

JOGGOD VAN INNI!



A munkavédelmi jogszabályok előírják, hogy nagy melegben a munkavállalók részére legalább félóránként hideg védőitalt kell biztosítani. Ezen kívül óránként legalább 5, de legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell közbeiktatni, ha a munkahelyi klíma a 24 °C értéket meghaladja!

15. oldal

Tisztújítások

Új vezetőket választottak a VDSZ különböző tagozatainak élére. Megismerhetik az ifjúsági, a nyugdíjas és a műszakos tagozat új első embereinek elképzeléseit, és hírt adunk más tisztségviselők választásáról is.

10-14. oldal

Kész átverés?

A júliustól igényelhető babaváró hitel egyik feltétele, hogy a feleségnek/férjnek legyen legalább 3 éves, folyamatos munkaviszonya. Ha valaki 18 évesen szül, nem igényelhet, mert 16 éves korig iskolalátogatási kötelezettsége van, kivéve, ha a férj betöltötte a 18-ik életévét, és volt 3 éves bejelentett állása.

24. oldal



- 2. Műanyag-tilalom
- 3. Elnöki jegyzet
- 4-7. ETUC kongresszus
- 8-9. IndustriALL tanácskozás
- 10-14. Hírek a VDSZ-ről
- 15. Hősgriadó esetén
- 16-17. Tagszervezés
- 18-19. Folytatódtak a képzések
- 20-21. Munkavédelmi helyzetkép
- 22-23. Cafeteria-kiskapuk
- 24-25. Kész átverés(?) a babaváró hitel MOL kártya: új lehetőségek VDSZ tekeverseny
- 26-27. A magyar fizetések
- 28-29. Autó show
- 30-31. A Messer nyerte a focikupát

Vegyipari DOLGOZÓ

Fizessen elő a Vegyipari Dolgozót!
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@vdszsajto.hu email-címen!

2021-től minden egyszer használatos műanyag tilos lesz az EU-ban

Egy jelentős lépés

Az Európai Unió általános ügyekkel foglalkozó tanácsa a műanyagszennyezéssel szembeni fellépés jegyében tilalmat fogadott el bizonyos egyszer használatos műanyagokra vonatkozóan.



A tájékoztatás szerint az egyszer használatos műanyagokról szóló irányelv szigorú szabályokat ír elő azokra a termék- és csomagolástípusokra, amelyek megtalálhatók az európai partokat szennyező, tíz leggyakrabban előforduló hulladék között. Az új szabályok megtiltják egyes olyan eldobható műanyagtermékek használatát, amelyek alternatív termékekkel helyettesíthetők.

Ezen felül konkrét intézkedéseket vezet be a leggyakrabban hulladékká váló műanyagtermékek használatának visszaszorítása érdekében. Az irányelv értelmében 2021-től tilos lesz az egyszer használatos műanyag tányérok, evőeszközök, szívószalak, lufipálcák és fültisztító pálcikák használata.

A tagállamok megállapodtak abban, hogy 2029-re eléri a műanyag palackok begyűjtésére meghatározott 90 százalékos célértéket, továbbá arról is, hogy a műanyag palackoknak legkésőbb 2025-ig legalább 25 százalékban, 2030-ig pedig 30 százalékban újrahasznosított anyagból kell készülniük majd.

Az új szabályok hivatalos elfogadása az eljárás utolsó lépését jelenti.

Az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM) nemrég azt közölte: az Európai Unió által a műanyagok ellen indított harc jogszabályi kötelezettségei, tiltásai és korlátozásai mellett szükségesnek tartják a piac képes helyettesítő termékek felkutatását, és ezzel a versenyképesség megtartását, amire innovációra, a gyártók és hasznosítók együttműködésére van szükség.

Az ITM már januárban megkezdte az egyeztetést az ipari és ágazati szereplőkkel, többek között az Országos Kereskedelmi Szövetséggel is. A tárca kezdeményezésére létrejött munkacsoport közel 70 fővel vizsgálja a jogi, gazdasági, innovációs és fejlesztési javaslatokat. A kívánt hatás legeredményesebb eléréséhez elengedhetetlen a fogyasztók szemléletformálása, felhasználási szokásaik megváltoztatása is. E célból az ITM és a Széchenyi István Egyetem közötti együttműködésnek megfelelően nyárra elkészül az Országos Fenntarthatósági Szemléletformálási Stratégia.

Kongresszusra készülünk!

Lassan az év felénél járunk. Volt már itt demonstráció, 10 napos sztrájk, tüntetés és békes bértárgyalás. Fél év telt el, és még nem ejtettünk szót az idei év legnagyobb VDSZ eseményéről a tisztújító küldöttértekezletünkről.

Sok választási esemény zajlott és zajlik még az idén, hiszen most volt az európa parlamenti választás, jön az önkormányzati, hogy csak a nagyobb volumenűekről tegyek említést, de nem kerülhet meg a VDSZ tagszervezeteinél is folyamatosan időről-időre feladatot jelentő bizalmi és egyéb tisztújítási hullám. Az idei évben ismét sok nyugdíjas kolléga int búcsút munkahelyének, és a szakszervezetének. Minden köszönet megilleti őket és bátor biztatást kell adnunk az új feladatot vállalóknak.

Nem könnyű ma az érdekképviseleti munka!

Az elmúlt napokban számtalan nemzetközi esemény zajlott, melyről részletes számolókat olvashatnak lapunkban. Ma a szakszervezeti munka mindenkit büszkeséggel és tisztelességgel tölthet el, mert a VDSZ tevékenysége példaértékű lehet. Ott vagyunk a nehéz kihívások előtt álló Bayer-nél, ott

leszünk a repülőgépipari beruházásokat indító Diehl-nél. Támogatjuk valamennyi tisztségviselőnket!

Most nagy szükség van ránk a Bige Holdingnál is, hiszen mindenki láthatja mi is zajlik a mi kis országunkban... Kell a segítség és kell a támogatás!

Ebben az évben, ezen a kongresszuson számot kell adnunk tagjainknak az elmúlt öt év történéseiről, szervezetünk munkájáról és természetesen a sikerekről valamint a kudarcokról egyaránt. Nem lesz nehéz feladat, mert volt bőven mindenből.

De addig még sok a teendő! Figyelniünk kell egymásra is, mert az elmúlt hetek hősgriádói kevésbé kerültek középpontba. Most nyáron különösen fontos a szerepe a munkavédelemnek. Remélem az idén nem lesz annyi konfliktus a munkahelyeken, ahol nem figyelnek oda a vezetők, mit is kell tenni akkor, ha nagy a meleg. Mi tudjuk, mondjuk, és ha kell, követeljük. Szükség esetén – természetesen – segítünk. Ott vannak a munkavédelmi képviselőink is! Tegyük közösen azért, hogy ne lehessen olyan munkahely az idén a VDSZ működési területén,



Székely Tamás
VDSZ-elnök

ahol a hőség miatt bárki is rosszul lehet, vagy vegzálják. Nem engedhetjük meg!

Az idei nyáron viszont engedjünk meg magunknak egy kis pihenést is! Családdal, szeretteinkkel, barátainkkal. Szükség van a feltöltődésre, mert összfel indul az újabb évad!

Hiszen már mindenki tudja: többen erősebbek vagyunk!

ELISMERÉS

A Nyugdíjasklubok és Idősek „Élet az Éveknek” Országos Szövetsége idén ünnepli fennállásának 30. évfordulóját. A jubileumi ünneppsorozat keretében a Nyugdíjasok „Élet az Éveknek” Területi Egyesülete május 8-án emlékműsort rendezett, melyen Dr. Talyigás Katalin, az egyesület elnöke megköszönte a VDSZ elnökének, Székely Tamásnak a nyugdíjasok érdekében végzett kiemelkedő munkáját, valamint azt, hogy otthont adott az egyesület egyik legsikeresebb klubjának, a Taurus Nyugdíjas Klubnak.



Az Elismerő oklevelet és az Idősekért díjat Székely Tamás megbízásából Renfer István klubvezető vette át.



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.



Igazságosabb Európát a munkavállalóknak!

Röviddel az Európai Parlamenti választások előtt fejeződött be Bécsben az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) kongresszusa, melyen 38 ország 90 konföderációjának és 10 ágazati szövetségének 600 delegáltja vett részt. A Magyar Szakszervezeti Szövetséget Kordás László elnök, Székely Tamás alelnök, Kiss Nikoletta ifi elnök és Tóth Éva a Nőtárgozat megbízottja képviselte. György Károly az Interregionális Tanács elnökségi tagjaként vett részt a tanácskozáson. A kongresszus rangját elsősorban a tekintélyes felszólalók sora adta meg.

Jean-Claude Juncker az Európai Bizottság elnöke köszöntőjében kijelentette: örül, hogy itt lehet, mert fontosnak tartja a szakszervezeteket. A szakszervezetek ugyanis partnerei lehetnek a demokratikus pártoknak a szélsőségek visszaszorításában. A gazdasági válságot követően Európa előtt sok kihívás volt. A munkanélküliség, és a recesszió visszaszorítására tervet dolgoztunk ki. Akkor Juncker-tervnek hívták, ma Befektetési és Szociális Alapnak nevezik – mondta az Európai Bizottság elnöke. A változások és a növekedések eredményeinek elérésében az ETUC nagy szerepet vállalt – hangsúlyozta Juncker, aki kiemelten fontosnak tartotta a jövőben kialakítandó európai minimálbért. Egy országban mindenkit azonos szociális juttatás illessen meg – közölte Juncker, és hozzátette: ezért a társadalombiztosítási rendszereket is össze kell hangolni. Harcolni kell az alapvető jogokért! Mindenkinék. – fejezte be felszólalását az Európai Bizottság leköszönő vezetője.

Alexander Van der Bellen, az Osztrák Köztársaság elnöke azzal kezdte beszédét, hogy ugyan az osztrák belpolitika miatt is „fogat kell mosni”, de ő most a szakszervezetek előtt szeretné tiszteletét tenni. Kifejtette, hogy ő pozitív szóként használja Brüsszelt, Európa számára a legfontosabb üzenete a



Alexander Van der Bellen osztrák államfő



Jean Claude Juncker az Európai Bizottság elnöke



Michael Ludwig Bécs főpolgármestere

szélsőségesség, és a radikalizmus elutasítása. Felhívta a figyelmet arra, hogy a digitalizáció mellett, a környezetvédelem is meghatározó kérdése életünknek. Fontos mondattal üzent a kongresszusnak: „Ha nem lennének a szakszervezetek, ki kéne találni őket!”

Michael Ludwig, Bécs főpolgármestere büszke volt arra, hogy részt vesz az ETUC 14.

