

Interjú Gaskó Istvánnal

Csak a szervezettségben bízhatunk

Miközben Ferihegyen az elbocsátások, jogsértések és a növekvő bizonytalanság légköre kezd eluralkodni, sajnos más ágazatokban sem szívdertő a munkavállalói oldal helyzete. Gaskó István, a LIGA Szakszervezetek elnöke szerint minél inkább válságosra fordul a gazdasági helyzet, annál fontosabb a munkavállalók, a szakszervezetek összefogása. A Rep-Tér interjút készített a LESZ-t is sorai között tudó szakszervezeti szövetség elnökével.

Mik a munkavállalói oldal kilátásai most, hogy lassan már a csapból is a globális válság és a hazai megszorítások terveinek hírei folynak?

Nehéz helyzetbe kerültek a dolgozók, az elmúlt hetek, hónapok nagy nyomás alá helyezték a szakszervezeteket, nem csak Magyarországon, de az egész világon. Itthon érdemes külön kezelni a közszférában dolgozókat, és a versenyszférában dolgozók helyzetét. Az állami alkalmazottak kilátásai nem épp rózsásak. A kormány, szembe menve a 2007. februári megállapodásunkkal, és a saját maga által elfogadott konvergencia-programmal is, a 13. havi bérek kifizetésének megszüntetéséről döntött, és a korábban kiharcolt béremelést is hiába várnánk 2009-ben.

folytatás a 2. oldalon



Hova vezetnek a kiszervezések?

Nyolc éve, hogy aprózódásnak indultak a reptéri nagyvállalatok. A kiszervezések azóta is töretlen lendülettel folynak, újabb és újabb munkaköröket látnak el kisebb kft-k. Könynyen előfordulhat, hogy valaki pár év alatt három különböző cég alkalmazottja lesz, miközben ugyanazt a munkát végzi. A repülőtéren tapasztalható gondok, az itt dolgozókat sújtó problémák jelentős része abból ered, hogy az új cégeknél nehezebb a munkavállalói jogok érvényesítése, a korábbi jogosítványokat kimondva vagy épp kimondatlanul semmibe veszik. Hogy hová vezet mindez? – a kérdés megválaszolásához előbb tekintsük át, hogyan is „szaporodtak osztódással” a ferihegyi vállalatok.

A MALÉV esetében a kiszervezési hullám már 2000 előtt kezdetét vette. A poggyászsakomány kezelése bizonyult az első fecskének, amelyet többszöri cég-váltás után jelenleg az Airport Security (AS) Kft végez. 2004-ben a fedélzeti takarítás került a B+N Referencia Kft-hez, akik azonban a 2007-es szerződés-hosszabítást nem tudták elérni, így tavaly ezt a feladatot is átvette az AS Kft.

2007 nyarán tizenöt járatátadó jutott hasonló sorsra, a tevékenység megint csak az AS-hez került. Itt a kiszervezést már peres eljárás követte, a LESZ ugyanis kifogásolja, hogy a cég elvonta a korábbi többletjuttatásokat a dolgozóktól, miközben álláspontunk szerint azok 2010 végéig járnának a munkavállalóknak.

folytatás a 2. oldalon

Munkavédelmi képviselő-választás

Hamarosan indul a munkavédelmi képviselő-választás a BA Zrt-nél. Ennek tétje, hogy olyan munkavédelmi bizottság alakuljon, amely hatékonyan tartatja be a munkavédelmi és ergonómiai szabályokat a vállalat vezetésével.

részletek az 5. oldalon

> REP-TÉR TARTALOM

Malév-Csoport	2-4. oldal
BA Zrt.	5. oldal
Celebi GH Kft.	6. oldal
Ágazati Párbeszéd Bizottság	7. oldal
Szakszervezeti Hírek	8. oldal

> CÍMLAP-INTERJÚ, MALÉV-CSOPORT

Interjú Gaskó Istvánnal

Csak a szervezettségben bízhatunk

folytatás az 1. oldalról

Ezért döntöttünk úgy, hogy összehívjuk a közszolgálati sztrájkbizottságot, és harcolni fogunk a dolgozói jogokért.

A reptéren azonban ma már magáncégek a munkaadók. Mit lehet tenni a versenyszférában?

Sajnos, a versenyszférában ugyanúgy költségcsökkentési nyomás alá kerültek a dolgozók, csak itt még kevesebb a mozgásterünk. Azonban ugyanúgy igaz: csak a szervezett, egységes fellépés hozhat eredményt. A reptéren fontos sajátosság ugyanakkor, hogy a két legnagyobb cég, a BA és a MALEV korábban állami tulajdonban voltak, a privatizációs szerződések pedig kötelezettségeket rónak a mostani tulajdonosokra. Amikor felmerül, hogy ezeket nem tartják be, a szakszervezetek az eladóhoz, mai nevén a Magyar Nemzeti Vagyonügynökséghez fordulhatnak panasszal és kérdésekkel, ahogy ezt meg is tettük mindkét cég esetében.

