

Rákkeltő vegyi anyagok szinte mindenütt!

Egy uniós tanulmány szerint ma már szinte mindenütt előfordulnak a szintetikus növényvédő szerek, éppúgy megtalálhatók a legnagyobb folyórendszerekben, mint a talajvízben – akár évtizedek múltán is. Bejutnak az állatok szervezetébe, és így közvetve az ezeket fogyasztó emberek szervezetébe is, sőt nyomaikat kimutatták a születendő magzatok szöveteiben is. **4-5. old.**

A közös megegyezés buktatói

A közös megegyezés lényege, hogy minden körülményről a munkáltató és a munkavállaló, maguk állapotodnak meg. Csak akkor jogszerű, ha a felek kifejezett, határozott, és egyértelmű akaratát tükrözi. Nem felel meg a követelménynek, ha a munkavállaló például nem kap elég gondolkodási időt a közös megegyezés elfogadása előtt.



10. old.

Sportnaptár

Elkészült az idei évre szóló sportnaptár. Az a cél, hogy a VDSZ családba tartozó tagtársaink és családtagjaik számára továbbra is biztosítsuk a szabadidős rendezvényeket, ezzel is elősegítve az egészséges életmódot.

14. old.



2 Munkahelyi problémák

3 Jegyzet

4-5 Rákkeltő anyagok a táplálékláncban

6 Levélváltás

7 Gyár és üzem épül

8 Interjú
Reiner Hoffmannal

9 Szavazzon!

10 A jogász a közös megegyezésről

11 Galambos Márton emléktúra

12 Equality-díj
Tanácskozás
Prágában

13 ÉTOSZ konferencia

14 A VDSZ sportnaptára
Az AMPEGO alkalmazás

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, javaslata, észrevétele van?
Keresse bizalommal főszerkesztőnket a
sajtoiroda@vdszszajto.hu email-címen!

Gondok a munkahelyeken

Elszabadult indulatok

Tömegesen jelentek meg új, kvalifikálatlan munkavállalók a munkaerőpiacon, akik új, súlyos problémákat hoztak magukkal: mindennaposá váltak az érdekkonfliktusok, a lopások, az agresszió.



A helyzet felkészületlenül érte a vállalatokat, azonnali megoldásra van szükség – hívja fel a figyelmet a HR Evolution. A munkaerőpiac földcsuszamlásszerű változáson megy át. Januárban történelmi csúcsra emelkedett a munkaerőhiány, a feldolgozóipari cégek 88 %-a küzdött ezzel a problémával – egy évvel korábban még csak 75 % volt ez az arány. Már betanított dolgozót sem könnyű találni.

Eközben a kormány a segély helyett munka elvére épülő foglalkoztatáspolitikájának hatására új munkavállalói csoport lépett a munkaerőpiacra. A vákuum felszippantotta az újonnan érkező tömeget, ám az új belépők eddig nem látott nehézségeket hoztak magukkal – hívja fel a figyelmet Csikós-Nagy Katalin fluktuációkezelés szakértő, a HR Evolution ügyvezetője.

Megoldás helyett feszültségforrás

Az új dolgozók nagy része képzetlen, nincs munkatapasztalata, nem ismeri az alapvető munkahelyi normákat. Sokuknál már a feladatok értelmezése is kihívást jelent, gyakran se írni, se olvasni nem tudnak. Ilyen munkavállalókra pedig nem lehet egy balesetvesztélyes gép kezelését rábízni, így csökkenhet a

vállalat produktivitása. A munkához szükséges alapvető képességek hiánya mellett sokan bizonytalan családi háttérből érkeznek, hitelekkel küzdenek, instabil pszichés állapotban járnak be dolgozni.

Kritikus munkahelyi hangulat

Fizikai dolgozókkal folytatott beszélgetések alapján egyértelműen látszik, hogy a régóta egy adott vállalatnál dolgozók nehezen viselik az új, képzetlen munkaerő megjelenését. A kulturális normakülönbségek miatti feszültségek mellett erkölcsi és anyagi érdekkonfliktusok jelentkezhetnek.

Ha például a teljesítményt csoportszinten jutalmazza a vállalat, akkor szinte borítékolható a konfliktus, akár tettelegességig fajuló viták is kerekedhetnek abból, hogy az előírt számok megvalósulása érdekében a régi dolgozók többet dolgoznak, mint az újak. Folyamatosan gyengül a régi munkavállalók lojalitása – közülük sokan úgy érzik, hogy „bárkit felvesznek, akinek két keze és két lába van” – és ez növelheti a fluktuációt.

Ennek a helyzetnek a kezelésére egyetlen vállalat sincs felkészülve. A változás hatalmas feszültséget okoz a vállalat vezetőinek és a hr-nek. Egy személyben kell munkáltatói, nevelői, pszichológusi és jogász szerepben fellépniük, a bokros napi teendők mellett – hívja fel a figyelmet Csikós-Nagy.

Azonnali megoldások kellenek

Csikós-Nagy Katalin szerint a vezetői készségek célzott fejlesztésére, konfliktuskezelési ismeretekre van szükség. Éreztetni kell a középvezetőkkel, hogy nincsenek egyedül ebben a helyzetben, ezzel a felelősséggel, képesséssel, tudással támogatjuk munkájukat.

Emellett fontos a beillesztési program újratervezése is. Ennek első lépéseként át kell adni a vállalati kultúrát és a feladatokhoz szükséges alapvető ismereteket. Ha egy új dolgozó, minden szükséges támogatás ellenére sem képes elsajátítani a munkahelyi normákat és a legegyszerűbb feladatokat sem tudja ellátni, végül meg kell válni tőle.

A beillesztési folyamatban kiemelt szerep jut a régi dolgozóknak, ugyanis ők azok, akik az új, képzetlen munkavállalók beillesztésében kulcsszerepet játszanak. Már csak ezért is roppant fontos a régi dolgozók – anyagi és erkölcsi – megbecsülése. Éreztetni kell velük, hogy kulcsfontosságúak a vállalat számára.



Csikós-Nagy Katalin

Ugye Te is elmész szavazni?

Már csak néhány nap, óra és vége lesz a hálszobába is eljutó választási kampánynak. Április 8-án lezárul egy négyéves ciklus és kezdődik egy új. Sokan, sokfélével gondolnak, és ez teljesen jó. Egy színes országban élünk, és sok tapasztalattal rendelkezünk mindannyian. Ezeket a tapasztalatokat fel is kéne használni!

A munka világát érintő napi kérdéseket nem látom peregni az elmúlt időszakban, ezért érdemes egy kicsit néhány mondatban felidézni egyet-kettőt. Az elmúlt évek ágazati ügyeiben mindig komoly előrelépések történtek, aki jár a dolgozók között, az tudja, mit jelent kollektív szerződést kötni, valódi béremelést kiharcolni, munkavédelmi ügyekben sikert elérni. Ez persze nem a politikusoknak köszönhető. A Munka Törvénykönyve, a Sztrájk törvény és a korengedményes illetve a korengedményes nyugdíj ügyében nem történt pozitív változás.

