

A VKF Munkavállalói oldalának javaslata a korkedvezményes nyugdíj megszűnését követő helyzet rendezésére

(Foglalkoztatói Egészségvédelmi Ellátás programja)

I. A jelenlegi helyzet

2014. december 31-ével megszűnt a munkáltatók 13%-os korkedvezmény biztosítási járulékfizetési kötelezettsége. Ezzel együtt előállt az a helyzet, hogy 2015. január 1-től már nincs lehetőség korkedvezmény, illetve korhatár előtti ellátás további megszerzésére.

Figyelembe véve, hogy a további jogosultságszerzés lehetőségének megszüntetésekor a törvényalkotó nem gondoskodott az átmeneti szabályok megalkotásáról ezért a munkavállalói oldal javaslatának első fele ezzel a kérdéskörrel foglalkozik.

Ennél is nagyobb problémát jelent, hogy a korkedvezmény megszerzésének biztosítása helyébe nem lépett semmilyen más rendszer. Ez azért jelent különösen nagy problémát, mivel sajnálatos módon szép számmal léteznek jelenleg is olyan társadalmilag, vagy gazdaságilag nélkülözhetetlen tevékenységek melyek az emberi szervezet fokozott elhasználódásával járnak. Ennek megelőzése, a munkahelyi ártalom hatásának csökkentése és az esetleges munkaképesség romlás kezelése egy új – a munkavállalói védelem alapelvein alapuló – program létrehozását igényli.

Javaslatunk második része erre tesz kísérletet.

A Munkavállalói Oldal azt az álláspontot képviseli, hogy az emberi szervezet fokozott elhasználódásával járó munkát végző személyek többlet terhelését a jogalkotónak továbbra is kompenzálnia szükséges. Csökkenteni kell egyrészt a munkahelyi expozíció idejét, másrészt pedig az emberi szervezet regenerálódására is hangsúlyt kell fektetni. Végezetül biztosítani kell a munkaképtelenné váltak nyugdíjkorhatárig történő ellátását is.

II. A régi rendszer lezárása, új rendszer indítása

1. A korkedvezményes, töredék időtartamok elismerése

A korkedvezményes jogszerzés lehetősége 2014. december 31. napjával megszűnt. A megszűnés időpontjában azonban lényegében valamennyi jogosultnak töredék időtartama keletkezett, mely után korkedvezményben nem

részesült, hiszen a megszűnés időpontjában nem érte el a törvényben megkövetelt kerek időtartamot (10, 8, 6, 5, 4, 3 év). Ezen helyzet megoldásáról ugyanakkor a jogalkotó nem gondoskodott. Célszerű ezeket a töredék időtartamokat szerzett jogként kezelni, hiszen a munkavállalók fokozottan megterhelő munkakörülményei, valamint a korkedvezmény biztosítási járulék megfizetése is ezt indokolják.

Javasoljuk, hogy 2014. december 31. napjáig minden egyes naptári nap, melyen az érintett munkavállalónak munkaviszonya fennállt, és amely után korkedvezményben nem részesült, arányos mértékű korkedvezményt keletkeztessen. Azon munkavállalók esetében, akiknek az első korkedvezményes jogosultsági idő megszerzése a tört idő elvesztése miatt hiúsult meg (10/8/6), és kevesebb, mint 365 napjuk hiányzik, méltányossági alapon 100%-ként ismerjék el a szerzett idejüket. A további kedvezményes évek megszerzése esetében, akiknek a (5/4/3) jogosultsága eléréséhez kevesebb, mint 365 nap hiányzik, méltányossági alapon további fél év korkedvezmény elismerésére kerüljön sor.

2. A szénkülfejtéses bányatárságban dolgozók helyzetének rendezése

2012. január 1-től a bányásznyugdíj megszüntetésével, ezeknél a dolgozóknál a bányásznyugdíj helyére nem került be más korábbi nyugdíjazási lehetőség, így elvesztették több évtizedes jogosultságukat és a kellő átmenetet sem biztosították számukra.

