



# Tisztességes munkát, tisztas béreket!



Október 7. a Tisztas Munka Világnapja. A szakszervezetek világszerte arra hívják fel a figyelmet ezen a napon, milyen fontos, hogy minden egyes országban és munkahelyen törekedjünk a megfelelő, méltányos és egészséges munkafeltételek elérésére. Összeállításunkból az is kiderül, pontosan mi mindent is jelent az, hogy tisztas munka.

9. oldal

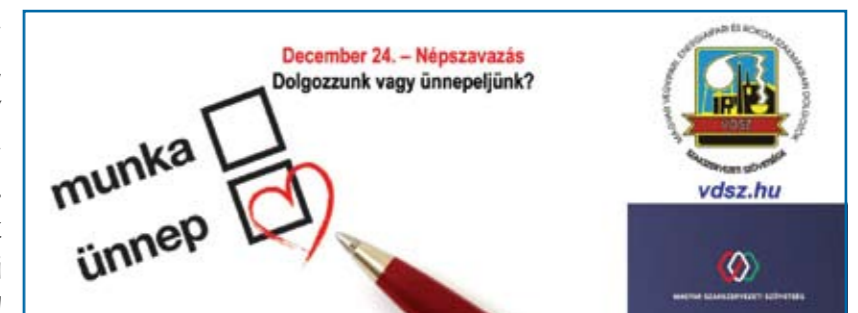
# LEGYEN EGYÜTT A CSALÁD DECEMBER 24-ÉN IS!

## AKAROD? CSAK EGY ALÁÍRÁSODBA KERÜL!



396 Ft

A VDSZ is gyűjti az aláírá-  
sokat a népszavazásért,  
amely arról döntene, hogy  
december 24-ét munkaszü-  
neti nappá nyilvánítsák.  
Keresse az aláírási íveket  
a helyi szakszervezeti  
vezetőknél!



2-3. Elnöki jegyzet,  
Villáminterjú

4-5. Hírek

6-7. Elnökségi ülés

8. Beszámoló  
a Gumiipari  
Világkonferenciáról

9. Címlapsztori:  
a Tisztos Munka  
Világnapja

10. Tanuljunk tanulni!

11. Munkavédelmi  
törvények

12. Bérrendezés  
vagy béremelés?

13. NAIH-állásfoglalás

14. Sport

15. Jó tudni:  
Pozsonyi nyilatkozat

## Vegyipari DOLGOZÓ

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  
 Témaötlete, javaslat, észrevétele van?  
 Keresse bizalommal főszerkesztőnket a  
[sajtoiroda@vdszszajto.hu](mailto:sajtoiroda@vdszszajto.hu) email-címen!



**Gyerekszivaj nyomja el a városi utcáját. Kicsengettek. Munkából érkező szülők várják gyermekeiket az 5. és a 7. utca kereszteződésénél egy amerikai iskola kapujánál. Az indián nyár sárga napsugarai még bevilágítanak a felhőkarcolók alkotta koszorúk között. Akár egy régi vitrines szekrényben csillogó teáskészlet egy második kerületi nagypolgári lakás nappalijában Budapesten.**

Nyílik a kapu és Mary odaszalad apukájához. Megöleli, megfogja kezét, és elindulnak hazafelé a széles járdán. A város éli megszokott, nyüzsgő délutáni életét: egyre több gyalogos lepi el az utcát. Ki hazafelé, ki vásárolni megy, vidám társaságok keresik a munka utáni szórakozás csábító lehetőségeit. Az autók kigyózáva várják a lámpák zöld jelzését, hogy továbbhaladassanak a négy sávos úton.

– *Mi volt ma az iskolában, Mary?* – kérdi lányát az apa. A gyerek ránéz, megvonja a vállát, majd könnyedén rávágja a megszokott választ: semmi.

– *Na, ne mondd! Nem csináltatok semmit?*

– De tényleg semmi sem volt, apa. Az osztályfőnök kérdezte a többieket, hogy a szülők mivel foglalkoznak. Mit dolgoznak és mi mit csinálunk otthon. Ez olyan unalmas... – biggyeszi le a száját Mary.

– *Miért? Hiszen fontos dolog, hogy megismerjétek egymást. Főleg az új gyerekek, akik most jöttek az osztályotokba* – magyarázza az apa.

– De én már annyiszor elmondtam, hogy anya a bankban dolgozik, te meg szakszervezeti dolgozó vagy...

– *És ez miért baj?*

– Nem baj. Én örülök. De ma azt kérdezte az új osztálytársam, hogy mi az a szakszer-

vezet. Ő nem hallott róla, és ha azt sem tudják, mi az, akkor nem is tűnhet valami nő dolognak a szemükben. Amikor Nicole tanár néni ezt meghallotta, mondani akart valamit, de én megelőztem. Mert én akartam elmondani!

*„A szakszervezet pedig segít nekünk a mindennapokban, és ha nem lennétek, sok-sok minden jóval nehezebb lenne.”*

– *Mit?*

– Hát, hogy ti mivel is foglalkoztok! Elmeséltem, hogy a ti munkátoknak köszönhetően vannak kollektív szerződések, amelyek biztosítják az acélgárban a jobb béreket John bácsiéknak. Mert ha nem lenne, akkor csak 20 dollárt keresnének óránként és nem 25-öt. És azt is elmondtam, hogy amikor a gép beszorította a szomszéd bácsi kezét és megsérült, akkor nektek köszönhetően nem tudták eltussolni a balesetet. De tudom, hogy a nyári tábor-

# Kézen fogva

is ti szerveztétek, ahol nagyon sok gyerek tudott nyaralni, miközben az anyukájuk és az apukájuk dolgozott. Nicole néni azt mondta, hogy a mi országunk nagy és rengetegen dolgoznak benne. A szakszervezet pedig segít nekünk a mindennapokban, és ha nem lennétek, sok-sok minden jóval nehezebb lenne.

– *És a többiek megértették?* – kérdezte kíváncsian Mary apukája.

– Nem tudom. Szerintem sokan nem. De majd segíték nekik.

Az apa mosolyogva megsimogatta lány buksiját, majd tovább sétáltak kézen fogva a buszmegállóhoz.



Székely Tamás  
VDSZ-elnök

## VILLÁMINTERJÚ

# Nem vagyunk egyedül

Nem mindennapi jubileumot ünnepel Szentpéteri György, a Chinoin-Sanofi SZB tagja: ötven esztendővel ezelőtt lépett be a szakszervezetbe, s tagsága azóta is folyamatos. „Még szakmunkásképzőbe jártam, amikor beléptem – idézi fel. – Ez akkoriban teljesen természetes volt, s ha nem is kötelező, de tulajdonképpen mindannyian szakszervezeti tagok lettünk. Akkoriban a gyárak is jobban támogatták a szakszervezetek létrejöttét, az együttműködést” – magyarázza a hatvanhárom esztendő Szentpéteri, aki egyébként karbantartóként dolgozik a gyár műszaki szolgáltatási részlegén.