„Adatokkal támasztotta alá, hogyan növekednek a jövedelmi különbségek: a felső 10% gyarapodik, gazdagodik, az alsó 90% helyzete stagnál.”

kongresszusán. Mint mondta Bécsben most „érdekes helyzet van”. Nem engedhető meg, hogy a szélsőségesek, a neofasizisták többséget, vagy akár egy kicsi hatalmat is szerezzenek – fejtette ki. Bécs városhoz sok vállalkozás tartozik. Szerinte ezeknél a vállalatoknál is az embereket kell a középpontba helyezni. Azt is hangoztatta, hogy mindenkinek biztosítani kell a lakhatást Európában. Közölte: nem lehet tisztességes Európa szakszervezetek nélkül. Az érdekképviseletnek erősnek kell lenniük. Ezért kötött a város partnerséget az ÖGB-vel, mert soha nem volt ennyire szükség arra, hogy erős szakszervezetek működjenek nemzeti és nemzetközi szinten.

Luca Visentini ETUC főtitkár szerint a kongresszus időpontja nem véletlenül került az Európai Parlamenti választások elé. Ma az a kérdés, hogy lesz e közös Európa. Sze-

„A gazdasági válságot követően Európa előtt sok kihívás volt. A munkanélküliség, és a recesszió visszaszorítására tervet dolgoztunk ki. Akkor Juncker-tervnek hívták, ma Befektetési és Szociális Alapnak nevezik.”

rinte ugyanis Magyarország, és az ő hazája Olaszország vezető politikusi azon dolgoznak, hogy ne legyen. Ausztriában most ez a szélsőség omlik össze. A demokrácia pedig keresztútjába került, a homofóbia a nacionalizmus a populizmus terjed, mint a pestis a középkorban. A szakszervezeti jogok csökkentek. A válság következtében csökkent az emberek jövőbe vetett hite, és ezzel élnek vissza a szélsőségesek. A demokraták a szociális alapban, és a szolidaritásban hisznek. A szélsőségesek jövőképevel szemben az érdemi párbeszédre, és tisztességes Európára van szükség. Visentini hangsúlyozta, hogy az ETUC előtt rengeteg kihívás áll. ➔

Michael O'Flaherty az EU Alapjogi Ügynökségének igazgatója



„A digitalizáció mellett, a környezetvédelem is meghatározó kérdése életünknek ... Ha nem lennének a szakszervezetek, ki kéne találni őket!”

A szociális pillér, a szociális partnerség Európa kulcsa. A konzultációs jog minden európai szakszervezetünket megilleti. Ezért küzdeni kell. Az új Európai Bizottságot is erre kell ösztönözni.

Joseph E. Stiglitz Nobel-díjas közgazdász előadásában felhívta a figyelmet arra, hogy a multinacionális cégekre lehet negatív kritikákat és erős szabályozásokat kialakítani, de az innovációt ezek a cégek generálják. Abban kellene konszenzusra jutni, hogy ne lehessen például az Apple-nek a társadalmi szerepvállalás alól kedvezőbb adózási környezetbe bújva kitérnie. Stiglitz éles kritikát fogalma-

zott meg a globális gazdasági szereplőkkel szemben, kiemelve, hogy milyen következményekkel jár a munkavállalók helyzetének romlása. Adatokkal támasztotta alá, hogyan növekednek a jövedelmi különbsége: a felső 10% gyarapodik, gazdagodik, az alsó 90% helyzete stagnál. Úgy vélte, ma már túlhaladott nézet az, amely azt állítja, hogy a gazdaságot a piac önmagában is képes szabályozni. Szükségessé vált ugyanis az állami beavatkozás a piacok működésébe.

Antonio Costa, portugál miniszterelnök a munkavállalók előtt álló kihívásokkal kapcsolatban úgy fogalmazott: senkit nem bíz-

„A válság következtében csökkent az emberek jövőbe vetett hite, és ezzel élnek vissza a szélsőségesek.”

tat, hogy olyan célokért küzdjön, amelyek túl távol vannak. Óvott Európa bezárkózásától, és hangsította, hogy nyitni kell Afrika és a harmadik világ felé.

Michael O'Flaherty, az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének igazgatója felhívta a figyelmet arra, hogy leginkább a kelet-európai országokban romlott a munkavállalói alapjogok helyzete, és ez a válság utáni problémakezelésnek is köszönhető. Arra is rámutatott, hogy az emberi jogokkal kapcsolatban most állt elő a legnagyobb veszély az ügynökség felmérései alapján.



A szövetség tagszervezetei érveket sorakoztattak fel a munka világának átalakulása, a digitalizáció, a robotizáció hatásairól, és arról, hogy miért elengedhetetlen, hogy a munkavállalókat érintő folyamatokba, azok hatásainak feltárásába, a döntések előkészítésébe bevonják a munkavállalók képviselőit. A szakszervezeteknek azért kell érdemi részeseknek lenniük az új foglalkoztatási, munkavégzési formák alakításában, hogy hatékonyan harcba szállhassanak a munkavállalók jogainak érvényesítéséért.

A klímaváltozás, a környezet védelmének témája a következő négy év során kiemelt figyelmet kap az Európai Szakszervezeti Szövetség munkájában. Ezt bizonyították a küldöttek hozzászólásai is – egy szlogen ki-tűnően érzékelteti a kialakult helyzetet: „halott bolygón” nincsenek munkahelyek sem! A témával, ami nem egy tekintetben ellentmondásos a munkavállalókra, a gazdaságok átalakulására való hatásokat illetően, egyre több szakszervezet foglalkozik.

Joseph E. Stiglitz Nobel-díjas közgazdász



Antonio Costa Portugália miniszterelnöke



rült úgynevezett Bécsi Nyilatkozatot, mely a 2023-ig kitűzött célokról szól. Ebből egy fontos bekezdést idézünk:

„Egy erős és demokratikus szakszervezeti mozgalmat építünk a jövő számára, amely képes megváltoztatni a meglévő gazdasági és munkaerőpiaci politikát, befogadja azokat, akik most nem részesülnek sem védelemben, sem jogokban, akikre nem vonatkozik az egyenlő bánásmód: a nőket, a fiatal és szabálytalan foglalkoztatásban dolgozókat, az önfoglalkoztatottakat és a platform munkavállalókat, az árnyékgazdaságban dolgozókat, migránsokat és utazó munkavállalókat, a fogyatékkal élőket vagy a megkülönböztetés bármely formájában, egyebek között a szexuális irányultságuk vagy nemi identitásuk miatt diszkriminációban érintetteket.”

Luca Visentini az ETUC újjáválasztott főtitkára



„A klímaváltozás, a környezet védelmének témája a következő négy év során kiemelt figyelmet kap ... egy szlogen ki-tűnően érzékelteti a kialakult helyzetet: halott bolygón nincsenek munkahelyek sem!”





Erős munkavállalói jogokat!

Egynapos konferenciát tartott az IndustriALL Global Union az európai és páneurópai térségben működő ipari szakszervezetek részvételével a munkavállalói jogokról.

45 ország képviselőinek részvételével zajlott le az idei év egyik fontos vitája, amelynek fókuszában az elmúlt években kialakult munkavállalói jogok helyzete állt.

Anton Leppik a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC) páneurópai ügyvezető titkára – a már lapunkban is megjelent – ITUC kutatást mutatta be, amely kiterjed a világ 5 kontinensén tapasztalható munkavállalói jogok alkalmazásának helyzetére. Ebben látható, hogy Ázsia, Afrika és Dél-Amerika mellett a kelet-európai térségben lévő országokban is jelentősen romlottak a munkavállalói jogok.

Székely Tamás felszólalásában elmondta, a 2009-es gazdasági válságot követően a kormányok a munkavállalói jogok megnyirbálásával próbálták a következő időszakot megkezdni. A magyar kormányváltást követően az Orbán-kormány első lépése volt a sztrájkjog és a szakszervezeti jog csökkentése. A flexibilitás



növelésével, gyengült a munkavállalók védelme, könnyebbé vált az elbocsátás. A szakszervezetek együttdöntési joga megszűnt. A sztrájk alapvető területeken lehetetlenné vált.

Miközben sok országban inkább a megállapodások és a szociális partnerség megerősítése volt a cél, Magyarországon elkezdődött az érdekegyeztetés teljes felszámolása.

Korábban a kormányzat terjesztette be a parlament elé a munkavállalókat érintő törvényjavaslatokat, amelyekről a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel egyeztetettek. Most egyéni képviselők nyújtják be indítvány formájában, kikerülve az érdekegyeztetési kötelezettséget. Ilyen módszerrel fogadták el a „rabszolgatörvényként” elhíresült

400 órás túlóráztatás lehetőségét is. A konföderációk szerepe kiüresedett, szemben a munkahelyi és ágazati szervezetekkel.

A kialakult bér és munkahelyi konfliktusok így munkahelyi szintekre tolódtak. A kormányzat érdekegyeztetésének mellőzése a vállalatok vezetőinek is „jó példát” mutat, akik igyekeznek elkerülni, hogy egyeztessenek a szakszervezettel.

Az Audi, a Hankook és a Sanofi sztrájkjai újabb hitelességet adhatnak a mai meggyengült szervezeteknek Magyarországon.

Sajnos a munkaügyi perek száma is jelentősen csökkent, melynek fő oka, hogy a munkavállaló általában már nem mer pert indítani munkáltatójával szemben. Részben a bíróságok kormányzati befolyásának, részben pedig a jelentős perköltségeknek köszönhetően.

Hasonló, jelentős jogsértések tapasztalhatóak a volt szovjet tagköztársaságokban, Fehéroroszországban, Grúziában, vagy Kazahsztánban.

Az is tény, hogy a tőke szabad áramlásának egyik fontos szempontja, hogy hol gyengék a szakszervezetek, hol milyen szabályok védik a munkavállalókat és milyen a sztrájklehetőség.



Erre kell választ adni a szövetségeknek országos és világszinten egyaránt. A legfontosabb fegyver a tagszervezés és a szervezetépítés lehet. Ahol erős szakszervezet van, ott a kollektív alku is kiemelkedő

szerepet tud betölteni. És ahol a kollektív alku erős támogatottságot élvez a munkavállalók részéről, ott nehezebb dolga van a munkáltatóknak abban, hogy kijátsszák a dolgozókat.

Így látják a VDSZ ifjúsági tagozatának vezetői

Két kérdést tettünk fel a VDSZ ifjúsági tagozatának új vezetőinek:

1. Melyek azok a legfontosabb feladatok, amelyeket szeretnétek megoldani a tagozat következő két évében?

2. Mit tapasztaltok a munkahelyeken, a lakókörnyezetekben, hogyan viszonyulnak ma az emberek a szakszervezetekhez?

Íme a válaszok: Kovács Dávid, ifjúsági tagozatvezető

1. Az ifjúsági tagozat feladata a korosztály képviselete a VDSZ-en belül,



valamint a tagjai számára – az orientációjuk alapján – képzések és tréningek biztosítása, információs anyagok és tudástár megosztása, és informális programok szervezése. A következő két éves ciklusban megpróbálunk minél színesebb program-sorozatot megvalósítani, melyre várjuk mindazokat, akik VDSZ tagok, és még nem múltak el 35

évesek. A programjainkat a vdsz.hu/ifjúsági_tagozat oldalon folyamatosan közzétesszük.