A szakmai nyugdíj helyébe lépő átmeneti bányászjáradékra szóló jogosultság eléréséhez szükséges, korábban harminc évben meghatározott szénkülfejtéses bányatárságban végzett munka után járó bányászkezdvezményt biztosító szolgálati időt fokozatosan kétévenkénti emeléssel javasoljuk szabályozni úgy, hogy összességében az maximum 35 évre emelkedjen. Támogatás esetén el tudjuk fogadni, hogy a szabályozásba kerüljön be az 57. életév betöltésének követelménye is 2023-tól.

3. Az átmenet folytonosságának biztosítása

Figyelembe véve, hogy az új rendszer beindulásáig eltelő jogszerzés nélküli idő, jelentős érdeksérelmet okozna azok számára, akik a régi és az új feltételrendszernek is eleget tesznek, ezért javasoljuk, hogy az új rendszer induló állományát azok képezzék, akik után 2014. december 31-én korkedvezmény biztosítási járulékfizetés történt.

III. Foglalkoztatói Egészségvédelmi Ellátás programja

1. Az alapelvek meghatározása

Kiindulópontnak tekintjük, hogy az egészséges és biztonságos munkahelyek létrehozása és működtetése az alapvető cél. Ebben az optimális esetben természetesen nem lép fel olyan károsító tényező, mely veszélyeztetné a munkavállaló egészségét, illetve munkavégző képességét.

Tudomásul véve azonban, hogy a jelenlegi műszaki technológiák és gazdasági körülmények között ez nem valósítható meg 100%-ig minden munkahelyen, ezért még szükség van arra, hogy ezeknek a munkavállalóknak a védelmére speciális rendszert működtessünk.

Az egészségvédelem alapelveiből kiindulva, az új rendszer az egészségkárosodás elkerülésére és csökkentésére épül és nem annak anyagi, vagy más természetű kompenzációjára.

Figyelembe véve a műszaki technológia fejlődését nem lehet statikus rendszert létrehozni. Biztosítani kell, hogy egy adott foglalkozás egészségügyi protokoll alapján folyamatosan be lehessen kerülni a rendszerbe, de ez vonatkozik a kikerülésre is, beleértve az induló állományban lévőket is.

A gazdasági lehetőségek függvényében jelentősen különböznek egymástól az egyes munkahelyek /még ugyanazon munkakör esetén is/ ezért a rendszer alapja a korábbiakkal ellentétben nem a munkakör, hanem az egyedi konkrét munkahelynél fennálló munkafeltételek és munkakörülmények vizsgálata.

2. Az érintett munkavállalók köre

2.1. A munkakör minősítés alapjai

A javaslat egyrészt kiterjed mindazon munkavállalókra, akik után 2014. december 31. napján karkedvezmény biztosítási járulékot fizettek, hiszen az ő esetükben az emberi szervezet fokozott elhasználódásának a ténye bizonyított. A fokozott fizikai, illetve pszichés megterhelés azonban egy adott üzemben, munkakörben időközben is változhat, így ez nem tekinthető önmagában szerzett jognak.

Ezen túlmenően szükséges annak a lehetőségét is megteremteni, hogy más munkavállalók is jogosultságot szerezhessenek. A fokozott megterhelést

valamilyen hiteles eljárás keretében így fel kell mérni, illetve folyamatosan értékelni szükséges.

A munkahelyi kockázatok értékelésére a munkáltató az Mvt. 54.§-a alapján jelenleg is kötelezett. A munkáltatónak rendelkeznie kell ugyanis olyan kockázatértékeléssel, amelyben minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékeli a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre (fizikai, pszichés stb.), valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja azokat a kockázatokat, melyek munkabalesetet, illetve egészségkárosodást okozhatnak. Az értékelési szempontrendszerét, ki kell terjeszteni a munkavállalót ért pszichés megterhelésekre (distressz) is.

