

HELYBE VITTÉK A TUDÁST

## Regionális képzés Debrecenben

Regionális képzést szervezett tisztségviselők részére novemberben a VDSZ. A házigazda a Vegyipari Dolgozók Biogal Gyógyszergyári Szakszervezete volt, a helyszínt pedig a TEVA Gyógyszergyár Zrt. biztosította Debrecenben, a gyár oktatási központjában.

A tisztségviselők tájékozottságát és felkészítését komolyan veszi a VDSZ, ezért szinte már természetes, hogy rendszeresen tartanak továbbképzést, tájékoztató tanfolyamokat, különféle kurzusokat. Ezek egyike volt a novemberi regionális továbbképzés is, amelyet ezúttal a debreceni TEVA Gyógyszergyár Zrt. biztosított a gyár oktatási központjában, a házigazda pedig Vegyipari Dolgozók Biogal Gyógyszergyári Szakszervezete volt. A képzésen a TIGÁZ GSZ helyi és hajdúszoboszlói, a tiszavasvári Alkaloida VDSZ, a tiszújvárosi PKDSZ, a Richter VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezetének debreceni tisztségviselői, és természetesen a házigazda VDBSZ tisztségviselői, összesen 35-en vettek részt.

A tisztségviselőket Papp Zsuzsanna, a VDBSZ SZT titkára köszöntötte, s egy rövid áttekintést adott a gyár történetéről, működéséről, illetve a helyi szakszervezet felépítéséről, érdekvédelmi, érdekviseleti munkájáról.



Ezt követően Kiss Béla, a VDSZ alelnöke adott bővebb információt és mélyebb betekintést az integrációt előkészítő egyeztető folyamatba, tájékoztatott annak pillanatnyi állásáról, majd részletesen beszélt a VDSZ szervezetéről, aktuális feladatairól, szolgáltatásairól.

Cseh János, munkavédelmi szakértő a munkavédelmi képviselők jogállásáról, feladatáról, a szakszervezetek munkavédelemmel kapcsolatos jogosítványairól, illetve a munkavállalók együttműködésének, aktív részvételének a fontosságáról, a munkavédelem jövőjének kérdéseiről tartott előadást.

Óriné dr. Gracza Zsuzsa, a VDSZ jogi szakértője részletesen és közérthetően elmagyarázta a szakszervezetek jogosítványait, párhuzamot vonva a szakszervezet és az ÚT jogosítványok között. A jogász nő összefoglalóan bemutatta a szakszervezeti nyomásgyakorló eszközöket, és az eddigi tapasztalatok alapján elemezte, hogyan változtak a kollektív szerződések a munka törvénykönyvében történt módosításokat követően, illetve tájékoztatást adott arról, hogy az Mt-t illetően milyen törvénymódosítások vannak napirenden.

A résztvevők általános véleménye szerint igen tartalmas, sűrű programban volt részük.

A szervezők is remélik, hogy a debrecenit is újabb regionális képzések fogják követni, igaz, a munka törvénykönyvének módosítása alaposan megkurtította a munkaidő kedvezményt, ezért egyre nehezebb a tisztségviselőket hosszabb időre kikérni a munkahelyről. A képzésről azonban a vegyipari ágazatban nem mondanak le, mert ez a jó szakszervezeti munka alapja. Ezt a problémát a képzés időtartamának a csökkentésével próbálják megoldani, illetve úgy, hogy kihegyezett képzésekkel „helybe viszik” a tudást a tagszervezetekhez.

A VDBSZ-szel közös színvonalas együttműködés kedvező tapasztalatai alapján a VDSZ várja további régiók jelentkezését újabb kurzus lebonyolítására.

### Az adó-és társadalombiztosítási jogszabályok 2014. évi változásai, a 2013. évi adóbevallással kapcsolatos feladatok

**2014. január 15-én (szerda) 10 órakor a budapesti székház IV. emeleti tanácstermében**

előadást és konzultációt szervezünk, melyre tisztelettel meghívjuk a téma iránt érdeklődő titkárokat és gazdasági felelősöket.

**Előadó: Balázs Zsoltné könyvvizsgáló, adószakértő**

**A részvételi szándékot kérjük előzetesen jelezni**

2014. január 10-ig Baloghné Pataki Irénnek (tel.: 4612-441; fax: 4612-499; e-mail: irenkeb@vdsz.hu).

A témával kapcsolatos konkrét kérdéseket is erre az e-mail címre lehet elküldeni.



*Kellemes karácsonyi ünnepeket és boldog új évet kívánunk!*



# Vegyipari DOLGOZÓ

Alapítva: 1906-ban

LVI. évfolyam

2013. DECEMBER

## ÉRDEKVÉDELEM

**Megfélemlített tisztségviselők**



Ismét a nyilvánossághoz fordult a VDSZ a Hankook Tire Magyarország rácalmási telepén tapasztaltak miatt. A cégvezetés hatósági módszerekre emlékeztető, fenyegető légkörben lefolytatott eljárással hallgatott ki két tisztségviselőt. A VDSZ tiltakozik az eljárás ellen.

→ 14. oldal

## ÉRDEKVÉDELEM

**Tüntetés a Honsa előtt**

Közös szakszervezeti demonstrációt szervez a most alakult Magyar Szakszervezeti Szövetség a pécsi Honsa Kft. előtt, mert kirúgták a szakszervezeti tisztségviselőket, akik a cégvezetés felszólítása ellenére sem oszlatták fel a szakszervezetet.

→ 14. oldal

## GAZDASÁG

**Minimálbér, kompromisszummal**

Megszületett a döntés: jövőre 101 ezer 500 forint lesz a minimálbér és 118 ezer forint a szakmunkás bérminimum. A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF) 3,5 százalékos béremelési javaslatról is megállapodtak a kormány, a munkaadók és a munkavállalók képviselői.

→ 15. oldal

# Új korszak kezdődik



Megalakult az ország legerősebb konföderációja, december 6-án az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, valamint a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma létrehozta a Magyar Szakszervezeti Szövetséget. Az új érdekvédelmi szervezet negyedmillió szakszervezeti tagot tömörít. Ez azt jelenti, hogy a VDSZ-hez tartozó tagszervezetek is tagjai az új konföderációnak. Az alakuló kongresszuson megválasztott Pataky Péter elnök, Székely Tamás alelnök és Varga László alelnök dinamikus, határozott, céltudatos, erős érdekvédelmi munkát ígérnek, s fiatalos, megújult kommunikációt terveznek. A szakszervezeteket egyik kormány sem szereti, nincs erre oka, hiszen egymással szemben állnak – mondta beszédében Székely Tamás a konföderáció alelnöke, de leszögezte: a szembenállás még nem ok az ellenségeskedésre. Az MSZSZ azt üzeni a munkavállalóknak, hogy nem szabad félni, mert nélkülük nem lenne teljesítmény, profit, és nélkülük „sehol nem lenne ez az ország”. A munkaadóknak viszont azt üzeni a szervezet, hogy kemény, de korrekt tárgyalópartnereik lesznek, akik nem fogadják el az elvtelen, és „az emberek sorsát rontó kompromisszumokat”. A kongresszus szónokai leszögezték: megalakult a legerősebb szervezet, de a tagjai ezzel soha nem fognak visszaélni.

→ 2-8. oldal



## A jövő szervezetére voksoltak

A megalakulása óta eltelt csaknem két évtized után ismét történelmet ír az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége: december 6-án délelőtt elsőprő, 95 százalékos szavazati aránnyal úgy döntött, részese lesz az ország legerősebb konföderációjának. A mintegy negyedmillió tagot tömörítő új szervezet – Magyar Szakszervezeti Szövetség – délután egy másik kongresszuson alakult meg az MSZOSZ és a Szakszervezetek Együttműködési Fórumával közösen.

**A**nap első fele még a visszatekintés és az elmúlt időszak értékelése volt december 6-án. A szakszervezeti mozgalom teljes megújulásával, s az apátiából való felrúzással kecsegtető egyesülési ünnepséget a másik két szakszervezettel – az MSZOSZ-szel és a SZEFF-fel – közös délutáni kongresszusra tervezte a három konföderáció.

