

Több mint 40  
utasbiztosítási ajánlat  
egy helyen.  
Mi összehasonlítjuk, Ön választ.

www.clb.hu



KÖSSÖN  
BIZTOSÍTÁST  
OKOSAN!

Kedvező utasbiztosítások  
2 perc alatt,  
akár az utazás napján is!



Vegyipari

Alapítva: 1906-ban LX. évfolyam 2017. JÚNIUS-JÚLIUS

# DOLGOZÓ

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZÁMÁRA

**DUPLA SZÁM**

## Nőkonferencia



Nagy sikerű konferenciát rendezett május 30-án a VDSZ nőtagozata az iparban dolgozó nők helyzetéről, problémáiról, s azok lehetséges megoldásairól. A gondolatébresztő előadások és panelbeszélgetések egy kampány első fejezetét jelentik: a nőtagozat célja, hogy a téma végre megfelelő publicitást kapjon a médiában. A rendezvényen bemutatták azokat a kampányvideókat, amelyekben szervezetünk jól ismert arcai hívják fel a figyelmet az iparban dolgozó nők nehéz helyzetére.

*Összeállításunk a 6-8. oldalon*

17007

9 770230 293008

792 Ft

Szeptember 2-án szeretettel várunk mindenkit a jubileumi, X. VDSZ Sport- és Egészségnapra! Részletek, hasznos információk.



15. oldal

Milyen speciális veszélyeknek vannak kitéve a fiatal munkavállalók – és mit tehetünk a védelmükben?

16-17. oldal

2-3. Elnöki jegyzet,  
Villáminterjú:  
Kovács László országos titkár

4-5. Hírek

6-8. Címlapsztori:  
Nőkonferencia

9. Beszámoló  
a küldöttgyűlésről

10. Oktatás nélkül nincs  
szakszervezet!

11. Beszámoló az IndustriAll  
Kommunikátorok Fórumáról

12. Gyógyszeripari körkép

13. Minisztériumi állásfoglalás

14. 90 éves az Alkaloida

15. Jubileumi Sport-  
és Egészségnap

16-17. Munkavédelem, Lapszemle

18-19. Mozaik

20. Nyaralás

21. Munkavédelem

22-23. Nyaralás

24-25. A vegyipar jövője

26-27. Magyarország helyzete  
a világban

28-29. Sport

30. Biztosítási kisokos

31. Tudnivalók a diákmunkáról

Vegyipari  
**DOLGOZÓ**  
MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE

Fizessen elő a Vegyipari Dolgozóra!

Havi előfizetési díj: 396 Ft

Éves előfizetési díj: 4752 Ft

Az előfizetési díj tartalmazza a postaköltséget.

A lap előfizethető:

VDSZ, 1068 Budapest, Benczúr u. 45.

Bankszámlaszám:

OTP Bank 11706016-20105626

További információ:

Telefon: +36-20-2867789

Témaöletle, javaslata, észrevétele van?

Keresse bizalommal főszerkesztőnket a

sajtóiroda@vdszsajto.hu email-címen!

# A VDSZ épül, erősödik és megkerülhetetlen

**Májusban tartotta idei küldöttértekezletét a VDSZ, ahol a törvényi kötelezettségek mellett értékeltük az elmúlt egy év eseményeit és a következő időszak kihívásait.**

Az előző küldöttértekezlet óta eltelt időszak eseményei részletesen olvashatóak a Vegyipari Dolgozó számaiban illetve a VDSZ honlapján. Egy-egy ilyen fórum lehetőséget biztosít mindenki számára, hogy lássa, min dolgozunk, melyek a szövetség főbb kihívásai és milyen feladatok előtt állunk.

Az idei év első félévének tapasztalata, hogy a bérharc erősödik. Részben a kvalifikált munkaerő hiányának, részben a szakmai minimálbér 161 ezer forintot meghaladó mértékének következményei miatt. Annak ellenére, hogy a minimálbér 15%-kal, a szakmai bérminimum 25%-kal emelkedett, az átlag így is 10% alatt van. Ebből a kormányzati statisztikából is kitűnik, hogy ugyan azt hallottuk éjjel és nappal, hogy 40%-os béremelések lesznek, átlagban a negyedét sem érték el országos szinten a bérfejlesztések.

A VDSZ működési területén is átlagban 9,9% százalékos körül állunk, de ez elsősorban a helyi szervezeteink nyomásgyakorlásának köszönhető. Az is jól érzékelhető, hogy további emelésekre van szükség, mert ha így haladunk, rövid időn belül nem lesz, aki itthon dolgozzon. A minap jelent meg egy felmérés, mely szerint még legalább egymillió ember gondolkozik a külföldi munkavállaláson. Ez akkora veszélyt jelent, hogy a következményei ma még belátha-

*„Ha így haladunk, rövid időn belül nem lesz, aki itthon dolgozzon. A minap jelent meg egy felmérés, mely szerint még legalább egymillió ember gondolkozik a külföldi munkavállaláson. Ez akkora veszélyt jelent, hogy a következményei ma még beláthatatlanok. Mi viszont épp ezért továbbra is küzdünk a bérek emeléséért és az érdemi szakképzési rendszer kialakításáért.”*

atlanok. Mi viszont épp ezért továbbra is küzdünk a bérek emeléséért és az érdemi szakképzési rendszer kialakításáért.

A VDSZ-nek folytatnia kell a szervezeti megerősödést. Eddigi tapasztalatainkat fel-

használva tovább dolgozunk a tagszervezésen: kampányokkal, helyi akciókkal, nem csupán az új cégeknél, hanem a meglévő vállalkozások területén is.

A küldöttértekezlet négy sarkalatos pontot jelölt meg számunkra: a bérkérdést, a munkavédelmet és a biztonságos munkahelyeket, a szakképzést, illetve a nyugdíjazást. Természetesen mindezeket csak akkor tudjuk érdemben képviselni, ha mindenki támogatását élvezzük.

Lejárt az az idő, amikor a bértárgyaláson néhány kolléga megállapodik a cég vezetésével. Támogatásáról kell biztosítani a szakszervezeti tagságnak az eredmények

érdekében munkát végzőket! Véget értek azok az idők, amikor a gyárkapuból kilépve visszakibálunk, hogy „tárgyalatok és képviseljétek az érdekeinket!” Mi tárgyalunk és képviseljük a munkavállalók érdekeit, de támogatás nélkül aligha lesz érdemi eredmény. Erről szolt és erről szolt a jelenlegi munkánk!



Székely Tamás  
VDSZ-elnök

VILLÁMINTERJÚ

## Hitelesség, szakmaiság, interaktivitás

Kovács László aktív résztvevője volt az IndustriAll Kommunikátorok Fóruma elnevezésű rendezvényének – a VDSZ országos titkárát a budapesti workshop tapasztalatairól kérdeztük. A szakember azt mondja: az alapproblémák Európa-szerte azonosak, ugyanakkor az északi és nyugati országok sokkal profibban és régebb óta kommunikálnak jól, mint, mondjuk, Bulgária vagy Magyarország. „Sokat tanulhatunk egymástól: épp erre volt jó ez a két napos eszmecsere” – magyarázza.

Az országos titkár szerint jól kivehetők a kommunikációs fronton jelenleg zajló globális változások: „A digitalizáció térnyerése, valamint az elektronikus tartalomfogyasztási szokások megváltozása megkérdőjelezhetetlen, így a szakszervezeti kommunikációnak is ezekhez kell alkalmazkodnia. A tagság is okostelefonokat, táblagépeket és közösségi oldalakat használ – nem csak felhasználói, de kommunikációs szinten is haladunk kell a korrall.”

S hogy az elhangzottak, illetve a fórum résztvevőinek tapasztalatai szerint mi az, amit emiatt meg kell tanulnunk? „Fontos lecke, hogy ezek az új technológiák a régi módokkal párhuzamosan élnek, tehát print formátumú újságok és kiadványok is kellenek a Facebook, Viber és Instagram mellé. Így, együtt tudjuk a lehető legszélesebb spektrumot átfogni, keressük és megtartva a tagjaink érdeklődését.”

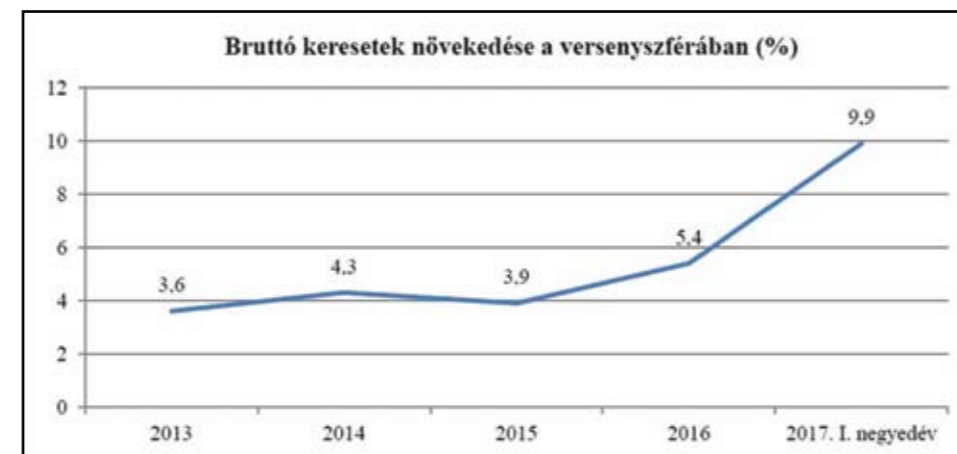
Kovács László azt mondja: a leghasznosabb az volt, hogy a rendezvényen számos konkrét gyakorlati példából okulhattak. „Az egyes résztvevő szakszervezetek beszámoltak arról, náluk mi vált be és mi kevésbé. Utóbbira példa, ami végül zsákutca lett: a Snapchat nevű csevegőprogram és több esetben a Twitter nevű mikroblog-közösségi oldal is, míg a legtöbb országban a Facebook-oldalak és csoportok akár vállalati szinten is remekül működnek. A harminc év alattiak körében elterjeszhető gyakorlatnak bizonyult a Vi-

ber-csoportos üzenetküldés és az Instagram nevű, fényképes tartalomra építő közösségi oldal is. Tekintettel azonban arra, hogy sok cégnél az étkezőkben, folyosókon a mai napig a nyomtatott újság a >>kapos<<, ezt a vonalat sem szabad hanyagolni.”

Az országos titkár szerint a fő tanulság, hogy teret kell hódítani minden modern fórumfelületen, email-listákon és közösségi oldalakon egyaránt, nem feledve, hogy ezek segítőeszközök a tájékoztatási munkánkban, de sohasem helyettesíthetik az élőszavas, személyes elbeszélgetéseket, kiscsoportos kommunikációs formákat. „A hangsúly a hitelességen, a szakmaiságon és az interaktivitáson van” – mondja a szakember.



Kovács László,  
VDSZ országos titkár



VEGYIPARI DOLGOZÓ

Kiadja a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

FELELŐS KIADÓ: Székely Tamás • SZERKESZTI: a szerkesztőbizottság

ISSN-0230-2934 • 1068 Budapest, Benczúr utca 45. • 1406 Budapest, Pf. 29

Telefon: 4612-400 • Fax: 4612-499 • E-mail: mail@vdsz.hu • www.vdsz.hu

MEGJELENIK: 10 000 példányban.



# Felháborító ítélet azbesztügyben

A bíróság szerint nincs felelőssége a magyar államnak a Heves megyei eternitüzem környezetszennyező, emberek halálát okozó működésében. Az állam ellen pert indít, azóta elhunyt mezoteliómas betegek hozzátartozói egyelőre nemhisz, hogy számíthatnak kártérítésre, de akadt, akit a 200 ezer forintos perköltség megtérítésére köteleztek. Noha az

eljárás során „bizonyossággal határos valószínűséggel” sikerült megállapítani, hogy a mindössze 38 esztendősen elhunyt György Zsoltot betegségét a gyárból kikerülő kék azbeszt okozta, a bíróság szerint a követeléseket nem az állammal, hanem a 2005-ben felszámolás alá kerülő jogutóddal szemben kellett volna érvényesíteni.

Csakhogy a mezotelióma alattomos betegség: akár 20-30 évig is lappanghat, így Zsoltot csupán 2013-ban diagnosztizálták. A felperekek jelezték: fellebbeznek, s ha kell, meg sem állnak a strasbourgi emberi jogi bíróságig. Egy olaszországi precedens értékű perben 2012-ben 200 millió eurós kártérítésre ítélték az Eternit nevű, azbesztet gyártó multicéget.

## Kritizál a világhírű író



„A CEU-ügy egy összeesküvés. Egy összeesküvés és kész – fogalmazott Mario Vargas Llosa a Közép-Európa Egyetem budapesti konferenciáján. – A CEU nem csak jó szakembereket, hanem jó és kritikus állampolgárokat is akar nevelni. Ez pedig az autokráciának, amilyen a magyar kormány is, nem tetszik. Ezért hozták létre ezt az összeesküvést. De nagyon meg vol-

tak lepve, hiszen ez nem egy titkos akció volt, ahogy szeretnék volna. Reakció is volt rá, de még mekkora. Nem csupán Európából, hanem az egész világból” A Nobel-díjas perui író szerint ennek az ügynek a kapcsán értették meg sokfelé a világban, mi zajlik jelenleg Magyarországon.

## Szabad a sztrájk!

Nem lehet elvitatni a dolgozók sztrájkhoz való alapvető jogát – emeli ki a Független Szakszervezetek Európai Szövetsége (CESI) elnökségének állásfoglalása a július 17-re tervezett köztisztviselői sztrájk apropóján elhangzott kormányzati nyilatkozatokkal kapcsolatban. A szervezet azt írja: „aggodalommal figyeljük” a legújabb magyar fejleményeket, hiszen egy kormányzati tisztviselő

sohasem fenyegethet hátrányos következmények kilátásba helyezésével alapjogait gyakorló állampolgárokat. Amint az közismert: Lázár János Miniszterelnökséget vezető miniszter és Csepregy Nándor parlamenti államtitkár, miniszterhelyettes is sztrájkellenes kijelentéseket tett. Ez a CESI szerint ellentétes az EU Alapjogi Chartájában és a magyar Alaptörvényben is rögzített alapjogokkal.



A VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség Titkári Tanács májusi ülésén elbúcsúztattuk a nyugdíjba vonuló Horváth Lászlót, az EGIS Vegyész Szakszervezet titkárát. Köszönjük az évtizedes érdekvédelmi munkáját, a mindig bölcs megszólalásait. Lacinak egészségben, örömeiben gazdag, hosszú életet kívánunk!

## ILO: hátrányban a nők

A nők mindössze 49 százaléka dolgozik vagy keres munkát világszerte, míg a férfiaknál 27 százalékponttal magasabb ez az arány – derül ki a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) legfrissebb jelentéséből. Az ILO szerint aggasztó, hogy az utóbbi 20 évben globálisan mintegy 3 százalékponttal csökkent a férfiak és a nők munkaerőpiaci részvétele, és ez várhatóan így marad jövőre is. A jelentés kiemeli: a nők nehezebben találnak munkát, esetükben 6,2 százalékos a globális munkanélküliségi ráta; a férfiaknál ugyanez 5,5 százalékos. A tanulmány szerint a nők gyakrabban végeznek fizetetlen munkát, a háztartási és otthoni ápolási teendők inkább rájuk maradnak, a munkahelyeken pedig többször túlóráznak a férfiaknál. Arányuk az oktatásban, az egészségügyi és szociális területeken a legnagyobb, ezt követi a nagykereskedelem és a kiskereskedelem.

## Újra Dura-díj!

Az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés és a Dura Stúdió Kft. meghirdeti a Dura László diplomamunka pályázat 2017-et. A pályázatra a 2017. január 1-től 2017. december 31-ig terjedő időszakban megvédett diplomamunkák, szakdolgozatok nyújthatók be. A jelentkezés határideje: 2018. január 5.

További részletek: [www.eszt.hu](http://www.eszt.hu)



## Rengeteg a munkaügyi jogsértés

Az idei év első negyedében 3853 munkáltatónál végeztek munkavédelmi ellenőrzést, 5524 munkáltatónál pedig munkaügyi vizsgálatot; 76,9 százaléknál (ez 2963 céget jelent) állapítottak meg különféle munkavédelmi szabálytalanságot, illetve 60 százaléknál (ez 3314 céget jelent) munkaügyi jogsértést – írja a feketelista.hu. Megdöb-

entő, de a dolgozók több mint 30 százalékát foglalkoztatják súlyosan szabálytalan munkakörülmények között, nem véletlen, hogy már az idei első negyedévben 35 halálos baleset történt. Munkaügyi esetekben az ellenőrzött 22 887 munkavállaló 59 százalékánál állapítottak meg jogsértést. Ennek 10,7 százaléka feketefoglalkoztatás.



## Sztrájk Izmirben

Május 24. óta sztrájkol a Form Koruyucu Ambalaj papíripari cég 43 munkavállalója a törökországi Izmirben. A demonstrációk utáni munkabeszüntetéshez az alacsony bérek és egyéb juttatások, illetve a túlórapénz hiánya miatt kialakult tart-

hatatlan helyzet vezetett: a munkáltató ajánlata és a nehéz munkát végző munkavállalók bérigénye köszönőviszonyban sincs egymással. Az érintettek eltökéltek: folytatják a sztrájkot, amíg annak nincs látható eredménye.

### RÖVIDEN

Több ezer fős tüntetést szerveznek a szakszervezetek egy budapesti Tesco elé július elején a megrekedt bértárgyalások miatt. A megmozdulásra buszokkal vidéki dolgozók is érkeznek majd. A szakszervezetek minimum bruttó 200 ezer forintos fizetéseket szeretnének a jelenlegi 161 ezer forint helyett.

Peter Kössler, az Audi Hungária Zrt. igazgatóságának elnöke bejelentette: napokon belül kezdenek elektromotorokat gyártani a cég új, 80 ezer négyzetméter alapterületű csarnokában. A munkát 700 robot segíti. Emellett bővült a vállalat szerszámgyára és a felsőoktatási rendszere is. Az Audi 10 milliárd forintos beruházással ezer szakembert képzett ki az elektromotorok gyártásához.

Theresa May brit miniszterelnök azt ígérte az Európai Unió vezetőinek, hogy a Brexit előtt érkezett mintegy hárommillió EU-polgár maradhat az országban akkor is, amikor az ország – előreláthatólag 2019 márciusában – kilép a szövetségből. May ajánlata szerint az, aki öt éve az országban van, ugyanolyan egészségügyi ellátásra, nyugdíjra, oktatási és egyéb jóléti támogatásokra lesz jogosult, mint a britek.

Sóskúton lerakták az építőipari segédanyagokat gyártó és forgalmazó Mapei Kft. 2,4 milliárd forintból bővítendő gyárának és raktárának alapkövét. A gyártókapacitás az új gyártósorral 55 ezer tonnáról 110 ezer tonnára nő, s bővül egy 800 tonnás, betonadalékszer-gyártást segítő keverőgéppel. A raktárkapacitás a duplájára, 15 ezer négyzetméterre nő. Korszerűsítik és kibővítik az üzem szociális helyiségeit: negyvenszemélyes étkezőt, konditermet, öltözőket, bicikli- és motorkerékpártárolót alakítanak ki.

Karriermodellt indít a GE, a Magyar Jégkorong Szövetség és a Kanadai-Magyar Hokiklub. Az együttműködés célja, hogy a háromszoros magyar bajnok, nemzetközi EWHL-ben (Elite Women's Hockey League) játszó válogatott női jégkorongozók a sportág európai élvonalába kerülhessenek, miközben már sportolói pályafutásuk alatt építhetik további pályafutásukat.

# Légy jelen!

Május 30-án nagy sikerű konferenciát rendezett a VDSZ Nőtagozata az iparban dolgozó nők helyzetéről. Tóth Éva, a tagozat elnöke egy fontos kampány első állomásaként tekint a rendezvényre, és arra buzdít: merjünk változni és változtatni!



„A VDSZ a legnagyobb ipari szakszervezeti szövetség. Mivel egyre több nő dolgozik az iparban, így mind inkább felszínre kerülnek az ő napi problémáik. Ez volt a mozgatórugója a szervezkedésnek, hiszen úgy gondoltuk: mindenképpen beszélni kell erről szélesebb körben, tudatosítani az emberekben, hogy nem csak íróasztal mellett dogoznak hölgyek, hanem műszakban, kemény fizikai munkát végezve is.

Beszélgéseinket tettek követték: elkészültünk a kis kampányvideók és megszerveztünk egy konferenciát. Ez volt a debütálásom háziasszonyaként. A felkért előadók nevét és témáit látva biztos voltam abban, hogy változatos, izgalmas konferencia elé nézünk – így is lett!

Adamik Mária, az ELTE szociálpolitikai tanszékének tanárának elképesztően vicces előadásából megtudtuk, hogy a feminizmus csak annyit jelent, hogy mi, nők is emberek vagyunk, a gender kifejezés pedig (amitől annyira félnek politikusaink) „társadalmi nemet” – se többet, se kevesebbet. Nincs értelme annak a kifejezésnek, hogy „nőkérdés”, hiszen mi, nők a társadalom felét alkotjuk, annak részei vagyunk. Adamik szerint mindenképpen beszélnünk kell a vidéken élő nők helyzetéről, hiszen ott még inkább kiszolgáltatott helyzetben vannak a családanyák. Amit soha nem fogok elfelejteni az előadásából: egészen más megvilágításban látom már Kőműves Kelemen és felesége történetét. Adamik ugyanis elmagyarázta: a

férfiak és a hatalom viszonya, a férfiak rossz döntései vezetnek a tragédiához, amelyet bármikor meg lehetne akadályozni, ha a kőművesek nem mondanának az irreális elvárásokra.

Dr. Marik Ágnes pszichiáter, tréner és coach a láthatatlan munkáról, a nemi szerepek változásáról, a társadalmi változások hatásáról tartott előadást. Érdekes volt számomra, hogy a két előadó teljesen más oldalról közelítette meg a témát, azonban mindkét előadás végén ugyanaz volt a konklúzió: hogy mi magunk is nagyon sokat tehetünk azért, hogy a saját életünket miként formázzuk, hogy a változás bennünk kezdődik. „Te mit tudsz tenni magadért? Dolgozz magadon! Teremts egyensúlyt a saját életedben! Légy jelen!” Ez utóbbi mondat időközben kampányunk mottójává is vált.

Virág Andrea, a Republikon Intézet kutatója nagyon fontos számokkal, adatokkal bombázta a konferencia résztvevőit, amelyek megerősítettek bennünket abban, hogy mindenképpen kell foglalkozni a felvetett problémákkal, hiszen a dolgozó nők 20%-a iparban dolgozik.

Köszönöm a videókon szereplő kolléganőknek, hogy vállalták a panelbeszélgetést, a konferenciának azon részét, amely a problémáink gyakorlati oldaláról szólt, illetve arról, hogyan éljük meg ezeket a mindennapokban. Szó esett a gyerekneveléstől és a szépségápolástól kezdve az elégtelen vécszünetek okozta veseproblémáig számos olyan té-

méről, amelyről nemigen hallhatunk-olvashatunk a médiában. A konferencián újságírók és egyetemisták is részt vettek – bízunk abban, hogy az ő segítségükkel mind több lapban esik majd szó az iparban dolgozó nők helyzetéről!

A második panel izgalmat, sokszínűségét az adta, hogy teljesen más világból érkezett hölgyekkel folyt a beszélgetés: Kováts Eszter, a Friedrich-Ebert-Stiftung alapítvány projektvezetője, illetve Ferenczi Andrea, a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség elnöke sok-sok éve tevékeny a női egyenjogúságért. Még ha nem is értett egyet mindenki mindenben, mindvégig konstruktív párbeszéd folyt a felek között, ráadásul a közönség is aktív résztvevője volt a paneleknek. Szó esett a társadalom nőikkel szembeni elvárásairól, a nemzetközi példákra és a női szolidaritásról is.

Úgy éreztem, ez a konferencia jó és ígéretes kezdete volt egy rettentően fontos kampánynak. Mindenképpen folytatjuk, hiszen rengeteg probléma van, amit nem akarunk a szőnyeg alá seperni. Fontosnak tartom, hogy segítsünk a nőknek, egymásnak! Megérdemeljük ugyanazokat az esélyeket, mint férfi társaink!

Köszönet mindenkinek, aki a konferencia szervezésében, lebonyolításában, a videó készítésében részt vett. A kisfilmek elérhető a VDSZ honlapján és Facebook-oldalán – osszuk meg őket, hogy minél többekhez eljusson a kampány!”

Tóth Éva, a Nőtagozat elnöke



# Kampány a nőkért

**A VDSZ működési területén számos munkakörben állnak helyt nők, akik nem csak a munkahelyeken, hanem a családban is keményen dolgoznak. Erről szól a VDSZ női kampánya.**

A videósorozatban szervezetünk jól ismert tagjai – Tóth Éva, Szabóné Lakatos Erzsébet, Czákó Erika, Farkas Erzsébet, Szászné Gudman Gabriella, Pánczelné Fehér Gabriella – beszélnek nyíltan azokról a problémákról, amelyek csak ritkán kerülnek felszínre, noha

mindenki számára fontos volna, hogy minél előbb megoldódjanak.

A videók arra buzdítanak: vizsgáljuk meg a dolgozó nők helyzetét, problémáit, járjuk körül a lehetőségeket, kiemelten foglalkozva az ipari munkavállalókat érintő problémák-

kal. A gyerekneveléstől a fizikai ártalmakig, a műszakos munkarend káros hatásaitól a nők vállalt nyomó láthatatlan munkáig számos területet érintenek a kis klipek – a Nőtagozat pedig további megmozdulásokat tervez a kampány égisze alatt.



Munkában a Nőtagozat: már a májusi küldöttértekezleten is a távlati tervekről beszélgettek a tagok



# Mutyimentes övezet

**Erős üzenettel zárta 38., május 24-én tartott küldöttértekezletét a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége.**



A VDSZ Elnökségének beszámolójában Székely Tamás elnök határozottan kiemelte: a 2016/2017-os év a bérharc és a szakmai tevékenység éve. Miközben helyesen emelkedik a minimálbér és lassan eléri a létminimumot, addig nekünk saját küzdelmek árán kell tisztességes béremeléseket kiharcolni.

A KSH 11%-os béremelési mutatója jól bizonyítja, hogy a propaganda által sugallt 40%-os béremelés nem igaz. Az ország 250 vállalatánál még nem fejeződtek be a bértárgyalások, de nagy a küzdelem. Az ágazatok eltérő mértékű és formájú megállapodások sorát tudják bemutatni. A jelentős szakemberhiány az elsődleges bérfelhajtóerő, ami további feszültségeket okoz a versenyszférában.

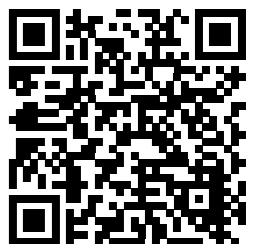
A VDSZ nem kötött elvtelen kompromisszumot, nem adta el magát. Amíg egyes szakszervezeti vezetők zárt ajtók mögött udvaroltak a kormánynak (s ezzel ráadásul nem értek el semmit), mi a munkahelyeken küzdöttünk. Nincs olyan politikai párt vagy mozgalom, amelyik „bérbe vehetné” a mi erőnket, de elvárjuk mindegyiktől, hogy képviselje a számunkra fontos ügyeket – mondta Székely Tamás.