És napi szinten mit tart a helyes fellépésnek a munkaadók felé a repülőtéren?

Csak a szervezettségben bízhatunk. Örök igazság, de ma talán aktuálisabb, mint valaha, hogy az összekapaszkodás, a dolgozók szerveződése és a szakszervezetek közti együttműködés jelenthet kiutat. Keményen örködni kell a munkajogi és munkavédelmi szabályok, az érvényes megállapodások betartatása felett, és egységesen kell a lehető legjobb feltételeket kialakítani a bérek és szolgálati idők tekintetében.

A cégek azonban gyakran azzal érvelnek, hogy eleve nehéz gazdasági helyzetben vannak, a szakszervezetek „makacskodása” pedig csak rontja a helyzetet, tehát gyengíti a munkavállalói pozíciókat. Lehet ebben igazság?

A dolgozók, a szakszervezetek az esetek túlnyomó többségében eleve megértőek, lojálisak a cégek felé, csak erről azok valahogy hajlamosak megfeledkezni. Az esetek kis hányada az, amikor az érdekvédők kénytelenek felemelni a szavukat. Ezért méltatlan újra csak „belátást és felelősséget” kérni a már ezer sebből vérző munkavállalói oldaltól. Érdemes az egyik legnagyobb német szakszervezeti szövetségről, az IG METALL-ról példát venni, akik jöttányit sem engedtek a követeléseikből az elmúlt hónapokban. Általában véve igaz: nem a dolgozók sanyargatása, ezzel pedig közvetve a színvonal csökkentése jelenti a kiutat a szorult helyzetből.

Miben tud a LIGA segíteni a Ferihegyen működő szakszervezeteknek, az itt dolgozóknak?

Túl azon, hogy a LIGA Szakszervezetek keretében rendszeresen elemezzük a munkaerő-piaci folyamatokat, és a tagszervezeteink – köztük a LESZ – folyamatosan megoszthatják egymással tapasztalataikat, a LIGA közvetlen segítséget is tud, szokott nyújtani. Ez elsősorban jogi segítség. Például többször fordultunk már a munkaügyi felügyelethez a ferihegyi jogsértések ügyében a LESZ-szel együtt. A LIGA ezen a téren tapasztalatával, tanácsaival is segít, fellépésével pedig súlyt ad az ilyen ügyeknek, hiszen tagot delegálunk a munkaügyi ellenőrzéseket felügyelő testületbe is.

Hova vezetnek a kiszervezések?

folytatás az 1. oldalról

Csendben, hivatalosan „idényjelleggel” – valójában nyolc éve folyamatosan – végzi a pilóták és légi utas-kísérők szállítását a Tisza Mobil Kft. Ugyanígy, észrevétlenül került a MALEV Cargónál a rakodás és a szállítás feladata az AS Kft.-hez.

Az elmúlt évek tapasztalatai alapján sajnos bebizonyosodott, hogy a kiszervezések nyomán mindig érdemes a legrosszabbra felkészülnünk. Az új tulajdonosok, miközben adják-veszik a dolgozókat, általában úgy képzelik a „nagyobb hatékonyságot” megvalósíthatónak, ha a munkavállalók terheit növelik, fokozzák bizonytalanságukat, és megnyírbálják érdekképviselői jogait. Ezért tekintünk fokozott aggodalommal immár minden hasonló törekvés elé.

A másik reptéri óriás, a BA Zrt. sem maradt le a MALÉV mögött. 2006-ban, a földi kiszolgálás kiszervezésével vetette meg a lábát a török Celebi GH Ferihegyen. Még ebben az évben a Minibusz is új tulajdonost kapott, a tevékenység ellátása ekkor került a Credit Expóhoz. A kiszervezést követő tárgyalásokon a dolgozók is résztulajdont szereztek a vállalatban, Dave Newman igazgató pedig lelkes szavakkal üdvözölte a megállapodást. Kérdés, vajon az ott dolgozók még mindig nyertesnek érzik-e magukat?

Hallgat, csúsztat az Airport Security

Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Felügyelőség az AS Kft.-nél és alvállalkozóinál az elmúlt két évben 26 alkalommal talált visszaéléseket, és nyolc számjegyű bírságot szabott ki a cégre. Panaszaink nyomán a közelmúltban ismét vizsgálatot indított az Airport Security-nél az OMMF. A szeptember elején tar-

tott vizsgálat is az előírások (munka- és pihenőidő, munkaidő-nyilvántartás, szabadságok kiadása) megsértését valószínűsítette az OMMF szerint.