„Én persze csak a saját területemről tudok nyilatkozni, de úgy érzem, mi igazán

jó helyzetben vagyunk: a cég francia vezetősége nyitott az együttműködésre, mindig meghallgatja a szakszervezet képviselőit. Érdeklentétek természetesen így is adódnak, de úgy érzem, mindkét fél törekszik a megoldásra.” György azt mondja: nagyon sokat számít, hogy az ember nincs egyedül, hanem egy egész szakszervezet áll mögötte. „A béremelés nyilván folyamatosan visszatérő téma: a bértárgyalásokban pótolhatatlan segítséget nyújt a helyi tagszervezet. Az üdülési lehetőségek fontosak; Emlékeztetek, hogy néhány éve szép lassan >>lecsípték<< a veszélyes üzemben dolgozó évi öt plusz szabadnapját, illetve csökkentették a műszakpótlékokat. A szakszer-

vezet tevékenységének köszönhetően ezek a százalékok szép lassan visszaszivárognak a fizetésünkbe.”

Szentpéteri György azt mondja: sajnos érzi, hogy a rendszerváltás óta sokkal kevesebben lépnek be a szakszervezetbe, pedig ma is ugyanolyan fontos a megfelelő érdekképviselet.



Szentpéteri György

## 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.



# Kőbányai bővítés

Átadták a súlyos és életveszélyes fertőzések kezelését szolgáló szerek gyártására szakosodott dán Xellia Pharmaceuticals budapesti gyógyszeripari termékek piacra kerülésére a végső igent magyar mérnökök, gyógyszerészek és mikrobiológusok mondják ki – írja a Napi.hu.

elemző laboratóriumokat hozták létre – végzik majd a világon előállított összes Xellia gyógyszer végső ellenőrzését és tesztelését. A Xellia gyógyszeripari termékek piacra kerülésére a végső igent magyar mérnökök, gyógyszerészek és mikrobiológusok mondják ki – írja a Napi.hu.

A Xellia Gyógyszervegyészeti Kft. múlt évi árbevétele 5,5 milliárd forint volt, ami 18 százalékkal magasabb, mint az előző évben. Németh Zsolt ügyvezető igazgató az MTI-



nek azt mondta a megnyitón: az idei évre is két számjegyű árbevétel-növekedéssel számolnak. A hírek szerint a dán tulajdonos további K+F tevékenységek Magyarországra telepítését is fontolgatja.

# Ismét kétnapos tekeverseny



Október 21-22-én ismét megrendezzük amatőr teke csapat és egyéni versenyünket. A korábbi évekhez hasonlóan a szervezőkkel úgy döntöttünk, hogy a hagyományok felelevenítése céljából idén kétnapos lesz a versen. A jelentkezési lapokat kitöltve 2017. október 10-ig a mail@vdsz.hu e-mail címre, a VDSZ Titkárságára szíveskedjétek visszaküldeni. A nevezési díjakat 2017. október 15-ig kérjük utalni. Részletek a tagszervezetek számára is elküldött versenykiírásban. Amennyiben a jelentkezéshez szállásigény is felmerül, kérjük, jelezzék azt a Vegyipari Dolgozók BIOGAL Szakszervezeténél, Szabóné Lakatos Erzsébet titkárnál, telefonon: +36-52-515-003 vagy e-mailen: erzsebet.szabonelakatos@teva.hu címen. Várjuk a csapatok jelentkezését!

## RÖVIDEN

**Robert Fico miniszterelnök szerint Szlovákiában** a 2018-as büdzsétervezet a GDP-hez viszonyított 0,83 százalékos, a 2019-es pedig már csupán 0,1 százalékos hiánnyal számol. Az államadósság csökken, jövőre pedig – bár nem kötelező érvényesítéssel, de – bevezetik a 13. és 14. havi fizetést.

**A Semmelweis Egyetemen többé nem indul a Bevezetés a homeopátiába tantárgy** – közölte az egyetem rektora, Dr. Szél Ágoston. A tárgy néhány évente indult el a védőnőket, dietetikusokat és hasonló szakembereket képző Egészségtudományi Karon, választható formában, egy kreditért. Most az európai tudományos akadémiák közös állásfoglalásának tükrében az idei képzést leállítják, és többé nem is indítják el.

**Elhunyt egy 56 esztendőes férfi a százhalmibattai olajfinomítóban**, miután egy, a finomító belső úthálózatán személygépkocsival közlekedő férfi az egyik kereszteződésben figyelmen kívül hagyta az elsőbbségadás kötelező jelzőtáblát, és elütötte a segédmotor-kerékpárral közlekedő áldozatot.

## Tisztújítás a Chinoinnál



**Tóth Éva (balról a második), a VDSZ nőtagozatának elnöke a tagszervezet új titkára.**

# Sokat jelent a végzettség

Sokatmondó felmérést készített a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD, amely megmutatja, mekkora a különbség az alacsonyabb és a magasabb végzettségű munkavállalók átlagfizetése között.

A nemzetközi összehasonlításban ráadásul a közép- és felsőfokú végzettséggel elérhető bérek közötti különbség tekintetében Magyarország átlagosnak számít, hiszen hazánkban tapasztalható a hatodik legnagyobb

differencia: felsőfokú végzettséggel kétszer nagyobb fizetés érhető el ugyanis, mint a középfokúval. Ennél nagyobb különbség mindössze Braziliában, Chilében, Costa Ricán és Mexikóban mérhető, a fejlett nyugat-európai országokban szinte minimális az eltérés. Ezzel szemben a mi régióinkban mintegy 60-70 százalékos bérkülönbség a jellemző, a magyar 200 százalék tehát még ehhez képest is nagyon magas.

# Emelkedik a pótlék Székesfehérváron



Bértárgyalást folytattak a székesfehérvári CSI Hungary Kft-nél szeptember 25-én a munkáltató képviselői és a helyi szakszervezeti tisztségviselők, Szatker Csaba és Bárdos Csaba. A konzultáción jelen volt a VDSZ elnöke, Székely Tamás, valamint Kovács László országos titkár, az alapszervezet titkára is.

A munkáltató 2017. január 1-i hatállyal szakmunkásminimálbér-emelést hajtott végre a gépkezelői állománynál, április 1-től pedig 5,5%-os differenciált béremelést eszközölt gyári szinten. Több előzetes egyeztetési kört követően arról született megállapodás a béremelés ezen szakaszában, hogy szeptember elsejétől a cég 2,8%-kal növeli a megszakítás nélküli munkarend pótlékát, a korábbi 16%-ról 18,8%-ra. A VDSZ Csavarzár szakszervezete ezt – második

béremegegyezésként – sikernek könyveli el a keretek ismeretében.