A munkavállalók kiszolgáltatottsága tovább romlott. Annyi változás történt, hogy a VDSZ működési területén nőtt a munkaerőhiány. A cégek jelentős létszám átalakítást hajtottak végre egyes területeken. Nagyon sokan nyugdíjba mentek az elmúlt években, és a kiesett munkaerő pótlásában nincs sok siker. Ma már egy utcáról behívott dolgozó esetenként többet keres, mint aki 20-30 éve nyomja az ipart (lásd cikkünket a 2.oldalon). Ennek köszönhető elsősorban a bérek növekedése is.

Friss hír, hogy a dolgozók januárban átlagosan 310 ezer forintot kerestek! Ezt szemfényvesztésnek tartom. Biztosan sok helyen kereshetnek ennyit, de a különböző év végi bónuszok és egyéb kifizetések, egyértelműen torzítják a számokat. Ez nyilván a kampányban jól hangzik, de mi, munkavállalók nem a kampányból élünk.

Sajnos a szakképzett munkaerő hiánya hatalmas feszültségeket kelt, és ennek a levét mi isszuk meg. Nőtt a stressz, és egyes helyeken magas a fluktuáció. Ez viszont

bizonytalanságot szülhet. Az érdekképviseleteket teljesen kizárták a szakmai vitákból, mert szakmai vita igazán nincs is! Ez hatalmas kár. Ahhoz, hogy érdemi fejlődés legyen, az oktatást, a szakképzést fejleszteni kell.

A VDSZ eddig is szakmai vitákban volt érdekelt. A szociális párbeszédben nem ideológiai mintákat követünk. A VDSZ eddig is a helyi alapon szerveződő, széles tömegbázis működtetésében volt érdekelt, mi ezen dolgozunk.

Számunkra nincs megállás! Eddig is tettük a dolgunkat, védjük a tagjainkat és a munkavállalókat. Továbbra is ezt tesszük majd! Nekünk fontos a párbeszéd és az érdemi tárgyalás. Remélem mindenkinek. Ez a mi kötelességünk és a mi felelősségünk.

Április 8-án Magyarország választ. Mindenki saját meggyőződése szerint szabadon. És ez nagyon jó!

Ezzel a joggal és egyben kötelezettséggel élni kell. Élünk vele! A Te lehetőséged, a Te felelősséged!

Menjünk el szavazni!

Székely Tamás
VDSZ-elnök

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.

Rákkeltő anyagok a táplálékláncban

Egy kockázat, amit nem lehet elhallgatni

Marie-Anne Mengeot újságíró, valamint Tony Musu és Laurent Vogel az Európai Szakszervezeti Intézet támogatásával hosszabb összeállítást készítettek a szervezet endokrin rendszerét károsító anyagokról. Az alábbiakban olvasható következtetések a szakértők véleményét tükrözik.



A szintetikus növényvédő szerek bejutnak az állatok szervezetébe, és így közvetve az ezeket fogyasztó emberek szervezetébe is.

A XIX. század második fele és a vegyipar gyors növekedése óta több tízezer kémiai anyagot állítottak elő, gyártottak és használtak. Ezek az anyagok nagyban hozzájárultak környezetünk és a fogyasztási formák hol jó, hol rossz irányba történő megváltozásához.

Az 1880-as években orvosi megállapítást nyert, hogy bizonyos vegyi anyagoknak (pl. aromás aminok) kitett dolgozók nagyobb eséllyel betegszenek meg hólyagrákban. Ennek ellenére a betiltásuk és a megelőzést szolgáló intézkedések kialakí-

tása lassú folyamat volt. A karcinogén anyagok listája azóta kibővült és napjainkban, a XXI. század elején

nem hagyható figyelmen kívül a vegyi anyagok szerepe a rákos megbetegedésekben.

Míg a daganatos megbetegedések világszerte a második legnagyobb haláloknak számítanak, Nyugat-Európában az első helyre

kerültek, és gyakoriságuk a fejlődő országokban is rohamosan nő. A rák a gazdaságilag hátrányos helyzetben lévő csoportokat sújtja legjobban, állandósítva az egészséget érintő társadalmi egyenlőtlenségeket.

Miközben a kémiai anyagok felelőssége a reprodukció rendellenességeiben (sterilitás, vetélés, születési rendellenességek) ma már elismert, mégis nehézségekbe ütközik megállapításuk, mert a szóban forgó rendellenességeket gyakran úgy tekintik, mint amelyek a privát, családi szférát érintik.

Az elmúlt húsz évben azonban egyre nagyobb figyelmet kapnak a nyilvános vitákban bizonyos vegyi anyagok – az úgynevezett „endokrin károsítók” – melyek negatív hatással vannak az endokrin rendszeren belül lejátszódó hormontevékenységre, eddig biztonságosnak hitt dózis mellett. Ezek a kémiai anyagok hormonális hatásaikkal nemcsak daganatos megbetegedéseket és reprodukciós zavarokat képesek okozni, de alapvető károsodást is az élő szervezet működésében, így további betegségek okaként szerepelnek. Hatásaik tanulmányozása felborítja a hagyományos toxikológia szabályait, valamint a közösség és a dolgozók védelméről alkotott felfogásunkat.

A szakszervezet nem maradhat közömbös a problémával szemben.

A foglalkozási kitétség számos ágazatot érint: a fodrászok veszélyes kozmetikai anyagok egész tárházával dolgoznak, a takarító személyzet, a gyógyszergyári dolgozók, a műanyaggyártásban, mezőgazdaságban dolgozók szintén. A veszélyes munkát végző, alacsonyabb képzettségű dolgozók vannak leginkább kitéve kockázatnak.

A legtöbb esetben az ilyen jellegű foglalkozási kitétség nem látványos: nincsenek különleges címkék, nincsenek említések a biztonsági adatlapokon, nincsenek különleges biztonsági ellenőrzések a kitett dolgozókat illetően, stb. Amikor felmerülnek egészségi problémák, akár a dolgozóknál, akár gyerekeiknél, szinte soha nem kapcsolják össze a betegséget az ilyen anyagok foglalkozási jelenlétével.

A mostani cél az, hogy segítse az olvasót abban, hogy jobban megértse, mi forog kockán. Cél továbbá rámutatni arra, hogy szükség van az európai politikák megváltoz-



tatására a hatékonyabb megelőzés biztosításához. Számos országban, az endokrin károsítók elleni küzdelem nemzeti stratégiája uniós szinten megáll.