– Az ASZSZ nem olvad be egy másik szervezetbe, hanem hárman közösen, egyenrangú partnerként létrehozzák Magyarország legerősebb konföderációját, amely az ország legtöbb, mintegy 250 ezer tagját egyesíti – szögezte le beszédében Székely Tamás elnök.

– A szakszervezet életében, és a mi sorsunkban is meghatározó a mai nap, s csak rajtunk múlik, hogy tudunk-e élni a lehetőséggel, meg tudja-e újítani, fel tudja-e rázni az új konföderáció a szakszervezeti mozgalmat – mondta. Amennyiben ezt a határozott célt nem fogjuk elérni egy éven belül ebben az egyesült formában, akkor magunk veszünk kezünkbe a továbbiakat. Pontosan egy év múlva fogjuk értékelni a közös munkát és az eredményeket, s annak függvényében újra eldöntjük, „velük”, vagy nélkülük megyünk-e tovább – jelentette ki.

Ezt követően a kongresszus küldöttei szavazással hivatalosan és ünnepélyesen is eldöntötték, hogy részt vesznek a délutáni alakuló kongresszuson, s az autonómok csatlakoznak a Magyar Szakszervezetek Szövetségéhez. A kongresszuson a 94 meghívott küldöttből 81-en voltak jelen, 95 százalékuk a csatlakozás mellett voksolt. Ez a kongresszusra hivatalos tagok 82 százaléka, beleértve azokat is, akik nem je-



lentek meg. Az ASZSZ kongresszusa szavazott az új konföderáció alapszabályáról is, amelyet 11 nem és 6 tartózkodás mellett elfogadtak. Az új programot viszont a megjelent küldöttek kivétel nélkül mind megszavazták, a voksolás végeredménye 100 százalékos igen lett.

Az ASZSZ-kongresszus utolsó ünnepélyes felvonása volt a Főcze Lajos emlékérem, az egykori karizmatikus szakszervezeti vezetőjéről, s az Autonóm Szakszervezetek Szövetségének alapítójáról elnevezett kitüntetés átadása volt. Székely Tamás elmondta, az emlékérem-átadás hagyományát az új szervezetben is folytatni szeretnék.

**Az idei Főcze Lajos emlékérem díjazottai:**

**Csimár Pálné  
Enzöl Róbert  
Kaluzsa Antal  
Krifaton Vera  
Székely Sándor**

Az ünnepélyes átadás után az ASZSZ kongresszus tagjai együtt mentek át a délutáni, történelmi jelentőségű alapítókongresszusra.

(Az eseményről szóló tudósításunkat a 6–7. oldalon olvashatják.)

EZ MÁR A 21. SZÁZAD TÖRTÉNETE

## Egyértelműen a legerősebbek

Megalakult a Magyar Szakszervezeti Szövetség, amelynek élére Pataky Pétert, az MSZOSZ elnökét választotta a december 6-ai alapítókongresszuson 143 küldöttből 133. A mintegy negyedmillió tagot tömörítő konföderáció alelnöke Székely Tamás, az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, valamint Varga László, a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma elnöke lett.

**M**egalakult a Magyar Szakszervezeti Szövetség, a december 6-án délután megtartott alakuló kongresszuson 143 küldöttből 133 Pataky Pétert, az MSZOSZ elnökét választotta az új konföderáció vezetőjének. A negyedmillió tagot egyesítő szervezet két alelnöke Székely Tamás, az Autonóm Szakszervezetek Szövetségének (ASZSZ) és Varga László, a Szakszervezetek Együttműködési Fórumának (SZEFF) elnöke lett. A három konföderáció a tervek szerint az MSZSZ bejegyzése után szűnik meg. A küldöttek a 18 elnökségi tagot – mindhárom konföderációból 6-6 delegált – is megválasztották. A kormány részről Czomba Sándor foglalkoztatásért felelős államtitkár is beszédet mondott.

**Pataky Péter:  
Nem szabad félni!**



Pataky Péter beszédében kiemelte: az új szervezet egyszerre tömöríti a legtöbb közsférában, közszolgáltatásban és a legtöbb versenyszférában dolgozó tagot. A csaknem 250

ezer aktív tag és mintegy 100 ezer nyugdíjas korú támogató egyértelműen a legerősebbé teszi a Magyar Szakszervezeti Szövetséget az egész civil világban – szögezte le. Az MSZSZ azt üzeni a munkavállalóknak, hogy nem szabad félni, mert nélkülük nem lenne teljesítmény, profit, nélkülük „sehol nem lenne ez az ország” – mondta. Aláhúzta: legyen egyértelmű minden dolgozó-nak, hogy nincs egyedül, „mi ott állunk mögötte. Ha kell, ügyvédekkel, ha kell, tömeggel, ha kell, a média segítségével, vagy csak egy közösség bátorításával” – fűzte hozzá. Az elnök a munkaadóknak azt üzentte, hogy

kemény, de korrekt tárgyalópartnerük lesznek, akik nem fogadják el az elvtelen, és „az emberek sorsát rontó kompromisszumokat”. Pataky Péter leszögezte: bár ők lettek a legerősebb szervezet, ezzel soha nem fognak visszaélni. Elvárják, hogy minden fórumon hallgassák meg a véleményüket.

**Székely Tamás:  
Egyéves átmeneti időszak**



Amennyiben a szakszervezetek most nem léptek volna közösen, erőt mutatva, akkor egy év múlva talán már múlt időben kellene beszélni a független magyar szakszervezeti szövetségről – mondta beszédében Székely Tamás. Kiemelte: a szakszervezeteket egyetlen kormány sem szereti, „egymással szemben állunk”, de ez még nem ok az ellenségeskedésre. Kijelentette, az a baj, hogy a kormány azt sem szeretné, hogy a munkavállalóknak eszközei legyenek elégedetlenségük kifejezésére.

Az elnök beszédében „egyéves átmeneti időszokról” is szólt, amely alatt kiderül, hogyan töltik fel tartalommal a most kijelölt kereteket. Leszögezte: új egységet kell teremteni a közsféra és a versenyszféra érdekképviseletében, és újra kell teremteni az ágazatok közötti szolidaritást. Hozzáfűzte: az MSZSZ európai bérekért, európai munkakörülményekért, európai érdekképviseletért harcol, mert ezek az elmúlt években veszélybe kerültek.

**Varga László:  
Nem szolgáljuk a politikát!**



A SZEFF elnöke arról beszélt, hogy a megváltozott helyzet változtatásra ösztönözte a szakszervezeteket is, s arra, hogy erősítsék a szolidaritást. Varga László kijelentette, a szellemi és anyagi erőforrásokat egyesítve, az önálló szervezetek, így a SZEFF értékeit is megőrizve, egyéves, hatékony szervezeti modellel kell válaszolni arra a helyzetre, ami 2013-ra kialakult – mondta Varga hangsúlyozva, hogy az új szervezet nem irányul senki ellen, nyitott minden szakszervezet és szövetség előtt. „Merünk nemzetiek és európaiak lenni egyszerre, mert a két érték csak egymást feltételezve erősíthető. Nem kívánunk kiszolgálói lenni egyetlen politikai szándéknak sem” – emelte ki a SZEFF elnöke.

**Czomba Sándor:  
A kormány partner lesz**



A kormány partnere lesz a konzultációban az újonnan létrejött Magyar Szakszervezeti Szövetségnek, és együttműködik vele annak az elérésében is, hogy Magyarországon minél többen dolgozzanak, és találják meg boldogulásukat – mondta Czomba Sándor, a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) foglalkoztatáspolitikai államtitkára. Az államtitkár hangsúlyozta: mind a munkavállalói, mind a munkaadói érdekképviseletekkel sok közös feladata van a kormánynak. Kifejtette: a világ nagyon sokat változott az utóbbi években nemcsak Magyarországon, ehhez pedig alkalmazkodni kell.