Személyes célom, hogy a tagozat érdek-aggregációs és artikulációs tevékenységét is ellásson, állást foglaljon a fiatalokat érintő mindennapi és szakágazati problémákban, és képviselje mindezt a VDSZ elnökségében, valamint nemzeti, nemzetközi konferenciákon! Emellett kiemelt fontosságúnak tartom a környezetvédelmet, amely igencsak égető probléma! Úgy gondolom, hogy mindennapi életünkben drasztikusan változtatnunk kell a gondolkodásmódunkon. Ezt a szemléletet be kell építenünk a munka világába is, ha változásokat szeretnénk!

2. Sajnos a tagozat létszámában elkezdett egy csökkenő tendenciát mutatni, amely egyrészt a munka és a magánélet egyensúlyának felborulása miatt, másrészt a fiatalok apolitikusságának köszönhetően alakulhatott ki. A folyamatban közrejátszik a tagozat képviselőinek kiöregedése is, ezért a következő időszakban a tagtoborzásra is nagy hangsúlyt kell fektetnünk! Azt tapasztalom, hogy az elmúlt évekhez képest, általam soha nem látott mértékben szükség van jól működő és jól informált szakszervezetekre, melyek egységesen tudják képviselni a munkavállalókat, egy a munkáltatóknak kedvező törvényi környezetben! Ezenfelül a szakszervezetekre egyre nagyobb felelősség és terhelés hárul. Tagjaik eredményeket és folyamatos kommunikációt várnak, nagyobb transzparenciát. Mindemellett, örömmel látom, hogy egyre több ember mondja el, hogy milyen problémáik van-

nak a munka világában, s egyre többen állnak ki a céljaikért és egymásért! Bízom benne, hogy ez a tendencia nem áll meg, és a fiatalokra is átragad! Hisz bennük a jövő záloga...

Pacza Tamás, (TIGÁZ Zrt.) ifjúsági tagozat-vezető-helyettes

1. Az első kérdésre kis túlzással mi is keressük minden évben a válaszokat, igyek-



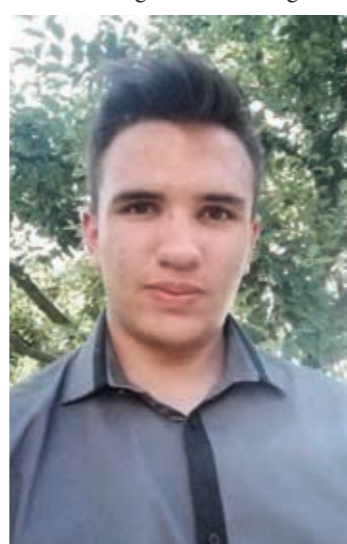
szünk felmérni a lehetőségeket, hogy olyan célokat, feladatokat tűzzünk ki, amelyek reálisak, és megvalósíthatók. Nagyon fontos, hogy az ifi tagozatot fenntartsuk, bővítsük a VDSZ szakágainak az ifi delegálását, tagtoborzását. Sajnos azt a konklúziót vontam le mióta tag vagyok, és járok az ifi képzésekre, hogy bődületes fluktuáció van, hiába egyszerűsödött a kommunikáció a közösségi oldalak elterjedésével, ha területileg nem lehetséges, vagy nem egyszerű egy oktatás, képzés leszervezése. Dolgozunk rajta, az elmúlt években volt számos jó kezdeményezésünk, amelyeket folytatni szeretnénk.

2. A munkahelyemen (Tigáz Zrt.) nagy múltra tekint vissza a szakszervezet, mégis kettős a megítélése, de a nagy többség pozitívan látja a működést.

Környezetemben pozitívan vélekednek a szakszervezetekről, tisztában vannak az érdekképviselet mivoltával, szerepével, feladatával. A munkavállalók szinte egységesen ugyanazokat a problémákat, okokat vázolják fel, munkáltatótól függetlenül, de az elmúlt időszakban mintha kezdenének ráébredni a munkáltatók, hogy a munkavállalók nélkül nincs bevételük, a munkabéke nélkül nem tudnak megfelelő légkört, munkahelyet biztosítani, és így folyamatos a fluktuáció, amit lassan nem lehet új munkaerővel pótolni!

Lesti Dániel, ifjúsági tagozat-vezető-helyettes

1. Az én személyes célom Kovács Dávid teljes körű támogatása és segítése



mindenben amiben csak tudom. Ez igaz az általa írt válaszban összefoglalt tervek megvalósítására is, hisz én is hasonlóan gondolom.

„Az én személyes célom Kovács Dávid teljes körű támogatása”

Csekély tapasztalataim alapján én azt veszem észre, hogy az emberek maguktól nem cselekednek, főleg abban az esetben nem, ha azt érzik, hogy egyedül vannak. Még a saját érdekeik védelmében sem aktivizálódnak sokszor, vagy ha mégis, egyszerűen nem elegendő ahhoz, hogy elérjék céljukat.

Ezért vagyunk főleg jelen mi, hogy segítsük és támogassuk az embereket. Viszont ahhoz, hogy eredményesen tudjuk véghezvinni a feladatunkat, az emberek tudtára kell adnunk a létezésünket és annak okát. Fel kell hívni a figyelmet magunkra, és meg kell mutatnunk hogy „VDSZ-esnek lenni jó!” és ezt az érzést fenn is kell tartanunk, be kell bizonyítanunk hogy mi nem egy előfizetés szolgáltatást biztosítunk, hanem igenis egy közös célért dolgozó közösséget alkotunk.

2. Emellett ifiként nem csak a jelenleg dolgozók támogatásával kell foglalkoznunk, hanem azokkal a fiatalokkal is, akik a közeljövőben fognak beleszöppenni a munka világába. Együttműködhetünk az általunk támogatott szakcsoportokkal, a jövőben és a jelenben is az iskolák, így a szakgimnáziumok diákönkormányzataival, segíthetnénk őket is a munkára áttérés mellett az iskolában felmerülő problémák megoldásában, ahogy azt munkahelyeken is tesszük, akár előadásokkal, akár megbeszélésekkel. A fiataloké a jövő, bármit is teszünk, viszont az ő jövőjük a mi kezünkben van.

Válaszol a nyugdíjas tagozat új vezetője

Solti Józsefnek, a nyugdíjas tagozat új vezetőjének is feltettük kérdéseinket:

1. A régi szakszervezeti tagok hogyan látják a magyar szakszervezeti mozgalom helyzetét?

2. A nyugdíjas tagozat vezetőjeként mi a véleménye: van esély a nyugdíjasok helyzetének javulására Magyarországon?

Solti József válasza:

1. A régi szakszervezeti tagok a rendszerváltás legnagyobb veszteségeinek a munkavállalók után éppen a szakszervezeteket tartják. Ebben az időszakban nagyon sok ember veszítette el a munkahelyét, és biztos megélhetését és a szakszervezetek semmit sem tudtak az érdekükben tenni. Megkezdődött a különböző ideológiájú szakszervezetek kialakulása, miután a tagság létszáma jelentősen lecsökkent. Lassuló ütemben ez sajnos napjainkban is tart. A legnagyobb szakszervezeti tömörülésnek a MASZSZ-nak 105 ezer tagja van.

A szakszervezetek lényegében szegények, komolyabb vagyonnal nem rendelkeznek, tagdíjbevételeik szerények és állami támogatás nélkül helyzetük még reménytelenebb volna. Az általam leírtak a nyugdíjas szakszervezeti tagok előtt is ismertek. Nem beszélve arról, hogy a Munka Törvénykönyve folyamatosan, mindig a munkavállalók kárára változott. Ennek ellenére mégis felerősödött a szakszervezetek jelenléte a munka világában. Egyre több embert tudnak kivinni az utcá-

ra, hogy szót emeljenek jogos érdekeik védelmében.

Sikeres bérharcokat vívtak meg a munkahelyeken. Elég csak megemlíteni a VDSZ sikeres sztrájkjait a Sanofinál vagy a Hankooknál.

A jövő érdekében minél több fiatalt kell megnyerni, hogy növekedjen a tagság létszáma, és a tehetséges, arra alkalmas fiatalokat pedig egyre nagyobb létszámban kell bevonni a vezetésbe. Jelentősen kell javítani a szakszervezetek



A Munka Törvénykönyve folyamatosan, mindig a munkavállalók kárára változott. Ennek ellenére mégis felerősödött a szakszervezetek jelenléte a munka világában.

anyagi helyzetét pénzügyi szakemberek bevonásával. Tovább kell erősíteni a konföderációk közötti együttműködést a közös cél érdekében. Ezen a téren is vannak gondok.

2. A második kérdésre nem könnyű válaszolni. A lényeg a kölcsönös szolidaritásban foglalható össze. A szakszervezetek érdemben nem tudják a nyugdíjasok érdekeit képviselni, de nem is ez a feladatuk. Azonban ha véleményüket és hangjukat is hallatják a nyugdíjasok érdekében, az már komoly segítséget jelent. A ma regnáló

magyar kormány sajnos nem hajlandó a nyugdíjas szervezetekkel szöveget állni. Az a véleményünk, hogy ezt a tevékenységüket tökéletesen végzik. Azt hirdetik, hogy a magyar nyugdíjasok helyzete közel ideális, holott ez messze nem igaz. A nyugdíjak reálértéke és vásárlóereje egyre romlik, miközben tény, ahogy a társadalom egészében, így a nyugdíjasok jövendője között is egyre nagyobb a szakadék.

Miután ezek a tények minden nyugdíjas előtt is ismertek, sajnos kevés nyugdíjas szervezhető az érdekeik jogos képviseletére. Inkább a csendes beletörődés a jellemző a kialakult helyzetre. A MASZSZ nyugdíjas tagozata mintegy 50 ezer nyugdíjossal tart valamilyen formában kapcsolatot, holott a nyugdíjasok létszáma meghaladja a kétmilliót. Ennek a létszámnak azért ennél nagyobb hangereje is lehetne. Nekünk az lesz a legfontosabb munkánk, hogy áttörjük ennek a csendes beletörődésnek a falát, és minél több nyugdíjast nyerjünk meg jogos igényeink képviseletére.

Bízom benne, hogy ez egyszer meg is fog valósulni.