Az endokrin károsítók kérdését a szakszervezetek is lényeges kérdésként kezelik. A téma támogatásával a szakszervezetek lefedtethetik a kapcsolat alapjait a munkával összefüggő kockázatmegelőzésért történő mozgósítás és az ágazati profit érdekében az egészséget és a környezetet feláldozó politikai választások között.

Most először a világ történetében

minden ember érintkezésbe kerül veszélyes vegyi anyagokkal, a fogatattástól a halálig.

A szintetikus növényvédő szerek ugyanis szinte mindenhol előfordulnak. A legnagyobb folyórendszerekben megtalálhatók, és még a láthatatlanul áramló talajvízben is kimutathatók. A vegyi anyagok maradéka megmarad a talajban még évtizedek múltán is. Bejutnak a halak, a madarak, a hullók, a háziállatok és a vadállatok szervezetébe is. Nem véletlen, hogy az ezeket fogyasztó emberek szervezetében is megtalálhatók, ott tárolódnak, kortól függetlenül. Előfordulnak az anyatejben és valószínűleg a születendő magzatok szöveteiben is megtalálhatók.

A koktél hatás

Elég bonyolult megbecsülni az endokrin károsítók hatását, mert nem mindannyian vagyunk egyformán kitéve az olyan anyagok hatásának, amelyek a munkahelyen vagy a mindennapi életünkben hatással lehetnek egészségünkre. A szakemberek azon a véleményen vannak, hogy rossz úton haladunk, ha csak olyan anyagokat vizsgálunk, amelyek

valószínűleg endokrin hatással járnak. Véleményük szerint a kutatásnak a „keverékekre” kell összpontosítania. A mindennapi életünkben az emberek számos olyan anyagnak vannak kitéve, amelyek - külön-külön nézve - nem érik el a mérhető küszöbértéket, de amelyek együttesen vizsgálva negatív hatással lehetnek. Ez az úgynevezett „koktélhatás”. Hosszú ideig cáfolták az ösztrogén hatását kiváltó, nagyon kis dózisú endokrin károsítók hatásait, mert a tudósok úgy gondolták, hogy az alacsony dózis mellett nem fejtenek ki hatást. Azonban rá kellett jönnünk, hogy együttesen vizsgálva ezek a nagyon alacsony dózisok hatást fejtenek ki, néha még erőteljesebbet, mint a természetes hormonok. Ezért fontos, hogy megértsük, milyen hatásmechanizmust fejtenek ki a koktélok, és felmérjük azokat a káros koktélok, amelyek az emberi egészsége hatnak.

Francia kutatók egy csoportja 40 vegyi terméket tesztelt, egyesével, majd párosítva. Megfigyelték a koktél-hatást például két molekula között: az egyik a fogamzásgátló tablettában található hormon a másik a klordán, az 1980-as évek elején betiltott, de az emberi szervezetben továbbra is kimutatható növényvédő szer. „Külön nézve, a két anyag magas koncentrációja szükséges a PXR aktiválásához. Azonban, keverék formájában, 10-100-szor alacsonyabb koncentrációban képes aktiválni a receptort” – jelentették ki a kutatók.

2011-ben az Európai Bizottsághoz intézett, az endokrin rendszert károsító szerekkel kapcsolatos legfrissebb tudományos eredményekről szóló jelentés szerzői azt kérték, hogy az endokrin rendszert károsító vegyi anyagok ugyanolyan figyelmet kapjanak, mint a rákkeltő, mutagén és a reprodukciós szerveket károsító anyagok, illetve a tartósan megmaradó, és bioakkumulatív anyagok. Ám az endokrin károsítókat érintő európai szabályozás meg mindig nem készült el.

Egy levél és egy válasz

Vannak esetek, amikor egy cégnél úgy gondolják, az a legjobb módszer arra, hogy megakadályozzanak egy megállapodást, és elzárkózzanak egy kompromisszumtól, hogy eleve kétségbe vonják, létezik-e egyáltalán egy szakszervezet, vagy annak egyik alapszervezete, és van-e joga fellépésre a munkavállalók érdekében. Ezt a csatározást mutatjuk most be egy levélváltáson keresztül, amely a fóti GE Oil & Gas Hungary Kft és a VDSZ között történt.

Részlet a cég leveléből:

Tisztelt Kovács László Titkár Úr!

... Az a kérdés vizsgálандó tehát, hogy vajon mi tekintendő a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezetnek, létezik-e ilyen egyáltalán? Erre a kérdésre a rendelkezésre álló iratok alapján egyértelmű válasz nem adható, de komoly gyanú áll fenn arra, hogy valójában a munkáltatónál szabályosan működő szakszervezet nincsen. A VDSZ, neve és alapszabálya alapján is egy szakszervezeti szövetség, amely részben az Mt. rendelkezései alapján is, de a vonatkozó bírói gyakorlat alapján is nem szakszervezet, hanem a szakszervezet tagok által létrehozott szövetség, amely nem azonos a szakszervezettel. Ez alapján a VDSZ szakszervezetnek nem minősül. ... Tovább fokozza a zavart, hogy az Ön által aláírt 2018. január 8-i levelet a VDSZ Munkavállalói Alapszervezet írta alá, amely mintha „szakszervezetként” funkcionálna, azonban ilyen bejegyzésű társadalmi szervezet nem létezik. Elképzelhető lehet, hogy a VDSZ, mint munkavállalói tagokkal is rendelkező társadalmi szervezet szakszervezetként lép fel, azonban ez véleményünk szerint nem állna teljesen összhangban a VDSZ alapszabályával

Az alapvető probléma tehát az, hogy egyáltalán nem világos, hogy milyen entitás tekinthető szakszervezetnek a munkáltatónál, ha egyáltalán ilyen, szabályosan létrehozott szakszervezet van egyáltalán.

A másik lehetséges magyarázat az lenne a fenti problémahalmazra, hogy a VDSZ Munkavállalói Alapszervezet lenne egy önálló jogi személy szakszervezet, azonban ennek nyomát a bírósági nyilvántartásokban nem találtuk...

Ha nem létezik szakszervezet a munkáltatónál jogi értelemben, akkor ebből következően az is kérdéses, hogy lehet-e egyáltalán kollektív szerződést kötni!

A fentiekhez képest már pusztán részletkérdés, hogy még az sem világos, hogy Székely Tamásnak, mint a VDSZ elnökének joga volt-e egyáltalán megjelölnie Kovács Ernőt és Puskás Pétert munkajogi védelemre...

Tehát a fentiek alapján valószínűsíthető, de legalábbis felvethető, hogy a VDSZ jogellenesen működik a munkáltatónál, kollektív szerződés kötésére nem jogosult, és a fent említett két személyt jogellenesen jelölték védelemre.

Tisztelettel: Nagy Ákos, Ügyvezető igazgató
GE Oil & Gas Hungary Kft, Baker Hughes, a GE company

És a válasz:

GE Oil & Gas Hungary Kft.
Nagy Ákos
Ügyvezető igazgató részére

Tisztelt Ügyvezető igazgató Úr!