# Negyedmillióan együtt

Nem volt teljesen konfliktusmentes a folyamat, hosszas egyezkedés után ma mégis megalakul három érdekvédelmi konföderáció egyesülésével a Magyar Szakszervezeti Szövetség. Új hangvételt, hiteles működést és a szakszervezeti mozgalom totális megújítását tervezik, s egy év múlva értékeli, sikerült-e.



Hét hónappal a bejelentés után, három szakszervezeti konföderáció egyesüléseként ma ünnepélyesen megalakul az ország legtöbb szakszervezeti tagját tömörítő érdekvédelmi szervezet, a Magyar Szakszervezeti Szövetség. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ), a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) és a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF) negyedmillió munkavállalót tömörít az új közös szervezetbe. A mozgalom életében történelminek számít a változás, ám kérdés, tudnak-e élni a konföderációs vezetők a „pillanat” adta lehetőséggel. Hogy sikerül-e

mindazt megvalósítani, amiért belevágtak az egyesülésbe, akár már egy év múlva kiderülhet. Legalábbis ennyi idő elteltével áttekinthető az eredményeket, vagy kudarcokat – ígéri a ma egyesülő szervezetek vezetői.

A májusban kezdődött folyamat azonban nem volt teljesen zökkenőmentes, mindhárom szervezetnél voltak időszakok, amikor úgy tűnt, visszalépnek, mert olyan problémába ütköztek, ami akkor megoldhatatlannak látszott. Aztán mégis továbbléptek. Vagyoni, szervezet-felépítési és személyi kérdések is fékezték az előkészítést, amelyet végül csak mindhárom szervezet kompromisszumkészége árán lehetett továbbgördíteni.

Az egyik kritikus pillanat az volt, amikor a SZEF időt kért, mert az elnökségének tagjai úgy érezték, túlságosan felpörögtek az események.

Az autonómok viszont több garanciát is kértek arra, hogy a nagy egyesülés nemcsak valamelyik szervezet megerősítéséről szól, hanem azonos jogokat garantál mindhárom szervezet számára. Így csaknem az utolsó pillanatban, alig néhány nappal ezelőtt döntöttek el, nem visszafelé, hanem előre menekülnek, hogy megvalósuljon végre az, aminek már sok évvel ezelőtt meg kellett volna történnie: egyesítik az erőket.

# Az autonómok tökéletes megújulást várnak

Szakszervezet-történelmi eseménynek számít a három konföderáció, az Autonóm Szakszervezetek Szövetségének (ASZSZ), a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének (MSZOSZ) és a Szakszervezetek Együttműködési Fórumának (SZEF) egyesülése. A megállapodást az ASZSZ részéről Székely Tamás elnök jegyzi.



**– Aláírták az egyesülési szerződést. Erről álmodott?**

– Ez nem álom kérdése, az idő és a helyzet követelménye, hogy ma megalakítsuk az ország legnépesebb, éppen ezért a legerősebb, tetterre kész érdekvédelmi szervezetét. Az ASZSZ, az MSZOSZ és a SZEF együtt több, mint 250 ezer tagot egyesít, s bárhogya is próbálják mások bagatellizálni a tény, ennyi emberrel bizony mi leszünk a legnagyobb szervezet.

**– Elégedettek az autonómok?**

– Nagyon korai lenne még elégedettségéről beszélni, hiszen még csak most írtuk alá az egyesülési megállapodást, vagyis teljesen az elején vagyunk a folyamatnak. Annak ellenére, hogy május elseje óta szinte minden nap a fúzió előkészítésén dolgozunk, naponta előke-reül egy újabb megoldandó, vagy éppen elsőre megoldhatatlannak tűnő feladat, amivel meg kell birkóznunk. Megbirkóznunk.

**– Az a szervezet formálódik, amit évekkel ezelőtt elképzelt?**

– Remélem igen. Másokkal együtt bízom benne, hogy az első, átmenetinek számító év után, nem kell átszabni teljesen a kabátot, legfeljebb csak itt, ott bevenni, máshol meg éppen esetleg kiengedni belőle. Ez persze nem csak rajtunk, autonómokon múlik, hanem a másik két konföderációt alkotó tagszervezeteken is, no meg persze azon, hogy milyen szakmai háttérrel fogunk tudni kiépíteni.

**– Harcos hangvételre készülnek?**

– Szakmai együttműködésre készülünk a döntéshozókkal is, de úgy gondolom, ha nem megy másként, akkor harcosan fogjuk elmondani a véleményünket. Egyébként lendületes, fiatalos, friss hangvételű, eredményes munkára készülünk. Szervezetenként hat tagot delegáltunk az elnökségbe, sok közöttük a fiatal. Ezzel máris teljesül az átlagéletkor-csökkentés, és ezt az autonómok különösen fontosnak tartják. Ugyanis szentül hiszem, hogy minden szempontból meg kell újulni, s ezt muszáj fiatalítással kezdeni, mert ha ez az alapvállalásunk nem teljesül már az elején, akkor sok egyéb témában is hiteltelenebbek leszünk.

**– Elsőként szorgalmazta az egyesülést, mégis az autonómok bólintottak rá utoljára a visszavonhatatlan csatlakozásra.**

– Semmi nem visszavonhatatlan, de természetesen nem arra készülünk, hogy az aláírás után bármikor is visszalépünk. Ugyanakkor nem titok, hogy az Autonóm Szakszervezetek Szövetségének voltak aggályai és feltételei is menet közben – mint a másik két szervezetnek is –, de a finisre elsimultak a dolgok. Legalábbis úgy tűnik. Mi minden esetre sokféle szükséges kompromisszumot meghoztunk, feleslegeseket viszont nem vállaltunk be. Tény az is, hogy be kellett építenünk bizonyos „fékeket” az egyesülési folyamatba, hogy védjük a kisebb szervezeteket. Most mindhárom konföderáció egyenrangú félként, bizakodva lép fúzióra.

*Egy ünnep  
önmagában is  
különleges...*

EMLÉKEZETESSÉ  
AZONBAN EGY  
NEM MINDENNAPI  
AJÁNDÉK TEHETII

Stílusos és egyedi ajándékok magyar  
kézműves manufaktúrák polcairól.

www.hunpark.hu





**Üzenet a kormányoknak**  
 „Európai bérekért, európai munkakörülményekért, európai érdekképviseletért harcolunk, mert ezek az elmúlt években veszélybe kerültek.” „Mi vagyunk a legerősebbek, de ezzel soha nem fogunk visszaélni.”  
 (Székely Tamás)

**Üzenet a kormánytól**  
 „A munkaadóknak és a munkavállalóknak közös az érdekeik, céljuk, hogy a magyar gazdaság szereplői minél sikeressebbek legyenek, és sok embernek legyen tisztességes munkabért biztosító munkahelye. A kormány partner lesz a konzultációban.”  
 (Czomba Sándor)

**Üzenet Európából**  
 „... a ti egységetek a ti erőtok, és a ti erőtok növeli az egész szakszervezeti mozgalom erejét”. (Bernadette Ségol, az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) főtárgyalója az ETUC 85 nemzeti konföderációja és 10 ágazati szervezete nevében.)

## Az üzenetek napja

A Magyar Szakszervezeti Szövetség alapítókongresszusa az üzenetek jegyében – is – telt. Csokorba szedtünk néhány elhangzott, határozott, markáns kijelentést.

### Üzenet a munkavállalóknak

„Legyen egyértelmű minden dolgozónak, hogy nincs egyedül, mi ott állunk mögötte. Ha kell, ügyvédekkel, ha kell, tömeggel, ha kell, a média segítségével, vagy csak egy közösség bátorításával.”  
 (Pataky Péter)

### Üzenet a munkaadóknak

„Kemény, de korrekt tárgyalópartnerek leszünk, akik nem fogadják el az elvtelen, és az emberek sorsát rontó kompromisszumokat.”  
 (Pataky Péter)

### Üzenet a tagságnak

„Merünk nemzetiek és európaiak lenni egyszerre, mert a két érték csak egymást feltételezve erősíthető. Nem kívánunk kiszolgálói lenni egyetlen politikai szándéknak sem”  
 (Varga László)





ÖSSZEÁLLT AZ ELNÖKSÉG IS

# A VDSZ-ből hárman bekerültek

Tizennyolc tagú elnökség segíti majd az új szakszervezeti tömörülés, a Magyar Szakszervezeti Szövetség munkáját. Ahány jelölt, annyiféle motiváció. Egyben azonban megegyeznek: erős, hiteles szervezeti munkára készülnek. Ebben az autonóm jelöltek is egyetértenek.