A műszakos tagozat vezetőjének véleménye

Hornya Péternek, a műszakos tagozat új vezetőjének a következő két kérdést tettük fel:

1. Milyen speciális érdekvédelmi feladatok jelentkeznek a több műszakban dolgozók esetében?

2. Milyen célokat tűztél ki magad elé az elkövetkező 5 évben, amíg a mandátumod tart?

Íme a válaszok:

1. A több műszakos, és megszakítás nélküli munkarendben dolgozók helyzete valóban speciális érdekvédelmi feladatot jelent, mert az így foglalkoztatott munkavállalóknál fokozottan jelentkeznek a szociális, pszichikai, és egészségügyi károsodások. Munkaerejüket és munkavégzésüket mégsem ismerik el kellőképpen, erőfeszítéseik nem jelennek meg sem a munkabérekben, sem a munkaközpótlékokban, sem a munkaidő kedvezményekben, a Korengedményes, vagy Korengedményes nyugdíj pedig megszűnt. Fontos feladat az előbb említett károsodások csökkentése, minimalizálása. Gondolok itt a műszakos munkavállalók számára rekreációs pihenőidő biztosítására, szervezett egészségvédelmi programokra, rendszeres szűrővizsgálatokra. Szükséges lenne – ami már szerencsére több cégnél meg is megvalósult – a munkavállalók bevonására megfelelő ritmusú, élhető munkarend kialakításához, amely mind a munkavállalók, mind pedig a munkaadók érdekeit szolgálja, hiszen az elégedett, pihent munkavállaló jobb teljesítményre, nagyobb



odafigyelésre képes, és lojálisabb is, mint a frusztrált, kifáradt, kiegészített dolgozó. Így talán a munkahelyi balesetek száma is csökkenthető lenne.

2. A rövidtávú cél, hogy a VDSZ műszakos tagozata megerősödjön, elérhető legyen – akár közvetlenül is – minden tagunk számára, hogy mint egy jól működő család megismerhessük egymás problémáit. Ehhez szükséges egy hatékony információs csatorna, ennek kialakítását már elkezdtük. Számítok a tagszervezetek vezetőinek támogatására a műszakosok elérésében, problémáik tolmácsolásában. A másokért tenni akaró tagjaink számára fontos a célorientált képzés szervezése, hogy jobban kommunikálhassanak, és hatékonyan tudják érvényesíteni érdekeiket.

A hosszabb távú célok közé sorolom a műszakosok és megszakítás nélküli munkarendben dolgozók számára pótszabadság biztosítását, a délutános pótlék visszaállítását, a pótlékok mértékeinek emelését a

Munka Törvénykönyvében. Erősíteni szeretnénk a VDSZ törekvéseit a műszakban eltöltött évek számát is figyelembe vevő emberbarát és rugalmas nyugdíjrendszer elérésének érdekében.

Szükséges lenne – ami már szerencsére több cégnél meg is megvalósult – a munkavállalók bevonására megfelelő ritmusú, élhető munkarend kialakításához, amely mind a munkavállalók, mind pedig a munkaadók érdekeit szolgálja.

Szeretném még megragadni a lehetőséget, hogy amennyiben műszakos tagunk vagy, és bármilyen munkával, munkahellyel összefüggő olyan problémád van, amiben segíthetünk, amit talán még saját kollégáiddal sem osztanál meg szívesen, de segítségre, iránymutatásra, érdekvédelemre van szükséged, vagy szeretnél a műszakos tagozat aktív tagja lenni, írj nekünk a muzsakostagozat@vdsz.hu email címre egy levelet! Válaszolunk, és igyekszünk megoldást találni a problémádra.

TEVA: ÜT-választás

Eredményes volt a Vegyipari Dolgozók BIOGAL Szakszervezete szempontjából az üzemi tanács és munkavédelmi képviselő választás a Teva Gyógyszergyár debreceni telephelyén. A május 21-22-én lezajlott eseményen az ÜT tag jelöltek között, a VDBSZ három vezető tisztségviselőjére leadott szavazatok 50 % fölötti aránya megyőző. A 11 fős üzemi tanácsban kilencen a VDBSZ tagjai.

Az induló 19 jelölt között Biri Mihály, a VDBSZ szervezőtitkára érte el a legmagasabb támogatottságot. Szabóné Lakatos Erzsébet (a VDBSZ titkára) és Molnár Sándor (a VDBSZ elnöke) magas támogatottsága, valamint a többi induló VDBSZ jelölt eredménye alapján érthető, hogy a megalakuló üzemi tanács elnökének személyére a VDBSZ jelöltjei közül tettek javaslatot a kollégák. A meg-

alakult ÜT elnöke így Molnár Sándor lett.

Molnár Sándor 2014 óta tagja az üzemi tanácsnak. Folyamatosan képezi magát, részt vesz a VDSZ és az ÉTOSZ által szervezett oktatásokon. Sokrétű érdekvédelmi tapasztalattal rendelkezik, amely alkalmassá teszi őt arra, hogy betöltse az üzemi tanács elnöki tisztségét. A szakszervezeti és az üzemi tanácsi munka kiegészítik egymást, a

két szervezet működését vele jobban össze tudjuk hangolni, így hatékonyabb lesz az érdekvédelem. A VDSZ által lehetővé van a gyógyszeripari vállalatok ÜT elnökeivel tartani a kapcsolatot, és megosztani a tapasztalatokat.

A VDBSZ testülete már készül az őszi tisztújító választásra, ahol több fiatal és agilis tagot szeretne bevonni tisztségviselőként a szakszervezeti munkába.



Molnár Sándor az új ÜT-elnök

Tisztújítás a Richternél

A VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezete 2019. április 29-én tartotta tisztújító értekezletét. Ferenci Imréné szakszervezeti titkárt a következő ötéves ciklusra újraválasztották. Az értekezleten, melyen hetvenen vettek részt, Székely Tamás a VDSZ elnöke és Kovács László országos titkár is jelen volt.

A szakszervezet alapszabálya értelmében ötévente teljes kö-

rű – bizalmi, főbizalmi, vezető főbizalmi, titkár, szb-tisztségviselői – választást kell tartania a Richter Gedeon Nyrt.-nél működő szakszervezetnek. A választási folyamat februárban kezdődött, és április 16-ával zárult le. Ezt követte a választói értekezlet, ahol a jelenlévők elfogadták a Szakszervezeti Bizottság 2014-2018. évi tevékenységéről szóló beszámolóját



és a 2019-2023. évi programját, és a Pénzügyi Ellenőrző Bizottság jelentését. Ferenci Imréné titkár többek között beszámolt arról, hogy a szakszervezet az előző öt évben 1987 aktív dolgozót, 428 nyugdíjas kollégát és 21 GYES-en/GYED-en lévő kismamát támogatott. Tavaly a cég által szervezett gyermektáboroztatásokon a tagok gyermekei részére összesen: 550 eFt támogatást tudtak adni. Sajnos a szakszervezeti taglétszám 10%-os csökkenést mutatott a 2014. évi létszámhoz képest.

Ferenci Imréné SZB titkár beszédében ezért is hívta fel a figyelmet a tagtöbbség fontosságára. Kiemelte, fontos, hogy a főbizalmik a területükön ismerjék a szakszervezet fontosságát, és azt, hogy a VDSZ milyen kedvezményeket nyújt tagjai számára. Az értekezlet második részében választották meg a tisztségviselőket, és a küldötteket a VDSZ Kongresszusára. Az SZB titkár ismét Ferenci Imréné lett, a Pénzügyi Ellenőrző Bizottság elnökévé Mészáros Olivérné választották

Bemutatkozik a Nehézfémipari Szakszervezet

A Nehézfémipari Szakszervezet 2015-ben alakult meg. Azóta folyamatosan gyarapodik a tagok száma, egyre több csoport alakul meg különböző General Electric cégeknél, és üzletágaknál. Jelenleg nyolc cégnél rendelkeznek munkavállalói képviseléssel.



Vigh Árpád szakszervezeti elnök

A General Electric több mint 28 éve van jelen Magyarországon és nem csak a legnagyobb amerikai befektető, de egyben az egyik legnagyobb magyar vállalat is. A GE közel 4000 munkatársat foglalkoztat Magyarországon, ahol 4 üzletág, (GE Global Operations, Digital GE Power, GE Healthcare, GE Aviation) és egy regionális üzleti központ található. Ezekben az egységekben azonban a dolgozók javarésze szakszervezeti képviselő nélkül maradt, mondta el lapunknak Vigh Árpád elnök és Sisa Pál alelnök, amikor legutóbb a VDSZ székházában jártak. A Nehézfémipari Szakszervezet megalakulását követően a taglétszám folyamatosan nőtt, és különböző, a GE-nél működő üzletági csoportok csatlakoztak a NISZ-hez. Az

elmúlt másfél évben átestek a tűzkeresztségen, 2 kollektív szerződést, és az ehhez tartozó üzletági függelékeket kötötték. Ebben segítségükre nem volt senki, pedig próbáltak munkajogászoktól támogatást kérni, de a megkeresettek között akadt olyan (és ez nem vicc!), aki azt sem tudta, hogy a KSZ, az a kollektív szerződés rövidítése... Ebben a helyzetben néztek olyan szakszervezeti tömörülés után, amelytől konkrét partnerséget, segítséget remélhettek. Korábban a LIGA konföderációhoz csatlakoztak, de hamarosan csalódnuk kellett. Igazából nem kaptak számottevő segítséget érdekvédő céljaik eléréséhez. Oláh Gyulának a Field Core szakszervezeti vezetőjének javaslatára keresték meg a VDSZ-t, majd csatlakoztak. Ettől az új szövetségtől, már most sok segítséget kaptak, amiről a korábbiakban álmodni sem mertek volna – mondta el lapunknak a két tisztségviselő.

A NISZ tisztségviselői szerint a szakszervezet nem a munkáltató ellen dolgozik, hanem a közös munkavállalói érdekeket hivatott érvényesíteni az egyirányú döntésho-



Sisa Pál szakszervezeti tisztségviselő

zatallal szemben. A szakszervezet célja egyszerű: a munkavállalónak ugyanolyan joga legyen beleszólni az őt meghatározó szabályozásokba, mint munkáltatóinak. Fontosnak tartják kiemelni, hogy nem a kompromisszum, hanem a konszenzus a cél. Az is lényeges – vallják – hogy a szakszervezet és az üzemi tanács nem egymás ellen, hanem együttesen dolgozik a munkavállalóért. Csak egy példa: a veresegyházi GE Hungary Kft. nyolc üzemi tanács tagjából öten szakszervezeti tagok. A NISZ-nél kiemelték, hogy számos esetben a szakszervezet és az üzemi tanács összefonódva, átfedésben együtt dolgozott a munkavállalók érdekeinek képviselésében, és ez a jövőben sem lesz másképp!