A tények pontos megállapításához szükség volna a beléptető rendszer adatainak áttekintése is. Az AS Kft azonban azt állítja, hogy nincsen hozzáférése ezekhez az

adatokhoz. Ez az állítás legalábbis kétséges, mindenesetre, a LESZ szerint egyértelműen jogsértő vezénylések listáját továbbítottuk a hatóságnak. A beléptető rendszer adatainak ügyében pedig Jost Lammershez, a BA Zrt. vezetőjéhez irányítottuk a vizsgálatot végző szakértőket. Az ügy fejleményeiről természetesen tájékoztatjuk olvasóinkat.

24 TISZTA VIZET A POHÁRBA!

kérdés a MALÉV vezetéséhez

Az elmúlt hónapokban számtalan találgatás – általában borús – jóslat kapott szárnyra a MALÉV helyzetével, jövőjével kapcsolatban. A folyosói pletykák jelentős veszteségekről, ingatag anyagi helyzetről szólnak. A dolgozók, akikről a cég menedzsmentje megértést és belátást vár, joggal tehetik fel a kérdést: mi az igazság? Hol tart a légitársaság, és merre látja (ha látja egyáltalán) vezetése a kitorési irányt? Mit várhatnak, remélhetnek az itt dolgozók?

A Magyar Polgári Légiszállítási Szövetség (MAPLÉSZ) a LESZ kezdeményezésére hivatalos úton, levélben tette fel a következő kérdéseket a MALÉV tulajdonosainak és vezetőségi tagjainak:

1. Igaz-e az a hír, hogy a cégcsoport (MALÉV Zrt., MALÉV GH Zrt., ACE Kft.) nem tudja időben teljesíteni a munkavállalók felé a 2008 októberi bérkifizetéseket?
2. Mi a valós oka, hogy a bérfizetés időben nem történik meg?
3. Mi az oka, hogy a cég belső kommunikációjában a felelős vezetők nem tesznek egyértelmű különbséget a MALÉV Zrt. és GH Zrt. bérfizetéseinek pontos időpontja között?
4. Az ebből adódó jogos munkavállalói elégedetlenségért, terhel-e valakit felelősség, tesz-e valamit a tulajdonos a helyzet azonnali rendezése érdekében, ha igen, mit?
5. Valós-e az a hír, hogy a MALÉV Zrt. nem fizetett időben az AS Kft.-nek és ezért az AS Kft. levonással fenyegette meg a céget?
6. Ha ez igaz, milyen hatása van a cégcsoport működésére egy ilyen beszállító kivonulásának?
7. Valós-e a hír, hogy tulajdonosi, felsővezetői szinten olyan instrukciót adnak a forráshiánnyal küzdő Malév csoport gazdasági vezetői részére, hogy ne fizessenek a szállítóknak?
8. A 2008. szeptember 26.-án tartott tájékoztató elhangzott, hogy bér és munkaidő megváltásra vonatkozó megállapodásba foglalt tulajdonosi, fizetési kötelezettségnek nem tesznek eleget. Kérdésünk: mikor teljesítik ezeket a MNV által szankcionálható szerződés-szegéseket?
9. Az Adásvételi Szerződésben 50 millió eurós tőkeemelését vállalt a vevő fél. Ebből 20 milliót tavaly rendeztek, a további 30 millió befizetésére mikor kerül sor? Mire elég, ha befizetik?
10. Az EIB és a KBC projekt hitelek (összesen 13 milliárd Ft) visszafizetésre sor került-e 2007. december 31-ig? Ha nem, milyen refinanszírozási megoldást találtak?
11. Az átadott tulajdonokért fizetett bérleti díjban mekkora hányad a B767-es bérlése? Megéri ez, ha a gépet nem használjuk? Rendben lévő dolog ez így?
12. Vállalták, hogy a „társaságnál jelenleg érvényes kollektív szerződést, valamint az egyéb, a munkáltató által kötött megállapodást az érvényesség idejéig fenntartják? Ezt hogy tartották be Önök szerint?
13. Az EU Bizottságának állásfoglalása a lezajlott privatizáció és annak összefüggései ügyében megszületett-e, annak mi a tartalma? A cég működését az hogyan befolyásolja?
14. A privatizáció megtörténte előtt bővítést, orosz irányból 200-300 ezer többlet utast ígértek. Ez miért nem valósult meg?
15. Mi a valós szándékuk az Air Tours utazási iroda jelentette üzletággal, amelynek úgy kellene nyereségesnek lennie, hogy közben nem kap gépet piaci áron?
16. A Cargo üzletág fejlesztése helyett a hosszú távú járatok törlését tapasztaltuk, a tervezett áruszállításhoz már nincs meg a szükséges kapacitás a géppark leépítése miatt. Mit terveznek ezen a téren?
17. Az ACE, a GH Zrt., a Balatonlellel Üdülő mind jelzálogjoggal terhelt, vagy biztosítékként van lekötvén – a MALÉV kölcsönei, tartozásai, halsztott fizetései ellenében?
18. Mire elég – és a privatizációs szerződés melyik vállalásának felel meg a 2008. aug. 4.-i személyes egyeztetés során még 50 millió euróról szóló összeg helyett – a kölcsönként felvett és szeptember 4-én bejelentett 30 millió? Miért apadt ekkorára az összeg?
19. A KrasAir gépek javítását mikor fizeti ki a hírek szerint csődbe került AirUnion? Mennyit javítana ez a Malév cégcsoport mérlegén?
20. Az AirBridge és az AirUnion stratégiai együttműködése a MALÉV-val jelenleg milyen mértékű? Milyen eredményekkel járt, mit hozott az együttműködés tavaly és idén?
21. A domogyedovói ACE leányvállalat 2008-ban milyen eredménnyel fog zárni várhatóan?
22. Jelenleg milyen és mennyi időre biztosított a légitársaság, a MALÉV cégcsoport likviditási helyzete?
23. A saját tőke nagysága 2008 évvégén a jogszabályi előírásoknak hogyan fog megfelelni? Milyen következményei lesznek, ha nem felel meg?
24. Az online check-in bevezetése, és technológiaváltás kapcsán az átszálló utasok járatlekésése várható. Az ebből eredő többletköltséggel ki kalkulál, foglalkozik vele valaki?