**KISS BÉLA:**  
Tegyük le az alapokat!



Az MSZOSZ ügyvivőjeként az integráció előkészítése során azon voltam – és ez nem változott –, hogy azokat a lehetőségeket keressük a szövetségekkel, amelyek közösek, mert ez visz előre – mondta Kiss Béla. Szeretném – mondta –, ha olyan szervezeti struktúrát és érdekérvényesítési rendszert tudnának megalkotni az előttük álló egy évben, amely képes a mai magyar, porban heverő társadalmi párbeszédet kimozdítani. Az a cél, hogy a tagok, az alapszervezetek és az ágazatok érdekei megfelelő súllyal szerepeljenek a programban, s hogy mindenki lássa, ezért érdemes egyesülni. Az új szervezet elnökségében azon dolgozik, hogy egy év múlva, a következő „igazi” elnökségnek nyugodt lelkiismerettel adják át a stafétát. Határozott célja, hogy társaival együtt lerakják egy új, egységes magyar szakszervezeti mozgalom alapjait – szögezte le, hozzátéve, hogy a megoldások híveként idegesíti, ha nincsenek elvárva a szálak. Az új szövetség a jövőben valós ágazati pillérek fog nyugodni, ennek a rendszerét kell kidolgozni, lemodellezni, az erősségi és gyengeségi pontokat összevetni, a közös kitérési pontokat megkeresni – sorolja a tennivalókat. Ez talán mozdít az ágazati integráción is – teszi hozzá. Kiss Béla számára fontos a bizalom, amely a jó és kiszámítható működésnek, együttműködésnek az alapja.

**MARGITTAI PÉTER:**  
Most a finomhangolás következik



Az integrációs folyamat első szakasza sikeresen lezárult – véli Margittai Péter, az Oltóanyag-termelő és Gyógyszergyártó Dolgozók Vegyész Szakszervezete titkára. Úgy véli, nagy eredmény, hogy a május elsejei egyesülési bejelentés óta eltelt rövid idő alatt eljutott a három szervezet a megegyezésig. Most a finomhangolás következik. Margittai is – mint a fúziópártiak mindannyian – úgy véli, az erők egyesítése erősíti a szakszervezeti mozgalmat, bővíti a lehetőségeit és csökkenti a meglévő ellentéteket. A megújulás érdekében dolgozó Magyar Szakszervezeti Szövetség elnökségében sem lehet más cél, mint az autonóm szellemiség képviselése – szögezi le. Tervei között szerepel, hogy fórumot biztosítson a döntéshozók nyilatkozataira. Úgy véli ugyanis, ahhoz, hogy a szakszervezetek meg tudják védeni tagjaik érdekeit, a politikán keresztül vezet az út. A politika az egyetlen módja annak, hogy a közvéleményben tudatosodjék a szakszervezeti mozgalom és a demokrácia összefüggése. Amennyiben sikerül a kapcsolatokat javítani az általa elképzelt módon, akkor az információs munka is kiegyensúlyozottabbá válhat. Margittai Péter elmondta: a majdani elnökségben ő elsősorban a versenyszférában dolgozók érdekeit képviseli, és igyekszik az eddigieknél sokkal több eredményt elérni számukra.

**VARGA GYULA:**  
Le kell porolni a fogalmakat!



Varga Gyula, a Gázipari Szakszervezeti Szövetség szakági elnöke, a TIGÁZ Gázszakmai Szakszervezet elnöke azzal a szilárd meggyőződéssel és a kezdetektől töretlen hittel vállalta az igazgatóságba szóló jelölést, hogy ezt a fúziót véghez kell vinni. Komolyan hiszi ugyanis, hogy ez segíthet a legtöbbet a szakszervezeti mozgalomnak. Túl sok a széthúzás ebben az országban és a szakszervezetben is – mondta. Varga úgy véli, le kell tisztítani a fogalmakat, le kell porolni a szakszervezetről azokat a negatívumokat, amelyek nehezítik a sikeres munkát.

A legfontosabb maga a fúzió – szögezi le Varga, aki úgy véli, az új konföderáció létrehozása csak az első lépés, a tényleges egyesülés akkor valósul meg, ha a régiók megszűnnek. Ez az elnökség három szervezet delegáltjaiból áll össze. Mindenki hozza magával a saját csapatának kultúráját. Meg kell ismerni és el kell fogadni egymás gondolatait, s létre kell hozni egy közöset – sorolta a legfontosabb tennivalókat.

GLOBÁLIS PÁRBESZÉD FÓRUM

# Nemzetközi együttműködési megállapodás



Nemzetközi együttműködési megállapodás született a vegyipari ágazatot érintő Globális Szociális Párbeszéd Fórumon, Genfben.

A tanácskozáson, amelynek szervezője az ENSZ Munkaügyi Szervezete (ILO), a VDSZ is képviseltette magát. Az eseményen az ENSZ tagállamainak kormányzati, vegyipari szakszervezetei és a munkáltatók küldöttei vettek részt, a megállapodást is ők fogadták el. A szakszervezeti oldal az IndustriALL Global Union koordinálásával állt össze.

I dén Genfben hívta össze a vegyipar területén az elmúlt három évben rendezéssé vált Globális Szociális Párbeszéd Fórumot az ENSZ Munkaügyi Szervezete (ILO). A háromnapos, oldallaléssel kiegészített plenáris értekezlet eredményeként az ILO felügyelete alatt megszületett egy konszenzusos megállapodás a kormányok, a szakszervezetek és a vegyipari munkáltatói szövetségek között. Ennek több fontos üzenete is van. Európában, különösen az Unió tagországaiban a szociális párbeszéd alapérték, és az Unió gondoskodik is ezek európai szintű betartásáról. Az együttműködés egyik kiemelkedően fontos bizottsága a vegyipari. Más régiókban nincs ilyen, az európaihoz hasonló megállapodás, ezért ez a mostani kiemelkedően fontos lehet a többi ország számára is. Különösen azokban az országokban, ahol eddig hallani sem akartak az

érdekegyeztetésről. Azzal, hogy az ILO szervezeti összetételében egyértelművé vált a szereplők – kormányok, szakszervezetek, munkáltatók – helye, a szakszervezetek stratégiai megerősítést értek el.

Az viszont tény, hogy az ILO négy fő pontból álló direktíváját az egyes országok kormányzatának ratifikálnia kell. Ebből az következik, hogy lehetnek olyan államok, amelyek bár jelen voltak a tárgyalásokon, mégsem fogják a végleges változatot jóváhagyni.

Az IndustriALL Global Union tagszervezeteinek képviselői úgy látják, hogy a közös dekrétum elősegíti a vegyiparban foglalkoztatott munkavállalók biztonságát, és a munkáltatók is partnerek voltak a megállapodás létrehozásában. A kormányzati képviselők a vita során bebizonyították: annak ellenére, hogy az egyes nemzetek kormányai nem mindig a foly-

tonosságot képviselik, a 2011-ben elkezdett párbeszéd során mindenki egyetértett abban, hogy a vegyiparban belül fejleszteni kell a szociális párbeszédet. A szakszervezetek álláspontja megerősödött, a továbbiakban a kormányok felelőssége, hogy a nemzeti szintű megvalósításban mekkora részt vállalnak.

A tanácskozást és a megállapodást a munkáltatók és a szakszervezetek küldöttei is úgy értékelték, hogy az ILO Szociális Párbeszéd Fóruma sikeres és eredményes volt. Az a megállapodás, amelyet az ILO égisze alatt a kormányok képviselői mellett a munkáltatók, illetve a szakszervezetek is aláírtak, előre viheti a vegyiparban és a gyógyszeriparban a szociális partnerséget. Ez különösen az atipikus munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik a gazdasági válságot követően még inkább kiszolgáltatott helyzetbe kerültek.