Emellett a szakszervezet megegyezett a munkáltatóval abban, hogy a VDSZ közreműködésével még az idén megkezdik a 2018-as évi bértárgyalásokat. Ebben a munkáltató képviselői – Haag Endre ügyvezető, Boros Tamás HR vezető és az újonnan kinevezett Décsei Lajos gyárigazgató – partnernek mutatkoztak, így bízunk a sikeres és kölcsönösen elfogadható bérmegállapodásban. A céljaink alapvetően közösek, a cég számára a hatékony termelés mellett fontos a dolgozói elégedettség és méltányos munkabérek biztosítása is. A VDSZ Munkavállalói Alapszervezetéhez tartozó Csavarzár szakszervezet helyi tisztségviselői köszönetüket fejezték ki a VDSZ hatékony tárgyalási segítségéért.

# Folyamatos növekedés



## Oktatási beszámoló

Idei képzési kurzusainkat a VDSZ Elnöksége által elfogadott terv alapján hirdettük meg. Íme, a számok.

### Május 8-10., Balatonszemes

Petrolkémiai, Műanyag-feldolgozásban és Szolgáltatásban Dolgozók Szakszervezete (PKDSZ) és a Kazincbarcikai Vegyész Szakszervezet (KVSZ) választott szakszervezeti tisztségviselőinek képzése (36 fő)

### Május 10-12., Balatonszemes

Szakszervezeti tisztségviselők alapképzése (11 fő)

### Május 15-17., Balatonszemes

Nőtárgozat és Műszakos tagozat képzése (29 fő)

### Május 17-19., Balatonszemes

Nyugdíjas tagozat, Ifjúsági tagozat képzése (31 fő)

### Május 22-23., Balatonszemes

Munkavédelmi képviselők képzése (Vegyiprop, 18 fő)

### Május 22-23., Balatonszemes

Üzemi tanács tagok képzése (14 fő)

### Május 29-31., Balatonszemes

Szakszervezeti tisztségviselők továbbképzése (26 fő)

A távoktatás első lépéseként elkészült a „VDSZ távoktatás” című kiadványunk, amelyből a tisztségviselői képzésen résztvevők már kaptak is egy-egy példányt. Az év hátralévő időszakában nem Balatonszemesen, hanem a szervezetekhez kitelepülve, regionálisan és Budapesten szervezünk oktatási kurzusokat.

**Az elnökségi ülésen Kiss Béla alelnök számolt be az idei év üdültetési tapasztalatairól. Íme, a beszámoló kivonata.**

A VDSZ Elnöksége 2017. januári ülésén egységes, 350 forintos szállásdíj-emelésről döntött. Folytatódott az Erzsébet Program néven ismert szociális üdültetés. A korábbi 7 éjszakás turnusok helyett 3, illetve 4 éjszakás turnusokat állított be az MNÜA, ez megduplázta a váltások számát. A nyugdíjba vonult üdülési felelős helyére nem vettünk fel más, a feladatkört a titkárságvezető és a pénzügyi munkatárs végzi az alelnök koordinálásával.

Az üdültetés a változások ellenére zökkenőmentes volt. Második alkalommal hirdettünk rászoruló tagjaink gyermekei számára nyaralást Balatonvilágoson. A meghirdetett két turnus helyett csupán egyet sikerült feltölteni. Ennek ellenére a tábor sikeres volt: 20 gyermek (8-8 fő gumiiipar, gyógyszeripar; 4 fő gázipar területéről) töltött egy vidám hetet a VDSZ üdülőjében szakképzett pedagógusok felügyeletével. Idén összesen 1191 fő üdültetését biztosítottuk saját üdülőinkben. Ez a szám 2014-ben 886 fő volt, a növekedés folyamatos. A Szállás.hu-val kötött szerződésünknek köszönhetően lényegesen javultak a foglalások Balatonszemesen.

**sapa:** Jelenlét több mint **40** országban

**Piacvezető** az alumíniummegoldásokban

100+ gyáregység  
5 ágazat  
~43 milliárd norvég korona értékesítés

**23 000** alkalmazott

### Saját üdülőink

A tagszervezetek csak turnust foglalhatnak, a szabadpiacos foglaláskor viszont nincs megkötés. A bevezetett mosatási költséget át kell értékelnünk, mivel a piacon a néhány éjszakás szállás került előtérbe, többen a többletköltség miatt nem szálltak meg nálunk, a Szállás.hu-n pedig csak egyféle árát lehet alkalmazni. Idén egy-egy előszezon csoportunk volt.

### • Balatonszemes

A vendégek száma nőtt, ám a vendégéjszakáké csökkent, az üdülő bevételei alig haladták meg a 2016. évi bevétel felét. Az elmúlt évhez képest a VDSZ-tagok száma 66%-kal nőtt, vendégéjszakák száma 7%-kal csökkent. A külsős vendégek száma 40%-kal

csökkent, vendégéjszakák száma 44%-ra esett vissza. Az Erzsébet Programban átlagosan 11 szobát (1 szintet) értékesítettünk. Egyetlen főállású alkalmazottunkon kívül egyszerűsített foglalkoztatás keretében biztosítottuk a személyzetet (1 portás, 4 üdülői alkalmazott), ez néha nehézséget okozott. Jó hír, hogy 2018-ra már érvényes szerződésünk van az MNÜA-val 169 vendég számára, 6,9 millió forint értékben.

### • Balatonvilágos

A nyaralók döntően VDSZ-tagok voltak, a vendégek és a vendégéjszakák száma csökkent, az üdülő bevételei nőttek. Az üdülő üzemeltetését a korábbi egyszerűsített foglalkoztatási forma helyett vállalkozási szerződésekkel biztosítottuk.

A székesfehérvári SAPA látta vendégül elnökségünk tagjait a szeptemberi elnökségi ülésen. Köszönjük a SAPA-nak és Szatmári Attilának a VDSZ elnökségének az előkészítést és a helyszíni biztosítását.

## ELŐFIZETŐI SZELVÉNY

Megrendelem a Vegyipari Dolgozó című újságot

..... példányban.

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

Megrendelő neve: .....

Irányítószám: ..... Település: .....

Utca: ..... Házszám: .....

Telefon: .....

E-mail: .....

**Bankszámlaszám: OTP Bank 11706016-20105626**

# Globális megállapodás a Michelinnél

**Közös cselekvési programot fogalmaztak meg az abroncsgyártás területéről érkezett szakszervezetek a Gumiipari Világkonferencián.**

Tizennyolc ország közel száz képviselője vett részt az IndustriALL Global Union idei Gumiipari Világkonferenciáján. A legutóbbi, 2013-ban Budapesten megrendezett találkozó óta számos változás történt az abroncsgyártás területén. Csak Kínában több, mint 100 (!) új gumigyár épült, emellett a termelési struktúrák is alaposan átalakultak.

