000 Ft).

További problémák

- KKSZ esetében állami céget képviselve gond pl. hogy a munkaközi szünet nem lehet a munkaidő része. Konföderációs összefogással lehetne célt elérni!

- Az emberek jogtudatossága zuhan. *Nem ismerik a törvényt (SZTDSZ).*
- Szakértő, jogász alkalmazására *nincs pénz. A szakszervezeti tagdíj alacsony (SZTDSZ).*
- A joggyakorlás során most már sorban azzal találkozhatunk, hogy *„ami nincs a törvényben, az nem megengedett”,* s nem azzal, hogy *„amit a törvény nem tilt, az lehetséges”* (HVDSZ 2000).

Összegzés – Munka Törvénykönyve

Számos szakértői anyag készült és többfordulós VKF Mt. bizottsági ülés valósult meg az Mt. módosításával kapcsolatban. Érdemes ezeket újra elővenni.

Mt.-vel kapcsolatos javaslatok

Mt. teljes átvizsgálása, számtalan jogszabályrész megfogalmazásának pontosítása szükséges.

Szakszervezeti jogok (munkahelyi szakszervezet jogainak) visszaállításának szükségessége.

Szakszervezeti tisztségviselők védelmének erősítése.

Vétőjog helyreállítása.

Munkaviszonnyal kapcsolatos munkajogi védelem erősítése.

Munkavégzéssel kapcsolatos szabályok, munkaidőkeret, munkaközi szünet, túlóra, áttekintésének szükségessége.

A többségi köztulajdonban álló munkáltatóval kapcsolatos klauzula eltörlésére.

Joghézagok betöltése (pl. Mt. módosítása a munka díjazására, mely szerint a munkabér a munkaviszony alapján jár a munkavállalónak).

Mt. betartásának erősítése, ellenőrzés szükségessége.

A szakszervezet számára korábbi ellenőrzési jog gyakorlásának visszaállítása a munkakörülményekre vonatkozó szabályok betartását illetően.

Sztrájkjog erősítése.

Jogtudatosság erősítése.

Kommunikáció

- Ágazati szervezet és tagszervezetek közötti kommunikáció alapvetően jó (e-mail, facebook, telefon)(ÉDSZ, BDSZ, VDSZ, NYDSZ, ÉFÉDOSZSZ, HODOSZ, SZTDSZ, KASZ, Női tagozat)
- Ágazati szervezet és konföderáció közötti kommunikáció jó (BDSZ, Női tagozat)
- Tisztségviselők személyes tájékoztatása kiemelt cél (MOL Bányász)
- Sajtóanyag – nyomtatott formában is szükséges, nemcsak elektronikusan (MOL Hírlap, Tipográfia)
- Továbbra is fontos az élőszó, mint az információátadás módja! (HODOSZ, Női tagozat)). Az élőszó, személyes találkozók nélkül a mozgalom nem tekinthető mozgalomnak (Női tagozat).
- Kifele történő kommunikáció jó (KASZ. (A KASZ és elnöke gyakran szerepel a vezető információs csatornáknban.

Problémák

- *Az ágazati kohézió miatt a kommunikáció nehéz, javításra szorul (közösségi közlekedés)*
- *A szakszervezetek nem láthatóak, nincs arculatuk (HDSZ)*
- *A szolidaritás eszméje és ténye nem létezik (MOL Bányász)*
- *A tagszervezet vezetőinek a tagokat, az ágazati problémákat a konföderáción belül erőteljesebben kell képviselniük (VDSZ)*
- *Inkább a kifele való kommunikációval van gond (vasút)*
- *Azokat kellene a kifele történő kommunikációval megszólítani, akiket nem érdekel a szakszervezet (közúti közlekedés)*
- *Az ifjúsági tagozat és a konföderáció közötti kommunikációban az információ néha elakad.*
- *Bármilyen on-line kommunikációs eszközt használnak, mindig ugyanaz a néhány ember aktív (ifjúsági tagozat).*

Szövetség felé elvárások

- *A szövetségi munka kívánivalót hagy maga után (MOL Bányász)*
- *Jó lenne több információhoz jutni a szövetségtől (ÉFÉDOSZSZ - korábban több anyag jutott el hozzájuk a konföderációtól).*
- *Jó lenne azonnal tájékoztatást kapni a konföderációtól az olyan eseményekről, mint a VKF tárgyalások (HODOSZ, vasúti közlekedés).*
- *A szövetségnek segítséget kellene nyújtania munkaügyi jogi kérdésekben. A Közlekedési Bizottság által készítendő törvényjavaslatok kidolgozásához megfelelő szakértői stáb kellene, majd a kidolgozott anyagot véleményeztetni kell az érintettekkel, hogy valóban erre gondoltak-e? (közösségi közlekedés)*

Összegzés – kommunikáció

Ágazati szervezet és tagszervezetek közötti kommunikáció alapvetően jó (e-mail, facebook, telefon). Tisztségviselők személyes tájékoztatása kiemelt cél.
Sajtóanyag – nyomtatott formában is szükséges, nemcsak elektronikusan.
Továbbra is fontos az élőszó, mint az információátadás módja!
Az élőszó, személyes találkozók nélkül a mozgalom nem tekinthető mozgalomnak.
A szakszervezetek nem láthatóak, nincs arculatuk, Inkább a kifele való kommunikációval van gond.

Azokat kellene a kifelé történő kommunikációval megszólítani, akiket nem érdekel a szakszervezet.
Bármilyen on-line kommunikációs eszközt használnak, mindig ugyanaz a néhány ember aktív.