A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZ) szervezeti típusát tekintve egyesületnek, az egyesület formáját tekintve szakszervezetnek minősül. Ezen információkat a civil szervezetek interneten található nyilvántartásából is kiolvashatják (<http://birosag.hu/allampolgaroknak/civil-szervezetek/civil-szervezetek-nevjegyzeke-kereses>).

A nyilvántartásban szereplő adatok között szerepel a származtatott jogi személyek listája alfabetikus sorrendben. Ezen listában található a VDSZ Munkavállalói Alapszervezete. Ennek kapcsán, és a könnyebb érthetőség kedvéért itt utalnánk a Ptk. 3:63. § (5) bekezdésére, amely kimondja, hogy az egyesület alapszabálya az egyesület valamely szervezeti egységét jogi személlyé nyilváníthatja. Vagyis a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének jogi személyiséggel rendelkező szervezeti egysége a VDSZ Munkavállalói Alapszervezete.

Ezúton megküldjük a VDSZ Munkavállalói Alapszervezetének alapszabályát, melynek szakszervezeti csoportról szóló 8. pontjára, a kollektív szerződéskötésre jogosultság kapcsán pedig a 8.4 pontjára szeretnénk felhívni figyelmüket.

Ennek alapján tehát a GE Oil & Gas Hungary Kft.-nél működő szakszervezeti csoport a munkahelyi érdekvédelem önálló szerve, adott munkáltatónál foglalkoztatott tagjai érdekképviseletét látja el. A bizalmi önállóan képviseli a szakszervezeti csoportot a munkáltatónál, személye bejelentésre kerül adott munkáltatónak, megilleti az Mt. szerinti munkajogi védelem.

A fentiekben levezetett struktúra valamint a Munka Törvénykönyve, és a mellékelt alapszabály vonatkozó rendelkezései alapján cégünknel jogszzerűen működik a szakszervezet, és kollektív szerződés is köthető.

Ami a tisztviselők védelme körüli problematikát illeti, a Szövetség alapszabályát kell figyelembe venni. Az Mt. 274. § (4) bekezdése alapján történő védetté nyilvánításról átruházott hatáskörben a VDSZ Elnöke dönt.

A 2018. január 30-ai levélben Székely Tamás nem cserélte fel a Kiss Ernő és Puskás Péter védettségének jogcímét, ugyanis ez év januárjában választást tartott a szakszervezeti csoport, és ezen választás eredményeként fennálló helyzetnek megfelelően jelentette be a két tisztviselő védettségét.

Székely Tamás, elnök



A dél-koreai SK Innovation a komáromi ipari parkban 97,5 milliárd forintos beruházással hoz létre egy olyan üzemet, amely az elektromos autókban használható akkumulátorokat gyártja.



Nagy dobás Komáromban

Dél-Korea harmadik legnagyobb vállalatának Komáromba településével már három jelentős akkumulátorgyártó működik Magyarországon - emelte ki a gyáraton Sziijártó Péter külgazdasági és külügyminiszter. A város ipari parkjában gyártja elektromos buszait a kínai BYD, és a közelben lévő Audi is megkezdte az autókát meghajtó elektromotorok gyártását.

Az üzemcsarnok 430 ezer négyzetméteres lesz. A tömeggyártást 2020-ban kezdi meg, ekkor a gyártott akkumulátorok

kapacitása 7,5 GWh lesz, ami 250 ezer autót szolgál ki. A második ütem építését a megrendelések függvényében indítják el, kapacitása megfelel majd az első ütemének - mondta Yoon Yea Sunnak, az akkumulátor-üzletág elnöke.

A dél-koreai SK Innovation Zrt. még 2017 novemberében jelentette be, hogy elektromos autókba használható lítium akkumulátorokat gyártó üzem építését tervezi a komáromi ipari parkban. A társaság a dél-koreai Szoszan városában már rendelkezik egy

gyakorlatilag azonos technológiájú akkumulátorgyárral. A vállalat komáromi beruházásával akar betörni az európai piacra.

A cég megjelenésével Közép- és Kelet-Európában három dél-koreai cég készíthet majd akkumulátorokat elektromos autókba. Az LG Chem 2018-ban Lengyelországban nyit üzemet, amelybe több mint 400 millió forint értékben fektetett be, a Samsung SDI pedig nemrég Gödön nyitotta meg 100 millió forintból épült, 600 embert foglalkoztató gyárat.



Debrecenben épít gyárat a Continental

Újabb gyárat épít Magyarországon a Continental. A technológiai vállalat jelenleg hat üzemmel, egy gumibroncs-kereskedelmi képvisellett és egy logisztikai központtal van jelen Magyarországon. A közelmúltban egy budapesti mesterséges intelligencia központ megnyitására döntöttek, most pedig egy új, debreceni telephely építését jelentették be.

Continental

Reiner Hoffman villámlátogatása Budapesten

Fontos az erős szakszervezet

Budapesten járt Reiner Hoffmann a Német Szakszervezeti Szövetség (DGB) elnöke, előadását a Friedrich Ebert Alapítvány (FES) szervezte. Szívesen adott interjút a Vegyipari Dolgozó-nak.

Miért pont most látogatott el hozzánk?

Közel 10 éve voltam utoljára Budapesten, akkor még az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) színeiben. Most pedig a Szociális Európa kérdéseiről tartott szimpóziumra hívt meg a Friedrich Ebert Stiftung. Itteni tárgyalásaimon találkoztam Karácsony Gergely miniszterelnök-jelölttel és a Magyar Szakszervezeti Szövetség vezetőivel, Kordás László elnökkel, és Székely Tamás alelnökkel. Andor László volt uniós biztossal az „Európa a szociális úton” elnevezésű vitafórumon vettem részt.

Melyek voltak a szakszervezeti megbeszélés főbb témái?

Számomra nagyon érdekes volt az a megosztottság, amelyet magyar tárgyalópartnereim vázoltak. DGB elnökként Németországban a nagykoalíció pártján álltam, és a szakszervezeti tagok többsége is ezt támogatta. A „Jamaica-koalíció”, amelynek a CDU/CSU a zöldek és a liberálisok lettek volna a tagjai, hátrányt okoztak volna a munkavállalóknak. Ezt érdekképviselőkként nem támogattuk.

A most kialakult helyzetben Németországnak és Európának arra van szüksége, hogy folytassa munkáját a CDU/CSU – SPD koalíció. Az embereknek látni kell a maguk életében, hogy Európa többet jelent, mint az európai közös piac, ehhez azonban egy erős szociális dimenzióra van szükség – tette hozzá Rainer Hoffmann. Európában a munkavállalóknak lényeges béremelésre van szükségük, semmi értelme nincs annak, hogy az unión belül a tagállamok úgy próbáljanak egymással versenyezni, hogy egyre alacsonyabb béreket fizetnek és egyre hosszabb munkaidőt követelnek meg. A munkaerőpiac számára kívánatos európai játékszabályokat meg kell hoznunk, és ehhez az európai minimálbér-szabályozás is szükséges.