Az értékelési szempontrendszert ki kell egészíteni a határértéken túlmutató objektíven fennálló stresszorok kumulatív hatásának bemutatásával is. A kockázatértékelés során a munkáltató az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóros tényezők előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodjon az expozíció mértékének meghatározásáról. A munkáltató a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását - eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában - a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt esetben, de legalább 3 évente köteles elvégezni.

Ezen kockázatértékelési eljárás alkalmas arra, hogy a munkavállalók fennálló jogosultságának további szükségességét, valamint a belépő új – 2014. december 31. napján kordedvezményre nem jogosult - munkavállalók jogosultságát értékelni lehessen. A jogszabályváltozás hatályba lépésekor a munkáltatók 3 hónapon belül kötelesek lennének valamennyi munkakör tekintetében az új kockázatértékelési eljárást lefolytatni, így valamennyi veszélyeztetett munkavállaló munkaköre kiértékelésre kerülne. A vizsgálatok ütemezésénél figyelembe kell venni a korábbi munkavédelmi kockázatértékelés során adott besorolást, a kockázati sorrendnek megfelelően kell lefolytatni a munkakörök vizsgálatát.

Az eljárás lefolytatásakor egyetértési jogot kell biztosítani, a munkavállalók valamely képviselője (szakszervezet, munkavédelmi képviselő (-bizottság), üzemi tanács, végső soron az érintettek választott képviselője) számára és lehetővé kell tenni, hogy jelen lehessen a munkaköri vizsgálatnál. Egyben a jogorvoslati lehetőséget is be kell építeni a rendszerbe.

2.2. Speciális kezelést igénylő munkavállalói csoportok

Ide tartoznak azok a munkavállalói csoportok, ahol a károsodás vagy a kockázat nem az adott munkahelyen működtetett munkakörhöz kötődnek, ezért

esetükben a munkahelyen megvalósított munka- és egészségvédelmi intézkedésekkel nem küszöbölhető ki a károsodás. Emiatt indokolt, hogy ezek a munkavállalók vizsgálat nélkül a rendszer részévé váljanak.

2.2.1.

Ilyen csoport a megszakítás nélküli munkarendben dolgozó munkavállalók köre, akiknek a többletterhelése nem függ sem a végzett munkától, sem a konkrét munkahelyi körülményektől. Ebben az esetben egy olyan speciális károsító tényezővel állunk szemben, mely önmagában a munkarendtől adódik. Ezek a munkavállalók egyrészt társadalmi alapszükségleteket /pl. közművek működtetése/ elégítenek ki, másrészt az adott termelő berendezések optimális kihasználásához járulnak hozzá /pl. összeszerelő üzemek/, illetve technológiai okokból szükségszerű a folyamatos munkavégzésük /pl. fémkohászat/. Mindezeket figyelembe véve, ők munkarendjükből adódóan szükségszerűen alanyai a rendszernek, mivel esetükben a károsító tényező nem küszöbölhető ki sem technológiai, sem munkavédelmi fejlesztéssel.

2.2.2.

A munkarendhez hasonló speciális károsító tényezőnek tekinthető a föld alatt végzett munka.

2.2.3.

Fiziológiai mérések alátámasztják, hogy a szénkülfejtéses bányatérsgben (bányagödör) fennálló rendkívüli munkakörülményeknek jelentős egészségkárosító következményei vannak, korábban éppen ez alapozta meg az ott dolgozók bányásznyugdíjra való jogosultságát. Ez indokoltá teszi, hogy az új rendszerben is, a föld alatt dolgozó bányászokkal azonos kategóriába kerüljenek.

2.2.4.

Az ionizáló sugárzás veszélyének kitett munkavállalók esetében egy potenciális, és bekövetkezése esetén nagyon súlyos károsodás vállalásáról van szó. Emiatt ezen munkavállalók is az előbbiekhöz hasonló elbírálást igényelnek.