Új alapanyagok kerültek például a gyártási folyamatokba, erősödött a szintetikus gumi alkalmazása, ez pedig a természetes kaucsuk felhasználását is befolyásolja. Az abroncsgyártás fejlesztésében a környezetvédelmi feltételek szigorodása is nagy szerepet játszik. Ezek közül jelenleg a leginkább mérvadó a szén-dioxid-kibocsátás csökkentése. E szempont nem csupán a gyártás során jelent kihívást, hanem az abroncsok fejlesztésében is fontos szerepet tölt be, valamint a gépjárművek károsanyag-kibocsátásának csökkentésében is. A Bridgestone például 2050-ig egy fejlesztési program keretében 100%-ban alakítja át alapanyaggyártását a környezetvédelemért.

A világ abroncsgyártási ranglistáját 2016-ban a Continental vezeti. A második a sorban a Bridgestone, a dobogó harmadik fokán pedig a Michelin áll. Nagyon ugrott előre a magyarországi gyárral is rendelkező Hankook Tire.

A konferencián Horváth Sándor, az Abroncs Szakszervezeti Bizottság Nyíregyháza titkára a Michelin budapesti gyárbezárásából adódó szociális megállapodást mutatta be az egybegyűlteknek. Előadásában kifejtette, hogy a munkáltatóval például a megállapodást kötött a szakszervezet, így 560 fő nem került egyik napról a másikra az utcára. A bezáráshoz több tényező együttes megléte vezetett: részben a tartós visszaesés az európai teherabroncs-piacon, részben pedig az európai szerkezeti kapacitás-feleslege vezetett.

Mivel a budapesti telephelynek speciális jellemzői vannak (a főváros belső kerületeinek utolsó jelentős termelő üzeme, kis-méretű és beépített területekkel határos), a



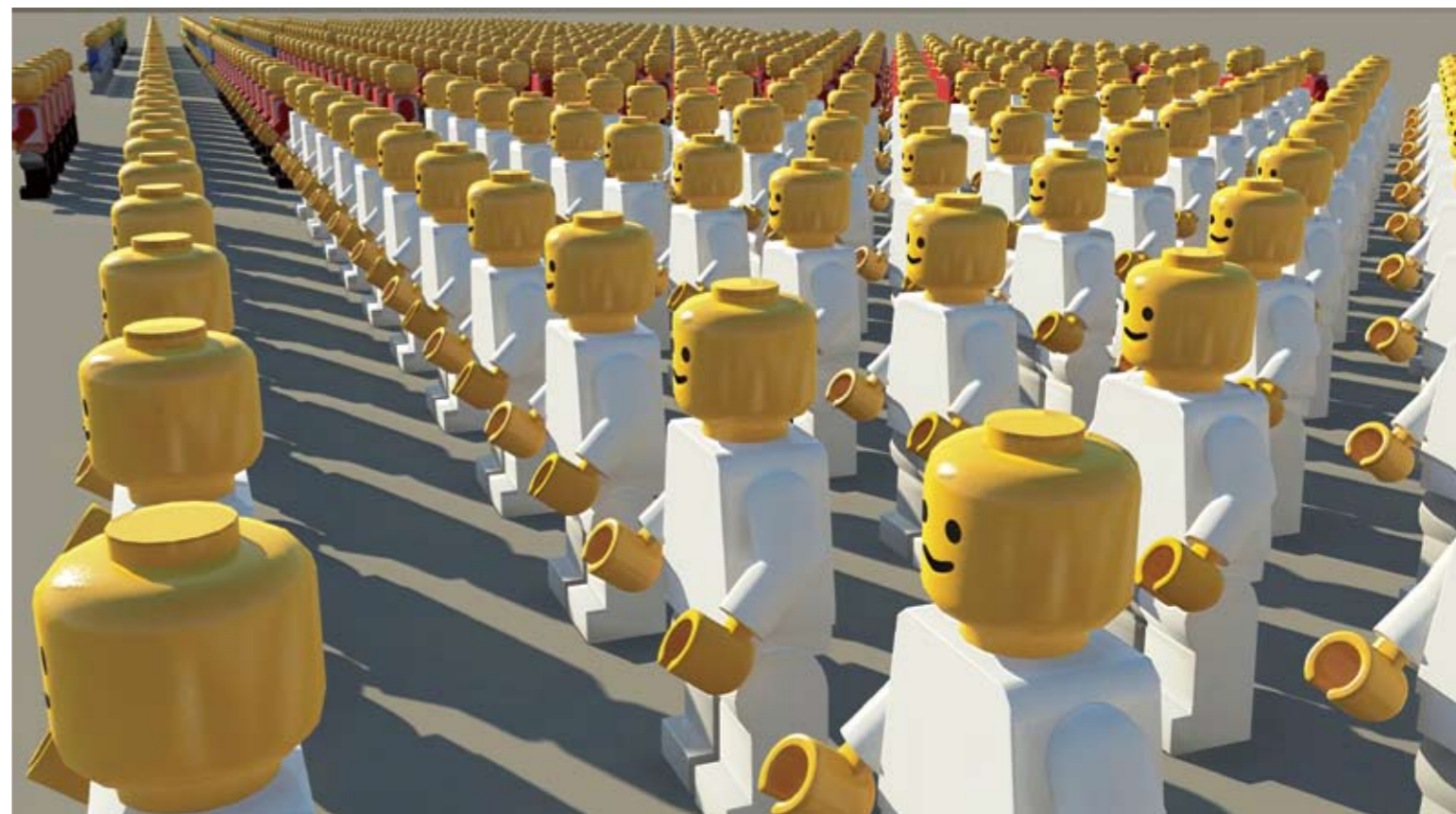
technológia régi. Így a telephelyt nem lehet gazdaságosan továbbfejleszteni – változó prezentációjában Horváth Sándor.

Az abroncsgyártás területéről érkezett szakszervezetek megállapodása öt támogatási csomagot tartalmaz, amelyek az átképzéstől a nyugdíjba átvezető programig segítik az érintetteket. A vezető abroncsgyártók munkavállalóinak képviselői ugyanis világszerte hasonló problémákról számoltak be. Megállapítható, hogy az üzemek elhelyezkedésétől függetlenül a műszakban dolgozók munkakörülményei, a kölcsönzött munkavállalók alkalmazásának jelentős mértékű kiszolgáltatottsága, valamint az alacsony átlagkeresetek mindenhol kihívást jelentenek a szakszervezetek számára. Az is elhangzott a konferencián, hogy a szakszervezeti érdekképviseleti munka is nehezebbé vált egyes országokban, bizonyos államokban ugyanis még az emberi jogok biztosítását sem tartják és tartatják be.

A többi között a felsorolt problémák kezeléséért is cselekedni kell az IndustriALL

Global által tömörített szakszervezeteknek. A világkonferencián bemutatott már működő vállalati szakszervezeti hálózat (az úgynevezett network) jelentős szerepet tölthet be az egyes országok közötti tapasztalatcserében, valamint a vállalati standardok érvényesítésében. Ezért a szakszervezet kezdeményezi és felügyeli a multinacionális vállalatokkal kötött globális megállapodásokat. Az abroncsgyártás területén elsőként a Michelinnél jöhet létre ilyen szerződés. Erről már Cyrille Poughon, a Michelin személyügyi megbízottja, korábbi európai üzemtanács-elnök beszélt. „A Michelin számára roppant fontos lépés a szociális párbeszéd keretében a globális megállapodás, amely elősegíti a munkavállalók érdekeinek képviseletét” – jelentette ki Poughon.