Fotó: Fávics Péter

Milyen eszközök és lehetőségek állnak rendelkezésre ehhez?

A Göteborghban megrendezett Szociális Fórumon elfogadott Szociális pillér pont ezekre a kérdésekre adhat választ. Tudom, hogy a magyar kormány hezitált, hogy aláírja-e ezt az egyezményt, de végül mégis megtette. Európa számára ez egy fontos döntés.

Németországban az ágazati szakszervezetek az elmúlt hónapokban komoly megállapodást kötöttek a munkáltatókkal. Példaként említeném az IG-Metall-t amely a heti 28 órás munkahét választásával példát mutathat.

Ez egy izgalmas új modell megteremtésére adhat választ. A munkavállalók a bérek

emelkedése mellett egyre inkább a munkakörülményeket tekintik elsődlegesnek. Több időt a családdal, több időt otthon. Ehhez a megoldáshoz hasonlót kötött a vasutas szakszervezet is, mert az új ágazati szerződés éves szinten 6 nappal csökkentette a munkanapok számát. Ez is azt az irányt erősíti, hogy a dolgozók több szabad időt követelnek.

Sokak szerint egy kormánynak nem igazán érdeke egy erős szakszervezet, de én nem így látom. A szakszervezetek, ha elég erősek, alakító erői lehetnek egy országnak. Elsősorban a dél-európai országokban látható, hogy a szakszervezetek jogait jelentős mértékben korlátozzák. Ez az Unió Alapjogi Chartájának súlyos megsértése.

A jövőről van szó!



MINDENKI menjen el szavazni!

A közös megegyezés és buktatói

A munkaviszony megszüntetésnek viszonylag gyakori formája, jogcíme a közös megegyezés. A közös megegyezés nem más, mint a munkáltató és a munkavállaló kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatán alapuló kétoldalú megállapodás, amely a határozott és a határozatlan idejű munkaviszonyt egy meghatározott jövőbeli időpontban vagy akár azonnali hatállyal szünteti meg.

Közös megállapodással bármikor meg lehet szüntetni a munkaviszonyt, sem felmondási tilalom sem egyéb különleges helyzet nem akadályozza meg a megegyezést. Fontos, hogy a közös megegyezés csak írásban érvényes, – ahogy a munkaviszonyt megszüntető minden más nyilatkozat is. Az írás azért fontos, mert ennek hiányában utólag nagyon nehéz lehet bizonyítani azt, hogy miben is egyeztek meg a felek. A megállapodásban rögzíteni kell a felek megszüntetésre irányuló kifejezett, egyértelmű, félreérthetetlen és feltétel nélküli akarat elhatározását, valamint a munkaviszony megszüntetésének időpontját. A közös megegyezés a munkaviszonyt azonnali hatállyal, vagy egy későbbi időpontban is megszüntetheti, de erről is a feleknek kell döntenüik, és azt a közös megegyezésbe egyértelműen bele kell foglalni. Ha egy későbbi időpontban szűnik meg a munkaviszony, arról is határozni kell, hogy

a közbenső időt a munkavállaló köteles-e munkában tölteni, vagy ha nem, erre az időszakra jár-e neki valamilyen díjazás.

A közös megegyezésben nem kell megjelölni, hogy ki kezdeményezte a megszüntetést, és indoklást sem kell tartalmaznia. A munkavállaló szempontjából ez azt jelenti, hogy az indoklást nem tartalmazó közös megegyezést utóbb sokkal nehezebb megtámadni, mint a szigorúan munkáltatói indokláshoz kötött felmondást. A közös megegyezés aláírása előtt így azt is fontos mérlegelni, hogy a munkáltatónak egyébként lenne-e megfelelő indoka felmondással megszüntetni a munkaviszonyt. Ha ezzel nem, vagy csak jelentős kockázat mellett élhetne a munkáltató, az mindenképp felemelheti a közös megegyezésben kialakítható pénzüsszeget.

A Munka Törvénykönyve nem ír elő semmilyen juttatást a munkavállaló számára közös megegyezés esetén, ez azonban nem

zárja ki, hogy a felek erre vonatkozó megállapodást kössenek. A munkáltató vállalhatja azt is, hogy a munkavállalónak például kvázi végkielégítést, jutalmat, egyszeri bónuszt vagy bármilyen juttatást fizessen. Emellett bármilyen kérdésben megállapodhatnak a közös megegyezésben, így például versenytildalmi megállapodásról, vagy a nyugdíj előtt állók kvázi korengedményes nyugdíjazásának lehetőségéről.

A közös megegyezés lényege tehát az, hogy a megszüntetés minden körülményéről a munkáltató és a munkavállaló, maguk állapodnak meg. Éppen ezért csak akkor jogszerű, ha a felek kifejezett, határozott, és egyértelmű akaratát tükrözi. Nem felel meg a közös megegyezés ezeknek a követelménynek, ha a munkavállaló például nem kap kellő gondolkodási időt a közös megegyezés elfogadása előtt (pl. behívják a főnökhöz és elé teszik a közös megegyezésről szóló papírt, vagy jogel-

lenes fenyegetéssel, kényszerítéssel bírják rá a munkavállalót az aláírásra. Ezekben az esetekben a közös megegyezés megtámadható. Ilyenkor a munkáltatóval írásban kell közölni a kifogásokat, majd ha azt a munkáltató nem fogadja el, vagy 15 napon belül nem válaszol, a munkavállaló 30 napon belül bírósághoz fordulhat. Fontos, hogy a közös megegyezés megtámadása esetén nem lehet közvetlenül a munkaügyi bírósághoz fordulni, első körben mindenképpen meg kell kísérelni a munkáltatóval rendezni a vitát.

Lényeges tehát, hogy a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés esetében megfelelő gondolkodási időt biztosítsanak a munkavállalónak, hogy az ajánlatot elolvassa, átgondolja, és ha kell, véleményeztesse. Ha anélkül írja alá a munkavállaló a megállapodást, hogy elolvasta volna, de később rájön, hogy annak tartalmával nem ért egyet, ez önmagában nem alapozza meg a megtévesztésre alapozott sikeres megtámadást. Felhívjuk a figyelmet arra is, hogy a megállapodások általában tartalmazzák azt a kitéletet is, hogy a felek a későbbiekben nem támasztanak egymással szemben semmiféle igényt, így akár egy korábban bekövetkezett üzemi balesetből vagy foglalkozási megbetegedésből származó igényt sem lehet a bíróság előtt érvényesíteni.