Hőségben inni kell!

Már június elején augusztusi kánikulai körülmények fogadták a szabadban dolgozókat, és senki nem tudja, mi lesz még itt, ha kitör az igazi nyár. A rendelkezések értelmében a munkavállaló számára olyan körülményeket kell teremteni, hogy munkáját biztonságos környezetben, a törvényi szabályozásoknak és munkavédelmi előírásoknak megfelelően betartott feltételek között végezze.

A jó közérzetet és teljesítőképességét nagymértékben befolyásolja a környezet klimatikus feltételei. A nyári időszakban, a hőség és a gyakori meleg hatására csökken a koncentrációképesség, és a figyelem. A munkáltató feladata, hogy mind a zárt, mind a nyitott helyeken lehetőséget teremtsen arra, hogy óránként minimum 5, legfeljebb 10 perces pihenőidőt biztosítson hűvösebb környezetben, pihenésre alkalmas üléshelyekkel, miközben a dolgozók igényének megfelelő mennyiségű hűtött folyadékkal kell, hogy biztosítsa a folyadékpótlást. Fontos megemlíteni a lég-

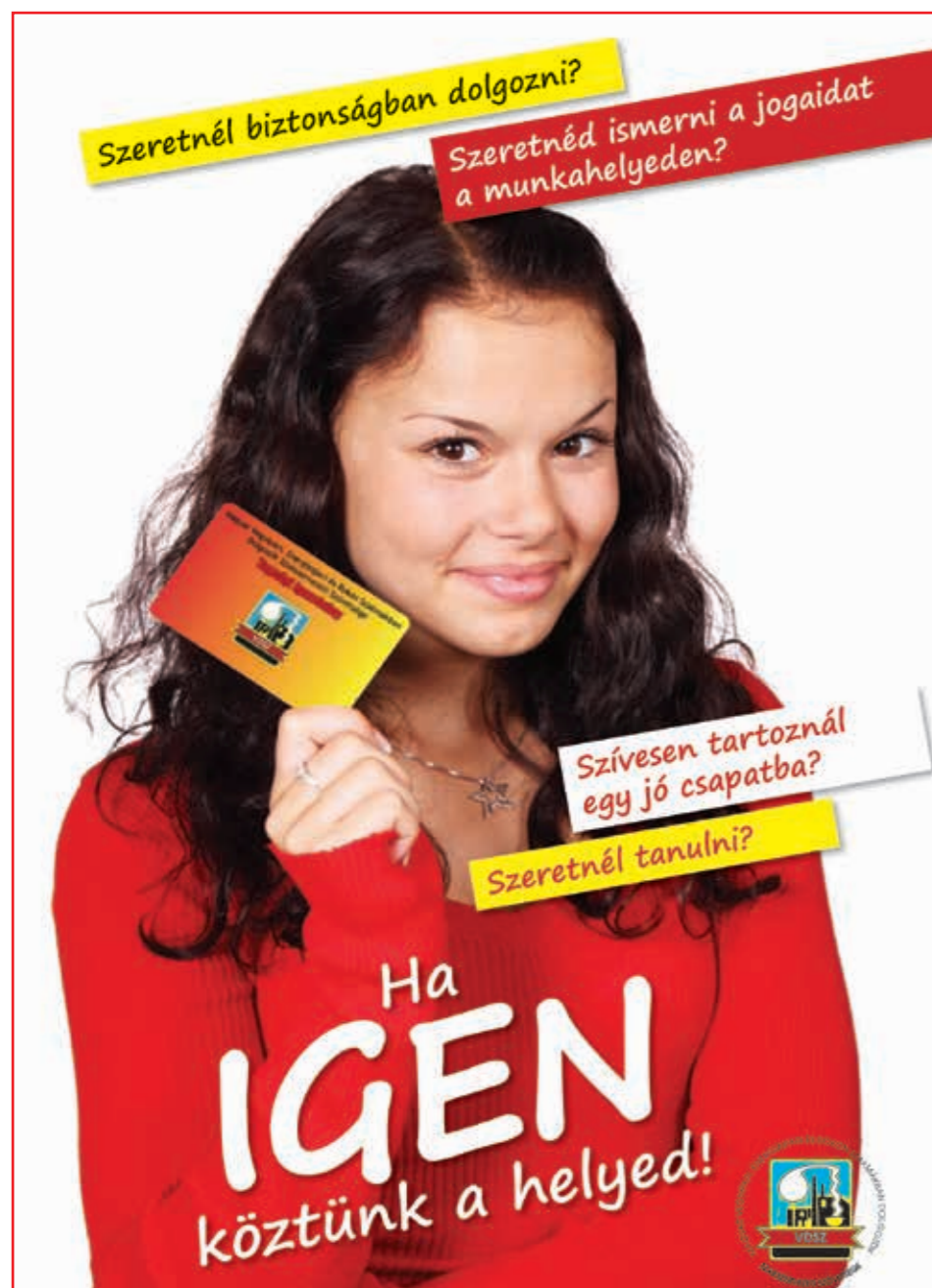
kondicionálás szükségességét, de figyelni kell arra, hogy a túlzott hideg a hőség után könnyen vezethet megfázáshoz. Azokon a munkahelyeken, ahol a dolgozók védőfelszerelést kell, hogy viseljenek, szem előtt kell tartani, hogy ezek további megterhelést jelentenek, ezért érdemes egyénileg is megvizsgálni az egészségi állapotra gyakorolt hatásukat. Célszerű foglalkozásegészségügyi szakorvos segítségét kérni ilyenkor az egyéni állapotfelmérésre. Az illékony veszélyes anyagokkal (pl. szerves oldószerek: aceton, toluol) végzett tevékenységnél a munkavédelmi szabályokat

fokozottan be kell tartani, mert a magas hőmérséklet fokozza az egyes kémiai anyagok párolgását, melynek következtében a munkahelyi levegő veszélyes szennyeződése gyorsan kialakulhat. A munkavállalók figyelmét fel kell hívni a folyadékvesztés pótlásának szükségességére és az ebből adódó rosszulletek megelőzésére. Figyelmet kell fordítani arra, hogy az esetlegesen előforduló panaszok (pl. fejfájás, szédülés, szemkáprázás, szomjúság, szapora szívverés) esetén a munkát azonnal hagyják abba, és keressék fel a kijelölt pihenőhelyet.

A cikk az NMHMI tájékoztatása alapján készült.

Tagot szervezni, és szakszervezetet építeni!

**A tagszervezés a szakszervezeti működés motorja.
Ha nincs elég szakszervezeti tag
nincs érdemi eredmény.**



A hazai és nemzetközi tendenciák szerint világszerte csökken a szakszervezeti tagság. Ez nem elsősorban a társadalmi átalakulás következménye. Magyarországon tudjuk, hogy a szakszervezetek megítélése, és beágyazódása a népi gondolkodásba, nagy szerepet játszik a drasztikus létszámcsökkenésben. Persze abban, hogy csökken a szakszervezetek szerepe, nem lehet figyelmen kívül hagyni magukat a szakszervezeteket sem. A korosztályok közötti különbség, a korábban szakszervezeti tagság derékhadát alkotó generációk nyugdíjazása is jelentősen befolyásolja a tagsági arányt. A szervezetek reakciójának lassúsága, az, hogy nem igazán kommunikálnak a fiatalokkal, mind, mind hibák sokaságát jelenti.

A nemzetközi szövetségek - felismerve a stílusváltás és a globalizáció negatív hatásaira szükséges válaszokat – új, szervezetépítési és tagszervezési kampányok indításába fogtak. Ez nem jelenti azt, hogy a VDSZ tagszervezetei helyett fogják a szövetség tagságát megszervezni.

A kampány inkább segítséget kíván adni azoknak a szervezeteknek, amelyeknél sok a multinacionális vállalat, és vannak európai üzemi tanácsaik. A tagszervezés szervezetépítéssel is jár. Ehhez javaslatokat és jó példákat bemutató képzéseket szerveznek.

Azokat a vállalatokat veszik górcső alá, amelyek sok országban vannak jelen és a szakszervezeti szövetségek koordinálni tudják a képviselőket. Ezeknél az ágazati szervezeteknél komoly potenciált jelenthet egy-egy vállalati hálózat kiépítése.

Miben is nyilvánul ez meg? Az anyavállalathoz köthető szakszervezet – a nemzetközi szövetségen keresztül – megkeresi az adott országokban lévő leányvállalathoz köthető ágazati szakszervezetet, és lehetőséget biztosít arra, hogy elindítsa a helyi szakszervezet



**Sokan, de még
nem elegenden
megértették:
eredmény
csak erős
tagság mellett
lehetséges.**

Többen erősebbek vagyunk!

létrehozását, vagy segíti szakszervezeti tagságának bővítését.

Mit jelenthet ez a VDSZ-nek? Vegyünk egy példát! Magyarországon működik egy német vállalat, amelynél nincsen szakszervezet. A német partner érdekképviselő – jelen esetben az IG-BCE – összekötőt nevez meg a VDSZ részére, akik segítenek a magyarországi cégben a VDSZ számára a helyi szervezést elindítani.

Ilyen egyszerű lenne? Még nem tudni. Egy biztos, ki kell próbálni! Az elmúlt közel egy év VDSZ aktivitása megmutatta, hogy igen is van érdeklődés a szakszervezetünk iránt. Tagságunk egyes területeken megnőtt. Ez elsősorban ott jelentkezett, ahol tárgyalásokkal vagy sztrájkjal jobb megállapodást, így magasabb bért tudtunk kikényszeríteni. Az látszik, hogy aktivitással, új eszközökkel és akár korábban nem alkalmazott stratégiával lehet eredményt elérni. Ehhez jó esélyt adhatnak a VDSZ nemzetközi kapcsolatai, és jó lehetőség mindannyiunk számára új vállalkozások felé nyitni.

Ki kell használni minden olyan segítséget és lehetőséget, amivel tovább tudjuk növelni a VDSZ tagságát. Sokan, de még nem elegenden megértették: eredmény csak erős tagság mellett lehetséges. Többen erősebbek vagyunk!



VDSZ-képzések



Ez év májusában a VDSZ balatonszemesi üdülőjében 2 alapképzést és egy továbbképzést tartottunk, melyek tematikája azonos előadástémákat tartalmazott.