> MALÉV-CSOPORT

Folytatódik az Utasforgalmi Osztály átszervezése

Mivel tovább folytatódik az átszervezés a MALÉV GH Zrt. Utasforgalmi Osztályán, és számos fontos részlet továbbra sem ismert, a tisztánlátás érdekében a LESZ levélben fordult a vezetőséghez.



Nem tudható, hogy mi lesz az összevonni szándékozott csoportokban létrejövő munkakörök pontos megnevezése, mekkora lesz a munkakörönkénti pontos létszám, és pontosan milyen feltételek, szempontrendszer alapján jelölik ki az ezeket betöltő személyeket. Ugyanígy homályban maradt a tervezett munkakörök pontos felelősségi köre valamint, hogy ez miként viszonyul az érvényes prémiummegvonási szabályzathoz. Magyarán: ki, miért és mennyiben felelős az egyes feladatokért?

Kulcsfontosságú, hogy a dolgozók megismerhessék a munkakörönkénti bértáblát, illetve az ehhez javasolt prémiumösszegeket, a jelenlegi és tervezett dolgozói létszámot, napra, munkakörre lebontva. Ugyanígy, tisztánlátásra van szükség a betegállományok és a szabadságolások terén is. A LESZ meggyőződése, hogy a munkavállalóknak joga van megismerni a teljes, írásba foglalt beosztás-tervezet az utaskiszolgálási csoportban, a kijelölt pihenőidőkkel együtt.

Az osztályvezető elmondása szerint bizonyos munkakörök betöltői egymást kiegészíthetnék, egymást helyettesíthetnék. De nem elhanyagolható részletkérdés, hogy melyik munkakör melyik munkakörrel kompatibilis. Jelenleg az sem tudható, hogyan egységesítené a munkaadó a határozott és határozatlan idejű munkaszerződéseket. És végül, de nem utolsósorban az is bizonytalan még, hogy a kölcsönzött munkavállalók jelenlegi és tervezett létszáma illetve munkaköri megoszlása hogyan fog illeszkedni az új rendszerhez.

A fentiek olyan bizonytalanságot szülnek, ami még a cég ismert problémáinak fényében is méltatlan az ott dolgozókhoz.

A szakszervezet meggyőződése, hogy a kérdések mielőbbi alapos tisztázása elengedhetetlen a munkaadói és munkavállalói oldal közötti bizalom erősítéséhez. Az itt dolgozóknak ugyanis joguk van hozzá, hogy tervezhessenek a következő hónapokra.

Nem válaszol a Vagyonkezelő

A Magyar Polgári Légiszállítási Szövetség, aminek a LESZ is tagja, először augusztus 18-án fordult levélben tájékoztatásért a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt.-hez, a MALÉV-csoportnál elindult leépítések, a vállalat kilátásai ügyében. Erre azonban nem kaptunk kielégítő választ, ezért szeptember 29-én és november 6-án ismét megkerestük kérdéseinkkel a Vagyonkezelőt. Továbbra is várjuk válaszaikat.

Mi lesz a cateringgel?