Galambos Emléktúra Nekivágtak a túrázók

Ismét eltelt egy év, és kezdődik a 2018-as túraszezon. Fiatalok és idősebbek egyaránt nagy lelkesedéssel indultak neki idén is a 43. Galambos Márton Emléktúranak. A mintegy félszáz lelkes túrázót nem riasztotta el a rádióban elhangzott, a kritikus időjárásra vonatkozó figyelmeztetés. Nem is volt fél-nivaló, hiszen ragyogó napsütésben rótták a kilométereket a résztvevők. Az Iaszeg–Gödöllő közötti túraszakasz végén forró teával és forralt borral várták a szervezők a kissé megfáradt kirándulókat.



EQUALITY – díj 2018



Equality-díjat alapított a VODAFONE MAGYARORSZÁG, a MAGYARORSZÁGI SZÓVIVŐK ORSZÁGOS EGYESÜLETE és a RÁDIÓ BÉZS. Az első EQUALITY – azaz Egyenlőségért díjat ENYEDI ILDIKÓ, filmrendező vehette át a XIV. Szóvivők Bálján. Az alapítók így fogalmazták meg a díj célját és üzenetét: Mindegy, hogy ki honnan jött! Mindegy, hogy mit csinál! Mindegy, hogy nő vagy férfi! Egy a fontos! Minden embert csak a teljesítménye és cselekedete alapján ítélnék meg! Enyedi Ildikó személyes példamutatásával, erkölcsi tartásával, bátorságával, következetesen csendes és szelíd munkával, művészi tevékenységével kiemelkedően sokat tett. A díjat létrehozók elkötelezettek abban, hogy a nők társadalmi megbecsülése nagyobb legyen, és tudják, hogy ez mindannyiunk érdeke, azaz összetársadal-

A díj:

- Botos Péter üvegszobrász alkotása. A mű 3 kg és optikai szűrőüvegből készült. Mérete 25 cm hosszú 22 cm magas és 13 cm széles.
- A geometrikus üvegszobor jelképezi az egyenlőséget. A szobor két elemének a mérete hajszálra ugyanaz.
- Két egymásba fonódó E -betű – az Equality-re utal.
- „A háromláb” - a hármas egység, az összefogásra utal – három szervezet karolta fel az ügyet.
- Létezik a hármas szimbóluma. A hármas a bölcsesség száma – a test, a lélek, és a szellem tökéletes harmóniája, az egészség, a gazdagság szimbóluma.

mi ügy. Azok, akik ennek érdekében sokat tesznek, jól és hatásosan kommunikálnak, kiemelt figyelmet és elismerést érdemelnek. A Díj alapítói azokat keresik, azokra figyelnek, akik tevékenységükkel, sajátos eszközeikkel, nyilatkozataikkal, példamutató életükkel bátran kiállnak a nőkért, akik küzdenek az erőszak és mindenfajta megkülönböztetés ellen.

A Nőnaphoz kapcsolódva a Rádió Bézs közösségi médiavideo-sorozatát indított.

Akik a rövidfilmekben megszólaltak: Badár Sándor, humorista, Abebe Dániel-Bebe, zenész, Bíró Eszter, színművész Csonka András, színművész Dr. Orodán Sándor, MSZE-elnök Endrei Judit, televíziós személyiség Fodor János, riporter Györfi Pál, szövívő Herczeg Zoltán, divattervező Hajdú Steve, színművész Koltai Róbert, színművész Papp János, színművész Szabó Gabi, műsorvezető Székely Tamás, VDSZ-elnök Tornóczky Anita, állatmentő, Tóth Zsuzsanna, Vodafone Magyarország HR vezérigazgató- helyettes



Munkavédelmi fórum Prágában

Hat ország munkavédelmi szakértői vettek részt az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) által Prágába szervezett regionális munkavédelmi fórumon március 22-23. között. A csehek mellett szlovák, lengyel, lett, román és magyar résztvevők voltak jelen, összesen körülbelül harmincan. Munkavédelmi szakértők, orvosok, kutatók és szakszervezeti felelősök. Magyarországot Kovács László munkavédelmi szakember (VDSZ), és György Károly (MASZSZ) képviselte.



A rendezvény fő témái között szerepelt a munkabalesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel összefüggő kártérítési lehetőségek és a gyakorlatok összevetése, valamint az, mit tehetnek a szakszervezetek kommunikációs téren a munkavédelem témakörében. Az ETUI szakértői (Viktor Kempa és Marian Schapman) mellett a cseh kormányból Jiri Vanasek, munkaerőpiaci miniszter-helyettes is tartott előadást. Rajtuk kívül a vendéglátó CMKOS szakszervezeti konföderáció vezetői is beszámoltak a térség munkavédelmi helyzetéről. A cseh konföderáció már 2016-tól kezdve látvá-

nyos akciókkal, közös rendezvényekkel készül április 28-ra, a munkavédelmi világnap megemlékezéseire, rávilágítva fontos teendőinkre és a rendszeres munkavédelmi figyelemfelhívás fontosságára. Csehországban 191 ember dolgozik kifejezetten munkavédelmi felügyelőként, ők évente 8600 ellenőrzést végeznek. Ez majdnem kétszer több mint Magyarországon, és ez nagy különbség! A foglalkozási megbetegedések száma évi 1000 körüli Csehországban, de ez aligha pontos, jelentős alul-

jelentettség valósítható, ami egyébként általános a régió országaiban. 880 céghelyszínről érkezett panasz, ezek kivizsgálása után 850 büntetést szabtak ki, 33 millió cseh korona (kb. 400 M Ft) összegben, a kártérítések ezen felül értendők. Nem is a büntetés, hanem a megelőzés lehet az, amelyik hatékonyan javíthat ezeken a mutatókon. Fel kell készülni a munkavédelmi képviselők mind jobb tájékoztatására, kampányokon át pedig a teljes dolgozói körrel kell megértetni, hogy a megelőzéssel megőrizzük az egészséget, és csökkenthetjük a komoly társadalombiztosítási kiadásokat. Szükség lenne ezen kívül egy független, nonprofit, állami felügyeletű, tripartit intézményi rendszerre is, vagy munkáltatói kártérítési alap létrehozására, ebből részesülhetnének a munkabalesetek, megbetegedések károsultjai. A VDSZ munkavédelmi kampányaiba folyamatosan beépíti a konferencia tapasztalatait, és folytatja az együttműködést a régió országainak szakértőivel. Kérdés esetén szívesen válaszolunk munkavédelmi kérdésekre: munkavedelem@vdsz.hu (Kovács László, VDSZ)

Terítéken a szociális párbeszéd

„Változások a munka világában a pénzügyi válság óta napjainkig” címmel rendezett konferenciát az ÉTOSZ a Friedrich Ebert Alapítvány támogatásával.