Összegzés – Javaslatok ügyek képviselőire

A következő ügyek képviselői a szövetség részéről – ágazati és társadalmi tagozatok vezetőinek javaslatai alapján (prioritás nélküli sorrendben)

Gazdaság állapota

- A problémalistában szereplők ágazati szakpolitikák szakmai indíttatású kidolgozásának felvetése, ösztönzése a szakszervezet által rendelkezésre álló fórumokon és eszközökkel.
- Fejlesztések növelésének – K+F előtérbe helyezésének – ösztönzése az elérhető fórumokon.
- Lakosság fizetőképes kereslete további növelésének ösztönzése – különösen az alaptermékek (pl. élelmiszerek), illetve az energia megtakarítást eredményező megoldások iránti fizetőképes kereslet erősítése, célzottan az alacsony keresetűek és a nyugdíjasok fizetőképes keresletének növelésével.

A minimálbéremelés nem elegendő, bérfeszültségek megoldásának szükségessége.

Munkavállalók súlyos és növekvő leterheltsége, egyre növekvő munkaerőhiány

- Az egyre növekvő (most már nemcsak szakképzett, hanem betanított) és az ország területén általánossá váló munkaerőhiány (amelyen a minimálbér/szakmai bérminimum emelés nem segített) közös ügyet teremt a munkáltatókkal; a különböző (makro, ágazati, munkahelyi) szinten a szociális partnereknek közösen kell keresni a megoldásokat! Ebben a szakszervezet kezdeményező szerepet játszhat.
- A szövetség kiállhat a rugalmas munkakezdés támogatása mellett a kisgyermeket nevelők esetében.
- A túlórák a törvényi kereten felül legyenek választhatók, ne menjenek a család rovására.
- Az oktatás területén a kötelezően elrendelhető 30X2 órát ki kellene venni a rendszerből.

Szakképzés – azonnali beavatkozást igényel!

- A duális képzés jelenlegi megvalósításának sürgős módosítására van szükség.
- A kamara ellensúlyozására a szakszervezetek és a munkáltató szervezetek bevonása a szakképzés alakításába.
- A szövetségnek a kormánnyal való konzultációja során kezdeményeznie kellene a szakképzési törvény módosítását. Ki kellene állnia amellett, hogy az ágazati szakszervezetek megfelelő kompetenciával, jogosultsággal rendelkezzenek a törvényesség és a tartalom betartására a duális szakképzés során. A szakszervezetnek mindenütt ott kellene lenniük a folyamatban, a szakmai javaslatok megfogalmazásától a vizsgabizottságokig. (Német mintára cégeket lehetne létrehozni a duális képzés megvalósítására, amelyben részt venne a szakszervezet, a munkáltató és a helyi önkormányzat, s amit a megszületendő ágazati KSZ-ek szabályoznának). Kamarai forrásból kellene finanszírozni a szakszervezetek által megvalósítandó feladatokat.
- A szövetségnek támogatnia kellene a szakképző iskolákat abban is, hogy ezek kapják meg a méltó helyet a tartalom kezelésében.
- A szövetségnek szerepe lehetne az autóbuszvezető munkakör szakmaként történő elismertetése ösztönzésében.

Romló munkavédelmi helyzet, egyes ágazatokban a munkahelyi balesetek számának emelkedése

- A munkavédelmi vizsgálatok, ellenőrzések és ezek hatékonysága növelésének követelése a szakszervezet részéről

Nyugdíjas megélhetés – időzített bomba

- Nyugdíjas fogyasztói kosár aktualizálásának ösztönzése.

- A korábbi svájci indexálás visszaállításának követelése, vagy valamilyen más (a jelenleginél igazságosabb) indexálás támogatása *a nyugdíjak és a keresetek között nyíló olló* csökkentésére.
- A 2008 óta változatlan (28500 Ft) nyugdíjminimum kérdésének napirendre tűzése.
- A nyugdíjminimumnak a nyugdíjas létminimumhoz kapcsolódó elképzelése azzal, hogy finomítani kell a hozzájárulás feltételeit. A kérdést az NGTT és a VKF elé vitele.
- Kiállás amellett, hogy az Alaptörvény garantálja a nyugdíjasok megélhetési, egészségügyi és szociális biztonságát!

Szakszervezetek működése – anyagi gondban. Új megoldások keresése

- Finanszírozás megoldása – tagdíj nem elegendő; megfontolandó a nem tagok, munkáltató, állam részvételének ösztönzése a finanszírozásban. Az un. kollektív tárgyalási díj meghonosítása, amely során a munkáltató fizeti a bérek 1%-át a nem szakszervezeti tagok után.

ÁPB-k revitalizálása

- Az ágazati szakszervezetek támogatása az ÁPB törvény betartásának követelését illetően.
- Az ágazati szakszervezetek támogatása abban, hogy az ÁPB törvényben szereplő feladatokhoz rendeljék az anyagi támogatást.

Új Munka Törvénykönyvet!

- A szövetség fogja össze az eddig az ágazati szakszervezetek berkeiben elkészült szakértői anyagokat az Mt. módosítását illetően, és ezek összegzése követően ösztönözzé a téma napirendre tűzését ismét a VKF Mt. bizottsági ülésén.

Kommunikáció – a modern eszközök mellett továbbra is alapvető az élő szó, személyes kontaktus, a vita!

- A kommunikációt illetően fontos az élő szó, mint az információátadás módja! Személyes találkozók nélkül a mozgalom nem tekinthető mozgalomnak.
- Fontos a problémák kibeszélésére – vitafórum kezdeményezése egy-egy konkrét esetben, problémafeltárássra.
- Fontos az eseményekről szóló (pl. VKF. ülésen történekről) rövid, de gyors tájékoztatás az ágazatok felé.