„A globális megállapodás kidolgozásában a VDSZ is részt vesz – mondta lapunknak Székely Tamás a VDSZ elnöke. – Számunkra ez kiemelkedően fontos, hiszen szervezetünk és a Michelin között például a párbeszéd.”



## Tisztességes munkát, tisztos béreket!

**Október 7. a tisztos munka világnapja. De mit jelent ez egész pontosan és mit tehetünk mi, hogy a szakszervezet még hatékonyabbá váljon?**



A világnapot a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet vezette be 1999-ben azzal a céllal, hogy felhívja a figyelmet arra: világszerte még mindig rengetegen kényszerülnek arra, hogy embertelen körülmények között dolgozzanak, s válnak legjobb szándékuk ellenére a feketegazdaság részévé.

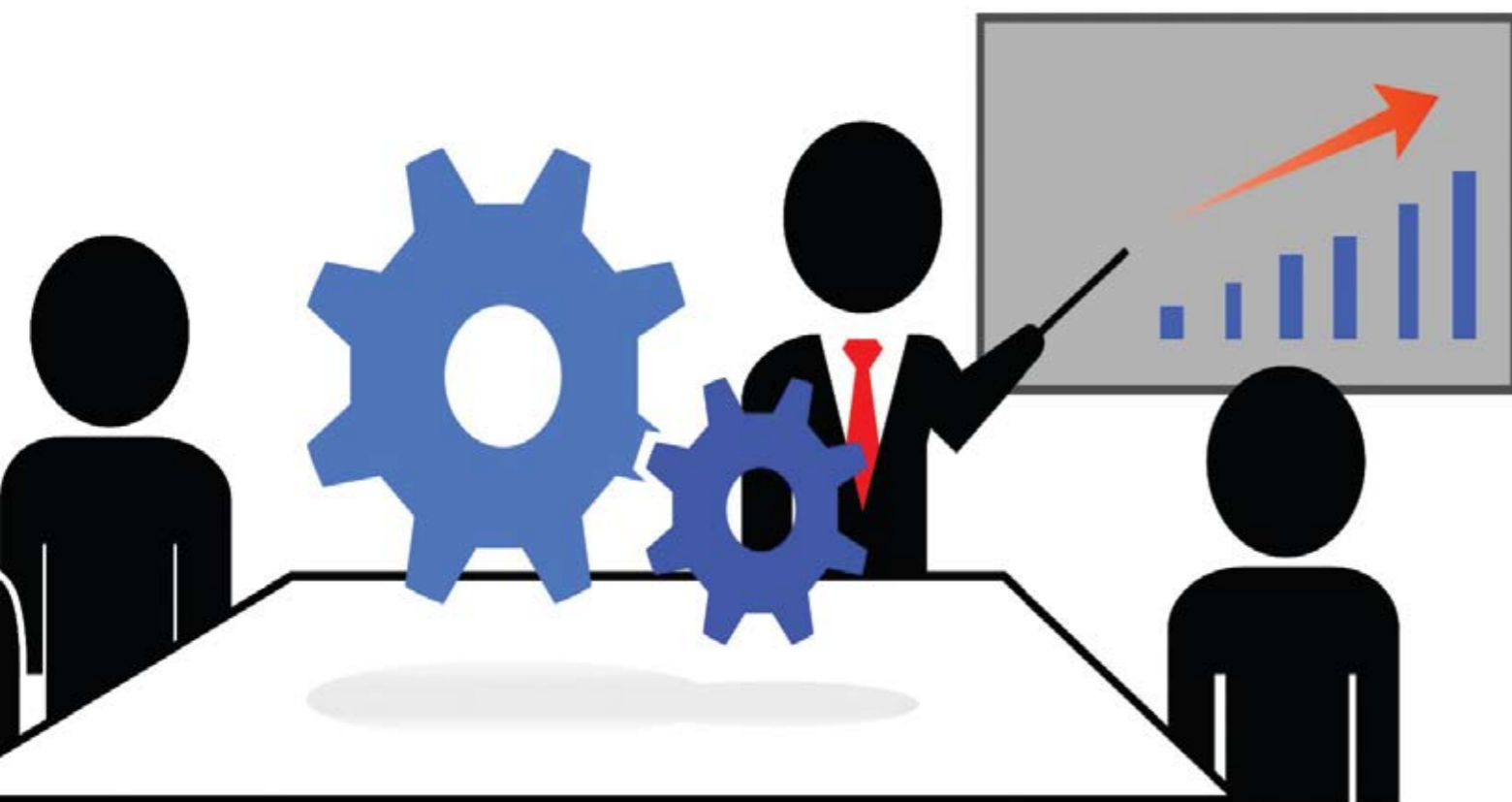
De mit is jelent pontosan a tisztos munka? Amellett, hogy az olyan lapvető feltételek biztosítását, mint a megfelelő munka- és egészségvédelem, a munkavállaló komfortérzetének és terhelhetőségének szem előtt tartását – és természetesen a munkakörnek megfelelő bérezést, stabil, bejelentett munkahelyet, béren kívüli juttatásokat. Mindezt ellenőrzött körülmények között, úgy, hogy az őket érintő kérdésekben a dolgozók is hallathassák a szavukat.

Emellett fontos szempont az is, hogy a munkavállalók előtt nyitott legyen a karrierépítés lehetősége, azaz hasznos, produktív munkát végezhetnek és lehetőségük legyen az előrelépésre, tanulásra. Munkájuk révén legyen esélyük a személyes fejlődésre és a társadalmi integrációra, a szociális háló nyújtson megfelelő védelmet és adjon biztonságérzetet számukra – és szeretteik számára.

A szakszervezetek és egyéb társadalmi szervezetek világszerte programokat szerveznek október 7-én, hiszen – amint azt a lapunkban megjelenő cikkek is bizonyítják – rengeteg a feladat. Emberek tízmilliói dolgoznak éhbéért, gyakorlatilag rabszolgasorban, nem csupán egészségüket, de gyakran közvetlenül az életüket

is veszélyeztetve. Gondoljunk csak bele, a mi környezetünkben hányan vannak, akik kénytelenek „feketén” dolgozni, mert munkáltatójuk nem hajlandó értük sem anyagi, sem egyéb felelősséget vállalni!

A szakszervezetek kiemelkedően fontos szerepet játszanak abban, hogy a munkavállalók körülményei évről évre javuljanak. Az, aki alkalmazottként dolgozik, gyakran érezheti magát kiszolgáltatottnak: egyedül van, senki sem hallaná meg a szavát akkor sem, ha felemelné azt. Azzal azonban, hogy belép a szakszervezetbe, nyomtatékot és hitelt szerez saját szavainak is: onnantól nem egyedül hadakozik. Használjuk hát arra ezt az október 7-ét, hogy minél több társunknak elmondjuk: együtt erősebbek vagyunk!