2.2.5.

A tevékenység jellege alapján ítélni lehet meg az egyes előadó-művészeti tevékenységet folytatók egészségkárosodása, és ez által a munkakör betöltésére, illetve a feladat ellátására való alkalmasságuk problémája. Az érintett előadó-művészek (táncosok, énekesek, fúvószenészek, artisták) az átlagosnál nagyobb koncentrációt igénylő feladatok miatt jelentkező pszichés teher mellett, jellemzően olyan fokozott fizikai igénybevételnek vannak kitéve, amelynek következtében testük, szervezetük az átlagosnál gyorsabban használódik el, és egy idő után (ezt a korábbi szabályozás jellemzően huszonöt év előadó-

művészeti tevékenység folytatásában határozta meg) önhibájukon kívül részben, vagy egészében nem képesek megfelelő színvonalú művészi teljesítményre. Emellett az e tevékenységekben történő foglalkoztatásnak, illetve annak folytatásának olyan esztétikai akadályai is vannak, bizonyos életkor elérése után, ami miatt a művészeti szolgáltatás közönség számára sem vonzó (például ha a nézők többségében 55-65 éves artistákat vagy táncosokat, idős művészeket látnak a színpadon).

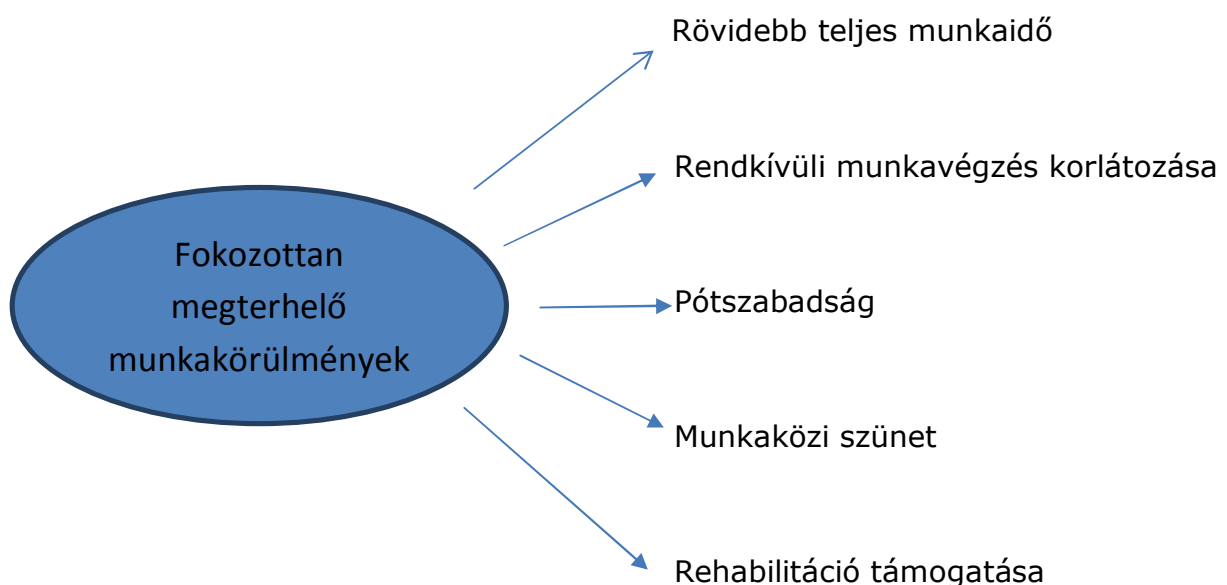
2.2.6.

