



V D S Z S Z S z o l i d a r i t á s

1146 Budapest
Ajtósi Dürer sor 27/A.

Telefon: (1) 351-11-11
Fax: (1) 344-67-70
Üzemi tel.+Fax: 01+13-29

Szolidaritás

Ikt: /2015

A MÁV-NÁL ALKALMAZANDÓ EGÉSZSÉGVÉDELMI (MUNKAKÉPESSÉG) MEGŐRZÉSÉT ELŐSEGÍTŐ PROGRAM (tervezet)

A MÁV Zrt-nél, illetőleg a konszolidált mérlegkörbe bevont társaságainál (továbbiakban: MÁV) mielőbbi megoldásra váró, nagy gondot jelentenek a karkedvezményes nyugdíjazás rendszere megszüntetéséből adódó negatív következmények. A MÁV-nál számos olyan munkakör, tevékenység van, amely a szervezet fokozott elhasználódásával jár. Ennek megelőzése, mérséklése, az ártalom csökkentése és az esetleges munkaképesség romlásának megelőzése egy új – a munkavállaló-védelem alapelvein nyugvó – program létrehozását és működtetését igényli.

Javaslatunk erre tesz kísérletet.

Szakszervezetünk változatlanul fenntartja azon álláspontját, hogy a szervezet fokozott elhasználódásával járó munkát végző munkavállalók többletterhelését a MÁV-nak elvárható kötelessége csökkentenie és kompenzálnia. Mérsékelni kell egyrészt az expozíció idejét, másrészt pedig a szervezeti regenerálódásra is figyelemmel kell lenni, harmadrészt, biztosítani kell az adott munkakörre, munkavégzésre alkalmatlanná váltak nyugdíjkorhatárig történő ellátását is. Végezetül a MÁV-nál erősíteni kell az öngondoskodás intézményét.

1. A MÁV Egészségvédelmi Ellátás programja

1.1 Az alapelvek meghatározása

Tekintettel arra, hogy a MÁV-nál a munkavállalók egészségét, illetve a munkavégző-képességének megőrzését számos speciális körülmény veszélyezteti, a munkavállalók védelmére megfelelő rendszert kell működtetni.

Az egészségvédelem alapelveiből kiindulva, a javasolt rendszer a károsodás elkerülésére és csökkentésére épül, és nem annak anyagi, vagy más természetű kompenzációjára.

Figyelembe véve a vasúti üzemmellel összefüggő munka sajátosságait, nem lehet statikus rendszert létrehozni. Biztosítani kell, hogy egy foglalkozás-egészségügyi protokoll alapján folyamatosan be lehessen kerülni a rendszerbe. Természetesen ez vonatkozik a kikerülésre is, beleértve az induló állományban lévőket is.

A rendszer alapja a konkrét munkaköröknél fennálló munkafeltételek és körülmények vizsgálata.

2. Az érintett munkavállalók köre

2.1 A munkakör minősítés alapjai

A javaslat egyrészt kiterjed minden megszakítás nélküli, illetve nyújtott nappalos munkarendben foglalkoztatottra, hiszen esetükben a szervezet fokozott elhasználódásának a ténye közismert, ezért bizonyítása nem szükséges. A fokozott fizikai, illetve pszichés megterhelés azonban a MÁV-ban lévő egyéb munkakörben is változhat, így ez nem tekinthető önmagában minden egyes munkavállaló esetében szerzett jognak.

Ezért szükséges annak a lehetőségét is megteremteni, hogy más munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók is jogosultságot szerezhessenek. A fokozott megterhelést szakszerű és célirányos eljárás keretében fel kell mérni, illetve folyamatosan értékelni szükséges.

Munkahelyi kockázat értékelésre a MÁV az Mvt. 54.§-a alapján jelenleg is köteles. A MÁV-nak rendelkeznie kell ugyanis olyan kockázatértékeléssel, amelyben minőségileg – illetve szükség esetén mennyiségileg – értékeli a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, a munkavállalókat érő terhelésekre (fizikai, pszichés stb.), valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a MÁV azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét.

Az értékelési szempontrendszer ki kell egészíteni a határértéken túlmutató, objektíven fennálló stresszorok egymásra épülésének bemutatásával is. A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóros tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal is gondoskodik az expozíció mértékének meghatározásáról. A MÁV a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt esetben, de legalább évente köteles elvégezni.

Az eljárás lefolytatásakor biztosítani kell, hogy a munkavállalók valamely képviselője (szakszervezet, vagy az érintettek választott képviselője) jelen lehessen, és a vizsgálathoz megjegyzéseket fűzhessen. Egyben a jogorvoslati lehetőséget is be kell építeni a rendszerbe.