Borisz Abramovics, a MALÉV tulajdonosa arról tájékoztatta szeptember végén a szakszervezeteket, hogy kiszervezik a catering tevékenységet, tehát a jövőben önálló vállalat végezné ezt a feladatot. Azonban azóta semmit sem tudni a tervekről. Amikor az ügyben a LESZ konzultációt kezdeményezett a MALÉV GH vezetésével, a vezérigazgató „egyértelműen semmit” sem tudott állítani a kiszervezésről. A catering jelenleg 150 embernek ad munkát, megélhetést. Mivel az eddigi kiszervezések tapasztalatai lesújtóak, úgy véljük, jogunk van megtudni, mi – és mikor – vár a munkavállalókra.

Luxusvilla a hegyoldalban

Miközben a MALÉV állítólag a túlélésért küzd, tulajdonosa, Borisz Abramovics luxusvillát szeretne építeni a budai hegyvidéken. A XII. kerületi önkormányzat tervtanácsa azonban októberben másodszor is meggátolta, mert úgy ítélte meg, hogy „az épület építészeti megfogalmazása sem a tervezési helyhez, sem annak tágabb környezetéhez nem igazodik” – írta az Index.

Hova lettek?

A LESZ még augusztusban egyeztetést kezdeményezett a BA Zrt-vel, mert a cég előzetes bejelentés nélkül létszámleépítésbe kezdett. A vállalat vezetése folyamatosan azzal védekezett, hogy nincs szó leépítésről, pusztán a 2008. februárban, Jost Lammers vezérigazgató által ismertetett Útiterv c. dokumentumban foglaltakat valósítja meg a menedzsment.

Az Üzemi Tanács is kért a cégtől adatokat, erre érdemi válasz azonban nem érkezett – mondta el lapunknak Kecskeméti Pál, az ÜT elnöke. A LESZ szintén kérte a cég létszámadatait, részletes bontásban, azonban erre csak általánosságokat, mellesbeszélést kaptunk válaszul. Annak ellenére, hogy a cég nem szolgáltat adatot,

megkezdtük összegyűjteni azokat a területeket és munkavállalókat, akiket a cégtől elküldtek.

A mai helyzet és legjobb tudomásunk szerint az Egészségügyi osztályról három fő, a műszaki mentőktől nyolc fő, a biztonságtechnikáról egy fő, az utasbiztonsági-ellenőrök közül hat fő (határozatlan szerződéses) tizenhárom fő (határozott idejű szerződéses) munkaviszonya szűnt meg. Közel tíz fő távozott a jármű osztályról, négy fő a parkoló-szolgáltatól és hat fő a biztonsági-ellenőri munkakörből lett elküldve.

Bárhonnan is nézzük, több mint ötven család megélhetése került veszélybe. Ők nem számítanak?

Veled is megtörténhet

A BA Zrt. által folytatott leépítésekben – amellet, hogy hivatalosan a folyamat létét is tagadják – az a legméltatlanabb, hogy folyamatos bizonytalanságban tartják a dolgozókat. Tíz-húsz éve a repülőtérén, a repülésért áldozatos munkát végző embereket hoznak megalázó helyzetbe. Nincsenek tekintettel sem a végzettségre, sem a reptéri tapasztalatra. Ráadásul több pozícióban aggályos, hogy lesz-e elég képzett dolgozó a feladatok – aktuálisan például a hóeltakarítás – ellátására. Közreadjuk, hogyan is néz ki mindez a gyakorlatban, megtörtént esetekre, elbocsátott dolgozók beszámolóira alapozva.

A munkavállalóval először közlik, hogy hamarosan lapátra kerül, de ennek pontos időpontját többszöri érdeklődés ellenére sem közlik vele. Ezután elvárják, hogy munkáját ugyanúgy végezze, sőt, továbbképzéseken (!) is vegyen részt. Az elmaradt juttatásokat vitatják. Megígérik, hogy

keresnek neki állást a vállalaton belül más poszton, ám erre semmilyen erőfeszítést sem tesznek. Végül egy napon a dolgozó azt tapasztalja, hogy belépőkártyáját teljes körűen letiltják, és szóban, illetve, jellemző módon, postai úton értesítik: munkaviszonya megszűnt.

A sétálópapírral ezek után mozgása erősen korlátozott, gyakran kapkodva kell körbejárnia a szükséges helyszíneket, leadnia a számszámokat és munkaruháját, elintézni a papírmunkát a bérszámfejtésen. Egy első napos kezdő munkás több jogosítvánnyal bír, mint akinek tíz-húsz év munka után mondtak föl.

A LESZ minden esetben, ahol jogsértés történt, ügyvédi segítséget biztosít az elbocsátott munkavállalóknak, hogy szükség esetén peres úton kényszeríthessük rá a BA Zrt-t – ha nem is az emberiségre és az európai normák tiszteletére – legalább a jogszabályok betartására.