Megerősítettük a kommunikációnkat: megújult a Vegyipari Dolgozó, amit immár pénzért is megvesznek a szakszervezetek kívüli olvasók. A megújított sajtókommunikáció révén rövidesen a sajtószereplésünk is sokasodni fog.

Sikeres konferenciákon hívjuk fel a figyelmet a VDSZ ügyeire – a gázosok rendezvényén még a minisztériumi szakértőt is szembesítettük a tévedéseivel. A küldöttgyűlést követően az iparban dolgozó nők ügyét tárgyaltuk – ez a lap e havi címlapsztorija.

A küldöttértekezlet megállapította, hogy erős és hatékony a belső demokrácia, a VDSZ elnöksége hozza a fontos napi döntéseket, stratégiai irányokat pedig a küldöttek választanak. Fel sem merül, hogy bármelyik testület döntését mindenféle mutyik és választás nélküli poszt-osztogatások írják felül.

A testület elfogadta a VDSZ 2016. évi pénzügyi beszámolóját és rövid távú stratégiáját. Ez utóbbi kiterjed a belső ágazati munkák megerősítésére és a szövetségen belüli szakmai feladatok végrehajtására. Ezen belül az Ipar 4.0 hatásainak kezelésére, a bérekre és a nyugdíj rugalmassá tételére. A küldöttértekezlet egyben racionális módosításokat hajtott végre a VDSZ Alapszabályában.



# Képzés nélkül nincs szakszervezet!

**Százhatvanhat. Ennyi tisztségviselő vett részt a VDSZ májusi képzési sorozatán Balatonszemesen – nélkülük nincsenek eredmények!**

„Tanulni, tanulni, tanulni” – akár ez az idézet is lehetne a 2017. évi képzési sorozatunk első félévének mottója. Valóban. Tanulás és információ nélkül nem lehet már szak szervezeti munkát végezni. Ezt minden szakmai alapon szerveződő szövetség tudja. Ezért fordítunk évtizedek óta jelentős anyagi forrásokat a VDSZ tisztségviselőinek és különböző érdekvédelmi munkát folytató kollégák képzésére. A balatonszemesi oktatási központunkat kifejezetten erre a célra alakítottuk ki.

Az idei első félévben első sorban a VDSZ munkatársai és külső szakértőink aktív közreműködésével lehetett a VDSZ szervezeti működéséről, a munkavállalókat érintő jogi környezetről, kommunikációról, a szakszervezeti szövetségünket és tagjainkat érintő kihívásokról beszélni, információt cserélni.

De idén sem feledkeztünk meg az üzemeltetők tagjaink aktuális felkészítéséről – és nem utolsósorban a munkavédelmi képviselők kötelező oktatásáról. E két utóbbi területen aktívan folytatjuk az oktatást, mert a tapasztalatok szerint hatalmas az információhiány.

Komoly képzésre van szükség a szakszervezeti tisztségviselők számára is. Egyre több helyen kerülnek be új bizalmi feladatokat vállalók, akiknek az alapképzése megkönnyíti a napi feladatok ellátását. Ennek érdekében Bill Barry amerikai szakértő magyar nyelvű



oktatási segédletével is könnyítjük a munkát valamennyi tisztségviselőnk számára.

Az is érzékelhető, hogy a 166 fő mellett jóval többen jöttek volna oktatásainkra, ám a munkahelyi vezetők – a törvényi kötelezettség ellenére – sok esetben nem engedélyezték a munkaidőkedvezmény igénybevételét. Ez nem tartható tovább! Sok idei résztvevő a saját pihenőnapját illetve szabadságát áldozta fel a képzésért. Hihetetlenül jó, erős

közösségek jönnek össze ilyenkor, teljesen mindegy, hogy valaki Borsodból vagy Zala megyéből érkezett, azonnal megtalálja a többiekkel a közös hangot.

De a roadshow-ról sem feledkeztünk meg: az év második felében a regionális és helyi képzések kerülnek előtérbe. Az első ilyen alkalom a CEVA-Phylaxia munkavállalóinak érdekeit képviselő kollégák számára tartandó speciális, kihelyezett képzés lesz, júliusban.



## Vendégül láttuk Európát

**Szervezetünk nagy büszkeségére június 19-én és 20-án Budapesten rendezték az IndustriAll Kommunikátorok Fóruma konferenciát, amelyen huszonegy ország szakszervezeti képviselői kaptak továbbképzést a kommunikáció és a toborzás, szervezés témakörében.**

Székely Tamás, a VDSZ elnöke a rendezvény nyitóbeszédében elmondta: a VDSZ a hazai szervezetek közül a 90-es évek elején elsőként csatlakozott a nemzetközi szövetséghez, ezért is különösen boldog, hogy mi adhattunk otthont a rendezvénynek. Magyarországon a kormányzat uralja a média 90 százalékát, emiatt az, hogy a mai magyar munkavállalók milyen problémákkal küzdenek, nem kerül a nyilvánosság elé. Különösen fontos tehát, hogy megtanuljunk okosan kommunikálni.

A legutóbbi ITUC-kutatásból jól látszik: Magyarország visszacsúszott az emberi jogok besorolásában a 3. osztályba Uruguayjal és Oroszországgal került egy kalap alá. Szűkült a szakszervezetek mozgásterét. A munka törvénykönyvének öt évvel ezelőtti változtatása durván korlátozta a munkavállalók és a szakszervezeti szervezkedés jogait, emiatt sok a munkaadóval szembeni konfliktus.

Létkérdés tehát, hogy milyen kommunikációt folytatnak a szakszervezetek, illetve, hogy milyen közös stratégiát tudunk kidolgozni, amelynek segítségével megerősíthetjük jelenlétünket a munkahelyeken. A fórum

résztvevőinek országaiban többségében azonos helyzet uralkodik: szinte mindenhol meggyengültek a szakszervezeti jogok, ezért tovább kell küzdenünk. Kovács László, a VDSZ országos titkára kiemelte: azért fontosak az effajta rendezvények, mert elengedhetetlen, hogy a szervezésben, az aktivisták motiválásában jól működő gyakorlatokat átvegyük egymástól. Az összlétszámot tekintve ugyanis Európa-szerte kedvezőtlen a tendencia. A legjobb módszereket viszont mindenki adaptálni tudja a saját országában.

Az első napon a médiafelületek használatáról esett szó – különös tekintettel a közösségi

médiára. Az előadások egyikén elhangzott: a Reuters médiafelmérése szerint az emberek 52 százaléka a közösségi médiából tájékozódik, így létfontosságú, hogy a szervezetek jelen legyenek ezeken a felületeken. Az emberek egyre kevesebbet olvasnak, a vizualitás átvette az uralmat – emiatt nagyon fontos, hogy erős képi és videós tartalmak készüljenek a szakszervezetek zászlaja alatt. A második napon csoportfoglalkozások keretében cseréltek tapasztalatot a résztvevők, megosztva egymással az országukban működő módszereket. Az előadásokat élő Facebook-közvetítésen követhették a szép számú érdeklődők.



# Gyógyszeripar – másképpen

**Bezárja gödöllői gyáregységét a TEVA – jelentette be nemrég a gyár vezetése a meglepő hírt. Mi lehet ennek az oka, mi történik a gyógyszeriparban világszerte? Ennek összefüggéseit kutatjuk.**



Az IndustriALL Global, a Nemzetközi Ipari Szakszervezeti Szövetség rendszeresen készít nemzetközi intézmények közreműködésével felméréseket az egyes ágazatok – így a gyógyszeripar – helyzetéről és kilátásairól. A szervezet legfrissebb felmérése jól mutatja a gyógyszeriparban érvényesülő dinamikát.

A világ gazdasági fejlődésének üteme a 2008. évi válság után lelassult. A világ államai közül számosan a központi költségvetéseiket átalakítva az egészségügyi ellátásokon faragtak leginkább. Ezzel szemben volt néhány kormány, amely a szociális ellátás területét ugyan átalakította, de az egészségügyre fordított támogatásokat közvetlenül nem csökkentette, vagy csak kis mértékben vágta vissza.

A válság ideje alatt számos ágazat nagyon jelentősen visszaesett: emlékezzünk csak az autó- vagy az építőiparra. A gyógyszeripar fejlődése szerencsére nem csökkentek: a gyógyszeripari termelés 2020-ra várhatóan eléri a 8,7 milliárd amerikai dollárt.

3 év, 5 terület. Ez jellemzi a gyógyszeripar fejlesztési irányát. 50%-ban a kardiológiai terület veszi át a vezető szerepet, ezt követi a diabétesz, az AIDS, a virológia és az öregkori egészségügy. A kutatás és fejlesztés (K+F) is ezeken a területeken erősödik. Nem véletlenül: az Európai Unióban a halálozások 37,5%-át a keringési problémák okozzák, ezt követik a daganatos (25,9%) és a légzőszervi megbetegedések (8%).

Ezzel párhuzamosan a világ népességének növekedésével az orvosok száma nem nőtt érdemben. Ma, ugyanúgy, mint 2014-ben 1,7 orvos jut 1000 főre, pedig a Földön 200 millióval többen élnek. Az alkalmazott technológiák és a gyógyszerek fejlesztése ellenére az átlagszám igen alacsony.

A gyógyszergyártás és piaci felhasználás terén az Amerikai Egyesült Államok vezető

a ranglistát. Ma már a második helyen Kína áll, megelőzve Japánt és Braziliát. Ezért az Amerikai Élelmiszer- és Gyógyszerfelügyeleti Hatóság engedélyei és vizsgálati minden gyógyszergyár számára elengedhetetlen piaci fontossággal bírnak. Az utóbbi évek során a multinacionális vállalatok áthelyezték stratégiai gyártóközpontjaik egy részét Ázsiába és Dél-Amerikába. A legnagyobb fejlődésen India és Brazília esett át, de jelentősen megnőtt a japán befektetések száma is, amiben első sorban a Takeda cég vezet.

Európában 723 448 főt foglalkoztatnak az iparágban, ebből 15 ezren a VDSZ működési területén tevékenykednek. A munkavállalók képzettsége igen magas, különösen a K+F területén dolgozók. A világ kutatásainak rangsorában a Roche, Novartis, Johnson & Johnson, Pfizer és a Sanofi követi egymást.

A 2008-2010 közötti gazdasági válság strukturális átrendeződéséből természetesen nem maradt ki a gyógyszeripar sem. Az utóbbi években megnőtt a kivásárlások, a felvásárlások és az egybeolvasások száma is. Az iparág változá-

## A GYÁRTÓK VILÁGPIACI SORRENDJE

1.	Pfizer
2.	Merck
3.	Johnson & Johnson
4.	La Roche
5.	Sanofi
6.	Novartis
7.	AbbVie
8.	AstraZeneca

sa, a kutatás-fejlesztésre fókuszálás szükségessége gyakran a befektetések koncentrációját is igényli.

A globális stratégiák mindig a vállalatok központjában születnek. A központi döntések előkészítésébe – jó esetben a munkavállalók képviselőit is bevonják (lásd keretes cikkünket). De ha a döntésekbe nem is – a következmények kezelésébe már igen. Ezt éljük meg a gödöllői esetben is. Mi mindig arra törekszünk, hogy az érintett dolgozók minél jobb feltételek mellett váljanak meg a vállalattól. Ennek egyik alapfeltétele az erős, szervezett munkavállalói érdekképviselet – amilyen a VDSZ.

## A Sanofi Network a világban

A francia székhelyű Sanofi 3 magyarországi telephelye mellett több, mint 100 országban van jelen. 2016 év végén mintegy 114 ezer főt foglalkoztatott világszerte. A magyar részvétellel működő európai üzemi tanácsa mellett a Sanofi világhálózatot is működtet, amelynek célja a munkavállalói érdekképviseletek közötti együttműködés és információcsere biztosítása. A hálózat három egységre osztott modellben működik. Az európai szintet az EÜT biztosítja, miközben az ázsiai és a latin-amerikai szint az egyes tagországok szakszervezeti képviselőiből állnak össze. A rendszer fő koordinálására az európai üzemi tanács munkavállalói oldalának vezetője kap megbízást. A hálózat működése óta a felvetett témák között szerepel a kollektív szerződések ügye, a munkavédelem és munkabiztonság, a termelékenység – valamint az utóbbi évek vezető témája, a digitalizáció. A Sanofinál a munkavállalók jogosultak egy személyt a legfelsőbb döntéshozatali szintre delegálni, így a képviselőknél közvetlen információjuk lesz a vállalat stratégiai döntéseiről. Ez tovább erősíti a jó szociális párbeszédet a munkavállalók és a menedzsment között.

# Garantált bérminimum – minisztériumi állásfoglalás

**A munkáltatók kifinomult technikáival (munkakörök átminősítése, rész-munkaidős foglalkoztatás, pótlékok alapbérbe építése) lépnek fel a 2017. január elsején jelentősen megemelt garantált bérminimum fizetésének elkerülése érdekében. Íme, az ezzel kapcsolatos minisztériumi állásfoglalás főbb rendelkezései.**

A garantált bérminimumra a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók jogosultak.

## Munkakör-átminősítés:

A minisztérium a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeként írja le a munkakört. A munkáltató köteles a munkavállalót munkaköri feladatairól a munkaköri leírás átadásával tájékoztatni. A munkaszerződés létrejötte és módosítása is kizárólag a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével lehetséges. A munkakör nevét, a tevékenység elemeit jogszabályok, ennek hiányában felek megállapodása határozza meg. Elvárás azonban, hogy a munkakör elnevezése kellően konkrét legyen és kitűnjön belőle, hogy a munkavállaló milyen tevékenység végzését vállalja. További elvárás, hogy a munkavállaló munkakörét a valóságnak megfelelően kötelesek megjelölni a felek a munkaszerződésben, és ez kötelező a munkaszerződés-módosítása esetén is.