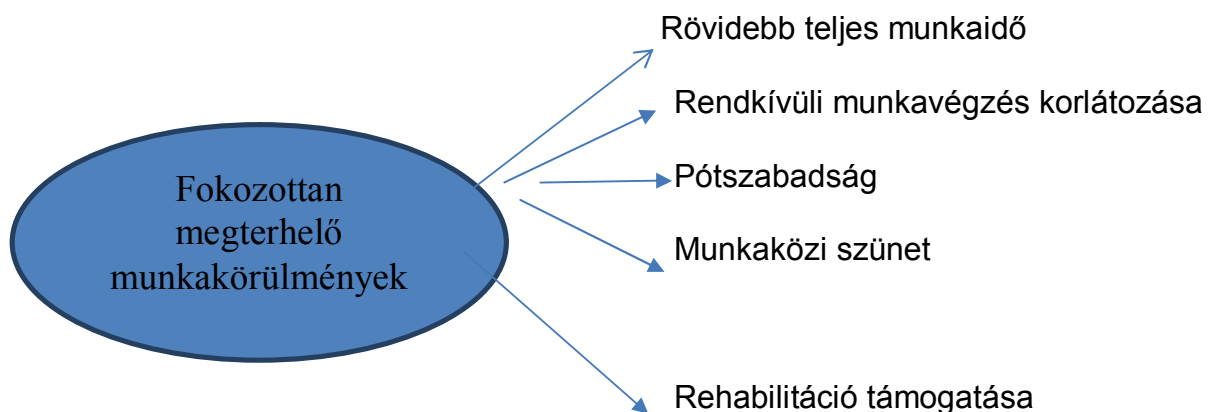
A tevékenység jellege alapján ítélni meg az egyes munkakörben foglalkoztatottak – különösen a forgalommal közvetlen összefüggő tevékenységet, valamint a tartós éjszakai munkát folytatók – egészségkárosodása, és ezáltal a munkakör betöltésére, illetve a feladat ellátására való alkalmasságuk problémája.

Közismert, hogy a forgalommal közvetlen összefüggésben foglalkoztatottaknál az átlagosnál jóval nagyobb koncentrációt igénylő feladatok miatt jelentkező pszichés teher mellett jellemzően olyan fokozott fiziológiai igénybevételnek vannak kitéve, amelynek következtében szervezetük az átlagosnál gyorsabban használódik el, és egy idő után önhibájukon kívül részben vagy egészében nem képesek megfelelő minőségű teljesítményre. Ezért az e tevékenységekben történő foglalkoztathatóságuk kétségessé válik.

3. A MÁV egészségvédelmi, prevenció kötelezettségei

3.1 A szükséges változások köre

Tekintettel arra, hogy a cél az expozíció idejének csökkentése, valamint a regenerálódás lehetőségének a megteremtése, ezért az említetteken felül a regenerálódás biztosítására pótlólagos munkáltatói kötelezettség beiktatását is javasoljuk.



3.2 Az expozíciós idő csökkentése

3.2.1 Rövidebb teljes munkaidő

A teljes napi munkaidő 8 óra (általános teljes napi munkaidő). Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidő helyett rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat. Az expozíció idejének csökkentése okán szükséges az érintett munkakörökben rövidebb, napi 6 – 7,2 órás teljes munkaidőt bevezetni. A rövidebb teljes munkaidő alkalmazásának szabályait a KSz-ben kell meghatározni, a KSz-be kell beilleszteni.

3.2.2 A rendkívüli munkavégzés korlátozása

Az expozíció idejének további csökkentése céljából a munkával töltött napi munkaidő felső korlátját is limitálni szükséges. A szervezet fokozott elhasználódásával járó munkakörben foglalkoztatott munkavállaló teljes napi munkaideje, valamint a beosztás szerinti napi munkaideje így legfeljebb 7 órában határozandó meg. Ebből következően szükséges, hogy a rendkívüli munkaidő ezen felül ne legyen elrendelhető (Mt.107-109.§), illetve a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra ne legyen kötelezhető (Mt.110-112.§§). A rendkívüli munkavégzésre vonatkozó, az egészségvédelemmel és a munkaképesség megőrzésével összefüggő speciális szabályokat szintén a KSz-ben kell szabályozni.

3.3 A regenerálódás biztosítása

3.3.1 Pótszabadság

A munkavállalóknak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, mely alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértéke 20 munkanap. Pótszabadság jár többek között az életkor alapján, a gyermekek számának függvényében. A szervezet fokozott elhasználódásával járó munkakörökben indokolt 10-15 munkanap éves pótszabadság bevezetése, mely a regenerálódást szolgálná.

3.3.2 Rehabilitáció támogatása

A MÁV köteles a szervezet fokozott elhasználódásával járó munkakörben dolgozó munkavállaló rehabilitációs célú pihenését, üdülését biztosítani. Ennek mértéke évente 10 -15 munkanap, mely nem azonos az 5 munkanap pótszabadsággal. A munkáltató a rehabilitációs célú pihenés, üdülés költségeit, évente legalább 150.000,- Ft mértékben köteles viselni, biztosítva ezzel a károsodás jellegének megfelelő rehabilitációt. A rehabilitációs célú pihenés, üdülés a munkaidő része, melyet a munkaidő-beosztás alapján a MÁV köteles biztosítani, a munkavállaló pedig köteles igénybe venni.