Egész napos program keretében vitatták meg az elmúlt 10 év eseményeit áttekintve a munka világát érintő történéseket. A szóban forgó periódus elejére esett Európa egyik legkomolyabb gazdasági visszaesése, de a végére a legígéretesebb gazdasági fellendülés is, és erre az időszakra nyomta rá bélyegét az a – két választási periódusra kiterjedő – kormányzati ciklus, amely jól körülhatárolt prioritásokat fogalmazott meg a bérből élők munka és életkörülményeire. Az alaphangot a ciklus elején a Munka Törvénykönyve átdolgozása, megírásának, és elfogadtatásának körülményei adták meg, amit az Európában egyedülálló adófilozófia nyomán átszabott adórendszer bevezetése követett.

Számos előadó mellett Székely Tamás a VDSZ elnöke, és a rendezvényt támogató Magyar Szakszervezeti Szövetség alelnöke „A szociális párbeszéd, az érdekegyeztetés terjedelme, minősége, eredményessége. A munkaadói, a munkavállalói és a kormányzati érdekvégyesítő-képesség alakulása” szekcióban fejtette ki álláspontját. Mint elmondta: az elmúlt évek során két karakter különböztethető meg a mai szakszervezeti világban. Az egyik alulról érkezik, bármikor kész munkahelyi csatákat vívni, HR-est, igazgatót lekiabálni, hajnalig állni a gyárban a munkásokkal. A másik ejtőernyővel jön, és a munkavállalói érdekképviseletet csak egy karrierállomásnak tekinti politikai pályá-



Fotó: FES Budapest



Fotó: FES Budapest

futása során. Soha nem „merül le” a dolgozók közé, mindent csak „kommunikál”, majd eldob, miután becsődölt vele.

Ezzel párhuzamosan alakult át az egyeztetési szintek prioritása is. Az országos bérajánlás hiánya és a konföderációk szerepének jelentős meggyengülése miatt a vállalati szintű tárgyalások erősödtek meg. Az ágazati szövetségek feladata és felelőssége ezzel fokozódik. A szakmai felkészültség és segítség az eredményes kollektív tárgyalásokhoz elengedhetetlen.

Ezért nem mindegy, hogy a szakszervezet milyen munkát végez!

A szociális párbeszédben nem ideológiai mintákat követ. Az érdekegyeztetésben nem fontos számukra, hogy melyik párt „győz” a megállapodással. Azonos a távolságuk a munkáltatótól és az államtól. Helyi alapon szerveződő, széles tömegbázis, amely akár konföderációs szintű, amilyen a VDSZ.

A politikailag motivált szakszervezeti munka a szociális párbeszédben a pártháttér által elvárt ideológiát erőlteti. Távolságukat az államtól a pártpolitika határozza meg, munkáltatóval nem is találkoznak. Minél több gittegyet tagjaként, érdemi munkavállalói kapcsolódás nélkül, megkérdőjelezhető valóságú létszámadatokkal. Jellemzően a tagság véleménye helyett a delegációra, a magasabb szintű döntéshozói klikkek összejátszására épül, és akár a tisztújítást is képes elcsalni.

Az elmúlt évek ágazati ügyeiben mindig komoly előrelépések történtek. Aki jár a dolgozók között, az tudja, mit jelent kollektív szerződést kötni, valódi béremelést kiharcolni, munkavédelmi ügyekben sikert elérni. A konföderációs érdekvégyesítés megrekedt az elnök sajtószerepléseinek önfényező gyűjteménye szintjén. Ez így nem fog menni. Se a Munka Törvénykönyvnek módosítása, se Sztrájk törvény, se kordedvezmény, se korengedmény. Pedig volt rá megállapodás már évek óta.

Amit az elmúlt 8 évben a Fidesz tett a szakszervezetekkel, azt sajnos minden, soron következő kormány meg fogja köszönni. Látjuk, hogy az ágazati párbeszéd bizottságokból kirakatot csinált, működésüket ellehetetlenítette. Az ágazati kollektív szerződéseknek fontos szerepe lenne, de ezt kizárólag érdemi munkáltatói szövetségekkel lehetne kötni. Azok viszont nincsenek, mert tagságuk elenyésző, így nincs igazán partnere az ágazatoknak.

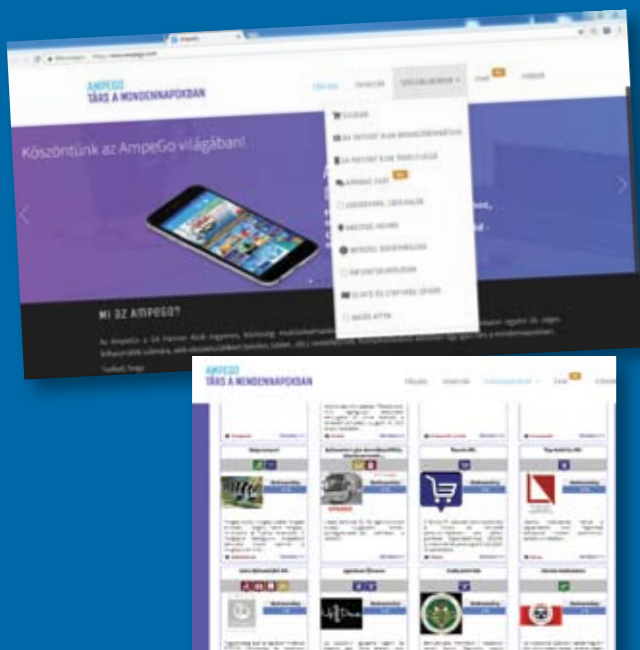
Szociális párbeszéd nincs képzett tisztviselők nélkül. Ehhez viszont szükségünk van tudást biztosító oktatásra olyanra, mint például az ÉTOSZ. Persze az se lenne hátrány, ha a politikusok és néhány vezető is belépne a MUNKA VILÁGÁBA – hangsúlyozta Székely Tamás.

A VDSZ 2018. évi sportnaptára

Az elmúlt évek tapasztalatait figyelembe véve elkészült a 2018. évi sportnaptár. Az Egészségnap szervezése a VDSZ Országos iroda közvetlen koordinálásával történik. Célunk az volt, hogy a VDSZ családba tartozó tagtársaink és családtagjaik számára továbbra is biztosítsuk ezeket a szabadidős rendezvényeket, ezzel is elősegítve az egészséges életmódot.