Ha jogszabály határozza meg, hogy adott tevékenység ellátásához középfokú képesítés szükséges, és munkáltató a munkakör megjelölését a munkaszerződésben megváltoztatja, de a munkavállaló változatlanul a módosítás előtt ellátott tevékenységét végzi, az a jogszabály megkerülését jelenti.

Ha munkáltatói utasítás vagy belső szabályzat, illetve egyoldalúan kialakított gyakorlat írja elő, hogy adott tevékenységhez középfokú képesítés szükséges, és a munkáltató annak érdekében, hogy a garantált bérminimum fizetése helyett csak minimálbért legyen kénytelen fizetni, a munkakör megváltoztatására tesz ajánlatot a munkavállalónak, akkor a minimálbérrel szóló kormányrendeletet kerüli meg.

A fentiek alapján a munkakör átminősítése a hatályos jogi szabályozás megkerülé-

sét jelenti, és ellentétes a jóhiszeműség és tisztesség elvével, valamint joggal való visszaélést valósít meg. A hatályos szabályozás megkerülése esetére a munka törvénykönyvének a megállapodás érvénytelenségére vonatkozó rendelkezései alkalmazandók. Az érvénytelenség okát a felek akként hátrathatják el, hogy a munkakört a valóságnak megfelelően a jogszabállyal összhangban jelölik meg a munkaszerződésben, és a minimálbérrel garantált bérminimumra módosítják az alapbért.

## Rész-munkaidős foglalkoztatás:

A munkaidő meghatározásában a felek egyetértése szükséges a munkaszerződés megkötésekor, illetve módosításakor. A rész-munkaidőre történő módosítás esetében is igaz az érvénytelenség, ha annak aláírására a munkavállalót kényszerrel vagy fenyegetéssel, illetve megtévesztéssel vették rá.

*„Így, ha a munkaügyi ellenőrzés során a bizonyítékok arra mutatnak, hogy a konkrét munkakör átminősítése kizárólag a garantált bérminimum fizetésére vonatkozó kötelezettség megkerülésére irányul, lehetőség van a garantált bérminimumra való jogosultság visszamenőleges megállapítására.”*

Bérpótlékok alapbérbe való beépítése: A munka törvénykönyvében meghatározott munkaszüneti napi, vasárnapi, éjszakai és műszakpótlék beépíthető az alapbérbe, de csak abban az esetben, ha a munkavállaló így megállapított alapbérre a garantált bérminimumnál magasabb, ugyanis önmagában a garantált bérminimum semmilyen bérpótlékot nem foglalhat magában. Ha a munkáltató egyoldalúan a törvényi bérpótlékoktól eltérő pótlékokot (is) biztosít, azok beépíthetőek az alapbérbe, hogy elérje a garantált bérminimum összegét, de erre csak akkor van lehetősége, ha bizonyítani tudja, hogy a körülményekben olyan lényeges változás következett be, ami a teljesítést lehetetlenné teszi, vagy aránytalan sérelemmel járna. Ennek az a magyarázata, hogy a törvényeken felüli juttatások egyoldalú biztosítása a munkáltató részéről egyoldalú kötelezettségvállalásnak számít, így felmondása vagy módosítása is csak a fenti okból lehetséges. Ha kollektív szerződés tartalmaz többletpótlékokat, akkor a munkáltatónak a szakszervezettel kell megállapodnia a pótlék alapbérbe építéséről.

A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum biztosítására vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése a munkaügyi hatóság hatáskörébe tartozik, nem melleleg a 2017. évi ellenőrzési irányelve kiemelt fontosságot biztosít ebben az esetkörben. A munkaügyi ellenőrzés során ellenőrizhető, hogy a munkavállaló munkaszerződése a valóságnak megfelelően tartalmazza-e a munkakör megjelölését, a munkaszerződés lényeges tartalmi elemei között alapbérként a garantált bérminimumot megfelelően jelölték-e meg, továbbá a munkabér mértéke vonatkozásában a garantált bérminimumra való jogosultságot. Így ha a munkaügyi ellenőrzés során a bizonyítékok arra mutatnak, hogy a konkrét munkakör átminősítése kizárólag a garantált bérminimum fizetésére vonatkozó kötelezettség megkerülésére irányul, lehetőség van a garantált bérminimumra való jogosultság visszamenőleges megállapítására.

# Kilencvenéves az Alkaloida



Herczik László  
 ÜT-elnök  
 és dr. Jekő József  
 SZB-titkár  
 koszorút helyez el  
 2017. május 8-án  
 az Alkaloidában lévő  
 Kabay-szobornál

Május 8-án ünnepelte a gyár felavatásának 90. évfordulóját az Alkaloida. A gyárat 1927. január 27-én alapította Kabay János gyógyszerész Búdszentmihályon, a mai Tiszavasváriban. Az első technológia a zöld állapotban learatott, virágzó máknövényből nyert ki alkaloidokat. Az alapító 1931-ben egy forradalmian új módszert dolgozott ki, amit 2016-ban hungarikummá nyilvánítottak: az úgynevezett száraz eljárás gazdaságosabb felhasználást tesz lehetővé.

Sajnos Kabay nem érte meg a gyár igazi felvirágzását, mert 1936-ban, egy műtétet követő vérmérgezésben meghalt. A gyár államosítása és a háborús károk felszámolása után a termelés gyorsan utolérte, majd meghaladta a háború előtti maximumot, és csakhamar a világ morfintermelésének közel 12 százalékát adta. Az első nagyobb bővítés 1965 és 1972 között zajlott: bővült a gyártási profil, a szintetikus alapanyaggyártás mellett tablettákat, majd növényvédőszeret is előállítottak Tiszavasváriban. A gyár fejlődése nem állt le: 1977-ben a dolgozói létszám közel 2200 fő volt. A termékek zöme exportra készült: 30 féle gyógy-

szer-alapanyag és 60 gyógyszer-specialitás mellett 5 növényvédőszer is.

A rendszerváltás után, 1996-ban a kaliforniai székhelyű ICN privatizálta a gyárat, s annak nevét is megváltoztatta, majd 2000-ban az Alkaloida hagyományos termékeit, a gyártás nagy részét más üzembe helyezte át, a telephelyet pedig értékesíteni kívánta. Ez nagyarányú létszámleépítéssel járt. Végül 2005-ben az indiai SUN Pharmaceuticals Industrial Ltd. szerezte meg a vállalat többségi tulajdonát, és megkezdte a cég konszolidálását. Munkájuk eredményeként az Alkaloida növekvő pályára állt – és nevét is visszakapta.



# Jubileumi Sport- és Egészségnap

Immár tizedik alkalommal gyűlünk össze szeptember 2-án a budapesti Merkapt Sportközpontban (1106 Budapest, Maglódi út 12/a.) a VDSZ Sport- és Egészségnapjára. A hagyomány folytatódik – a színvonalas program garantált!

A VDSZ máris nagy erővel készül a szeptemberi, kiemelt fontosságú rendezvényre, amelynek fő célja, hogy ráirányítsa a dolgozók figyelmét az egészséges életmód fontosságára, emellett pedig tartalmas programok szervezésével lehetőséget biztosítson a VDSZ érdekkörébe tartozó vállalatok munkavállalói közötti kapcsolatteremtésre.

Programban idén sem lesz hiány: kispályás labdarúgás, sakk, fűző- és pókerverseny, futás, amatőr teke, szabadidősportok, bemutatók, közös mozgás, gyermek- és ifjúsági programok, az egészséges életmódhoz kapcsolódó programok (állapotfelmérés, prevencióval kapcsolatos ismeretterjesztés), zenés műsorok és egyéb szolgáltatások VDSZ tagok számára.

A VDSZ vándorszerlegét az a tagszervezet őrzi egy évig, amelynek versenyzői a három legnépesebb versenyszámban a legjobb helyezéseket érik el! Véglegesen birtokolhatja a vándorszerlegét az a tagszervezet, amelyik harmadik alkalommal nyeri el azt.

A nevezési lapokat korábban már megküldtük a tagszervezetek vezetőinek. Ne feledje senki: a jelentkezési határidő: augusztus 14. A

nevezési díjakat is e határidőig kérjük befizetni a VDSZ pénztárába vagy számlaszámára: 11706016-20105626.

A nevezési díj tartalmazza az ebéd és az üdítők árát is. A versenyszámokban nem indulók számára is biztosítunk étel- és italellátást, az ő létszámukat kérjük, írják a megrendelőlapokra, a rendelt jegyek ellenértékét pedig szintén a fenti határidőig fizessék be! Mivel az ellátást külső szervezők biztosítják, a pontos létszám leadása feltétlenül szükséges. Jelentkezéseket csak a fent jelzett határidőig tudunk elfogadni!

A megrendelt jegyeket a rendezvény helyszínén, a szakszervezet egy előre megjelölt képviselőjének adjuk át. A helyszínen már nincs lehetőség plusz ebédjegy-rendelésre.

A rendezvénnyel kapcsolatos információk – folyamatosan frissítve – megtalálhatóak a VDSZ honlapján és Facebook-oldalán is. Minden további felmerülő kérdés esetén állunk rendelkezésre a VDSZ Titkárságán. A részletes programot a nevezések tükrében, később juttatjuk el minden tagszervezeti vezető részére.



## ELŐFIZETŐI SZELVÉNY

Megrendelem a Vegyipari Dolgozó című újságot

..... példányban.

negyedévre **1188 Ft**  fél évre **2376 Ft**  egy évre **4752 Ft**

Megrendelő neve: .....

Írányítószám: ..... Település: .....

Utca: ..... Házszám: .....

Telefon: .....

E-mail: .....

Bankszámlaszám: OTP Bank 11706016-20105626

Vegyipari **DOLGOZÓ**

## Találkozzunk szeptember 2-án!



# Vigyázzunk a fiatalokra!

**Az Eurostat adatai alapján a nem halálos kimenetelű munkahelyi balesetek gyakorisága a 18–24 évesek körében 50%-kal magasabb, mint bármely más korosztálynál. Ugyanezen munkavállalóknál alkalmazásuk első hónapjában több, mint ötször nagyobb a sérülés veszélye, mint másoknál. Hogyan óvhatjuk meg a fiatalokat a munkahelyeken?**

A fiatalokat életkori sajátosságaikból és tapasztalatlanságukból adódóan fokozottan sérülékeny munkavállalói csoportnak tekintjük. Ők nem minden esetben tudják kellően felmérni a következmények súlyát. Egyéni védőeszközöket nem szívesen hordanak, figyelmük szétszórta, hamar lankad. Lelki, testi fejlődésük még nem fejeződött be, ezért több kikapcsolódásra, pihenésre van szükségük. Ehhez járul a munkatapasztalat hiánya.

## Kik azok a fiatal munkavállalók?

A magyar munkajog fiatal munkavállalónak tekinti a 18. életévét még be nem töltött, munkaszerződéssel foglalkoztatott dolgozókat. Az európai gyakorlat a fiatal munkavállalás felső korhatárát 25 éves korban határozza meg. A fiatal munkavállalók több foglalkoztatási csoportját különböztetjük meg. Ezek az alábbiak:

- Iskolai szünetben munkát vállaló tanulók (középszintű, egyetemisták)
- Az iskolai tanulmányok mellett munkát vállalók (felsőfokú oktatásban résztvevők)
- Szakmunkás-tanulók
- Tankötelezettségük lejártával munkát vállalók
- A háztartásokban, családi vállalkozásokban alkalmasszerűen, vagy folyamatosan kiegészítő fiatalok

Noha ebbe a rétegbe eltérő korú, képzettségű, és munkatapasztalatú fiatalok tartoznak, problémáik közel azonosak, és hasonló védőintézkedéseket kell tenni saját és környezetük munkabiztonsága érdekében. A munkavédelmi jogszabályok meghatározzák azokat a munkaköröket, amelyekben fiatal munkavállalók nem, vagy csak bizonyos többletintézkedések megtétele esetén foglalkoztathatók.



## Mely törvények vonatkoznak rájuk?

Az Európai Unió Tanácsa 1994. június 22-i 94/33/EK irányelvben alkotta meg a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló közösségi gondolkodási irányt. Az irányelvvel kapcsolatos hazai jogharmonizáció során nem keletkezett egy külön jogszabály, ami letükrozné az irányelv teljes tartalmát. Az európai irányelveknek már addig is megfelelt hazai szabályozást nem megváltoztatva, de az újonnan megalkotásra kerülő jogszabályokban, illetve rendeletekben messzemenő-kig figyelembe veszik a hazai szabályozást.

A hazai törvények közül a 2012. évi I. törvény munka törvénykönyvéről, az 1993. évi LXXVI. Törvény a szakképzésről, illetve az 1997. évi XXXI. törvény gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról foglalkozik a fiatal munkavállalókkal. Az 1993. évi XCIII. Törvény a munkavédelemről (Mvt.) közvetve valósítja meg az Európai Unió 94/33/EK irányelvét foglaltakat. Ezen kívül hazánkban húsznál is több miniszteri rendelet foglalkozik az irányelv konkrét

szakágazatonkénti megvalósításával. Ezek az anyagmozgatástól a mezőgazdasági munkavégzésig, a kémiai biztonságig sok mindenre kiterjednek.

A vezérelv, hogy minden munkavállalót megillet a biztonságos és egészséges munkakörnyezet.

## Mit tegyünk a törvények betartásán kívül?

A statisztikai elemzések megállapítása szerint a balesetek alapvetően két okra vezethetőek vissza:

- A munkáltató hanyagsága: nem biztosítja a megfelelő munkahelyi körülményeket, a szükséges oktatást és felügyeletet
- A fiatalok életkori sajátosságai: hiányoznak a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos ismereteik és a tudatosságuk. Nem ismerik igazán a munkakörüket, környezetüket és a kockázatokat, nem szentelnek kellő figyelmet mindezekre

Elengedhetetlen tehát, hogy a fiatalok személyre szabott munkavédelmi oktatást kapjanak, mielőtt munkába állnak. Mire kell kiterjednie az oktatásnak?