A május 6-án, 8-án és 27-én induló oktatások első napján Székely Tamás és dr. Horváth-Lénárt Szilvia előadásait hallgathatták meg a résztvevők. A VDSZ elnöke elsőként ismertette szakszervezeti szövetségünk történetét, felépítését. Elmondta, hogy a 2012-ben hatályba lépő munka törvénykönyve mennyire hátrányos feltételrendszer közé szorította a magyar szakszervezeti mozgalmat. Bemutatta az ágazat jelenlegi bérhelyzetét, kollektív szerződéses lefedettségét, és a hallgatósággal együtt megbeszélték, hogy az egyes munkáltatóknál milyen megoldásokat találtak a cafeteria rendszer megadózatásból fakadó problémákra. Székely Tamás bemutatta a VDSZ tagozatainak tevékenységét, beszélt a képzések, oktatások fontosságáról, valamint a VDSZ tagok számára elérhető szolgáltatásokról. Kitért a VDSZ kommunikációs tevékenységére, illetve a magyar és nemzetközi szakszervezeti szövetségekben végzett munkájára. Az előadások végén kötetlen beszélgetés keretében a résztvevők azt is megvitatták, hogy hogyan látják a helyi és az egész szakszervezeti mozgalom helyzetét, miben látják a problémák gyökerét, és azt is, hogy miben és hogyan lehetne a jelenlegi helyzetet változtatni.



Az első nap további előadásai kevésbé sem könnyed témával folytatódtak. Dr. Horváth-Lénárt Szilvia a szakszervezeti alapjogokról tartott prezentációt a résztvevőknek. Részletesen kitért a munkahelyi érdekképviseletek formáira, a szakszervezet létrehozásának folyamatára, valamint a szakszervezet működésének alapvető szabályaira. Ez követően végigvették a Munka törvénykönyve szakszervezeti jogaira és működési feltételeire vonatkozó rendelkezéseit. Az első előadás végén a kollektív szerződés törvényi előírásait is áttekintették. A szárazabb szakszervezeti ismereteket bemutató jogi előadás után, a hallgatóság szinte felvillanyozva

várta a sztrájkokról szóló előadást. Bár ez a prezentáció is jogszabályi rendelkezéseken alapult, a gyakorlati példák bemutatása, valamint az elmúlt időszak sztrájkokkal tüzelt mindennapjai miatt a résztvevők sokkal nagyobb érdeklődéssel hallgatták az előadót. A VDSZ munkajogászának sztrájkokról szóló előadását követően, ismét Székely Tamást hallgathatták a jelenlévők, aki részletesen beszámolt a márciusban lezajlott Hankook sztrájk eseményeiről, tapasztalatairól, tanulságairól.

A képzések zárónapján a résztvevők a VDSZ gyakorlati kommunikációjáról, annak elektronikus megjelenési formáiról (honlap,



zatvezetőknek, ahol választások voltak, munkájukhoz sok sikert kívánunk!

A már megszokottak mondható VDSZ munkavédelmi képviselői képzés (Vegyiprop Kft felkért szakértő előadói és VDSZ munkavédelmi szakember, május 20-22) és az üzemi tanács tagok képzése (ÉTOSZ – május 22-24.) is számos ágazatból érkezett kolléga figyelmét keltette fel, és bízunk benne, hogy szakmai érdekvédelmi munkájuk során alkalmazni is tudják majd az ott elhangzottakat. Ahogy arról már korábbi lapszámunkban is beszámoltunk, márciusban háromnapos tag-

közösségi felületek, hírlevél, mobil alkalmazások stb.) kaptak tájékoztatást Kovács László országos titkártól. A legfontosabb üzenet az volt, hogy a bizalmik, főbizalmik jelenléte és személyes, hiteles volta adja a szakszervezet igazi szervező és megtartó erejét, amit a modern technika segítségével, számos jól bevált gyakorlat alkalmazása esetén felhasználhatunk a tagtoborzásban, illetve az információ közlésben is. A téma kapcsán a hazai és nemzetközi szakszervezeti szervezetségről és annak változásairól is szó esett, valamint közös gondolkodás arról, hogyan tehetünk hatékony lépéseket a helyi tagok megtartásáért, bevonásáért. A mindenki zsebében, táskájában lapuló okostelefonok világában az információk gyors és hatékony továbbítása már adott, ha megfelelő módon és időzítéssel, formában használjuk, a szakszervezeti munka háttértámogatója lehet a mindennapokban.



A szakszervezeti alapképzéseken túl a VDSZ női, műszakos, nyugdíjas és ifjúsági tagozata is megtartotta szokásos, több napos balatonszemesi képzését május folyamán, amelyről részletesen a tagozat vezetői adnak további tájékoztatást, gratulálunk az új tago-

szervezési és szakszervezeti kampányképzést tartottunk a balatonszemesi VDSZ oktatási központban a német IG BCE szakszervezet meghívott szakértőivel, munkatársaival.

Fenti eseményeink mind azt mutatják, hogy a VDSZ által szervezett tavaszi képzéseknek látogatottsága jelentős, az amúgy erősen korlátozott munkaidő kedvezmény terhére történő kikérések ellenére is. Azok a tagszervezeteink, amelyek valóban komolyan veszik a magas színvonalú érdekvédelmi munkát, minden évben elküldik választott tisztségviselőik jelentős körét, hogy frissíthessék tudásukat, eszmecserét folytathassanak más ágazatokból, cégektől érkező kollégáikkal. A VDSZ jelentős erőforrásokat igénylő tevékenységét, az oktatást-képzést a jövőben is folytatjuk.

Összeállította: dr. Horváth-Lénárt Szilvia és Kovács László



Munkavédelmi helyzetkép

A VDSZ nem tudja elfogadni és leegyszerűsítőnek tartja a kormányzatnak azt az érvelését, hogy 2013-tól az emelkedő baleseti számok mögött csak a foglalkoztatottság növekedése és a feldolgozóipar bővülése áll. Ez a sommás megállapítás elfedi a sok összetevős és mélyebb vizsgálatot igénylő problémakört.

Nyilván felfedezhetők összefüggések a munkavállalók létszáma és a balesetek száma között, ám sokkal valószínűbb, hogy munkabalesetek bekövetkezését leginkább a munkáltatók és munkavállalók felelőtlen, jogszabályokat nem követő, munkavédelmi normákat megszegő magatartása okozza. Ezt támasztják alá a munkavédelmi ellenőrzésekről szóló jelentések is. 2018-ban az ellenőrzött munkáltatók 72,8 %-nál tártak fel a felügyelők valamilyen munkavédelmi normasértést. Ez nagyon magas arány!

A legrosszabb helyzet a KKV szektorban tapasztalható, ahol a gyenge anyagi helyzetben lévő kis és közepes vállalkozások ellenérdekelték a munkavédelmi célú ráfordítások növelésében, a munkakörülmények javításában. Ennek egyenes következménye az ilyen vállalati kultúrában amúgy sem magas fokú munkavédelmi tudatosság leértékelődése, a



A munkavédelmi helyzet javítását célzó javaslatunk

- A kockázat-megelőzés kultúrájának megismerése, megtéremtése. Nem csak ideológiai, hanem cselekvési szinten is. Ehhez szükség van arra, hogy a munkavédelmi ismereteket beépítsék az alaptantervekbe, szakképzésekbe, az általános iskolától az egyetemekig.
- Meg kell határozni a továbbképzés módozatait, tematikáját, be kell indítani a szakemberek továbbképzését.
- Javítani szükséges a bejelentési kötelezettség teljesítésén. A jelenlegi helyzet rendkívül veszélyes, mert bejelentésük nélkül a foglalkozási megbetegedéseket nem lehet azonosítani, felderíteni és ezek hiányában megelőzni is.
- Megfontolásra javasoljuk az önálló munkahelyi balesetbiztosítási ágazat koncepciójának határidő előtti kidolgozását, és bevezetését!
- A munkavédelmi tárgyú ellenőrzések hatékonyságának növelése érdekében újra kell gondolni az ellenőrző hatóság létszámát és javítani kell működésük tárgyi feltételeit.
- Nagyon fontosnak tartjuk a munkavédelmi képviselő jogosultságainak további bővítését, kiszélesítését.
- Ismételtten biztosítani kell a szakszervezetek munkavédelmi ellenőrzési jogát. A megelőzés leghatékonyabb módja az együttműködésre épülő munkavédelem.

munkavédelmi helyzet folyamatos romlása. A másik fő ok a munkavédelmi ellenőrzések (munkáltatók, hatóság) alacsony hatékonysága, a bírságoknak nincs elrettentő ereje.

A munkavédelmi hatóság szakemberei elismerésre méltó munkát végeznek, egyre szűkülő keretek között. A gyakorlat bizonyítja, hogy a szétszabdalt irányítási rendszer, a gyakori átalakítások, a folyamatos létszámcsökkentés negatívan befolyásolták a hatósági munka és ellenőrzések hatékonyságát. Tiltakozunk a hatóság létszámleépítése, az ellenőrzési funkció bármilyen gyengítése ellen!

Alig hihető, hogy valós képet mutat a munkavédelmi hatósághoz az elmúlt időszakban bejelentett foglalkozási megbetegedések száma. A valóság ennél sokkal „elrettentőbb” lehet – a magyar lakosság egészségi állapota is ezt tükrözi.

Nem lehet, nem szabad szó nélkül túllépni a második leggyakrabban feltárt munkavédelmi mulasztások okai mellett sem. Ez pedig nem más, mint a munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégését szavatoló munkavédelmi ismeretek hiánya. Nagyon fontosnak tartjuk a kordkedvezményes nyugdíjazás eltörlésének és az öregségi nyugdíjkorhatár emelésének következtében kialakult munkaélettartam növekedés kihívásaira történő válaszok kidolgozását, meghatározását. Meg kell találni a megoldást annak érdekében, hogyan tudják a munkavállalók hosszabb távon megőrizni munkaképességüket. Ehhez szorosan kapcsolódik a fokozott egészségkárosító munkakörben foglalkoztatott munkavállalók helyzetének rendezése.

Összefoglalta: Kovács László munkavédelmi szakember

Kiskapu: csekély értékű ajándék

Most, hogy már minden munkavállaló szembesülhetett azzal, ahogy a kormány megnyirbálta a cafeteriaát, és sokan kevesebbet visznek haza, Fata László cafeteria szakértő néhány fontosabb dologra hívja fel a figyelmet:

2019-ben egyszer a minimálbér 10 százalékáig adhat a munkáltató csekély értékű ajándékot, 40,71% közteherrel. Ha már kétszer ad 1 000-1 000 forint értékűt, akkor a második ezres már jövedelemként adódik (hiába volt olyan kicsi az első ajándék)

1. A munkáltató saját nevére szóló számlával megvásárolja a terméket, szolgáltatást, majd egy nyilvántartás és átadás lap kíséretében kiadja a munkavállalónak.
2. A munkavállaló megvásárolja a számára értékes terméket szolgáltatást a munkáltató nevére szóló számlával, majd a munkáltató kifizeti ennek ellenértékét. (és persze nyilvántartást vezet erről)
3. A munkáltató olyan ajándék-utalványt (papír vagy elektronikus) ad a munkavállalónak, mellyel az szja. törvény szerint szabályosan helyettesíthető a termék, szolgáltatás.