KÖZÖS NYILATKOZAT

## Fiatalok a szociális dolgozók mellett

Támogatják a szociális ágazatban dolgozók követeléseit a magyar szakszervezeti ifjúsági szövetségek. A hat szervezet szolidaritási nyilatkozatban hívja fel a figyelmet az áldozatkész munkavállalók méltatlan helyzetére. Az ágazattal a VDSZ Ifjúsági tagozata is szolidáris.

Közös nyilatkozatban szólítja fel a kormányzati döntéshozókat hat országos szakszervezeti szövetség ifjúsági szervezete, hogy az egészségügyben végrehajtott béremelést terjesszék ki a szociális ágazatban dolgozó munkavállalókra. Méltánytalannak és igazságtalannak tartják ugyanis, hogy az ágazatban hosszú évek óta nem volt béremelés, így a jelenlegi bérük átlagosan alig

éri el a nettó 78 000 forintot. A munkavállalók keresetének reálértéke folyamatosan csökken, illetve jelentős részüknek keresete még a létminimum szintet sem éri el – emlékeztet közleményben az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, az értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, a Munkástanácsok Országos Szövetsége Ifjúsági Tagozata, valamint a Liga Szakszervezetekhez tartozó Fiatalok Ligája és az

MSZOSZ-es Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség. Közleményük szerint az ágazatban zajló munkaerő-piaci folyamatokkal kapcsolatban fennáll a veszélye annak, hogy a szociális intézmények nem tudnak majd színvonalas szolgáltatást nyújtani az arra rászorulóknak.

A fiatal szakszervezetisek megállapítják, hogy a szociális ágazatban megalakult sztrájkbizottság követeléseit jogosnak és időszerűnek, s amennyiben a várt eredmény elmarad, és az érintett szakszervezet sztrájkot hirdetnek, az ifjú érdekvédők kérik a támogatásra, és szolidaritásra buzdítanak. A nyilatkozattal a VDSZ Ifjúsági tagozata is egyetért.



KÉRDEZZ-FELELEK!

# KIADVÁNY A MUNKAVÁLLALÓK JOGAIRÓL



A szakmai anyagot készítette:  
Dr. Schnider Marianna, jogász



## Mi a különbség a munkaviszony megszűnése és megszüntetése között?

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése közt a legfőbb különbség, hogy míg az előbbi automatikusan, a törvény erejénél fogva szűnik meg, a megszüntetés mindig valamely vagy mindkét fél elhatározásából fakad, valamelyikük egyoldalú jognyilatkozata vagy a két fél megállapodása eredményezi a munkaviszony felbontását.

## Hogyan szűnik meg a munkaviszony?

### A munkaviszony megszűnik

- ▶ a munkavállaló halálával,
- ▶ a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével (pl. felszámolási eljárás vagy végelszámolás esetén),
- ▶ a határozott idő lejártával,
- ▶ ha a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik,
- ▶ törvényben meghatározott más esetben (pl. a munkakör megosztásával létrejött munkaviszony, ha a munkavállalók száma egy főre csökken).

## Milyen juttatás jár a munkaviszony megszűnésekor?

Ha a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, vagy ha a munkaviszony azért bomlik fel, mert az átadás során a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik, a munkavállalót megilleti az összeg, amely neki a munkáltató felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentés idejére járna. Ezen kívül végkielégítés is jár.

## Hogyan szüntethető meg a munkaviszony?

### A munkaviszony megszüntethető

- közös megegyezéssel,
- felmondással
- azonnali hatályú felmondással.

Munkajogi kérdezz-felelek címmel 75 oldalas zsebkönyvet jelentetett meg az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége. Az alkalmazottként végzett munkával kapcsolatos tudnivalókat Dr. Schnider Marianna, a szervezet jogásza állította össze úgy, hogy a jogot nem ismerő dolgozók számára is hasznos, mert a nyelvezete egyszerű, érthető.

Az alábbiakban részleteket közlünk a kiadvány második, a Munkaviszony megszűnése és megszüntetése című fejezetéből.

## Hogyan mondhat fel a munkáltató?

Felmondani csak írásban lehet, s ezt a munkáltató köteles megindokolni. A felmondás indoka csak a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Az indoknak valósnak, világosnak és okszerűnek kell lennie.

## Mik a felmondási tilalmak?

**A felmondási tilalom a munkavállalót védi a munkáltatói felmondástól. A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt**

- ▶ a várandósság,
- ▶ a szülési szabadság,
- ▶ a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- ▶ a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- ▶ a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

## Gyesen vagyok, a munkáltatóm viszont felhívott, és közölte, hogy közös megegyezéssel meg kívánja szüntetni a munkaviszonyom. Ez jogszerű?

Igen, a felmondási tilalom ugyanis csak a munkáltatói felmondás ellen véd. Más módokon, például közös megegyezéssel vagy akár azonnali hatályú felmondással megszüntethető a munkaviszony. Természetesen a munkavállaló is felmondhat, vagy megszüntetheti a munkaviszonya, például a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt.

## Mit jelent a „védett kor”?

A munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a határozatlan idejű munkaviszonyt a munkáltató a munkavállaló magatartásával indokolt felmondással csak abban az esetben szüntetheti meg, ha a munkavállaló a kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondat-

lansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A védett korban levő munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő okból csak akkor szüntethető meg, ha a szerződés szerinti munkahelyén nincs az általa betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

## Felmondhatja-e a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt?

**A munkáltató felmondással megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt is**

- ▶ felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt,
- ▶ a munkavállaló képességére alapított okból,
- ▶ ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

## Mik a munkavállalói felmondás szabályai?

A határozatlan idejű munkaviszony felmondással bármikor, indokolás nélkül megszüntethető.

Fel lehet mondani a határozott idejű munkaviszonyt is, de csak akkor, ha a felmondásnak olyan oka van, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy a munkavállaló körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

## Milyen felmondási tilalom vonatkozik arra, aki táppénzen van?

**A betegszabadságon vagy táppénzen lévő munkavállalók nem állnak felmondási védelem alatt, a felmondás a keresőképesség alatt is közölhető. Annyi engedményt ad számukra a törvény, hogy ilyenkor a felmondási idő csak később,**

- ▶ a betegség miatti keresőképesség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

- ▶ a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképzetlenség,
- ▶ a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság lejártát követően kezdődhet el.

## Mennyi a felmondási idő?

**Ha a munkavállaló mond fel, a felmondási idő harminc nap. Ha a munkáltató mond fel, a harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött**

- ▶ három év után öt nappal,
- ▶ öt év után tizenöt nappal,
- ▶ nyolc év után húsz nappal,
- ▶ tíz év után huszonöt nappal,
- ▶ tizenöt év után harminc nappal,
- ▶ tizennyolc év után negyven nappal,
- ▶ húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

## Le kell-e dolgozni a felmondási időt?

Ha a munkáltató mond fel, köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni, ennek idejére távolléti díj jár. Ha a munkavállaló mond fel, a felmondási időt le kell dolgoznia.

## Mikor jár végkielégítés?

**A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya**

- ▶ munkáltatói felmondással,
- ▶ a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt, vagy
- ▶ a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében jogviszonyváltás miatt szűnik meg.

## Minden esetben jár végkielégítés?

**Az új munka törvénykönyve hatályba lépése óta már nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha**

- ▶ a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- ▶ a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő kérése.

## Mennyi végkielégítés jár?

**A végkielégítés mértéke**

- ▶ legalább három év (a munkáltatónál fennálló munkaviszony) esetén egyhavi,
- ▶ legalább öt év esetén kéthavi,
- ▶ legalább tíz év esetén háromhavi,
- ▶ legalább tizenöt év esetén négyhavi,

- ▶ legalább húsz év esetén öthavi,
- ▶ legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege. A nyugdíj előtt álló munkavállaló egy-háromhavi távolléti díj összegű többlet-végkielégítésre is jogosult.