Speciális károsító tényezőnek tekinthető az egészségügyben, a betegágy mellett és a közvetlen betegellátásban dolgozók által (ide sorolhatók még a mentődolgozók és a szociális terület dolgozóinak egy része is) végzett munka. Ezen területeken a dolgozók fizikai és pszichikai terhelése indokoltá teszi az évenkénti személyi kockázatfelmérés szükségességét (Mvt. 54§ szerint jelenleg is kötelező a munkahelyi kockázat értékelése). Az foglalkozás-egészségügyi vizsgálatoknak nemcsak a fizikai, hanem a pszichikai állapotra is kiemelt figyelmet kell fordítania a megszakítás nélküli, folyamatos munkarendben dolgozók esetében.

3. Munkáltatók egészségvédelmi, prevenciós kötelezettségei

3.1. A szükséges változások köre

Tekintettel arra, hogy a cél a munkahelyi expozíciós időnek a csökkentése, valamint a munkavállalói regenerálódás lehetőségének a megteremtése, így a Munka Törvénykönyvének a munkaidőre, valamint a pihenőidőre vonatkozó szabályaihoz is hozzá kell nyúlni. Ezen túlmenően 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 megállapíthatnak. Az **expozíciós időnek csökkentése** okán szükségesnek látjuk az érintett munkakörökben a rövidebb, napi 7 órás teljes munkaidőt bevezetni. A rövidebb teljes munkaidő szabályait célszerű az Mt. 58. pontjába („Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések”) beilleszteni.

3.2.2. A rendkívüli munkavégzés korlátozása

Az expozíció idejének további csökkentése céljából a munkával töltött napi munkaidő felső korlátját is limitálni szükséges. Az emberi 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 szabályokat szintén célszerű az Mt. 58. pontjába („Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések”) beilleszteni.

3.3. A regenerálódás biztosítása

3.3.1. Pótszabadság

A munkavállalónak 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 a függvényében, a fiatal munkavállalóknak, bizonyos körben az egészségkárosodott, illetve fogyatékos személyeknek, valamint a föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább 3 órát dolgozóknak. Az emberi szervezet fokozott elhasználódásával járó munkakörökben indokolt a többi pótszabadság mértékéhez illeszkedő 5 munkanap éves pótszabadság bevezetése, mely a regenerálódást szolgálja.

3.3.2. A munkaközi szünet a munkaidő része

A munkaközi szünet a készenléti jellegű munkakört kivéve nem a munkaidő része. Tekintettel azonban arra, hogy az expozíció csökkentése, valamint a regenerálódás biztosítása az érintett munkakörökkel összefüggésben jogszerű szempontok, így szükséges a munkaidő fogalmát kibővíteni. A készenléti jellegű munkakörökben, és a szervezet fokozott igénybevételével járó munkakörökben foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkaközi szünet a munkaidő részének minősüljön.

3.3.3. Rehabilitáció támogatása

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

4. Munkáltatók hozzájárulási kötelezettsége

Az új programnak ki kell terjedni azoknak az eseteknek a kezelésére is, amikor a munkavállaló munkaegészségügyi okokból már nem foglalkoztatható tovább az eredeti munkakörében. Ebben az esetben, ha a munkavállaló az adott munkáltatónál legalább 15 évet eltöltött a minősített munkakörben, akkor a munkáltató 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 munkaerő piaci okból, a munkavállaló már sem saját vállalatánál, sem más munkahelyen nem tud elhelyezkedni. Ezeket az eseteket a mindenkori munkáltatók kötelesek finanszírozni, egy pénzalap létrehozásával, vagy egy biztosításon keresztül. A továbbiakban a két lehetőséget alternatívaként szerepeltetjük.