Javaslatunk az új kollektív szerződésre

Mint ismeretes, a BA Zrt vezetése októberben egyoldalún felmondta a vállalatnál érvényes kollektív szerződést (KSZ-t). Ezután a cégvezetés a szakszervezeteket kérte fel, hogy terjesszenek be javaslatot egy új megállapodásra. Bár ezt a LESZ fenntartásokkal fogadta – ha a munkaadó mondja fel a régi megállapodást, miért nem a menedzsment fekteti le, hogy milyen egyezséget tartana vitaalpnak – haladéktalanul hozzáálltunk egy új megállapodás tervezetének kidolgozásához. Nem lenne szerencsés ugyanis, ha a cégvezetés arra hivatkozhatna, hogy a munkavállalói oldal hibájából nincs érvényes KSZ.

A szakszervezetek közül elsőként, november 4-ére, a LESZ készült el javaslatával, amely minden olyan jogot megőriz, amelyeket az elmúlt években harcoltak ki maguknak a munkavállalók. A munkarendek, műszakpótlékok és juttatások tekintetében nincs változás. Azokat a kérdéseket, amelyekben az elmúlt négy hónapban már megállapodtunk a menedzsmenttel, változatlanul hagytuk. Két új fejezet is bekerült a LESZ tervezetbe, amelyek a munkahelyi zaklatással és a stresszel foglalkoznak. A megfelelő bérezés és juttatás mellett, a legfontosabb kérdés – meggyőződésünk szerint – a tagság egészsége és a nyugodt munkavégzés biztosítása.

A RÜDSZ nem készített saját javaslatot. Az RDSZSZ-szel abban állapodtunk meg, hogy saját javaslatait a LESZ dokumentumába építi be, hogy a munkavállalói oldal egységes tervezettel ülhessen tárgyalóasztalhoz.

MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ-VÁLASZTÁS DECEMBER ELEJÉN!

Hamarosan indul a munkavédelmi képviselőválasztás a BA Zrt-nél. Ennek téje, hogy olyan munkavédelmi bizottság alakuljon, amely hatékonyan tartatja be a munkavédelmi és ergonómiai szabályokat a vállalat vezetésével.

A választás 2008. december 1-től december 5-ig tart. A választási helyiségek ugyanazok, mint az előző választáskor, és a szavazást egy mozgóurna is segíti.

SZAVAZZ A LESZ JELÖLTJEIRE!

Bihary Péter
Cserháti Lászlóné
Dragschitz Zsolt
Farkas Norbert
Filó Andrásné
Osztos Györgyné

Őszi Tibor
Radnai István
Svájer Ernő
Sztodoláné Rakusz Regina
Zeffér Iván

> CELEBI GH KFT.

Elfogadhatatlan a Celebi ajánlata

Mint arról legtöbb olvasónk bizonyára értesült, a BA Zrt után a Celebi Ground Handling Kft is felmondta a 2005 óta hatályos kollektív szerződést. Indoklásában az igazgató a gazdasági válságra hivatkozott, konkrétumokat azonban nem árult el. Így arról sem árult el részleteket, vajon a devizában bevételekhez jutó cég mennyit nyert és nyer a forint árfolyamának gyengülésével. Ezzel párhuzamosan „racionálizáló” lépéseket is bejelentett a cég, ami nem csak elbocsátásokat, de a munkaviszonyt több ponton érintő módosításokat is jelent. Ezt a menedzsment egy új megállapodás tervezetének formájában juttatta el a munkavállalói szervezetekhez.

Ez a dokumentum, amelyet kollektív szerződésnek titulálnak, mindössze tizen-négy oldal, szemben a korábbi, több mint száz oldalas, európai szintű megállapodással. Sajnos a dolgozói jogok is hasonló arányban zsugorodtak az új javaslatban, ezért az a LESZ számára elfogadhatatlan.

A korábbi kollektív szerződésből minden szociális juttatást eltávolítottak, és

megváltoztatták a munkaidő-beosztás rendjét. Utóbbiból az következik, hogy a műszakpótlék mértéke is csökkenne, a munkaidő egyes munkakörökben pedig akár napi 15 és heti 54 óra is lehet. A készenléti jellegű munkakörben a Celebi most 24 órás szolgálati időt javasol. A menedzsment nem csak a béreket, a cafetéria-juttatásokat csökkentenén drasztikusan, de a munka- és szabadidőt is tervezhetetlené tenné, ezzel a dolgozók magánéletébe is durván beavatkozna.

A cég valószínűleg tisztában van azzal, hogy javaslatuk elfogadhatatlan a dolgozói oldal számára. Már most, a tárgyalások megkezdése előtt sztrájkrol beszélnek. És csakugyan: ezt a dokumentumot a LESZ semmilyen körülmények között sem tudja elfogadni, ugyanis a hatályos Munka Törvénykönyvének is rosszabb feltételeket tartalmaz egy sor területen. Nem engedhetjük, hogy Ferihegyen rosszabb körülmények között kelljen dolgoznia a Celebi alkalmazottainak, mint az Európai Unión kívüli Törökországban.