## Megszüntethető a munkaviszony azonnali hatállyal is?

Igen, azonnali hatályú felmondással mind a munkáltató, mind a munkavállaló élhet, feltéve, hogy a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Azonnali hatályú felmondással megszüntethető a munkaviszony a próbaidő alatt is. Ezen kívül a munkáltató megszüntetheti azonnali hatállyal a határozott idejű munkaviszonyt is, ilyenkor a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

## Mi a teendő a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén?

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni, és a munkáltatóval elszámolni.

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkáltató köteles a munkavállaló részére kifizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint kiadni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat (például „TB-kiskönyv”, adóigazolás, szolgálati idő igazolása, munkanélküli igazolólap). A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.

## Mit lehet tenni, ha a munkaviszonyt a munkáltató jogellenesen szünteti meg?

A munkavállaló a felmondással, azonnali hatályú felmondással szemben a közléstől számított harminc napon belül munkaügyi bírósághoz fordulhat. Ha a munkavállaló a közös megegyezést vagy a munkaviszonyt

megszüntető egyoldalú jognyilatkozatát támadja meg (tévedésre, jogellenes fenyegetésre vagy kényszerítésre hivatkozással), a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

Ha a bíróság megállapítja, hogy jogellenes volt a munkaviszony megszüntetése, a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt, az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés azonban nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Ha a munkavállaló nem kapott végkielégítést, arra is jogosult.

## Mikor állítható helyre a munkaviszony?

**A bíróság a munkavállaló kérelmére csak akkor állítja helyre a munkaviszonyt, ha**

- ▶ a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményeibe,
- ▶ felmondási tilomba ütközött,
- ▶ a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát

▶ a felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése nélkül szüntették meg,

▶ a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt (az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott vagy a gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkavállalói képviselője),

- ▶ a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

## Mi történik, ha a munkavállaló mond fel jogellenesen?

Ha a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató követelheti az ezt meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.



TERÍTÉKEN A GYÓGYSZERIPAR

## Ahány ország, annyiféle a probléma

Az egészség védelme minden szervezet feladata. Akár ez is lehetett volna a mottója az IndustriALL Global Union novemberi gyógyszeripari konferenciájának, amelyet ezúttal Tokióban tartottak. A nemzetközi tanácskozáson olyan példaértékű információk is elhangzottak, mint a Németországban működő SANOFI-nál: az elbocsátott munkavállalókat egy évig még állásban tartja a cég, de nem kell bejárniuk, így van esély új szakmát tanulni, vagy állást keresni.

Japán kezdeményezésre nemzetközi gyógyszeripari érdekvédelmi hálózat alakult, s első alkalommal 2004-ben tartottak konferenciát az ötletgazda szervezet hazájában, Japánban. Idén novemberben már az IndustriAll Global Union – globális szakszervezeti szövetség, 50 millió taggal – égisze alatt tartották a tanácskozást. A hálózathoz a VDSZ is csatlakozott. A konferencián számos irigylésre méltó külföldi gyakorlattal ismertették meg egymást a küldöttek. Ilyen például a japán egészségügyi és szociális rendszer, amelyről Koleki Hasegawa az egészségügyi minisztérium nevében beszélt: a dolgozók a befizetések alapján a szolgáltatásokat és a gyógyszereket is ingyen kapják. A nyugdíjasok 13 százalékos járulékot fizetve jutnak ehhez a szolgáltatáshoz.



### A franciák is leépítenek



A gazdasági válság a franciákat sem kímélte, ott is jelentős leépítések zajlanak, s ez a gyógyszergyártásra is kihat – mondta Jan-Francois Renucci az FCE-CFDT küldötte. A francia szociális háló átalakításával a gyógyszeripar is átrendeződik. A franciák egyre szkeptikusabbak, mert a vállalatok további létszámcsökkentésben érdekeltek, s ezt nehezen tudják kezelni. Ennek ellenére – vagy éppen ezért – a szociális párbeszéd a szakszervezet és a vállalatok között rendezett és jól szabályozott. Mértéktelen elbocsátásokat nem engednek a szakszervezetek, az a cél, hogy kijelöljék a még elfogadható határokat.

### A németek szekere legalább még gurul

Németországban a gazdasági válságból a dolgozók a szakszervezeteknek köszönhetően viszonylag jól jöttek ki, hosszabb távú megállapodások születtek. Ezeknek köszönhetően a gyógyszeriparban nem jellemző a kiszervezés és a kölcsönzött munkaerő, de a gyártás kitépítése veszélyt jelent a német munkavállalók számára is – mondta beszédében Beate Bockelt, az IG-BCE, Sanofi ÚT elnöke. A Sanofi egy Global-projektet indított, a teljes kutatást átalakította, és különböző területeit felosztotta az egyes országok között.

### Dráma a Fülöp-szigeteken

A Fülöp-szigeteken sem barátai a szakszervezeteknek a munkáltatók. Még a másol humán értékeket képviselő Johnson & Johnsonnál is megfélemlítik és terrorizálják a szakszervezet tisztviselőit – mondta küldöttünk, Ronaldo Marcelo. A tanácskozáson a szigetért ért tájfun pusztításáról is elhangzott egy rövid, drámai gyorsjelentés.

### Japánban sem olyan biztató

A kormány képviselője egy korábbi felszólalásában a valóságosnál rózsaszínűbbre festette a helyzetet, hiszen a kedvező juttatások

mellett elfelejtette megemlíteni, hogy 2014 januártól a kormány 8 százalékkal növeli az adóterheket, hogy szinten tudja tartani a szociális juttatásokat – hívta fel a figyelmet Tomohiro Saito, a japán UA Zenzen képviselője. A japán szakszervezetek egy gyógyszeripari programot dolgoztak ki, amelynek az a lényege, hogy a vállalatoknak minden folyamat kidolgozásába be kell vonni az érdekvédelmet.

### A gyógyszergyártás nyomás alatt

A gazdasági válság talán a gyógyszeripart érintette a legkevésbé – szögezte le felszólalásában Brian Kohler, az IndustriALL Global Union képviselője. Az államok viszont szeretik ezt az iparágat nyomás alatt tartani, ami erősíti a korrupciót, s ez veszélyezteti némileg a tiszta piacon alapuló gazdasági tevékenységet. Ennek ellenére az ágazat stabilan jövedelmezőképes. A világ valamennyi polgárának az egészséghez való jogán keresztül sok lehetőség van az iparágban belül, s biztosítani kell, hogy akinek szüksége van a gyógyszerre, az kapja is meg – tette hozzá Kohler.

A Gyógyszeripari Konferencia azzal zárult, hogy 2014-ben folytatni kell a most felvetett problémák mentén a konzultációt, és az IndustriALL Global Union feladata a koordinálás.

IndustriALL: HOGYAN TOVÁBB?

## Még tart a gazdasági válság

A 2008-2010 közötti időszak gazdasági válsága nem zárult még le, az európai tendenciák azt mutatják, hogy a gyógyszeripar és a repülőgépipar kivételével, minden ágazatban csökkent a termelés – hangzott el az IndustriALL Europe novemberi ülésén.

A gazdasági válságot a kormányzatok megszorító intézkedésekkel igyekeztek korrigálni, ám az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) szerint ezek az intézkedések aláássák az európai szociális modellt – ismertette beszédében Bernadette Ségol az ETUC főtitkára az IndustriALL Brüsszelben tartott ülésén. Az ETUC-nál úgy vélik, nem az a megoldás, hogy az államadóságokat elengedjék, vagy olyan intézkedések szülessenek, amelyek beláthatatlan következményekkel járnak: sérülnek a kollektív megállapodások, s a kormányok a szociális ellátásokon spórolnak. Az eddigi megszorítási politika a munkavállalókat sújtotta – hangzott el az ülésen. Az ETUC elfogadhatatlannak tartja az Unió gazdasági és pénzügyi bizottságának törekvését, miszerint a kollektív megállapodásokat az ágazatok hatásköréből kivegyék, s leszállítsák a vállalati szintre. Ez ugyanis gyengíti az ágazatokat, s ez elviselhetetlen feszültséget, valamint jelentős különbségeket teremthet, ráadásul a bérekre is kedvezőtlen hatással van. Így viszont romlik az Európai Unió belüli ágazatok versenyképessége – érvelnek a gazdasági és pénzügyi bizottság tagjai.