- A munkahely általános és a fiatal munkájából adódó speciális veszélyekre
- Arra, mit tehetnek önmaguk védelmében
- Hogy mi a teendő, ha valamiről az gondolják, hogy nem biztonságos
- Hogy mit tegyenek vészhelyzet esetén
  - > ha maguk szenvednek balesetet
  - > ha elsősegélyre van szükségük
  - > ha baleset történik a közelükben?
- Hogy kihez forduljanak tanácsért
- Mi az ő felelősségük a munkavégzés folyamatában

Az oktatás mellett a fiataloknak több felügyeletre van szükségük, mint a több tapasztalattal rendelkező felnőtteknek. Ez vonatkozik a gyakorlati munkán lévő iskolai, tanulmányi munkája mellett valamilyen munkát vállaló fiatalra, és a munkaerőpiacra újonnan belépő munkavállalóra is.

A fiatalok tapasztalatlanságával, lelkesedésével csúnyán visszaélhetnek. Ez lehet egyszerű „betörés” az adott viszonyokhoz, öncélú piszkálódás („ne oskosdij, mi, régiek jobban tudjuk”), szakmai féltékenység, stb. A fiatal, lelkes dolgozó hiúságból, a szegénytel való félelmében nem meri visszautasítani a rá bízott feladatot, még ha az megoldhatatlannak is tűnik. Ezért fontos, hogy milyen vezető mellé osztják be: a felelősségteljes, jó vezető segít, türelemmel tanít be, átadja tudását.

Nagyon fontos volna a szülő és az iskola segítségével, erre azonban a tapasztalatok szerint a munkaadó nem számíthat. Emiatt a munkavédelemmel kapcsolatosan is több feladatai adódnak. Ez ugyan kellemetlen számára, de gazdaságilag megéri: a megelőzés sokkal kevesebbe kerül, mint az esetleges baleset utáni kezelés.

## Mi a munkáltató feladata?

- A munkavállaló gondos, az adott munkafolyamatra történő kiválasztása

- A fiatalok specifikus egészségügyi vizsgálatának elvégzése
- A tiltott munkakörök meghatározása, szabályozása konkrét munkaterületre
- A fiatalok széleskörű tájékoztatása
- Védelem a munkahelyi erőszakról, szexuális zaklatástól
- A fiatalok részletesebb, gondosabb kioktatása a munkaterületen előforduló veszélyforrásokról
- Az egyéni védőeszközök használatának fontosságának ismertetése (példamutatás-)
- A betanítás idejének, módjának meghatározása, a felügyeletet ellátó személy gondos kiválasztása
- Pártfogó kijelölése (irányítás, segítség, problémamegoldás, bátorítás)
- Az önálló munkára bocsátás fokozottan, diszkrét ellenőrzés keretén belül történjen
- A kockázatértékelésben ki kell térni a fiatalok foglalkoztatásának speciális veszélyeire

## Az érdekképviselők szerepe

Az érdekképviselőknek erkölcsi kötelessége a fiatal munkavállalók felkarolása. De miként teheti ezt?

- Programjába vegye fel a gondoskodást a fiatal munkavállalókról
- Ismertesse az érdekképviselési munka lényegét, a szakszervezet, a munkavédelmi képviselő szerepét: Tájékoztatása terjedjen ki arra, milyen problémával kihez forduljon a fiatal munkavállaló.

Ha ilyen, vagy hasonló elvekkel és gondoskodással fordulunk a fiatal munkavállalók felé, akkor csökkenthetjük a munkaerő gyors cserélődését, a munkahelyi balesetek, veszélyhelyzetek számát, ráadásul javítja a cég megítélését. Ha a szakszervezet ebben élen jár, növeli súlyát a munkahelyen, illetve tagszervezési feladatait is elősegíti, ha egyengeti, nem pedig gátolja a fiatal munkavállaló beilleszkedését a munkahelyre.

Összeállította: Cseh János, munkavédelmi szakértő, VDSZ

„Az, hogy a köznevelési törvény változása it egyáltalán nem hozták be a Köznevelési Érdekegyeztető Tanácsba – amit jogszabály ír elő – mondhatnám úgy, hogy nagyon sajnálatos, és mondhatnám úgy is, hogy a kormány tulajdonképpen törvényt szeptett.”

(Galló Istvánné, a Pedagógusok Szakszervezetének elnöke az InfoRádió Aréna című műsorában)

„Törvénysértést követett el Lázár János miniszter a múlt heti kormányinfón azzal, hogy fenyegető hangú nyilatkozatával nyomást gyakorolt a kincstári dolgozókra, ismertük meg a Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezetének álláspontját Boros Péterné elnöktől.

Mint ismeretes, a Magyar Államkincstár dolgozói a kért 25 százalékos béremelés elmaradása esetén június 17-re kétórás munkabeszünetet helyeztek kilátásba. Erre mondta Lázár miniszter egy korábbi sajtótájékoztatóján, hogy az államigazgatásban nincs sztrájk, és nem lesz béremelés sem. Ezt toldotta meg legutóbb a fenyegető kijelentésével, amely szerint a szakszervezetek helyében ő jól meggondolná, sztrájkoljon-e.”

(Szabad Föld, 2017. június 16.)

„Látványosan zajlott 2008-2010-ig a kelet-közép-európai régió béreinek felzárkóztatása a nyugati bérszinthez. Ám ez a folyamat a válságot követően elakadt és elkezdődött a >>lemorzsolódás<<, amely az összes régiós ország közül Magyarországon volt a legkomolyabb. A bérek csekélyebb mértékben fejlődtek, mint azt az érintett országok gazdasági lehetőségei megengedték volna – derül ki a brüsszeli Európai Szakszervezeti Kutatóintézet (ETUI) tanulmányából. A helyzet ugyanakkor tág lehetőséget is kínál arra, hogy a későbbiekben nagyobb arányú bérfejlesztések kezdődjenek.”

(K. Kiss Gergely, Napíhu, 2017. június 19.)

„Dinamikusan nőtt a foglalkoztatottság az idei első negyedévben, vagyis folytatódott az elmúlt években megfigyelhető tendencia, most azonban egy furcsaságot is rejteget a statisztika. Mégpedig azt, hogy a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak száma szokatlanul nagy mértékben, 4,6 százalékkal, 301 ezerre növekedett a nemzetgazdaságban. A Központi Statisztikai Hivatal elemzése szerint feltételezhető, hogy az utóbbiak között vannak olyanok is, akiknél az átsorolásra csak „papíron”, a minimálbér emelése miatt került sor. Leginkább az iparban, az építőiparban, a kereskedelemben, valamint a vendéglátásban jellemző, hogy megnőtt a részmunkaidősök száma.”

(Hornyak József, Világgazdaság, 2017. június 19.)



# Napozzunk, de ésszel!

**Az utóbbi hetekben ellentmondásos információk keringenek a napozás hasznos vagy káros mivoltáról. Összeállításunk segít tisztázni: mivel használunk és mivel ártunk a bőrünknek, mire kell ügyelnünk.**

Először is: napozni jó. De csakis ésszel, megfelelő fényvédők kíséretében. A barnulás nem más, mint testünk védekezése a káros UVB sugarak ellen: az így termelődő melanin segít semlegesíteni a sugarak hatását. Mindenre azonban ez a vegyület sem képes, így nem árt figyelni: a bőrrák nem játék! Gyakran évtizedek múltán érezzük csak a fiatalkori felelőtlen leégések hatásait.

A termékek faktorszám (SPF: azaz Sun Protect Factor) megmutatja, mennyi időt tölthetünk a napon bőrkárosodás nélkül. A képlet egyszerű: a bőr saját védelme mellett napozással tölthető időt megszorozzuk a használt naptej faktorszámával. Ha valaki 10-es faktorszámú naptejet használ, és alapvetően 20 percet tartózkodhat a napon leégés nélkül, az 10 x 20 perc, azaz 200 perc. Se több, se kevesebb: akárhányszor menjük is be magunkat, egy napra ennyi a penzumunk.

A napozás kapcsán oly sokat emlegetett D-vitamin nem egyetlen vegyület neve, hanem gyűjtőfogalom: létezik D1, D2 és D3 vitamin is. A szervezetünk legjobban az utóbbit képes hasznosítani. Elővitaminja a 7-dehidro-kolekalciferol, ebből a napfény UVB sugarának hatására a bőrben képződött D3-vitamin jut a szervezetbe. Élelmiszerekben is megtalálható: a tejtermékek, a tojás, a tőkehal és a tőkehal májának az olaja is tartalmazza. Akár már napi 30

perc napozás is elegendő ahhoz, hogy megfelelő mennyiség termelődjön belőle a testünkben, ám a napvédő készítmények megakadályozzák a folyamatot, nyár kivételével pedig nem is töltünk ennyi időt a napon.

Épp ezért nem túlzás azt állítani: Magyarországon szinte mindenki küzd kisebb-nagyobb mértékben D-vitamin hiányával. Ez sok szempontból is problémás: a vizsgálatok szerint a D3 vitamin hiánya befolyásolja az immunrendszer működését – ilyenkor könnyebben és gyakrabban kapjuk el a felső légúti megbetegedéseket vagy az influenzát például, de hajlamosabbak vagyunk bizonyos bőrbetegségekre is. A legismertebb hiánybetegsége a csontrendszer eltorzulásával járó angolkór, enyhe hiány esetén csökken az izomzat tónusa, késik a fogzás és a mozgásfejlődés.

Hazánkban a gyerekek hároméves koráig kőtelező a D-vitamin pótlása, pedig a csontfejlődés szakaszában (tehát tizenéves korig) nagyon fontos volna a kalcium- és D3-vitamin-pótlás. Az egészséges felnőttek számára javasolt napi bevétel egészséges 1500-2000 Nemzetközi Egység, súlyos hiány esetében nagyobb dózist is előírhatnak. Mivel a D3 vitamin zsírsavban oldódik, „fel lehet tölteni” vele a szervezet vitaminraktárait. A hiányt vérből végzett laboratóriumi vizsgálattal és csontsűrűségméréssel lehet felmérni – a magyar lakosságnak mintegy 95 %-a érintett.

## Hasznos tippek napozáshoz

- Igyon sok-sok tiszta vizet napozás előtt, közben és utána is! Jó lehet még a zöld tea, de semmiképpen sem agyoncukrozva!
- Dél és délután három óra között eszébe se jusson a napra menni!
- Már tavasszal is figyeljen oda a napvédelemre: a tél után kivilágosodott bőr könnyedén leég a gyengébb napsütésben is!
- A napfény öregít. Használjon napvédő hatású nappali krémet!
- Ha bőre nem bírja az átlagos naptejeket, viszket, kiütéses lesz tőlük, próbálkozzon a természetes alapanyagú, kőolajszármazék-mentes termékekkel!
- Strandolás után alaposan távolítsa el a napvédő krém maradványait a bőrről, azután hidratálja, nyugtassa meg gazdagon testápolóval.
- Ha leégett, használjon aloe vera zselét vagy sprayt, panthenolt, a fájdalmas húzódás ellen pedig kókuszojat!

## Kirándultak a nyugdíjasok



Remek programmal ajándékozta meg nyugdíjas dolgozóit a PPG Trilak Kft.: a cég által szervezett május eleji kiránduláson 45 fő vett részt. A kirándulók külön busszal, idegenvezetővel, remek időben ismerkedhettek Győr, Pápa és Ganna számos látnivalójával. A csapat reggel nyolckor indult, elsőként Győrbe érkezett, ahol a város nevezetességeinek, pompás barokk épületeinek megtekintése után ízletes ebédet költött el. A következő állomás Pápa volt, ahol az Esterházy-kastélyt járták be a résztvevők. Az utolsó helyszínen, Gannán az Esterházy család mauzóleumát – a többi közt a 2016-ban elhunyt Kossuth-díjas író, Esterházy Péter végső nyughelyét – és a különleges, a világon szinte egyedülálló köröltárral rendelkező római katolikus templomot látogatta meg a csoport.

# Tudnivalók a MOL-kártyáról

Folyamatosan zajlik a VDSZ-MOL kártyák adatbekérése. Ez fontos, hiszen ennek segítségével valamennyi VDSZ-tag a MOL-kártya felmutatásával 6+1Ft/literüzemanyagár-kedvezményben részesül.

Köszönjük mindazon titkároknak, akik már feltöltötték a szükséges adatokat a <http://vdsz.hu/tagnyilvantartas/> oldalra! Aki még nem igényelt hozzáférést – felhasználónév + jelszó –, kérjük, a [molkartya@vdsz.hu](mailto:molkartya@vdsz.hu) címen tegye ezt meg! Azoknak, akik már elküldték az adatokat, illetve a jelzést, hogy az adatfeltöltésük befejeződött, egyelőre nincs további teendőjük.

A kártyák megrendelését a VDSZ központilag intézi. Sajnálatos módon a MOL bizonyos kérdések tisztázása miatt még a türelmünket kérte a kártyák gyártásáig. Tehát a VDSZ már startra készen várja, hogy ez megtörténjen, a MOL sürgetésén túl azonban egyelőre többet nem tudunk tenni. Kérjük, ti és a tagjaitok is legyenek türellemmel a kártyák legyártásáig és megérkezéséig!

A [molkartya@vdsz.hu](mailto:molkartya@vdsz.hu) címen várjuk a kérdéseiteket, kéréseiteket, valamint erre a címre várjuk a jelzést is, ha a kért adatfeltöltések befejeződtek.



## Három dolog, amit látni kell a Balatonnál

Idén is várja a pihenni vágyókat a VDSZ baltonszemesei és balatonvilágosi üdülője. A 2017-es szezon augusztus 25-én zárul majd – addig számtalan lehetőségünk van, hogy a jól ismert látnivalók mellett valami különlegeset is kipróbáljunk. Mit szólnának például az alábbiakhoz?