Akkor lesz kedvező adózású egy ilyen utalvány, ha meghatározott termékre, szolgáltatásra, termék- vagy szolgáltatáskörre használható fel. Emellett a munkavállalónál lévő kiadott utalványok nem válthatók vissza (pénzre). A meglévő szisztémán változtatók preferenciái között a legelőkelőbb helyen a SZÉP-kártya szerepel. Ez az elem ugyanis megőrizte korábbi adóelőnyét. Költség-szempontról valóban kedvező megoldás, a megkérdezett vállalkozások ugyanakkor azzal is tisztában vannak, hogy sok esetben nem járható út: nem mindenhol van igény jótéti juttatásra, sok helyen a megélhetés része inkább a béren kívüli plusz.

A SZÉP-kártya mellett azonban léteznek további, kedvezményes adózású lehetőségek is, amelyek 2019-ben is megőrizték korábbi vonzerejüket, igaz, minimális az ismertségük – hangsúlyozta Balázs Krisztián, az Edenred

Magyarország ügyvezetője. Szerinte ezek évente nyújtható összege egy háromfős család esetében meghaladhatják a 80 ezer forintot, miközben az ezt a summát juttatásként adó cég körülbelül 30 ezer forintot takaríthat meg az adókedvezmény révén.

Az egyik „ismeretlen” a már fentebb említett csekély értékű ajándék. Az Edenred kutatásából is kiderül, milyen kevés cég van tisztában ennek a létezésével, miközben tökéletes motivációs eszköz. Ráadásul a munkaadó maga dönthet az átadás időpontjáról és az apropójáról, amely lehet nőnap, évforduló, születésnap, esetleg kiegészítés a húsvéti vásárlásokhoz. A minimálbér 10 százalékánál, azaz 2019-ben a 14 900 forintot meg nem haladó, csekély értékű ajándék „egyes meghatározott juttatásnak” minősül,

így a juttatónak csak 40,71% közterhet kell befizetnie utána, miközben a magánszemélynek adókötelezettsége sem keletkezik. Eddig évente háromszor lehetett élni ezzel a lehetőséggel, ez januártól évi egyre csökkent, közben viszont kibővült a juttatási viszonyok köre.

Korábban ugyanis csak meghatározott felállásban (munkáltató-munkavállaló vagy ex-munkavállaló, szakszervezet-tag stb.) működött, 2019-től azonban ezek a megkötések megszűntek: az év elejétől bármely kifizető-magánszemély viszonylatban adható. További előnye, hogy a munkavállaló és családtagjai egyaránt kaphatnak ilyen kedvezményes adózású juttatást, így például egy háromfős család esetében évi 44 700 forint a plafon.

Az új jogszabályi környezet is tartalmaz bizonyos megkötéseket: csekély értékű ajándék kizárólag készpénzre nem váltható eszközökön adható, és további feltétel, hogy legyen meghatározható az a termék- és/vagy szolgáltatáskör, amelyben az utalvány felhasználható. A juttatás adókedvezményének érvényesítéséhez kötelező nyilvántartást vezetni.

Ezen kívül létezik egy még kevésbé ismert lehetőség is, a rendezvény keretében adott ajándék, amely a minimálbér 25 százalékos szintén 40,71 százalékos járulékteherrel adódik. Ezzel a lehetőséggel egy céges karácsonyi vacsorán vagy csapatépítésen további 37 250 forint adható. Mindkét megoldás hozzáférhetővé tehető az Edenred kártyás konstrukcióival, a hagyományos eszközöket előnyben részesítő cégek pedig választhatják a tradicionális, papíralapú utalványokat is, akár az igényekre szabva, már 14 900 forintos névértéken.



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

Kész átverés a babaváró hitel?

Már július 1-től igényelhető a korábban nagy propagandával bejelentett hitel.



Még az Európai Parlamenti választások előtt jelentették be, hogy lesz kedvezményes hitel, fiatal családok részére. Lapunk megjelenésekor jelentek meg a hitel igénylésének feltételei, melyek sokakat megleptek, nem így képzelték ugyanis az igénylés feltételrendszerének kereteit. A csalódás több okból is érthető. A jövedelemszintről, mint feltételről, a bejelentéskor szó sem volt. Ez azt jelenti, hogy igazából megint azok járnak jól, akik korábban már jó családi háttérrel rendelkeztek.

A feltételrendszer következő átverése, a korhoz és a munkaviszonyhoz kötöttség. Ez azt jelenti, hogy csak azok igényelhetnek ilyen hitelt, akik már házasságban, és a feleségnek/férjnek van legalább 3 éves, folyamatos munkaviszonya. Azaz, ha valaki 18 évesen szül, akkor

biztos, hogy nem igényelheti ezt a hitelt, mert 16 éves korig iskoláztatási kötelezettsége van, hacsak a férj nem töltötte be a 18-ik életévét, és volt 3 éves bejelentett állása.

Az is kiténik a feltételrendszerből, hogy az alacsony keresetű polgárok kizárásával tovább mélyül a jövedelemkülönbségből adódó kiutalatlanság.

A hitel igénylésére sincs a fiataloknak túl sok idejük, hiszen ennek határideje 2022 év vége. A VDSZ ifjúsági tagozata fel fogja mérni, hogy a VDSZ működési területén milyen érdeklődési és igénylési kedvük van a fiataloknak. Szükség esetén pénzügyi szakembereket kér fel a VDSZ, hogy elmagyarázza fiatal szakszervezeti tagjainknak a hitelkonstrukció lehetőségeit.

A babaváró hitel igénylés feltételei

- A babaváró hitel 2019. július 1-től 2022. december 31-ig igényelhető a bankoknál.
- Kizárólag házaspárok igényelhetik.
- A házaspároknak együttes igénylőként kell benyújtaniuk a kérelmet.
- Legalább az egyik félnek első házasságban kell lennie, ha a másik fél legalább egy gyermeket nevel – a másik fél lehet elvált.
- A feleség 18 és 40 év közötti életkorú – 41. életévének a betöltéséig igényelhetik a babaváró hitelt.
- Mindkét házastárs magyarországi lakcímmel rendelkezik.
- Az igényléskor az igénylő házastársak közül legalább egyiknek hároméves, folyamatos TB biztosított jogviszonya van.
- Nem büntetett előéletű egyik házastárs sem.
- Nincs a NAV felé köztartozása egyik igénylőnek sem.
- Nem szerepel a negatív KHR listán egyik fél sem.
- Mindkét igénylő magyar állampolgár (vagy külföldi állampolgárként érvényes tartózkodási joggal rendelkezik).
- Nem áll fent olyan „nyilvánvaló körülmény”, amely a gyermekvállalást lehetetlenné teszi.

Részvételi rekord

A hőség nem lehet akadály! Ez volt a véleménye az idei tekecupa résztvevőinek, akik elszántan küzdöttek. 18 csapat rég volt VDSZ tekeversenyen, ez új lendületet adhat a VDSZ jövőbeli sporttevékenységében.

A csapatok száma miatt hosszú idő után ismét kétnapos rendezvényt nőtt ki magát az idei verseny. A helyszínt most az NKM, korábbi nevén Főgáz gázgyári telepén évtizedek óta működő sportpálya biztosította. A VDSZ mellett az NKM csoport szakszervezete teremtette meg a verseny lebonyolításához szükséges feltételeket.

Székely Tamás a VDSZ elnöke és egyben a verseny fővédnöke megnyitójában megemlékezett Szabó Béláról, a VDSZ korábbi, sportokért felelős kollégájáról, a teke hazai elismert szakemberéről, aki néhány hete hunyt el.

Az idei verseny különlegességét nem csak a 40 fokos csarnok, hanem az Egységes Villamosenergiaipari Dolgozók Szakszervezete két vendégcsapatának szereplése jelentette. A verseny nem lehetett volna lebonyolítani Csilinkó Imre szakmai segítségével nélkül. A tekések alkotta közösség egy igazi család. Ezt a közösségi erőt kell a VDSZ-nek is tovább építenie.



EREDMÉNYEK

NŐK

CSAPAT

1. EGIS VDSZ	1948 fa
2. Huntsman SE	1817 fa
3. KVSZ Gurítunk	1781 fa

EGYÉNI

Szonkoly Ildikó (EGIS VDSZ)	516 fa
Téli: Kajtár Andrea (Huntsman SE)	150 fa
Tarolás: Kópornoki Horváth Gabriella (EGIS VDSZ)	178 fa

FÉRFIAK

CSAPAT

NKM Elektromos SE	2036 fa
EGIS VDSZ	1881 fa
KVSZ Gurítunk	1797 fe

EGYÉNI

1. Scheibli Zoltán (NKM Elektronikus SE)	549 fa
Téli: Urbán László (Tauril)	357 fa
Tarolás: ifj. Vavrik József (EGIS VDSZ)	173 fa

SENIOR

CSAPAT

VDSZ Ajka	1900 fa
KVSZ Gurítunk	1795 fa
Villjav	1794 fa

EGYÉNI

Oláh Sándor (Villjav)	499 fa
Tarolás: Tóth Ernő	197 fa
Téli: Tóth Attila	357 fa

MOL kártya –újdonságok

A VDSZ és a MOL közötti szerződés 2019 júniusi módosításának eredményeként immár nem csak a normál, hanem a prémium üzemanyagok után is jelentős kedvezmények járnak az alábbiak szerint:



Termék megnevezése	Engedmény bruttó mértéke a töltőállomási árból
Normál EVO 95 Benzin, EVO Diesel, XXL Diesel, Autógáz üzemanyagok, pisztolyos AdBlue	6 Ft/liter + 1 pont (összesen 7Ft kedvezmény)
Prémium EVO 100 Benzin Plusz, EVO Diesel Plusz, 102+ MOL Racing versenybenzin,	12 Ft/liter + 5 pont (összesen 17Ft kedvezmény)
Gépi autómosó	10 %/mosás
Kenőanyagok, autókemikáliák, kiszerezelt AdBlue	10 %/db



Multipont funkciók – kiegészítő tájékoztatás

1 liter MOL-nál vásárolt prémium üzemanyag után 5 pontot, 1 liter MOL-nál vásárolt normál üzemanyag után 1 pontot írnak jóvá a kártyán (forrás: www.multipont.hu)

Multipont Vásárlási Utalvány (továbbiakban multipont) gyűjtés és beváltás:

MOL töltőállomás hálózatában történő MOL Partner kártyával történő vásárlás után kibocsátott Vásárlási Utalvány (multipont), ahol 1 utalvány egység, azaz 1 pont névértéke 1 forint. A Multipont Vásárlási Utalvány a Multipont partneri hálózatban termék és szolgáltatás vásárlása során pénzhelyettesítőként kerül elfogadásra. A pontgyűjtés és pontbeváltás a mindenkor érvényes Multipont Program Szabályzat alapján történik. További részletek a www.multipont.hu weboldalon érhetőek el.