A folyamatok vizsgálata során figyelembe kell venni a demokrácia fejlődését is – szögezték le a konferencia résztvevői. Elhangzott: az ETUC-nál azt tapasztalják, hogy ma nincs különbség a konkurencia és a versenyképesség között. A foglalkoztatás rugalmasabbá tétele, s a bérek csökkentése nem vezet jóra – szögezték le a tanácskozás résztvevői.

Az ETUC elképzelését a Szociális szerződés fogalmazza meg, ezt minden kormánynak eljuttatta a szövetség. A főtitkára minden kormányfővel tárgyalt annak érdekében, hogy meggyőzze a



miniszterelnököket: szociális Európára van szükség. Féltő, hogy a kormányok „szociális jelzőszámai” nehéz helyzetet teremtenek, s nem érződik a szegénység növekedésével arányos kormányzati jobbító szándék – hangzott el a tanácskozáson.

### Sérthetetlen

Az európai szakszervezeti mozgalom teljesen egységesen úgy véli, hogy a szociális területek nem sérülhetnek. Egyetértenek az ETUC beruházási tervével, miszerint az államoknak a GDP 2 százalékát mindenhol egységesen a beruházásokra kellene fordítaniuk, s az államadóságot ezzel párhuzamosan a gazdagok adóinak emelésével lehet csökkenteni.

Az ETUC-nak jelentős szerepe lehet az Európai Parlamenti választásokon, mert a szakszervezeti konföderációkon keresztül egyforma üzenetet vihetnek az országoknak.

A vitában szinte mindenki amellel érvelt, hogy a munkanélküliséget, és ezen belül a fiatal pályakezdeők problémáját közösen kell kezelni. Sokan említették a gazdasági szereplők magatartását, és az egyes országokban a munkaidő, valamint a minimálbér szabályozásának szerepét.

Bernadette Ségol szerint az európai szerződésben az ETUC megfogalmazta az európai szintű minimálbér szükségességét, amely az átlagfizetések 60 százalékát tenné ki. Igaz, a szervezetben belül ebben a kérdésben nincs egyetértés, vannak tagszervezetek, amelyek támogatják, de sokan ellenzik.

Az ETUC a belga szakszervezetekkel közös megmozdulást szervez a javaslatok mellett, az Unió döntéshozói előtt. A szakszervezeti szövetség számítása szerint a működési területén mintegy ezermilliárd euró jövedelem után nem fizetnek adót. A hiányzó adók behajtásából származó összeg fedezetet nyújthatna a beruházási tervek finanszírozására. Ha ragaszkodunk az ETUC célkitűzéseikhez, erősödhet a gazdasági szolidaritás – összegezték a konferencia résztvevői.

### A VDSZ üzenete

Székely Tamás a VDSZ elnöke elmondta, hogy az ETUC kezdeményezése fontos és reméli, hogy az Unió bizottságai figyelembe is fogják venni. Óvatosan kell fogalmazni azonban a megszorítás kérdésében, mert Magyarországon a jelenlegi kormány a bankokon és a multinacionális cégeken keresztül, unortodox módon növeli az állami bevételeket. Ennek következtében a magyar munkavállalók terhei tovább nőttek – ismertette az elnök. Az új magyar munka törvénykönyve minden eddiginél megengedőbb a munkaadók javára, és ennek következtében folyamatosan romlik a munkavállalók helyzete. A bankok, valamint a multinacionális vállalatok elleni hangulat – unióellenességgel tetézve – a populista, szélsőjobb politikai irányzatokat erősítheti. Ennek figyelembe vételével kell a pontos álláspontot kialakítani – figyelmeztette a nemzetközi tanácskozás küldötteit a VDSZ elnöke.



ÚJABB ATROCITÁS A HANKOOK TIRE MAGYARORSZÁGNÁL

## Megfélemlítették a tisztségviselőt

Ismét a nyilvánossághoz fordult a VDSZ a Hankook Tire Magyarország rácalmási telepén tapasztaltak miatt. A cégvezetés hatósági módszerekre emlékeztető, fenyegető légkörben lefolytatott eljárással hallgatott ki két tisztségviselőt. A szakszervezet tiltakozik az eljárás ellen.

„**M**egfélemlítik, hatósági módszerekkel kihallgatják a szakszervezeti tisztségviselőket a Hankook Tire Magyarország dunaujvárosi gyárában. A történetekre azonnali, nyilvános magyarázatot követel a cég vezetésétől a vegyipari szakszervezet. A VDSZ-nek ugyanis tudomására jutott, hogy a Hankooknál dolgozó két választott szakszervezeti tisztségviselőt 2013. november 27-én a munkáltató három megbízottja egyenként behívta, s szabályos hatósági kihallgatásnak vetette alá őket. Egyebek között egy olyan kollégájuk magánéletéről is faggatták a tisztségviselőket, aki már nem dolgozik a cégnél. A kihallgatást jegyzőkönyvben is rögzítették, ez is a VDSZ vezetésének a birtokában van. A szakszervezetet felháborítja az eset, különösen azért, mert nem ez az első alkalom, hogy a cégvezetés szereptévesztésbe keveredve zaklatja, különféle eszközökkel üldözi a szakszervezeti tisztségviselőket csupán azért, mert képtelen elfogadni a tény: ebben az országban tör-

vény biztosítja a szakszervezetek működését, s az érdekvédelemhez való jogot tüzzel, vassal, megfélemlítéssel sem lehet elvenni a dolgozóktól.

A VDSZ továbbra is küzd a humán jogok érvényesítéséért a gyár területén és a jövőben is nyilvánosságra hozza a Hankooknál zajló szakszervezet-ellenes megnyilvánulásokat.”

### Álságos

Nem sokkal a számos helyen megjelent VDSZ-közlemény után a cég a helyi lapot örömmel értesítette egy fantasztikus eseményről: az együttműködés javítása érdekében megállapodást kötött az üzemi tanács a cég vezetésével. Ez a pr-fogásnak is beillő információ már csak azért is sántít, mert az üzemi tanács a vállalatvezetés része világszerte, ahol csak út. működik. Vagyis, nem érdekvédelmi feladatokat lát el. Így aztán erre az együttműködésre felesleges annyira büszkének lenni a Hankooknál, ez ugyanis



nem különösebb érdem a munkaadó részéről. A dolgozók érdekképviselőt több, mint 100 éve a szakszervezetek látják el, ezért álságos az újságban megjelent mosolygós arcokkal illusztrált információt sikerként találni. Főként úgy, hogy az új dolgozókat azzal az instrukcióval veszik fel, hogy ne lépjenek be a szakszervezetbe, a régi dolgozókat pedig megfélemlítik, ha tagjai a helyi érdekvédelmi szervezetnek, a tisztségviselőket pedig csaknem tüzzel, vassal üldözik, minden eszközzel megfenyegetik. A cégnél működő szakszervezet vezetői kíváncsian várják, hogy ebben a mosolygós összehorolásban mikor írják alá a Hankooknál a kollektív szerződést, ami érdemben javítja a dolgozók anyagi helyzetét. És arra is várnak a szakszervezeti vezetők, hogy megtudják, mikor kapják meg a dolgozók a 13. havi bérüket.

TÜNTETÉS A HONSA TISZTSÉGVISELŐIÉRT

## Kirúgták őket, mert szakszervezetisek

Közös szakszervezeti demonstrációt szervez a most alakult Magyar Szakszervezeti Szövetség a pécsi Honsa Kft. előtt, mert kirúgták a szakszervezeti tisztségviselőket, akik a cégvezetés felszólítása ellenére sem oszlatták fel a szakszervezetet.