## Levendula Ház, Tihany

E látogatóközpont minden korosztály számára élményt nyújtva mutatja be a Tihanyi-félsziget múltját és jelenét: a vulkánok egykor dühöngő világát és később megszelídült táj harmóniáját. Megismerhetjük, miként élt együtt a tihanyi

ember évszázadokon át a természettel – és persze a levendula-termesztés titkaiba is betekintést nyerünk. Június végéig tartják a Levendula Heteket, ilyenkor tobzódhatnak a színekben és illatokban!

Cím: 8237 Tihany, Major utca 67., a Belső-tó partján



## Bivalyrezervátum, Kápolnapuszta



Látott már dagonyázó bivalyokat? Itt fog! Magyarország legnagyobb bivalycsordája, Pazar piknikezőhely, interaktív kiállítás, mesélő sétaút: igazi családi program! A rezervátum a hazánkban őshonos bivaly fennmaradásának fontos helyszíne, ahol Morzsa kutya, a Bivalyrezervátum barátságos házőrzője vezeti körbe a vendégeket. A kicsik imádní fogják az állatsimogatót!

Cím: Kápolnapuszta – Bivalyrezervátum, GPS: 46.581917, 17.203002

## Jókai-kilátó és Lóczy-barlang, Balatonfüred

A hozzáértők esküsznek rá: ez a legjobb füredi kirándulás, ráadásul akár fél nap alatt is teljesíthető. A kilátóról elképesztő balatoni panoráma tárul elénk. A Lóczy-barlangot 1882-ben fedezték fel, 1934-ben tették mindenki számára látogathatóvá. Belül megcsodálhatjuk a hegyet felépítő vékonyréteges mészkövet – a vezetett túra egy pontján kiállsz minden villany, hogy érezzük, milyenek odabent a fényviszonyok. Eláruljuk: sötét, akár az éjszaka... A túrához megfelelő cipő és öltözet szükséges!

Cím: A túrára az Arácsi úton lévő füredi piac mögötti nagy parkolóból érdemes indulni.

További információt találnak a Balaton-felvidéki nemzeti Park honlapján: [www.bfnpi.hu](http://www.bfnpi.hu)

# Vigyázat! Hőségriadó!

**A hatékony munkavégzés elengedhetetlen feltétele a megfelelő munkakörülmények megteremtése. Nincs ez másként a kánikulában sem. Fontos, hogy fokozottan ügyeljünk magunkra és egymásra is a forró nyári napokon!**

A jó közérzetet és teljesítőképességet nagymértékben befolyásolják a környezet klimatikus feltételei. A nyári időszakban, a hőség hatására csökken a koncentrációképesség, a figyelem. A munkáltató feladata, hogy mind a zárt, mind a nyitott helyeken lehetőséget teremtsen arra, hogy a dolgozók óránként minimum 5, legfeljebb 10 perces pihenőt tölthessenek hűvösebb környezetben, pihenésre alkalmas üléshelyekkel. Emellett lényeges, hogy a munkavállalók igényének megfelelő mennyiségű hűtött folyadékkal biztosítsa a folyadékpótlást. Fontos megemlíteni a légkondicionálás szükségességét, ugyanakkor nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy az egyenlőtlen hőmérsékleti viszonyok, a túlzott hideg és a hőség váltakozása könnyen vezethet megfázáshoz. Ügyeljünk, hogy ne hűtsük túl a pihenőhelyiséget!

Sok esetben a munkavégzéshez használt berendezések is további megterhelést jelentenek: bizonyos hőmérsékleti tartományban már a hűtésre szolgáló berendezések sem tudnak kellemes klímát biztosítani. Ilyenkor fontosak a munkavédelmi intézkedések.

Azokon a munkahelyeken, ahol a dolgozók védőfelszerelést kell, hogy viseljenek, muszáj szem előtt tartani, hogy kánikula idején ezek további megterhelést jelentenek. Épp ezért érdemes ezek egészségi állapotra, közérzetre gyakorolt hatását egyénileg is ellenőrizni. Célszerű foglalkozás-egészségügyi szakorvos segítségét kérni az egyéni állapotfelmérésre, és megvizsgálni, hogy milyen a munkavállaló egészségi állapota, tűrőképessége, alkalmazkodóképessége. A vizsgálati eredmények tükrében kell döntést hozni az egyéni védőfelszerelések miatti terhelés csökkentéséről.

Az illékony veszélyes anyagokkal (pl. szerves oldószerek: aceton, toluol) végzett tevékenységnél a munkavédelmi szabályokat fokozottan be kell tartani, mivel a magas hőmérséklet fokozza az egyes kémiai anyagok párolgását.



Ennek következtében a munkahelyi levegő veszélyes szennyeződése meglehetősen gyorsan kialakulhat!

A veszélyes anyagot tartalmazó (a vonatkozó előírásoknak megfelelően felcímkézett, illetve jelöléssel ellátott) tárolóedényt, a használatot követően azonnal le kell zárni, és gondoskodni az anyag (kémiai, fizikai stb.) tulajdonságainak megfelelő tárolásáról. Mindez nem játék: a védelem hiánya a munkavállaló rosszulletését, akár eszméletvesztését is okozhatja!

A munkavállalók figyelmét fel kell hívni a folyadékvesztés pótlásának és az ebből adódó rosszulleték megelőzésének fontosságára. Az esetlegesen előforduló panaszok (pl. fejfájás, szédülés, szemkáprázás, szomjúság, szapora



szívverés) esetén a munkát azonnal hagyják abba és keressék fel a kijelölt pihenőhelyet, szükség esetén haladéktalanul kérjenek az elsősegélyt vagy orvosi ellátást!

A 3/2002 SzCsM-EüM együttes rendeletben megtalálhatóak a munkáltatók által biztosítandó követelmények részletes szabályai.

# Színházi élmény a szabadban

Június közepétől szeptember végéig várja a kultúrát, színházat és koncertet kedvelő közönséget a Csillebérci Szabadtéri Színház.

Az üzemeltető, a Budapesti Showszínház régóta keresett olyan helyet, ahol a szabad ég alatt láthatók azok az előadások, amelyeket nem fogadtak be kőszínházak, vagy amelyeket nyáron is szívesen játszana a társulat. A Csillebérci Úttörőtábor egykori kertmozija minden szempontból tökéletes volt e célra, így a felújítás után már birtokba is vehette a közönség.

A műsoron felhőtlen szórakozást ígérő darabok szerepelnek. Akad musical (Édes Anna, Egri csillagok), zenés mesejáték (A császár új ruhája, Lúdas Matyi, A csizmás kandúr) és komédia (Jövőre, veled, ugyanitt!; A fősvény) is. Érdekesség, hogy az Abigél színpadi adaptációját Bánfalvy Ágnes, az 1978-as tévésorozat egyik főszereplője készítette. A darabot Szikora János állította színpadra.

Láthatjuk majd az István, a királyt, koncertet ad majd a többi közt a Csík zenekar, de lesz operettgála és musical-ünnep is, emellett pedig számos további koncertet és gyermekprogramot rendeznek majd.

Az aktuális programról naprakész tájékoztatást kapunk az intézmény Facebook-oldalán, ahol még arra is figyelnek, hogy az időjá-



rás-jelentés tükrében felhívják a színház látogatóinak figyelmét az ajánlott öltözékről. A matinélőadásokra gyermekvasúttal is érkezhetnek az érdeklődők.

## ELÉRHETŐSÉG:

1121 Budapest, Konkoly-Thege Miklós út 21.

Előadásokkal kapcsolatos információk: Tóth Ádám, adam@showszinhaz.hu

http://www.csilleberciszinhaz.hu/ • Email: info@csilleberciszinhaz.hu

# Nyaraljon nálunk!

Eltöltene néhány napot a fővárosban, de túl magasak a szállodai árak? Megpihenne egy éjszakára egy hosszabb autótú közben? A VDSZ-Székház vendégszobái szeretettel – és remek ár-érték aránnyal – várják önt és családját!



A székház a Városliget közvetlen szomszédságában, a Hősök terénél található, mindössze néhány lépésre az Andrássy úttól. Közel a pályaudvarokhoz, a belvároshoz, a Fővárosi Állatkerthez és Nagycirkuszhoz, Széchenyi Gyógyfürdőhöz – akármilyen programot is tervez, a szállás bizonyosan ideális helyen van hozzá.



Címünk: 1068 Budapest, Benczúr u. 45.

Az árakról, férőhelyekről a titkárságon érdeklődhetnek: +36-1-461-2418

Erzsébet Utalvány Plusz kártya és SZÉP kártya elfogadóhely!

# Vár a múzeum!

Nyáron is szeretettel várja látogatóit az MMKM vegyészeti Múzeuma Várpalotán. A megye vegyipari üzemei, az egyeteme – a mai Pannon Egyetem, korábban Veszprémi Vegyipari Egyetem – révén az ország vegyiparának egyik vidéki központja, így az 1963-ban alapított intézmény igazán méltó helyen őrzi a hazai vegyipar és az alkímia történetének fontos és érdekes emlékeit.

A Thury-vár impozáns épülete önmagában is remek kirándulási helyszín, a környék pedig számos látnivalóval, gasztronómiai és kulturális csemegével várja a nyaralókat.



Fotó: vegyészeti.muzeum.hu

## NYITVA TARTÁS:

Szerda-csütörtök:	10.00–16.00
Péntek:	10.00–13.30
Minden hónap utolsó szombatján:	10.00–16.00

Látogatási időn kívül előzetes bejelentkezéssel fogadunk csoportokat.

Időpont-egyeztetés: 06/30-822-3465-ös, és 88/575-670 számokon

Fotó: thuryvarhu



## BELÉPŐK:

Felnőtt:	700 Ft
Diák:	400 Ft
Nyugdíjas jegy:	400 Ft
Családi jegy:	1 500 Ft
<b>Csoportos jegyek</b>	
Felnőtt:	400 Ft
Diák:	300 Ft
Nyugdíjas:	300 Ft
<b>Előre bejelentett</b>	
diákcsoport:	100 Ft/fő
Tárlatvezetés:	4 000 Ft

A VDSZ-tagok számára 50 % kedvezményt biztosítunk.

A múzeum elérhetőségei: 8100 Várpalota, Thury-vár

06/30-822-3465-ös, 88/575-670

Vargáné Nyári Katalin

vegyeszetimuzeum@mmkm.hu, vegymuz@gmail.com

# Az európai vegyiparnak fel kell készülnie!

Nemrég egy héten belül két olyan rendezvényt is tartott az IndustriALL Europe, amely a mai időszak legnagyobb kihívásaira hívta fel a figyelmet – és egyben megoldási lehetőségeket is keresett. Az itt elhangzottakból szemezgettünk.

## A kiszámíthatatlan sötét árnyék

Ez nem más, mint az Egyesült Királyság Európai Unióból való kilépésének következménye. Ugyan azt egyelőre nem tudni, hogy az elkapkodott szigetországbeli választás eredménye – amely nyomán Theresa May brit miniszterelnök nemhogy nem erősítette meg pozícióját, de egyenesen gyengítette azt – mit hoz a Brexit-tárgyalásokon, ám az máris egyértelmű, hogy az iparnak alaposan fel kell készülnie a változásokra. Azt már látjuk az elmúlt hetek és napok bejelentéseiből, hogy a pénzügyi szektor főszereplői is átrendezik központjaikat, ebből pedig elsőként az Európai Unió pénzügyi központja, Frankfurt profitál majd.

De mi várható az iparban? – tették fel a költői kérdést a szakszervezeti és a munkáltatói oldalról egyaránt. Michael Vassiliadis, az IndustriALL Europe, illetve a Német



Balról jobbra: Simon Marsch (CIA), Michael Vassiliadis (IndustriALL Europe), Yves Verschuere (ECEG), Alfons De Potter (IndustriALL Europe)

Vegyipari és Bányai Szakszervezet elnöke szerint: „Az európai vegyipar meghatározó a világgazdaságban, de ez az ágazat átalakítás előtt áll, hiszen a Brexit meghatározza a jövő Európáját, beleértve a kontinens gazdaságát is. A partnerség elősegíti, hogy sikerrel vegyük a kihívásokat. Közös stratégiára van szükség, amely a beruházásokat erősíti. De ezek a beruházások nem csak a >>hardverre<< kellene, hogy fókuszálódjanak, hanem a humán erőre is szükség van.”

## „Ha nem tudsz valamit megállítani, állj az élére”

A fenti idézet kiváló a digitalizáció rövid- és hosszú távú hatásainak értelmezésére. A digitalizáció folyamata megállíthatatlan, de ha kellően felkészülünk a munka világának nagy változásaira, sikerrel vehetjük az akadályokat. Európában csak Ipar 4.0-nak keresztelt ipari fejlődés rengeteg feladatot ró a szakszervezetekre és a munkáltatókra egyaránt. Egy korábbi felmérés azt vetíti előre, hogy a nem túl távoli jövőben 2 millió (!) olyan munkahely szűnik meg, amelyet a digitalizáció elterjedése söpör majd el. Igaz, ezzel párhuzamosan sok százezer új munkahely jön létre, amely teljesen más végzettséget és szakértelmet követel meg.

A digitalizáció és a demográfiai változások igen szorosan összefüggnek. A világban egyenlőtlen az egyes nemzetek születési és halálzási rátája. Ennek köszönhetően az eu-

rópai kontinensen évek óta látszik az elöregedés veszélye. A vegyiparban (és ez természetesen így van más ágazatokban is) csökkenni fog a 25 év alattiak és az 55 év felettek száma, miközben a 35 – 54 év közöttiek létszáma nő. E jelenség előrevetíti a folyamatos munkaerőhiányt. Ennek a hatását igyekeznek elsőként csökkenteni a robotizálás, és az iparban egyre nagyobb teret nyerő digitalizáció.