MEGNEVEZÉS	IDŐPONT	HELYSZÍN	RENDEZŐ
Természetjárás Galambos Márton emléktúra	február 24.	Gödöllői dombság	Rákoskeresztúri EVM MTE
Vegyipari Természetbarát tábor – nyaralótúra	egyeztetés alatt	egyeztetés alatt	
VDSZ nyugdíjasok, unokáik túrája	október 13.	Gödöllői dombság	
Vegyipari Egészségnap	szeptember 8.	egyeztetés alatt	VDSZ Országos Iroda
Kispályás Labdarúgó Torna	május 26.	Tiszavasvári Sporttelep	ALKALOIDA Vegyészeti Gyár Zrt. VDSZ Szakszervezete
	október 6.	Budapest Richter Sporttelep	VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezete (Richter)
Vegyipari Sakk Kupa	október 13.	VDSZ Székház	és a VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezete (Richter)
Vegyipari Teke Kupa	június 9.	Budapest BKV Sporttelep	EGIS Vegyész Szakszervezet és a Vegyipari Dolgozók Biogal Szakszervezete
Vegyipari Horgászverseny	június 2.	Kiskunhalas Ezüst tó	Halaspack Szakszervezet

Az Ampego alkalmazás



Az AmpeGo a G4 Partner Klub ingyenes közösségi mobilalkalmazása, amely új, innovatív megoldást nyújt azoknak az egyéni és céges felhasználóknak, akik okos készülékekkel (telefon, tablet... stb.) rendelkeznek. Komplexitásából adódóan egy igazi társ a mindennapokban. Ha letölti a megújult AMPEGO mobilalkalmazást a megfelelő mobilos alkalmazásboltból (Androidra, iOS-re), akkor az aktuális pozíciójától növekvő távolságban megnézheti milyen EDC (EuroDiscount Club, ilyenek a VDSZ tagkártyák is) szerződött partnerek találhatók a közelében. Ezt a szolgáltatást csak VDSZ-tagok tudják igénybe venni, érvényesített tagkártyájuk felmutatásával a szolgáltatók üzleteiben. A VDSZ tagok akár évi több százezer forintot is megtakaríthatnak így vásárlásaikkal.

www.ampego.com

Invitál a Táncszínház

Szeretettel hívja a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetség tagjait és hozzátartozóit a megrendezésre kerülő előadásra.

KIEMELT AJÁNLATUNK 2018. tavasz

Kodály-Ligeti est

Az est egyik részében a Galántai táncok, Kodály Zoltán egyik legnépszerűbb zenekari műve kerül feldolgozásra. Ligeti György – aki többek között Kodály Zoltán támogatásával lett a Zeneakadémia tanára – az est másik részének zeneszerzője. A Musica ricercata Ligeti 11 rövid darabból álló zongoraciklusa, kora egyik legfontosabb zeneműve. Szólótáncol a koreográfus, Bozsik Yvette, aki hosszú kihagyás után egy évvel korábban, az Oidipusz főszerepében tért vissza a színpadra.



Helyszín: Müpa – Fesztivál Színház - Előadó: Bozsik Yvette Társulat

2500-3200-3900 Ft helyett 1500 Ft / jegy

<http://www.nemzetitancszinhas.hu/esemenynaptar/esemeny/521/543>

Az előadás időpontja: 2018. Május 02., szerda 19.00

A megrendelést e-mailben várjuk! Brezovszki Valéria: brezovszki.valeria@tancszinhaz.hu

Visszaigazolást követően személyesen tudja átvenni a belépőjegyeket jegyirodáinkban, de igény esetén előadás előtt is átvehető, ha ezt előzetesen jelzi felém! Fizetési lehetőségek: készpénz, bankkártya, SZÉP kártya (OTP, MKB, K&H), Kultúra Erzsébet-utalvány. Kérdés esetén keressen bizalommal fenti elérhetőségeimen.

ELŐFIZETŐI SZELVÉNY

Megrendelem a Vegyipari Dolgozó című újságot

Vegyipari DOLGOZÓ
ALAPVÁNYOS VEGETÁRIUS ÉS BIONOM SZÁRVÁNYALMOS DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE

..... 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



10%
díjkedvezmény
szakszervezeti
tagoknak!

SZAKSZERVEZETI LAKÁSBIZTOSÍTÁS

KORSZERŰSÍTSE ÖN IS OTTHONA VÉDELMEÁT! SZÁMOLJUNK EGYÜTT!

Életünk egyik legnagyobb anyagi befektetése a saját otthon megteremtése. Értékének megőrzése és ingóságaink védelme állandó kihívást jelent. Nem mindegy tehát, milyen lakásbiztosítás védi otthonunkat. A SIGNAL IDUNA Biztosító Zrt. 2017. június 15-től visszavonásig a szakszervezetek számára jelentős engedményt nyújt a lakásbiztosítás díjából.

ÉLJEN A LEHETŐSÉGGEL, KÉRJEN DÍJKALKULÁCIÓT ÉS VEGYE IGÉNYBE KEDVEZMÉNYEINKET!

Kérem, küldjenek díjkalkulációt számomra az alábbi ingatlanra:

Szakszervezet neve:	
Szakszervezeti tag neve:	
Lakcíme (irányítószámmal együtt):	
Telefonszáma:	E-mail-címe:
A biztosított ingatlan <input type="checkbox"/> családi ház <input type="checkbox"/> társasházi lakás	
Hasznos alapterület /m ²	Garázs hasznos alapterülete /m ²
Az ingatlanban élők száma:	Építés éve:
Miből épült? <input type="checkbox"/> téglá <input type="checkbox"/> panel <input type="checkbox"/> egyéb	
A biztosítani kívánt általános ingóság összege:	

További információ: Reményi Zsuzsanna, tel.: 06 30 445 6171

Kérjük, hogy a fenti táblázatot töltsse ki és juttassa el hozzánk:

- személyesen: leadhatja a szakszervezeténél
- e-mailben: remenyi.zsuzsanna@partner.signal.hu
- levélben: SIGNAL IDUNA Biztosító Zrt., 1519 Budapest, Pf: 260

Az adatok megadásával hozzájárulok ahhoz, hogy adataimat a SIGNAL IDUNA Biztosító Zrt., valamint az általa meghatalmazott természetes vagy jogi személyek, biztosításközvetítők a díjszámítás készítése érdekében felhasználják, és azokat az információs önrendelkezési jogról és információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény, valamint a gazdasági reklámtevékenység alapvető feltételeiről és egyes korlátairól szóló 2008. évi XLVIII. törvény 6. §-a szerint a díjszámítás megküldését követő 90 napig kezelje. Hozzájárulok egyúttal ahhoz, hogy a szakszervezet, melynek tagja vagyok, az adatlapot átvegye és a SIGNAL IDUNA Biztosító Zrt. részére továbbítsa. A SIGNAL IDUNA Biztosító Zrt. adatvédelmi szabályzata közvetlenül a www.signal.hu/download/Adatvedelmi_adatbiztonsagi_szabalyzat.pdf linken elérhető. Adatvédelmi nyilvántartási szám: NAIH-87194/2015. Tudomásul veszem, hogy sem a kitöltött adatlap, sem a díjszámítás megküldése nem minősül ajánlattételnek.

Kelt: _____

Szakszervezeti tag aláírása