# Tanuljunk tanulni!

**Csaknem egy emberöltő telt el a rendszerváltás óta, mégsem lett általános, hogy nekünk, munkavállalóknak képeznünk kell magunkat. Tanulni, tanulni, tanulni – a régi ideológiai szlogen újraeled.**

A társadalmi átalakulás, a munkahely-változtatás kényszere, a rohamléptekkel fejlődő technológia elkerülhetlenné teszi a folyamatos ismeretbővítést. Ez éppúgy érdeke a társadalomnak, mint a munkaadónak és a munkavállalónak. Az indokok másak, a cél azonban közös: a munka változó igényeinek megfelelő, azokhoz folyamatosan és rugalmasan alkalmazkodó munkavállaló jelenléte a munkaerőpiacon.

Talán soha nem volt még olyan fontos a hatékony felnőttképzés, mint napjainkban – ebben pedig mindhárom félnek, azaz az államnak, a munkaadónak és a munkavállalónak is komoly feladata van.

A munkavállaló hozzáállása ugyanolyan fontos, mint a többi szereplőé: elsősorban talán furcsának tűnik ugyanis, de fontos megtanulnunk újra tanulni. Az andragógia, a felnőttoktatás a többi közt abban különbözik a pedagógiától, hogy a felnőtt – szemben

a gyerekekkel – önálló, önirányító személyiség. Ebből adódik, hogy a tanulás sikeressége miatti felelősség nem csupán a tanárt terheli, hanem magát a tanulókat is. Elegendhetetlen az önirányítás képességének kifejlesztése.

A felnőtt tanulók jobbára rendelkeznek bizonyos tapasztalattal a szakmáról, az életéről. Ez hasznos tanulási forrás lehet, ugyanakkor meg is nehezítheti az új tartalom befogadását. Nyílttá kell tenni a tapasztalatokat. Ez pedig az oktató, de az oktatott hozzáállásától is függ: ne szégyelljük nyitottak lenni, megszólalni, és hogy kinek segíthetünk a saját történetünk megosztásával. S van-e annál praktikusabb, mint egymástól tanulni?

A hatékony felnőttképzéshez elengedhetetlen, hogy a tananyag is élet- illetve feladatközpontú, emellett pedig problémamaorientált legyen. Ahhoz, hogy az egyén

elfogadja: tanulnia nem csupán hasznos, de szükséges is, meg kell értetnünk vele, hogy értékesebb munkaerővé válik, ha fejleszti magát, s ennek köszönhetően anyagilag és karrier szempontjából is mind komolyabb lehetőségek nyílnak meg előtte. Ahhoz azonban, hogy motiválni tudjunk, nem elegendőek a pusztán tények: erősíteniünk kell a tanulni vágyó önbecsülését, elérni, hogy az önmegvalósításra törekedjen és meg akarjon felelni az újabb és újabb kihívásoknak.

Mi kell mindehhez? Problémamegoldó tanulás! Dr. Zrinszky László szerint az aktív tanulás elemei: fogalmazás, vázlatkészítés, tagoltság, egységesítés, kiselőadás, a fardtságra való figyelem, ismétlés.

Az persze, hogy kinek pontosan mi a leghatékonyabb, egyénenként változó. A lényeg azonban mindenkinél ugyanaz: akár milyen alapvégzettségünk van is, a fejlődés elengedhetetlen. Tanuljunk hát tanulni!

# Hol tart a Munkavédelem Nemzeti Politikája?

**Minden terv annyit ér, amennyi megvalósul belőle. Nézzük, mi történt egy év alatt a 2016. X. 25-én elfogadott, a Munkavédelem Nemzeti Politikáját összefoglaló kormányhatározattal.**

A 2016-tól 2022-ig terjedő időszakra vonatkozó dokumentum – ilyenje csak hazánkban nem volt még az Európai Unió országai között – elsődleges feladatnak tekinti a szakértők (mindhárom oldal, tehát az állam, a munkavállalók és a munkáltatók) több éve hangoztatott igényét a társadalombiztosítás baleset-biztosítási ágának kialakítására. Hogy ez miért nem ment eddig? Mert óriási feladat egy kormányzati ciklus időtartamához mérten, ráadásul a megvalósítása azért is nehéz, mert sok érdekkülönbség övezi.

De akkor mi az, amit elmondhatunk?

A koncepció megvalósítása elkezdődött. A megvalósíthatósági tanulmány elkészítése elindult, s – amint azt a törvény kimondja – a tanulmány elkészítésének árajánlati pályázata folyamatban van. A forrás rendelkezésre áll.

A munkavállalók munkaképességének megőrzése fontos kérdés: a nyugdíjkorhatár várhatóan még emelkedni fog. Ebben a témakörbe több munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi kérdés, megoldandó feladat tartozik. Hogy csak egyet említsünk: a fokozott egészségkárosító kockázatok (FEM) kérdéskörének megoldása. A tárgyalások elkezdődtek: kutatás indult például a munkakörnyezettel kapcsolatos daganatos és ergonómiai megbetegedések feltérképezésére.

A munkavédelmi képzés, oktatás területén a munkaadók által foglalkoztatott szakemberek kötelező továbbképzésének gyakorlati kidolgozása van folyamatban. Itt is sok az érdekütközés, de ha a foglalkozás-egészségügyben működhet a konszenzus, úgy a munkabiztonság terén is jó esély van erre.

A VDSZ által évek óta állandóan követelt felügyeleti rendszer megerősítése is napirenden van. Létszámnövelésre egyelőre sajnos úgy tűnik, hogy nincs kilátásunk, mert hiányzik a felső akarat. Ennek részbeni ellensúlyozására technikai megerősítést kapnak a felügyeltek. Ezek a következők:

A VDSZ és területi szakszervezetei évek óta kampányolnak a klimatikus problémák megoldásáért. Kéréseink végre meghallga-



tásra találtak, a felügyeltek hamarosan ellátják a WBGT index mérésére alkalmas, nagy értékű műszerekkel. Ezek beszerzése jelenleg is folyamatban van. Az eszközökkel hitelesen tudják mérni a munkahely törvényileg, rendeletileg előírt fizikai tényezőit.

Emellett olyan gépjárművekkel látják el a felügyeltek, amelyek segítségével a nehe-

zen megközelíthető munkavégzési helyeket is eléri az ellenőrök.

Mindezek mellett a kémiai biztonság, a veszélyes anyagok listájának a bővítése, valamint a sérülékeny munkavállalói, atipikus foglalkoztatási formák csökkentése is folyamatban van.