## Aki lemarad, kimarad

Sok munkavállaló egyszerűen nem fogja tudni követni a technológiai fejlődést. Ez a réteg bizonyosan nagy bajba kerül majd. Az új generációknak – sőt: lehetőség szerint mindenkinek – fel kell készülnie a gyártási technológiák rohamos fejlődésére és lépést tartani a folyamatokkal. Nem évtizedes távlatokról van szó: már 2020-ig munkakörök szűnnek meg. A fennmaradó kapacitások számára kell megoldást találni a munkaerőpiacon.

Ebből a megállapításból is kiindulva foglalt meg a vegyiparra, a gyógyszeriparra, a



gumiiparra, valamint a műanyag-feldolgozásra vonatkozó közös cselekvési programját az IndustriALL Europe és a Vegyipari Munkáltatók Európai Szövetsége (ECEG). A közös deklaráció megállapítja, hogy a vegyipar európai változásában nélkülözhetetlen a partnerség.

Közösen kell felkészülnünk a demográfiai változások okozta munkaerőhiányra, amely kihat majd a foglalkoztatás egészére. Ennek érdekében közös programokra van szükség a fiatal és az idősebb generációk közötti váltás folyamatában. Az iparban helyzetbe kell hozni a fiatal munkavállalókat, meg kell ismergetnünk velük a vegyipar fejlődéséből fakadó

újfajta karrierlehetőségeket. Az idős munkavállalók számára biztosítani kell a biztos nyugdíjba vonulás lehetőségét, meg kell erősíteni a két generáció közötti együttműködést.

Fel kell számolni nők munkaerőpiaci hátrányát, mind a keresetkülönbségek, mind pedig a gyermekvállalásból fakadó egyenlőtlenségeket.

Emellett tovább kell növelni a munkahelyek biztonságát, a munkaegészségügyi előírások betartását, illetve ennek ellenőrzését.

## Tanulni életünk végéig

Erősíteni kell az oktatási rendszerek együttműködési szándékát a digitalizáció során, összhangba hozni a szükségleteket. A gyarkornoki programokat és a duális rendszert egyaránt úgy kell alakítani, hogy kellő flexibilitásra épüljenek. Az oktatásban résztvevő pedagógusoknak is alkalmazkodniuk kell a kihívásokhoz.

A teljes, 40 éves munkaciklusokra tervezve biztosítani kell a tanuláshoz való folyamatos hozzáférést. Rég lejárt már az a modell, amelyben a pályakezdő tanulmányait befejezve dolgozni kezd, és az a tudás, amelynek ekkor birtokában van, élete végéig elegendő. Épp ezért megállapodásokat kell kötni az életen át tartó tanulási folyamat elősegítésére a szakszervezetekkel.

Mindezek mellett pedig Európai és közös megoldásra van szükség az iparban érdekelt feleknek a mobilitás fejlesztésére is.

A fenti célok eredményes végrehajtásához nélkülözhetetlen a szociális partnerség, azaz a szakszervezetek és a munkáltatók közötti érdemi együttműködés.



# Messze még az élvonal

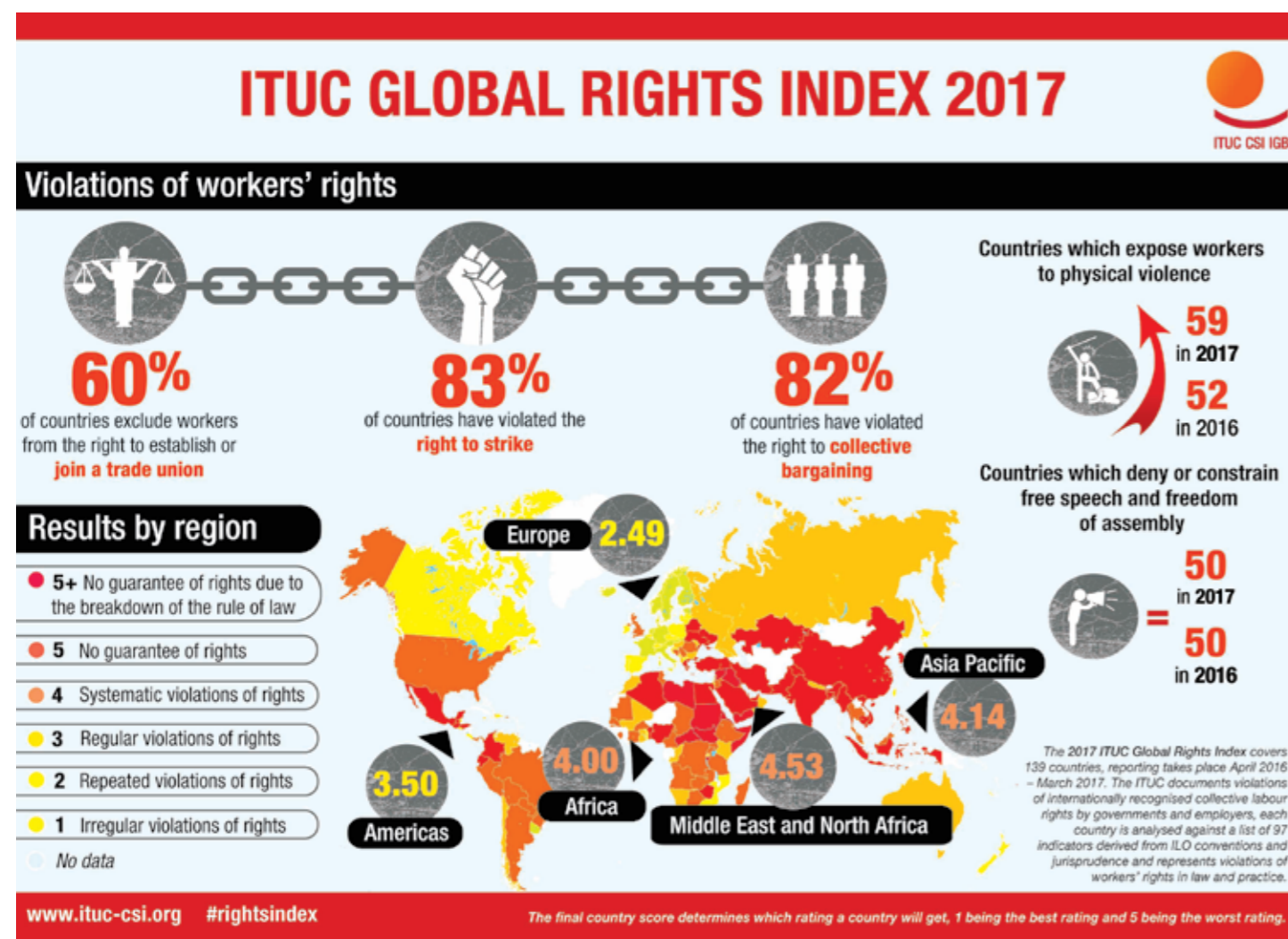
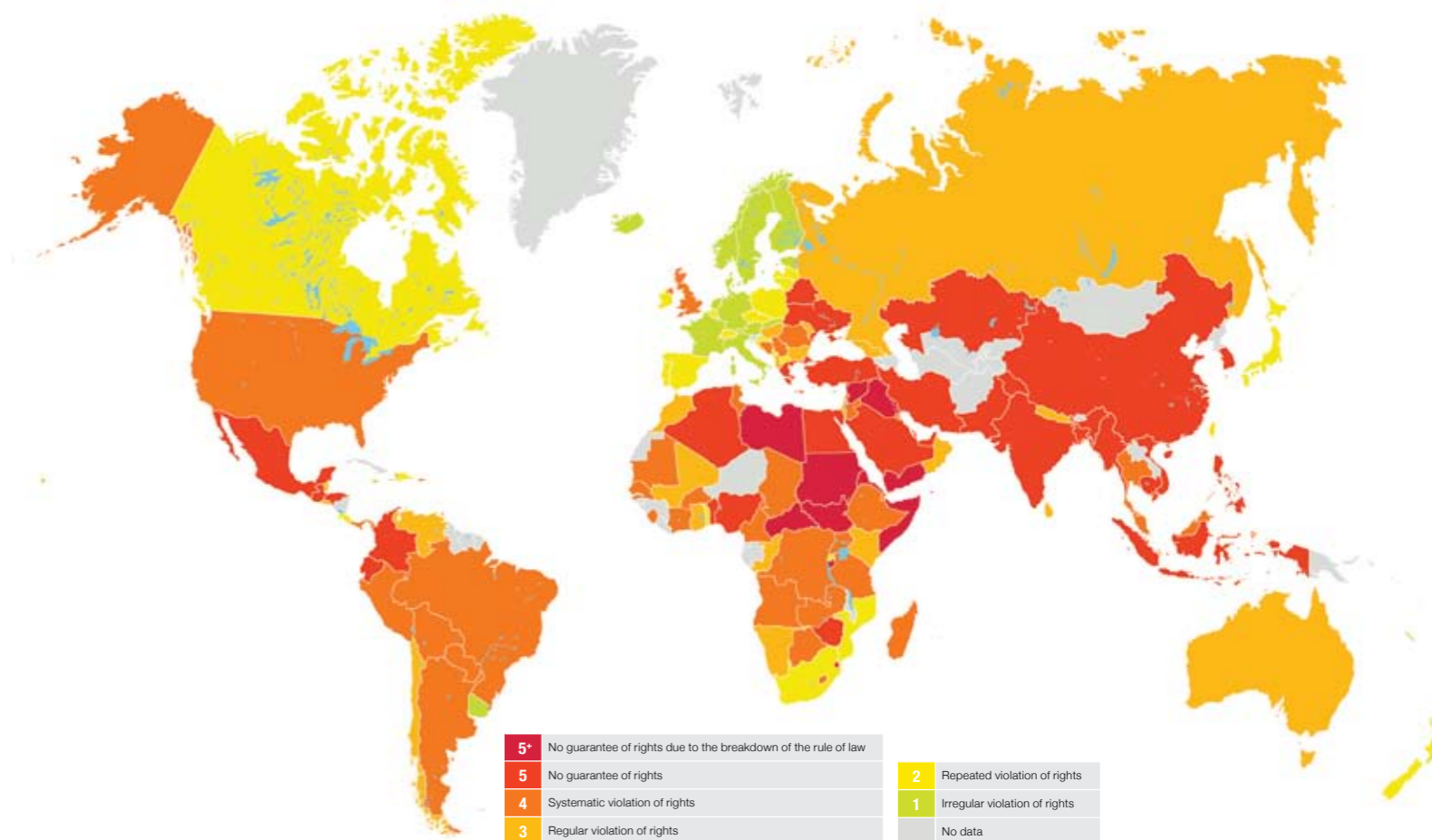
**Jogsértések, visszaélések, bebörtönzés, rabszolgotartás, a munkavállalók igényeinek semmibe vétele: aggasztó képet fest a világról a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC) legfrissebb munkajogi felmérése. Magyarországon finoman szólva sem rózsás a helyzet. A jelentés nagyon jól szemlélteti: a hatékony szakszervezeti munka szó szerint életmentő lehet.**

A Global Rights Index 139 országot rangsorol a kutatások alapján aszerint, hol mennyire tisztelik a munkavállalók és a szakszervezetek jogait. Magyarországot a 2017-es jelentésben a harmadik csoportba rangsorolták, ami nem túl fényes eredmény: olyanokkal

kerültünk egy kalap alá, mint Oroszország vagy Nepál.

A Közel-Kelet és Észak-Afrika továbbra is kiemelten veszélyes hely a dolgozók és a szakszervezeti mozgalmárok számára: ijesztően gyakori az erőszak, az önkényes

bebörtönzés vagy az indokolatlan fogvatartás. A felmérés 5+-os kategóriájában lévő országokban – Palesztina, Irak, Jemen, Szíria, Líbia, Eritrea, Szudán és Dél-Szudán, stb. – gyakorlatilag semmilyen módon nem védik a munkásokat: a háborús övezetekben



semmiféle törvény nem érvényes. Eggyel jobb, 5-ös besorolást kapott Szaúd-Arábia, az Egyesült Arab Emírségek, Katar és Kuvait. Ám a munkakörülmények itt is köztudottan tragikusak: számos cikket olvashatunk például a nemzetközi sajtóban a csillogó-villogó katarai futballstadionok építésekor az 50 Celsius fok körüli hőmérsékleten, tűző napon, biztosító felszerelés és víz nélkül dolgozó munkásokról, akik közül több tucatnyian haltak már meg. A vendégmunkások iránt nem ritkán elkobozzák, így ők rabszolgaként élik az életüket, ha kapnak is valamennyi pénzt, az előre megbeszéltek gyakran csak a töredékét.

A magasabb bérekért tüntetők, de akár csak felszólalók sem számíthatnak semmi jóra ebben a két kategóriában: az elmaradott területeken például, amilyen Zimbabwe, Benin vagy Nigéria, a szakszervezeti mozgalmat egyenesen démonizálják, úgy állítják be,

mint a gazdasági fejlődés legfőbb és szándékos akadályozóját.

Európában természetesen jobb a helyzet, de hiányosságok, amelyek nem ritkán súlyosak, itt is bőven akadnak. Mivel a szakszervezetek társadalmi beágyazottsága sokkal mélyebb, jóval kevesebb a jogsértés is, ennek

ellenére az elit, illetve a jobboldal sok helyütt előszeretettel kiáltja ki a mozgalmat a gazdasági verseny és a fejlődés kerékkötőjének. Az utóbbi időben hozott törvények következtében több térségben is gyengült a szakszervezetek pozíciója.

A tíz legrosszabb ország a bolygón dolgozói szempontból: Katar, az Egyesült Arab Emírségek, Egyiptom, a Fülöp-szigetek, Kolumbia, Kazahsztán, Észak-Korea, Guatemala, Törökország és Banglades. Nagyon esett vissza Mianmar, Argentína és Brazília. A szakszervezeti dolgozók üldözése tizenegy országban követelt halálos áldozatot, és emelkedett azon országok száma is (52-ről 59-re), ahol erőszakot alkalmaztak szakszervezeti mozgalmárok ellen. Az emberrablástól a verésig igen széles a döbbenetes skála. A szólásszabadságot és a gyülekezési szabadságot 50 országban sértették meg a 2017-es jelentés szerint, ami kétségtelenül aggasztó.