**M**egdöböntő és a jövőre nézve veszélyes a pécsi Honsa Kft.-nél történt eset: kirúgták a szakszervezeti vezetőket azért, mert a cégnél szeptemberben megalakult érdekvédelem a menedzsment felszólítására nem oszlatta fel magát. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ) és a történeteket olyan erőfitogtatásnak és a dolgozók megfélemlítésének tartja, amelyhez a korábban éppen az ilyen lehetőségek megteremtése miatt sokat kritizált új munka törvénykönyve adja a jogi alapot – írta közleményében korábban az ASZSZ. A német tulajdonos a saját hazájában ilyet

egyetlen érdekvédelmi tisztségviselővel sem mert volna tenni, mert ott erre sem jogi, sem erkölcsi lehetősége nincs. Az ASZSZ szolidaritási összefogásra szólított fel minden magyar érdekvédelmi szervezetet, hogy ez a vérlázító eset többé hazánkban se fordulhasson elő. Az ASZSZ úgy tudja, a pécsi hír a cég anyavállalatánál működő német szakszervezeti vezetőket is felháborította, s értetlenül álltak a történetek előtt. A pécsi példa is bizonyítja, az új Mt. minden gátlástalanságra feljogosítja a munkaadókat, akiket csak a tisztességük, szociális érzékenységük és a szakszervezetekkel való partnerségi igényük akadályoz meg, hogy a

Honsa vezetőihez hasonlóan cselekedjenek. Szerencsére egyelőre azokból a munkaadókból van több, akik nem élnek vissza a törvényi lehetőségekkel – szögezi le Székely Tamás, az autonóm konföderáció elnöke. Az ASZSZ szolidáris a Honsa Kft.-től kirúgott dolgozókkal, s azokkal is, akiknek ilyen fenyegetettségben kell dolgozniuk.

Az ASZSZ és más szakszervezetek példájára az új konföderáció, a napokban alakult Magyar Szakszervezeti Szövetség is akcióba kezdett: tüntetést szervez a cég telephelye elé. Az MSZSZ alakuló kongresszusán Pataky Péter elnök, Székely Tamás alelnök és Varga László alelnök felkérte a térségben működő szakszervezeteket, hogy csatlakozzanak a demonstrációhoz. Az új konföderáció vezetői ugyanis elfogadhatatlannak tartják a cégvezetés viselkedését, s elejét akarják venni több hasonló esetnek.

EZÉRT DOLGOZUNK JÖVŐRE

## Minimálbér, kompromisszummal

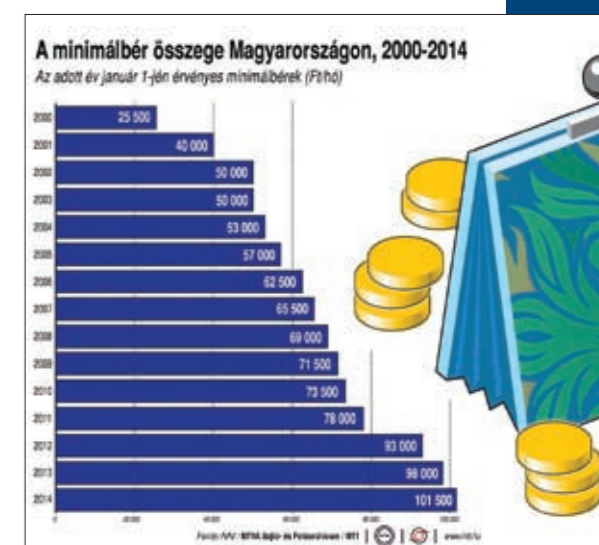
Megszületett a döntés: jövőre 101 ezer 500 forint lesz a minimálbér és 118 ezer forint a szakmunkás bérminimum. A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF) 3,5 százalékos béremelési javaslatról is megállapodtak a kormány, a munkaadók és a munkavállalók képviselői.

**K**ompromisszumos megállapodás született a jövő évi minimálbérrel és a szakmunkások garantált bérminimumáról. Az egyezség szerint a legkisebb bérért dolgozók 3500 forinttal keresnek majd többet, a szakképzettséget igénylő munkakörökben alkalmazottak garantált fizetése ennél kicsivel többel, négyezer forinttal lesz több.

A megállapodás erősen kompromisszumosra sikeredett, hiszen a legkisebb bérek összege végül kétezer forinttal kevesebb lett, mint amit a szakszervezetek mindenképpen el akartak érni. Az érdekvédelem mindenképpen 5 százalék fölötti emelést akart kialakítani, a munkavállalói oldal szóvivője viszont közölte, hogy számukra csak a 4 százalék alatti béremelés fogadható el. A szakszervezetek hiába érveltek azzal, hogy a létminimum 90 ezer forint körül

lesz jövőre, és szükségesnek látták, hogy a nettó minimálbért ehhez közelítsék. Idén a létminimum a minimálbér 73 százaléka, ezt 75 százalékra emelték volna. Szerintük 2,4 százalékos infláció várható, amely mellett 2 százalékkal nőhet a termelékenység. Ez utóbbit reálbér-emelkedésként akarták volna látni. A munkaadói oldal azonban ennél kisebb növelést javasolt, így alakult ki a 101 500 forintos kompromisszum.

Czomba Sándor foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár az egyezség megkötése után úgy nyilatkozott: a megállapodás a minimálbérnél 3,6, a garantált bérminimum esetében pedig 3,5 százalékos emelést jelent 2014-ben az idei évhez képest. Értékelése szerint a megállapodás megszületése kellő konstruktivitást mutat a munkaadói és a munkavállalói oldal részéről is. „Olyan kompromisszum szü-



letett, amely a reálkeresetek növekedésével, a munkahelyek megőrzésével, illetve a foglalkoztatás bővülésével segíthet abban, hogy a magyar gazdaság jövőre is jó mutatókat produkálhasson” – fogalmazott az államtitkár, majd emlékeztetett: a megállapodásról várhatóan a következő kormányülések valamelyikén dönt majd a kormány.

ÍGY VÁLTOZHAT A CAFETERIA 2014-TŐL

## Megszűnik a visszaváltható utalvány

Jövőre nem lehetne többé készpénzre váltható utalványt adni béren kívüli juttatásként. Támogathatja viszont a munkáltató a lakáshitel-törlesztést, és érdemes lesz több pénzt küldeni az önkéntes pénztárakba is. Az emelkedő minimálbér mellett a béren kívüli juttatások keretösszegei is változnak. A Cafeteria Trend hírlevél összegyűjtötte miként alakulnak a cafeteria elemek keretösszegei a 101.500 forintos minimálbér mellett.

**A** új adócsomag érinti a cafeteriait is, bár nem lesznek alapvető változások a béren kívüli juttatásokban, mégis érdemes figyelni a kedvezményeket és a szigorításokat is – hívja fel a figyelmet a cafeteriatrend.hu. Az egyik fontos változás, hogy megszűnik a visszaváltható utalvány. Vagyis az, aki egy adott célra - iskolakezdésre, ruházatra, kulturális belépőre stb. - szóló utalványt kap a munkáltatójától, akkor ezt csak erre a célra használhatja fel, s megszűnik a pénzzé váltható változat. Igaz, ez eddig sem volt általános gyakorlat minden cégnél, de a kisebb vállalatoknál népszerű megoldás volt. Adómentes lesz viszont a lakáshitel-törlesztés támogatása, ezért ez is megjelenhet a cafeteriaiban, s a biztosítások terén is bővült a lehetőség.

### Újdonságok számokban

Iskolakezdési támogatás	30 450 forint, évente, gyerekenként
Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás	50 750 forint, havonta
Egészségpénztárba, önszegélyező pénztárba utalt hozzájárulás együtt	30 450 forint, havonta
Foglalkoztatói nyugdíjszolgáltatás	50 750 forint, havonta

### Változatlan

Erzsébet-utalvány	8 000 forint, havonta
Munkahelyi étkeztetés	12 500 forint, havonta
SZÉP Kártya szálláshely	225 000 forint, havonta
SZÉP Kártya vendéglátás	150 000 forint, havonta
SZÉP Kártya szabadidő	75 000 forint, havonta
Helyi bérlet	a bérlet értékéig
Kulturális belépő	50 000 forint, évente

(A Cafeteria Trend összeállítása)