Első fokon pert nyertünk a Celebi ellen

Első fokon pert nyertek a szakszervezetek november 12-én a Celebi GH-val szemben. Az érdekképviselőket a cég azért perelte be, mert mind a négy szakszervezet (LESZ, JESZ, FORTISZ, RDSZSZ) felmondta a 2007-ben kötött bérmegállapodást.

Ez nem érthette váratlanul a céget, hiszen az több ponton is megsértette a tavalyi egyezséget. A Celebi nem teljesítette határidőre a munkaerő kiválasztására és a munkaszerződések megkötésére vonatkozó kötelezettségeit, a megígért 7,7%-os béremelés teljesítését nem tudta igazolni a szakszervezetek felé, holott a megállapodás és a Munka Törvénykönyve is rögzíti a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettségét. A vállalatnál sem a bérértékesítések kézbesítése, sem az új bérek kifizetése nem történt meg határidőben.

A határozat nem jogerős, a tárgyalások másodfokon folytatódnak.

JESZ – bővül a LESZ

Újabb csoporttal, szakszervezettel gyarapodott, erősödött a LESZ. A Celebi GH Kft-nél működő, a járatkiszolgálókat és jegykezelőket képviselő JESZ is tagja immár az ország legnagyobb légiközlekedési

szakszervezetének. Meggyőződésünk, hogy az egyesülés minden munkavállaló érdekét szolgálja. A nagyobb, erősebb és az egyes cégektől minden értelemben független szervezeti háttér keményebb ér-

dekképviselőt tesz lehetővé a JESZ eddigi tagjainak. A LESZ súlya, tekintélye pedig tovább erősödik, mert újabb területen tudunk közvetlenül kiállni a vállalatok jogsértései ellen, a dolgozók érdekeiért.

KIÁLLUNK ELBOCSÁTOTT KÉPVISELŐNK MELLETT

Csorba Attila, a LESZ elnöke hivatalos úton jelezte kifogásait a Celebi vezetésének a tárgyalások közepén elbocsátott szakszervezeti képviselő, Mércz Attila ügyében. A LESZ álláspontja szerint nem történt olyan kötelességszegés, amelyre a vállalat az elbocsátás indokaként hivatkozott. Az eset illeszkedik abba a folyamatba, aminek célja a szakszervezeti jogok durva korlátozása.

A cégnél több LESZ-tagtól váltak meg szakszervezeti tagsága miatt. A török vállalat nem csak az Alkotmány 4. §-át sérti meg, miszerint: „a szakszervezetek és más érdekképviselők védik és képviselik a munkavállalók, a szövetkezeti tagok és vállalkozók érdekeit”, de a Munka Törvénykönyve 26. §-át is. A kialakult helyzetben a dolgozói érdekvédelem nagyban ellehetetlenül – hiszen nincs aki képviselné a munkavállalókat – így a LESZ a döntés visszavonását kéri. Ellenkező esetben készek vagyunk bíróság elé vinni az ügyet.

Az Unió a munkavállalók mellett

Az Európai Unió évekkel ezelőtt felismerte, hogy folyamatos szociális párbeszédre van szükség, és ennek szellemében rendszeres egyeztetéseket folytatnak a munkaadók és a szakszervezetek európai szövetségei is. A párbeszéd során több keretmegállapodás is létrejött, ebből számunkra különösen kettő lényeges. Ezek a munkahelyi zaklatással és erőszakkal, illetve a stresszel foglalkoznak.

Előbbi megállapodás először is rögzíti, hogy mi számít zaklatásnak, illetve erőszaknak a munkahelyeken, különböző elkövetési formákat azonosítva. A dokumentum így fogalmaz: „Zaklatás akkor történik, amikor egy vagy több munkavállalót vagy vezetőt a munkájukkal kapcsolatban ismétlődően és szándékosan fenyegetnek, megaláznak vagy visszaélés történik velük szemben. (...) Erőszak történik, ha egy vagy több munkavállalót vagy vezetőt a munkája során inzultálnak.”

Jellegétől függően ez lehet fizikai, pszichológiai és/vagy szexuális zaklatás. Lehet szó egyetlen incidensről, vagy szisztematikusan visszatérő viselkedésről. Az erőszak előfordulhat kollégák vagy felettesek és beosztottak között, esetleg származhat harmadik féltől, mint például ügyfelek, vásárlók, páciens, tanulók, stb. A zaklatás és az erőszak köre a kisebb tisztelatlenségek-

től a komolyabb cselekedetekig terjed, beleértve a bűneseteket is, ami már a hatóságok közbelépését igényli.