Cseh János, a VDSZ munkavédelmi szakértője

# Bérrendezés ≠ béremelés



**Névtelen levél érkezett szerkesztőségünkbe (is). Noha nem szoktunk névtelen levelekre reagálni, most kivételt teszünk, mert az írományban foglaltak olyan sok helytelen és félrevezető információt tartalmaztak, hogy az képes károkat okozni egy olyan esetben is, amikor a szakszervezetünk – sok tárgyalás és küzdelem árán – egy jó megállapodást kötött.**

Lapunk az idén sokat foglalkozott a 2017. év (és a 2018. évre vonatkozó) minimálbér és garantált bérminimum emelésének hatásaival. Különösen azért, mert e két törvényes kötelezettség alá tartozó kereset meghatározza a minimális órabérek, valamint a kötelező órabéremelést a fizikai dolgozók jelentős hányadánál. Így sok üzemben dolgozó esetében a fizikai bérkategóriák egymásra torlódtak. Számos vállalatnál kevés forrás jutott a jól teljesítő kollegák elismerésére.

A VDSZ működési területén sok cég hosszú távon akarja elismerni a magasabb felelősségi szintű munkakörben dolgozókat, a jól teljesítőket és a hosszabb szolgálati idővel rendelkező dolgozókat is.

Ezért kollektív szerződéseinkben magasabbak a műszakpótlékot, 13. havi bért és egyéb juttatásokat biztosítunk. A bérrendezés során a szakszervezetek – a kelő felkészültség biztosítása mellett – és a munkáltatók érdemi egyeztetése során arra törekedtek, hogy megőrizze a piacon elért és elismert egyéni és vállalati jövedelmi színvonalat, de ennek pluszkielérései csak a munkáltatót terheljék.

A szakszervezetek a bérrendezések során több helyen abban állapodtak meg, hogy a 13. havi bér fele beépül a január–december közötti bérbe – így a pótlékok alapja növekszik –, a másik felét pedig az év utolsó hónapjaiban kapják meg a munkavállalók. Ahol csökkent a műszakpótlék, ott az alapbér további emelésével kompenzáltunk.

Az alapbér-emeléssel nőtt a pótlékalap. Így nincs bércsökkenés.

A bérrendezés során az alapbéremelkedés kiható a távolléti díjra, a betegszabadságra eső bérre, emellett pedig a nyugdíjba vonulók juttatása is növekszik a távolléti díj miatt. A fizikai bónusz is emelkedik – ahol van, és az alapbérhez kötődik.

És akkor nézzük a névtelenségbe burkolózó íródeák teljesen eltévedt értelmezését! Vannak alapvető értékeink az egyes kollektív szerződésekből. Mindig arra törekedünk, hogy a kiszolgáltatott, nyugdíj előtt álló munkavállaló valamivel többet kapjon. A törvények nem teszik lehetővé, hogy a nyugdíjba vonulónak végkielégítést fizessenek. Azaz: törvényesen csak a felmondási időre járó bér adható neki. De kollektív szerződés alapján más is folyósítható! Ez alapján

vázoljuk azt, amiben a levél által említett szakszervezet e témában megállapodott.

A szakszervezet szélesebb kört hozott kedvezőbb helyzetbe a cégnél eltöltött időt figyelembe véve. A módosítás pedig a céghez köthető szolgálati időt is értékeli.

Összegezve tehát: a BÉRRRENDEZÉS NEM BÉREMELÉS! A bérrendezés alapvetően a munkaerőpiaci és a törvényi változások okozta alapbéremelés rendezését célozza. A bérrendezés alapbéremelésének növelése a műszakpótlék számítását és a távolléti díjat is növeli.

Névtelen levélíróknak tehát csak azt tanácsolhatjuk, hogy hallgassa meg, olvassa el tájékoztatóinkat, s ha bármi ezek után sem világos, kérdezzen, kérjen segítséget bátran! A VDSZ szakemberi örömmel állnak tagjaink rendelkezésére.



## Nem fotózhatja a dohányzókat a munkáltató

**Megérkezett a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság hivatalos válasza a VDSZ elnökének, Székely Tamásnak a levelére, amelyben a szervezet állásfoglalását kérte a makói ContiTech Fluid Automotive Hungária Kft. dolgozói ügyében.**

Amint arról lapunk korábbi számaiban tájékoztattuk az olvasókat, a cégvezetés 2011 óta próbálkozik a gyár dohányzásmentesítésével, a dolgozók azonban nem szeretnék dohányzásmentes munkahelyen dolgozni. A szakszervezet javaslatokat is tett a megoldás érdekében. Csakhogy idén nyáron a munkáltató azzal kívánt nyomást gyakorolni a dolgozókra, hogy fényképeket készítetett a biztonsági őrokkal a dohányzóhelyen cigarettázókról. A jogsértés miatt az érdekképviselet számon kérte cég vezetését, ám az először azzal indokolta a cselekményt, hogy „a biztonsági szolgálat a dohányzásra vonatkozó előírások betartását ellenőrzi, és dokumentálja ezen a módon” majd a szakszervezet további felvetésére újabb indokot hozott fel: „így ellenőrzik a biztonsági őrok munká-

ját”. A VDSZ az ombudsmanhoz fordult az ügyben. A gyár azóta beszüntette a dolgozók fényképezését. A NAIH VDSZ-nek küldött állásfoglalásában az olvasható: „A munkáltató jogosult nyilvántartani a munkaidőt, a pihenőidőt, valamint az azon egyéb tevékenységre fordított időt is, amellyel a munkavállaló a rendes munkaidejét megszakítja ugyan, de az mégse tartozik bele a pihenőidőbe. Ugyanakkor azt, hogy pontosan mivel tölti ezen idejét a munkavállaló, a munkavégzés nyilvántartásához nem elengedhetetlenül szükséges, így ebből következően arra sincs jogosultsága a munkáltatónak, hogy a munkavállalók dohányzásra, valamint mel-lék helyiség-látogatásra fordított idejét rögzítse. Ellenkező esetben sérül a célhoz kötött adatkezelés elve.”

„Amíg a kormány a befektető-barát munkaerőpiac létrehozásán fáradozott (értsd: alacsony bérek, megnyírbált munkavállalói jogok, gyenge szakszervezetek), maga idézte elő a mostani helyzetet. És igen, elment mellettünk a szlovák, a lengyel és a cseh átlagbér, és jobban növekszik a román és a bolgár is. Ez pedig azt jelenti, hogy a munkaerő kivándorlása nem érhet senkit meglepetésként. Abban bízni, hogy a Brexit miatt majd visszatérő londoni magyarok helyreállítják a megbillent munkaerő-piaci egyensúlyt, hiú ábránd. Aki ezt reméli, az arra szavaz, hogy tartsuk alacsonyan a béreket.”

(Kiss Ambrus politológus, Népszava, szeptember 22.)