4.1. Munkavállaló védelmi alap

A szükséges átképzések illetve a nyugdíjkorhatárig fellépő ellátás költségeit szét kell osztani azon munkáltatók között, akik a munkavállalót, annak munkaerő piaci pályája alatt, „minősített” munkakörben foglalkoztatták. Ennek eszköze pedig egy elkülönített – az állam által kezelt – alap lehetne. (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 fizetnének a munkáltatók egy központilag meghatározott mértékű hozzájárulást és ez fedezné az átképzések illetve az ellátások költségét. Az alap irányítását egy háromoldalú testület végezné. Az alap működtetése során, átképzésre akkor kerülhetne sor, ha egy konkrét munkáltató vállalja az átképzett munkavállaló megfelelő ideig történő továbbfoglalkoztatottságát. Ennek indokoltságáról, egy kérelem alapján, az alap működtetői döntenek. Az ellátás folyósítására csak abban az esetben kerülhetne sor, ha nincs munkaerőpiaci esélye a munkavállaló továbbfoglalkoztatásának (ennek oka lehet az is, hogy az átképzés után sem éri el a munkavállaló

teljesítőképesége a munkakör ellátásához szükséges követelményszintet), vagy olyan kevés idő van hátra a nyugdíjkorhatárig, hogy az átképzés költségei aránytalanul meghaladják az ellátás költségeit.

4.2. Biztosítási alapú ellátás

Azon munkavállalók részére, akik a „minősített munkakör” betöltésére egészségügyileg alkalmatlanná válnak, illetve a korábbi munkáltatójuk más munkakörben tovább nem tudja őket foglalkoztatni, akkor nyújthat segítséget a biztosítás formában történő védelem. A munkáltató a korábbi 13%-os karkedvezményes járulékfizetést alapként felhasználva a munkavállalókra (biztosított) járadék biztosítást köt egyfajta vállalati gondoskodásként. A biztosítási konstrukciónak alkalmasnak kell lennie, hogy támogassa az orvosi - meghatározott körben pályaalkalmassági - vizsgálaton alkalmatlanná vált munkavállalókat az újrakezdésben, vagy a nyugdíjkorhatár elérésig ezen meghatározott összeggel havonta kiegészítse a megélhetés havi költségeit járadék formájában. Az igényelt szolgáltatás esetében biztosítási esemény a munkavállaló foglalkozás-egészségügyi alkalmatlansága vagy a munkavállaló halála. A biztosítási szolgáltatás igénybe vehető legyen egy összegben, vagy járadékfizetésként a szolgáltatás időpontjában hatályos nyugdíjkor eléréséig. A járadékfizetés tartama, a foglalkozás-egészségügyi alkalmatlanságtól a nyugdíjkorhatár elérésig, a nyugdíjba vonulásával bezáróan tart. A biztosított nyugdíjazása előtt bekövetkezett halála esetén a kedvezményezett/örökös az egyéni díjtartalék teljes összegére legyen jogosult. A járadékszolgáltatás esetén - a járadék folyósításának megkezdése után- a biztosított halálakor a biztosító kifizeti a kedvezményezettnek/örökösnek az egyéni díjtartalék fennmaradó részét. Az alapbiztosítási konstrukciónak kiegészítő védelemmel is elláthatónak kell lennie úgy, mint baleseti halál, baleseti rokkantság, baleseti eredetű műtéti terítés és baleseti eredetű kórházi napi térítés. A biztosítási alapú védelem egyéni és nem függ semmiféle „állami jóindulattól”. A munkavállalót megfosztani sem lehet tőle, ha a biztosítási esemény bekövetkezik a biztosítónak helyt kell állnia.

5. Az állam szerepe

Az állam a foglalkoztatási és munkaegészségügyi intézményen keresztül, gondoskodik arról, - alkalmanként pályázatok és kedvezmények segítségével is -, hogy a munkáltatók mindent megtegyenek annak érdekében, hogy a feltárt egészségügyi kockázatok csökkenjenek az adott munkahelyen. Az állam szabályozási hatáskörében, adó és járulékmentesség biztosításával segíti elő a rehabilitációs rendszer működését. Ugyanez vonatkozik a munkavállaló védelmi alap illetve a biztosítás működtetésére is.