4. A MÁV hozzájárulási kötelezettsége

- 4.1 A programnak ki kell terjedni azoknak az eseteknek a kezelésére is, amikor a munkavállaló munka-egészségügyi okokból már nem foglalkoztatható az eredeti munkakörében. Ebben az esetben, ha a munkavállaló a MÁV-nál legalább 10 évet eltöltött minősített munkakörben, akkor a MÁV köteles akár átképzést is igénybe véve, más munkakört felajánlani a munkavállalónak. Ennek során biztosítani kell számára korábbi jövedelmének legalább 80%-át.

Előfordulhat, hogy egészségügyi és/vagy szervezet-felépítési vagy munkaerőpiaci okokból, a munkavállaló már sem a MÁV-nál, sem más munkahelyen nem tud elhelyezkedni. Ezeket az eseteket a MÁV köteles finanszírozni egy pénzalap létrehozásával, vagy egy biztosításon keresztül. A továbbiakban a két lehetőséget alternatívaként szerepeltetjük.

- 4.2 A munkavállalói védelmi alap

A szükséges átképzések, illetve a nyugdíjkorhatárig fellépő ellátás költségeit egy elkülönített – a MÁV által kezelt – alap biztosítaná. (A rendszer elveinek elfogadása esetén próbaszámításokat kell végezni, mely alapján további tárgyalások során kell tisztázni az alapba történő befizetés mértékét, illetve az onnan kapható ellátást, figyelembe véve a befizetés és az ellátás időtartamát is). Ebbe az alapba folyamatosan fizetne a MÁV a MÁV-nál KSz kötésre jogosult szakszervezetekkel évente megállapodott mértékű hozzájárulást, mely fedezné az átképzések illetve az ellátások költségét. Az alap irányítását a Szociális Jóléti Bizottság végezné. Az alap működtetése során átképzésre akkor kerülhetne sor, ha egy konkrét munkáltató vállalja az átképzett munkavállaló megfelelő ideig történő továbbfoglalkoztatottságát. Ennek indokoltságáról kérelem alapján az alap működtetői döntenek. Ellátás folyósítására csak abban az esetben kerülhetne sor, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatottságának nincs munkaerő-piaci esélye (ennek oka lehet az is, hogy az átképzés után is jelentős mértékben csökken a munkavállaló teljesítőképessége), vagy olyan kevés idő van hátra a nyugdíjkorhatárig, hogy az átképzés költségei aránytalanul meghaladják az ellátás költségeit.

4.3 Biztosítási alapú ellátás

A MÁV köteles lenne egy tőkefedezeti járadékbiztosítást kötni azon munkavállalók javára, akik a minősített munkakörökben dolgoznak annak a kockázatnak a kezelésére, amikor sem az eredeti munkakörükben, sem más munkakörben nem foglalkoztathatók tovább. A járadékbiztosítási konstrukció főbb elemei az alábbiak:

- szerződő a MÁV, biztosított a munkavállaló, a kedvezményezettet a biztosított nevezi meg (a szerződő cserélhető legyen, így más munkáltató is átvállalhatja a korábbi biztosítási konstrukciót)
- biztosítási esemény: a munkavállaló foglalkozás-egészségügyi alkalmatlansága, a munkavállaló halála
- járadékfizetés tartama: a foglalkozás-egészségügyi alkalmatlanságtól a nyugdíjkorhatár elérésig, a nyugdíjba vonulással bezáróan
- az adott év biztosítási díjának mértéke: az adott munkakörhöz tartozó, előző évben elért bruttó éves átlagjövedelem legalább 15%-a
- a díjfizetés gyakorisága: havi rendszerességgel
- a biztosítási szolgáltatás igénybe vehető legyen egy összegben vagy járadékfizetésként a szolgáltatás időpontjában hatályos nyugdíjkor eléréséig
- a biztosított nyugdíjazása előtt bekövetkezett halála esetén a kedvezményezett/örökös az egyéni díjtartalék teljes összegére legyen jogosult
- járadékszolgáltatás esetén – a járadék folyósításának megkezdése után – a biztosított halálakor a biztosító fizesse ki a kedvezményezettnek/örökösnek az egyéni díjtartalék fennmaradó részét
- technikai kamatláb: legalább 2,5%
- inflációkezelés: bónuszjáradék és valorizáció (a bónuszjáradék a többlethozam megelőlegezett része, amit a biztosító a járadékév elejétől a járadék növelésére használ, a valorizáció a maradék többlethozamból a járadékév végén történő járadékemelésre fordított rész)

5. Öngondoskodás

- 5.1 Az Öngondoskodás elősegítése és támogatása érdekében a MÁV kötelezi magát arra, hogy 2015. VI. 1-től kezdődően az önkéntes nyugdíjpénztár-hozzájárulás vállalását emeli. A vállalás értelmében valamennyi munkavállalója részére – legyenek bármely önkéntes kiegészítő nyugdíjpénztárnak tagjai – havonta az alapilletményük 3 %-ának megfelelő összeget tagdíj-hozzájárulás címén a munkavállaló által megjelölt pénztárnak megfizeti, és azt minden követő év január 1-jétől legalább fél százalékkal emeli.

Budapest, 2015. február 23.

Bárány Balázs Péter
alelnök