„A visegrádi országokban munkaerőhiány van, de Szerbiában 15 százalékos a munkanélküliségi ráta. És ezt a tényt a multik keményen kihasználják. Nagyon alacsony bért fizetnek. Júniusban fellázadt a kragujeváci Fiat autógyár 2400 munkása. Sztrájkba léptek és 18 százalékos béremelést követeltek. Ez önmagában soknak tűnik, de még ezzel a bérnövekménnyel is csak havi 370 euróra nőtt volna a jövedelmük, miközben a szerbiai átlagbér 400 euró körül van.”

(Hvg.hu, szeptember 24.)

„Kanász-Nagy Máté, az LMP szóvivője vasárnapi budapesti sajtótájékoztatóján azt mondta: pártja szolidáris a Tesco-dolgozókkal, és támogatja követeléseiket, amelyek eléréséért sztrájkba léptek. Az ellenzéki párt szóvivője szerint, ami a Tesconál kialakult, országosan is igaz: hiába érik el ugyanis az átlagbérek a bruttó háromszáz-ezer forintot, a munkavállalók több mint kétharmada, 70 százaléka nem keres bruttó kétszáz-ezer forintot sem. Úgy fogalmazott, hogy ezt a helyzetet tudatos kormányzati bérpolitika alakította ki: az elmúlt években szándékosan tartották alacsonyan a béreket, kiszolgáltatták a munkavállalókat, és a betelepített multikat támogatják. „Ebből elég lett, betelt a pohár, nem hiába akadtak ki a Tesco dolgozói és kezdtek egy nagyon jogos sztrájkba, amely sztrájkot az LMP támogatja” – fűzte hozzá.”

(Népszava, szeptember 10.)

„Az alapítványi és magániskolák kivézetésétől várták a döntéshozók, hogy a tanulók rátaláljanak az állami szakképzésre. Így végül lesöpörték a porondról a munkaerő-piaci igényekre valóban érzékeny, rugalmas iskolákat, az államiakban pedig a meglévő keretszámokat sem tudják feltölteni. A vesztes a nemzetgazdaság.”

(F. Szabó Kata, Vasárnapi Hírek, szeptember 23.)

# Túra indul!



A VDSZ nyugdíjas tagozata idén is megrendezi a hagyományos nagyszülők-unokák túráját a VDSZ támogatásával. A jó hangulat és az egészséges fáradtság a korábbi tapasztalatok alapján borítékolható, úgyhogy elő a túrabakancsokkal!



<b>Időpont:</b>	2017. október 14. szombat
<b>A túra útvonala:</b>	Erdőkertes – Szada
<b>Táv:</b>	6 kilométer

**Találkozó:** 9:30-kor a Nyugati pályaudvar pénztárainál. A vonat 10 órakor indul Veresegyházán keresztül Vácra. A túra végén a VDSZ megvendégeli a résztvevőket. Solti József és a többi túravezető nevében mindenkit várunk szeretettel!

# Sportnapot tartottak a papírgyárak

Kiskunhalason négy ország öt csapata csapott össze szeptember 16-án az értékes díjakért. Volt kispályás foci, darts, asztalitenisz és bowling, a programot pedig vídám, zenés-táncos vacsora zárta.



## KISPÁLYÁS LABDARÚGÁS

	1. Belistye (Horvátország)	2. Natrom (Bosznia-Hercegovina)	3. Vipap (Szlovénia)	4. Halaspack,	5. Paloma (Szlovénia)
<b>ASZTALITENISZ</b>					
<b>Férfiak:</b>	1. Belistye	2. Halaspack	3. Vipap	4. Natrom	5. Paloma
<b>Nők:</b>	1. Halaspack	2. Paloma	3. Belistye		
<b>DARTS</b>					
<b>Férfiak:</b>	1. Belistye	2. Natrom	3. Paloma	4. Halaspack	5. Vipap
<b>Nők:</b>	1. Halaspack	2. Vipap	3. Belistye	4. Natrom	5. Paloma
<b>BOWLING</b>					
	1. Halaspack	2. Belistye	3. Paloma	4. Natrom	5. Vipap
<b>ÖSSZESÍTETT PONTVERSENY</b>					
	1. Belistye	2. Halaspack	3. Natrom	4. Vipap	5. Paloma

# Elfogadhatatlan a bérszakadék!

Szeptember 22-én Pozsonyban rendeztek európai szakszervezeti fórumot „A kelet-nyugati bérszakadék – munkavállalói meghallgatás” címmel.



A fórum résztvevői – magyar oldalról Korász László MASZSZ-elnök, Palkovics Imre Munkástanácsok-elnök, Boros Péterné SZEF-alelnök, Szilágyi József, a Liga Szakszervezetek társelnöke és Schneider Istváné ÉSZT-alelnök – nyilatkozatot adtak ki, amelyben az Európai Szakszervezeti Szövetség és a magyar szakszervezetek kijelentik, hogy elfogadhatatlannak tartják a kelet-nyugati bérszakadékat az Európai Unióban.

Egy magyar dolgozó átlagosan nettó 840 euróval (!) keres kevesebbet havonta egy német munkásnál, még a megélhetési költségek figyelembevételét is. Ha az átlag

béreket a munkaerő és a gazdaság összetételéhez igazítjuk, ugyanez a szám nettó 947 euró havonta, szintén a német munkás javára. Mindezek tükrében semmi túlzás nincs abban a kijelentésben, hogy a magyar dolgozó számára gyakorlatilag büntetést jelent, ha Magyarországon vállal munkát.

A fórum résztvevői mindannyian egyetértettek abban, hogy minden polgár tisztességes fizetést érdemel, bárhol is éljen az Európai Unióban. A magyarok nem másodrendű állampolgárok! A közép- és kelet-európai országok dolgozó emberek méltányos díjazást érdemelnek.

## A nyilatkozat aláírói az alábbiakat követelik:

- Az EU, a nemzeti kormányok és a munkáltatók tegyenek összehangolt erőfeszítéseket és folyamatosan szociális párbeszédet a bérszakadék felszámolása érdekében, infláción felüli mértékű béremelésekkel az Unió keleti országaiban – így Magyarországon is.
- Az átlagos bérfelzárkózás ajánlott mértékét rögzítsék minden évben az országos éves bérszociális megállapodásokban. A mérték meghatározásakor a szociális partnerek vegyék figyelembe a bérfelzárkóztatás szempontjait.
- Az Európai Unióban, ahol még nincs, vagy nem megfelelően működik, jogi kereteket kell alkotni a munkáltatók és a szakszervezetek közötti alkuk, tárgyalások érdekében.
- Nyomást kell gyakorolni azon vállalatokra, amelyek anyaországukat elhagyva szabad prédának tekintik a közép-kelet-európai munkavállalókat, nem ismerik el a szakszervezeteket, és önmagukból kivétkezve megtagadják a kollektív alkut.
- Emelni kell a minimálbérek, hogy azok elérjék az átlagbér 60%-át és meghaladják a létminimumot.
- A bérszakadék csökkentése érdekében a magyar kormány – mint az ország legnagyobb munkáltatója – biztosítsa a közszféra munkavállalóinak a munkájuk értékével arányos díjazást!