A munkaadók feladata, hogy a dolgozókkal vagy képviselőikkel konzultálva biztosítsák a fenti jelenségek megelőzését, illetve orvoslását. Ha megállapítást nyert, hogy munkahelyi zaklatás és erőszak történt, megfelelő intézkedéseket kell tenni az elkövetővel vagy elkövetőkkel kapcsolatban. Ezek a fegyelmi eljárástól az elbocsátásig terjedhetnek.

A másik igen jelentős keretmegállapodás a munkahelyi stresszel foglalkozik. Brüsszelben felismerték, hogy a stressz kedvezőtlen egészségügyi hatásai évente mintegy húszmilliárd euró veszteséget okoznak a kontinens gazdaságának. Arra jutottak, hogy Európa-szerte a kihagyott munkanapok fele a stressz hatásaira vezethető vissza. A munkahelyi stressz becslések szerint az európai dolgozók majdnem egyharmadát, 41 millió munkavállalót érinti, azonos arányban a nőket és



férfiakat. A stressz potenciálisan hatással lehet bármilyen munkahelyre és bármelyik munkavállalóra, függetlenül a vállalat méretétől, tevékenységi körétől, a munkaszerződés formájától.

A megállapodás célja, hogy tudatosítsa a munkaadókban és a munkavállalókban a stressz káros hatásait, és közös megoldáskeresésre, megelőzésre sarkallja őket. Ebből a szempontból meg kell vizsgálni egy sor tényező hatását. A munkaszervezés és a munkafolyamatok, a munkaidő beosztása, az önállóság foka, a munkavállalók képessége és a munkakör követelményei közti különbség mind nagy szerepet játszik a stressz-hatás kialakulásában.

A munkafeltételek és a munkakörnyezet – ha a munkavállaló erőszakos viselkedésnek, zajnak, hőségnek, veszélyes körülményeknek, stb. van kitéve – szerepe is jelentős. Fontos a jó kommunikáció, vagy épp annak hiánya, a munkahelyi elvárásokkal kapcsolatos bizonytalanság, a foglalkoztatási kilátások, vagy a várható változások. Ugyanakkor szubjektív tényezők is kiválthatnak stresszt: az érzelmi és szociális nyomás, ha a dolgozók úgy érzik, nem tudnak teljesíteni, a támogatás hiánya, stb.

A keretmegállapodásokat az ETUC, az Európai Szakszervezetek Szövetsége, és több munkaadói szervezet (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP) is aláírta, így azok végrehajtása, átültetése az egyes vállalatok gyakorlatába – legalábbis elvileg – kötelező. A zaklatásról szóló egyezmény végrehajtásának határideje 2010 áprilisa, a stresszről szóló egyezmény pedig már hatályba lépett.

V. Magyar Munkajogi Konferencia

Ötödik alkalommal rendezték meg a Magyar Munkajogi Konferenciát, amin három napon keresztül mintegy háromszáz munkügyi, személyzeti, hr-vezető, vállalati jogtanácsos és ügyvéd vett részt. A konferencia elnevezése („Hatékonyság vagy jótékonyosság”) jól tükrözte azokat az ellentmondásokat, amelyek a jelenlegi munkajogi helyzetet és a gazdasági környezetet jellemzik. A találkozó alapkérdése az volt, hogy milyen hatása van a munkajogi szabályozásnak egy ország, illetve egy adott vállalat gazdálkodására nézve. Mennyiben múlhat a gazdasági siker a munkajogon? A munkajognak a vállalatok hatékonyságát és alkalmazkodó-képességét kellene előmozdítania, vagy inkább a munkavállaló védelmére kell-e a hang-

súlyt helyezni? Mennyire alkalmazható a jog, a konkrét bírósági ítéletek tükrében? Ezeket a problémákat feszegették az előadók és a résztvevők a plenáris üléseken és a szekciókban.

Ennek fényében került górcső alá a munkaidő-szabályozás, az egyes alkalmazottak jogi státuszának kérdése, a munkaszerződésektől való eltérések esetei, és a mindezzel összefüggő állami felelősségvállalás is. Fontos, hogy a munkaadói és munkavállalói oldal közösen hallgatták végig a munkajog szaktekintélyeinek előadásait – reményeink szerint ez, ha „egy nyelvet beszélnek”, közelebb hozza a felek álláspontját a hétköznapok gyakorlati kérdéseiben is. A Légiközlekedési Ágazati Párbeszéd Bizottságot négy fő képviselte az eseményen.

Év végi LESZ party

Minden reptéri dolgozót szeretettel várunk év végi sátras bulinkra:

December 12-én 19 órától
a „Skanzenben”



Tagtársainknak ingyenes welcome drinkkel és egy adag meleg vacsorával kedveskedünk.

Fellép
a Black Magic zenekar

A barátságos étel és italárak,
és a jó hangulat garantált!
További információ: 20/976-6197