*„Magyarországot a 2017-es jelentésben a harmadik csoportba rangsorolták, ami nem túl fényes eredmény: olyanokkal kerültünk egy kalap alá, mint Oroszország vagy Nepál.”*



# Rekordok tornája

**Új helyszín, kánikula, rekordszámú jelentkező: ismét remek hangulatú kispályás futballtornát rendezett Tiszavasváriban az Alkaloida Szakszervezete.**

Soha ilyen sokan nem vettek még részt a korábban a városi sportszarnok területén lebonyolított versenyen, amely idén – a városi sportegyesület segítségével – salakpálya és tornacsarnok helyett a zöld gyepre, a tiszavasvári futballpályára költözött.

A selejtezőket négy füves pályán bonyolították le, a forró hangulatot nem csupán a mérkőzések izgalmi biztosították, hanem az egyre nyáriasabbá váló időjárás is. Gyakran születtek szoros eredmények. A sorrend kialakulása után az alsó- és felsőházi küzdelmek következtek, miközben a hőmérő mutatója szép lassan a harminc fokig kúszott.

A csatározásokkal egy időben három üstben rotyogott a közel 400 résztvevő és szurkoló számára a rekord mennyiségű gulyásleves. A számok önmagukért beszélnek: 50 kiló hús, 4 mázsa krumpli, 25 kilogramm zöldség – szakácsunk és segítői nem unatkoztak!

A döntőbe a Huntsman péti szakszervezetének és a Nyíregyházi Abroncs Szakszervezetének Saint-Patrik csapata jutott. A bronzmérkőzésre a csapatok már igencsak fáradtnak tündek, így végül pont-rúgások döntötték el, hogy – a PKDSZ csapatának legyőzése után – a Tigáz Hajdúszoboszló csapata állhat a dobogó harmadik fokára. A kifejezetten izgalmas döntőben a Huntsman együttese kerekedett felül a nyíregyháziakon (1-0).

Valamennyi résztvevő óriási elánal, mégis sportszerűen küzdött. Sajnálatos módon így is több sérülés történt, mi több: az egyik versenyzőnek műtétre is szüksége volt. Őt a nyíregyházi Jóna András kórházban látták el. Ezúton is kívánunk jobbulást neki!



## A TORNA VÉGEREDMÉNYE

1.	HUNTSMAN SZAKSZERVEZET
2.	SAINT-PATRIK – NYÍREGYHÁZI ABRONCS SZAKSZERVEZET
3.	TIGÁZ HAJDÚSZOBOSZLÓ
4.	PKDSZ
5.	EGIS SZAKSZERVEZET
6.	ALKALOIDA SZAKSZERVEZET
7.	RICHTER BUDAPEST
8.	KVSZ
9.	CHINOIN SZAKSZERVEZET
10.	TEVA GÖDÖLLŐ
11.	HALASPACK SZAKSZERVEZET
12.	MESSER
13.	TEVA DEBRECEN
14.	RICHTER DEBRECEN
15.	DIPA
16.	ANDRITZ

# Nyíregyházán is görbült a bot!

Május hatodikán az Orosi-tavon rendeztek versenyt a Vibracoustic CVAS Magyarország Kft. horgászati szerető munkatársai.



A legnagyobb halat (9,525 kg) a győztes Kató Imre fogta, aki egy évig őrizheti a Vándorkupát. A legelső fogás (7,425 kg) az ezüstérmes Nagyidai Andrásé volt. Különdíjat kapott Majorné Kóródi Erzsébet, a verseny egyetlen női horgásza, aki egy pompás, 5,60 kilós tokhal kifogásával tette le a névjegyét. Érdekesség: Elek László kukoricával 2,375 kg-os süllőt akasztott!



Mivel ez volt a tizedik horgászverseny a cégnél, a jubileum alkalmából idén újtúra indult a Vibracoustic Vándorkupa. A serleget három egymást követő évben kell az összetett versenyben elnyerni ahhoz, hogy végleg megtartható legyen.

Az időjárás kegyes volt: napfényes időben, remek hangulatban zajlott a küzdelem. A versenyzők bőven adtak munkát a mérlegelőnek: 13 kolléga összesen 197,750 kg halat fogott!

Három kollégának nem kedvezett a horgászserenccse, nekik sajnos egy icike-picike halat sem sikerült kihúzni a vízből. Őket kintartásuként elismerő oklevéllel díjaztuk – ahogyan azt a két kollégát is, aki családi pecázással töltötte a napot, illetve – versenyen kívül – a gyerekeket tanította a halfogás fortélyaira. A lelkes tanítványokat csokival jutalmaztuk.

Akinek pedig hal akadt a horgára, az oklevél mellett jutalomban is részesült: a horgásznap támogatója, a Vibracoustic CVAS vezetősége jóvoltából értékes ajándékokkal gazdagodtak a halat fogók, illetve a nyertesek. A nap zárásaként nagyon finom babgulyás került az asztalra, amit a jelenlévők jó étvágyal fogyaszthattak el.



## VÉGEREDMÉNY

Helyezés	Versenyző	Kifogott hal összesen
1.	Kató Imre	89,475 kg
2.	Nagyidai András	49,350 kg
3.	Vécsi Gábor	15,425 kg



# Nyári biztosítási kisokos

**Strand, utazás, hegymászás – a nyár számos veszélyt tartogat még a legkörülményesebbek számára is. Ahhoz, hogy nyugodtan nyaraljunk, fontos egy jó biztosítás. De mit tegyünk, ha megtörténik a baj? Összefoglalónk segít eligazodni az ezzel kapcsolatos jogszabályok sűrűjében.**

A szabadság ideje alatt a munkavállaló nem végez munkát, így munkabaleset sem érheti munkaviszonyával kapcsolatosan. A munkaviszonnyal való kapcsolatot az is megalapozza, ha a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a munkahelyére, illetve munkahelyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére, a legrövidebb úton közlekedik-e (úti baleset). Szabadság ideje alatt természetszerűleg úti

baleset sem érheti a munkavállalót. A munka- és az úti baleset esetén a társadalombiztosítási szabályok alapján baleseti táppénz illeti meg a munkavállalót. A baleseti táppénz kezdő napját közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjától visszafelé számított 180 naptári napi jövedelem alapján kell megállapítani. A baleseti táppénz összege

azonos a fentiek számított baleseti táppénz alapjának naptári napi összegével, úti baleset esetén annak 90%-ával.

Ha a munkavállaló szabadságát tölti, és eközben éri baleset, akkor a szabadság idejére az egyébként járó távolléti díján kívül más nem illeti meg. Amennyiben balesete folytán előre láthatólag hosszabb ideig keresőképtelen lesz, célszerűbb a szabadságát megszakítani és táppénzre menni. Ebben az esetben viszont a baleset miatti keresőképtelenség tartamára – ha még nem merítette ki – évi betegszabadságára a munkáltató a távolléti díjának 70%-át fizeti, ha pedig az évi 15 napos betegszabadságot kimerítette, akkor táppénz illeti, amely a megelőző időszak jövedelmeinek 60%-a, kórházi kezelés esetén 50%-a. A szabadság alatt történt baleset esetében az eltérő juttatás oka, hogy ez a baleset nem függ össze a munkaviszonnyal.

A VDSZ ennek a jövedelemkiesésnek a kompenzálására kötötte az Allianz Biztosítóval a szabadság alatti balesetbiztosítást, mely minden tagunkra kiterjed. E biztosítás alapján a biztosítottat megillető táppénz, illetve a betegszabadság nettó összege és a megelőző évi havi nettó átlagkereset különbözetére jogosult a VDSZ tagja. A baleseti bejelentő megtalálható a VDSZ honlapján, az értelem-szerűen kitöltve és aláírva a biztosítónak közvetlenül megküldhető.

Összeállította: Óriné dr. Gracza Zsuzsna, a VDSZ jogtanácsosa

## Tudnivalók a nyári diákmunkáról

**A nyári szünidőben sokunk gyermeke vállal munkát, kiegészítve a családi büdzsét vagy saját zsebpénzét. A diákmunka rövid időtartama, a munkavégzők élettapasztalati hiánya miatt a diákok mindig kiszolgáltatottabbak a munkáltatójukkal szemben. Épp ezért roppant fontos, hogy ismerjük a szabályozást!**

A munkaviszonyban történő foglalkoztatás legfőbb szabályait a 2012. évi I. törvény munka törvénykönyvéről (Mt.) tartalmazza. Diákmunka esetén alapvetően különbséget kell tenni egyén által létesített munkaviszony, és iskolaszövetkezet (2006. évi X. törvény) által közvetített munkaviszony között. Ami persze a foglalkoztatás szabályait illetően alapvetően nem tér el egymástól.

A munkaviszony elsősorban a munkáltató és munkavállaló között megkötött munkaszerződéssel létesíthető. Vagyis azt minden esetben írásba kell foglalni! A munkaszerződésnek diákmunka esetén is ugyanazokat kell tartalmaznia, amit minden egyéb típusú foglalkoztatás esetében (Mt. 42.§).

18. életévét be nem töltött személy munkaszerződésének megkötéséhez törvényes képviselő (általában szülő) hozzájárulása szükséges. **A munkaviszony létrejöttét be kell jelenteni az adóhatóság felé. Mennyiben ez nem történik meg, a foglalkoztatás „feketének”, azaz illegálisnak minősül. Ez a munkavállaló számára hátrányos, ugyanis:**

- nem jelenik meg sehol a szolgálati idő, ami a nyugdíj-számításnál fontos lehet
- munkabaleset esetén nehezebb a munkaviszony bizonyítása
- munkabérének megállapodás szerinti kifizetése nem követelhető

A diákmunka esetén alkalmazható az egyszerűsített foglalkoztatás, vagy alkalmi munka (Jogszabályok: 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról; Sza.jtv, Tbj, 223/2010. (VII. 30.) Korm. rendelet az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény végrehajtásáról), valamint a már említett Iskolaszövetkezeti foglalkoztatás is.

**Fontos azonban, hogy – kiskorúakról lévén szó – a munkáltató betartsa a szigorú szabályokat. A foglalkoztatott diák:**

- nem végezhet éjszakai munkát
- esetében nem rendelhető el rendkívüli munkaidő
- napi munkaideje legfeljebb 8 óra lehet
- esetében legfeljebb egy heti munkaidőkeret rendelhető el
- négy és félórát meghaladó munkavégzés esetén legalább 30 perc, hat órát meghaladó foglalkoztatás esetén legalább 45 perc munkaközi szünetet kell biztosítani számára
- az Mt. szabályait akkor is alkalmazni kell, ha a 18. életévét be nem töltött fiatal munkavállalót egyéb polgári jogviszony keretében foglalkoztatják.

A Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatás-felügyelete

Főosztálya tájékoztatója alapján összeállította:

Cseh János munkavédelmi szakember, VDSZ

## Nyomós érvek a béremelés mellett

**Nem csupán lehetséges, de egyenesen szükséges is volna egy komolyabb béremelés Kelet- és Közép-Európában.**

A gazdasági növekedést és az egyenlőtlenségek megszüntetését célozta meg az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) közelmúltban indított kampánya, az „Európának béremelés kell”. Ennek keretében jelent meg az ETUC kutatójának, Galgóczi Csabának a tanulmánya, amely érveket sorakoztat fel annak alátámasztására, hogy miért lehetséges, és egyben miért szükséges a béremelés – különösen Közép- és Kelet-Európában. A tanulmány fókuszában az Európai Unió új kelet-közép-európai tagállamai (a 2004-es és 2007-es bővítési kör) állnak.

A kutató az Indexnek elmondta: „De most Magyarországon nem a teljesítményt jutalmazzák. Az, hogy Mészáros Lőrinc helyzetbe lett hozva, az egy lutri, mert nem lehet tudni,

### Bérekkel korrigált termelékenység a feldolgozóiparban, 2013

	Átlagos éves munka- termelékenység (euró €/fő)	Átlagos éves munkai- költség (euró €/fő)	A bérekkel korrigált termelékenység (%)
2013	35,0	28,2	143,6
Belgium	67,9	53,5	127,0
Csehország	25,9	15,9	163,5
Ezorság	23,7	14,6	162,0
Magyarország	28,0	13,2	211,7
Litvánia	15,6	8,5	184,3
Luksemburg	143	92	156,6
Lengyelország	23,2	12,0	193,0
Románia	12,0	6,7	179,7
Svédország	22,8	15,4	147,5
Szlovénia	33,3	22,7	146,8

A látszólagos munkatermelékenység meghatározása: a hozzáadott érték tényezőkölségen osztva az alkalmazottak számával.  
Forrás: Eurostat, 2017 (online adatok: sbs\_na\_ind\_r2)

hogy Mészáros Lőrinc valójában tényleg jó üzletember-e. Lehet, hogy iszonyatosan rossz üzletember, de azért még rengeteg profitot csinál, mert kapja a megbízásokat. Egyébként mindez éppenséggel még sültet is el jól, ha Mészáros Lőrinc jó vállalkozó, de ez a rendszer nem jó, mert a hozadéka abszolút nem garantált. Azon kívül, hogy ez a rendszer korrump és igazságtalan, nem termeli ki a jó vállalkozókat, úgyhogy nem hiszem, hogy ez egy modellértékű dolog lenne. Abban viszont lenne valami egyébként, hogy a nemzeti tőkét helyzetbe kell hozni, de azt valamilyen szisztematikus módon kéne csinálni.”

A tanulmány magyar nyelven is elérhető itt:

<https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Why-central-and-eastern-Europe-needs-a-pay-rise>