A MOL kártyák megrendelési igényét továbbra is a VDSZ helyi szakszervezeti titkárnál kell jelezni, egyénileg továbbra sem igényelhető. A VDSZ honlap (vdsz.hu) Szolgáltatások / MOL kártya résznél minden információ megtalálható.

Hogyan döntenek a magyar fizetésekről?

Mi alapján döntenek el a cégek, hogy mekkora béremelést szükséges adniuk? Hogyan eshet meg gyakran, hogy ugyanazokban a munkakörökben még 100 kilométerrel arrébb is csak pár ezer forinttal magasabb fizetést lehet kialkudni? Az ehhez hasonló kérdésekre kaphatunk választ, ha megismerjük a nagyvállalatoknál igen széles körben elterjedt munkakör értékelési és fizetésbesorolási rendszereket.

Miközben a KSH kereseti és munkaerőpiaci jelentései hónapról hónapra óriási nyilvánosságot kapnak, a munka világának döntéshozói szinte egyáltalán nem hasznosítják ezeket az adatokat a gyakorlatban. A nagyobb vállalatok többségénél mégis pontosan tudják, hogy a legelső beosztotti szintektől a legfelsőbb menedzsment szintekig egy adott iparágban, régióban, mikroöregnyezetben a konkurenseik mekkora fizetést kínálnak munkatársaiknak.

Ebben a kulcsot a munkakör értékelési és besorolási rendszerek jelentik, amelyek csak az előfizetők számára teszik lehetővé, hogy igazodási pontként szolgáljanak a fizetések „belövésénél”, vagy éppen a béremeléséknél, amikor az erre szánt teljes bértömeget el kell osztani az alkalmazottak között. Magyarországon a leggyakrabban alkalmazott szolgáltatás a Hay Group Hay Guide Chart besorolási rendszere, illetve az erre épülő Pay Net fizetési adatbázis. A versenyszféra nagyvállalatai, főként a multinacionális cégek többsége alkalmazza, de a legnagyobb állami vállalatok között is van megrendelője a szolgáltatásnak. Állítólag kormányzati szinten is számításba veszik a Hay-adatokat az országos minimálbér-tárgyalások alkalmával.



A vélemények eléggé megosztottak

Szakszervezeti körökben – több oknál fogva is – negatív a Hay-módszer megítélése, míg hr-oldalról inkább a szolgáltatás hasznosságát, előnyeit emelték ki a Napi.hu-nak, bár akadtak negatív vélemények, főképp a hibás, egyoldalú alkalmazás kapcsán.

„A munkáltatók érdekeltek abban, hogy egy ilyen információs bázist összerakjanak, hiszen az megóvjá őket attól, hogy indokolatlanul túlfizessék dolgozóikat. A bértárgyalásoknál különösen probléma, hogy a szakszervezetek nem kaphatnak hozzáférést a bértárgyalásokról. Egy vezető hr-szolgáltató cég menedzsere szerint viszont

éppen az ellenkezője igaz: jelenleg olyan szintű verseny folyik a dolgozókért, hogy a cégek igyekeznek egymás fölé licitálni, s ebben sok segítséget nyújthat a Hay adatbázisa.

Amennyiben egy multicégnek van motivációs politikája – például tudja, hogyan akarja megtartani, fejleszteni az embereit, akkor folyamatosan szondázni kell a piacot, el kell térnie a kormányzat, a szakszervezetek által diktált megoldásoktól, mégpedig fölfelé” – hallott egy magyarázatot a Napi.hu munkatársa.

Hogyan működtetik a rendszert?

A módszer lényege, hogy megpróbálja az egyes cégeket és az ezeknél meglévő pozíciókat egymással összehasonlítható szintre

hozni. Maga a szolgáltatás jelentős kiadással jár a megrendelők részéről, ami persze függ a vállalat méretétől is. Az átfogó felmérés elvégzése több millió forintba is kerülhet. Ha egy társaság kifejezetten néhány munkakörre szabva kér egy ilyen környezeti elemzést, az is már 300-800 ezer forint körüli költség.

Magát a módszertant még Edward N. Hay üzletember dolgozta ki az 1940-es évek elején, ez a világon a leghíresebb eljárás a munkakörök értékelésére. Magyarországon az 1990-es évek eleje óta alkalmazzák - elsőként amerikai multicégek honosították meg. Elterjedtségét annak is köszönheti, hogy sok nagy szereplő hozzá igazította szervezeti rendjét. A cégek rendszerint nem keresnek újszerűbb, vagy olcsóbb megoldást helyette, ennek az is oka, hogy rengeteg időbe és energiába kerül az ilyen eljárások adaptálása.

Az első pillér, a Hay Guide Charts Profile módszer egy adott vállalat összes munkakörét értékeli – igazgatótól a segédmunkásig – meghatározva pontos súlyukat a szervezeten belül. Az adott profilhoz tartozó munkakör-értéket három fő tényező, és azon belül nyolc altényező alapján határozzák meg. Ezek alapján az adott szervezet és más intézmények hasonló munkaköröi egymással összemérhetők. Mindhárom fő értékelési tényezőcsoporthoz egy-egy táblázat tartozik, ezekben az egyes jellemzőkhöz 10-15 értékelési fokozattal.

A tudásszinteket nyolc fokozatig osztályozzák az elemi szinttől a kimagasló szaktekintély kategóriáig. Felmérik azt is, hogy az adott munkakör milyen szintű befolyással bír az adott szervezet működési funkcióira. Hét fokozatú szintezési rendszer keretében

osztályozzák azt is, mennyire rutinszerű az adott munkakör, illetve az ebben dolgozó személy mennyire gondolkodhat szabadon az adott szervezet egészét érintő kérdésekről. A Hay-rendszert a kkv-szektorban jellemzően nem használják, ennek oka egyrészt, hogy a kicsik számára aligha megfizethető, hanem az is, hogy ezek a vállalatok inkább a bérköltség minimumra szorítására törekszenek a hosszú távú béripolitika helyett.

Nem tanácsos csak rá támaszkodni

Nemrég az egyik Győr-Moson-Sopron megyei nagyvállalat – amely a rendszerváltás óta „best of”-cégnek számít – sürgős, évközi 10 százalékos bércorrekcióra kényszerült, azért mert rosszul lőtték be az egyik bérkategóriát. A logisztikai munkatársak esetében hirtelen körülbelül bruttó 20 ezerrel csökkent az alapbér (ami pótlékokkal együtt 35 ezres mínuszt jelenthet.) Forrásunk szerint a céget váratlanul érte, hogy a dolgozók elkezdtek tömegesen átvándorolni a szomszédos gyártóüzemekhez.

Egy másik, a sajtóban is nyilvánosságra került esetben sztrájkbizottság alakult egy veszprémi autópári multinál, mert a gyár vezetése átszervezte a korábbi bérkategóriákat. Mintegy 700 dolgozót soroltak alacsonyabb kategóriába, akik így a bejelentett 13-14 százalékos béremelésnek csupán a felét kapták meg. A cég végül kénytelen volt korrekciót alkalmazni.

Az egyik hr-es beszélgetőpartner szerint a rendszer fő kihívása, hogy egészen eltérő iparágak dolgozóinak teljes munkakörét, és bérsávjait igyekszik egybevetni. „Amikor összehasonlítjuk egy mosószergyártó vállalat marketingesét, egy építőanyag-forgalmazó cég marketingesével, akkor a rendszer egy bérsávba sorolja őket, mert a cég életében betöltött munkakörük hasonló - függetlenül attól, hogy nagyon különbözik egymástól a két szakmai feladat”.

Egyes vélemények szerint viszont ma a piac sokkal szentívebben működik annál, minthogy statisztikai szintű összehasonlítások alapján keressünk embereket. Nem lehet mindent pénzben összehasonlítni! Létezik munkahely, ahová kevesebért is elmennék dolgozni, mert például épp nagy figyelmet fordít a kismamákra. Érdemes tehát más tényezőket is fontolóra venni.



„Vannak rendkívüli pillanatok, melyeket személyesen kell átélnünk. A BMW vezetési élménye is pont ilyen”



Bimmer Parade Dunaujvárosban

Jól tudják ezt a dunaujvárosi BMW Egyesület, a Partyzans Tagjai is és Bimmer Parade szervezői is: Kulcsár Milán, Várad Gábor és Malik Károly egyesületi tagok, akik idéntől ismét saját kezükbe veszik a rendezvényt, melyet megfűszereznek a legjobb programokkal és az eddigi legszínvonalasabb szervezéssel. Ennek fényében zajlott le most május 18-án a Dunaparton egy rendezvény-nap, ahol is a városi kíváncsiskodók és érdeklődők előtt több mint 110 BMW-vel egy nagy sikerű, vetélkedőkkel tűzdelt Autós és Drift bemutatót már tartott a rendezőség. Közép-Kelet Európa egyik legnagyobb BMW találkozóját és egyben kulturális eseményét kívánják az elkövetkezendő években itt létrehozni. Dunaujváros és környéke főként a szabadstrand és az ott évről-évre megrendezésre kerülő fesztiválok a bulizni vágyó családok és fiatalok kedvenc helyévé vált. Így a rendezők végre egy méltó helyet találtak a minőségi és nagyszabású BMW autós rendezvények új helyszínének, a városi strand és kemping területén. Dunaujváros nemcsak Budapestről, hanem az ország más pontjairól viszonylag könnyen megközelíthető. Az augusztus 9 és 11 között megtartandó rendezvényre jelenleg 8 országból 60 autóval



110 előjegyzés érkezett. Pénteken 9-én és szombaton 10-én 13.00 és 17.00 óra között rendezik a Drift és Szalám bemutatót.

Bőséges a kínálat azoknak is, akik nemcsak az autókra kíváncsiak. Helikopteres élményrepülés, óriás Danger hinta, Dodgem, vízbicikli gyorsulási verseny, strandröplabda és strandfoci bajnokság, hogy csak néhányat említsünk a programok közül. A szórakoztatásról többek között az Animal Cannibals, Sterbinszky, Zoltán Erika, a Push Pull és Voksán Virág gondoskodik.



A Messeré az idei tavaszi focikupa

12 csapat, jó hangulat, kiváló sportidő.
Ezek a VDSZ 2019-es tavaszi focibajnokságának címszavai.



Hagyományosan májusban rendezik a VDSZ kispályás focibajnoksága tiszavasvári fordulóját. Idén először vett részt a versenyben a Nehézfémipari Szakszervezet és a Dunaujvárosi Gumigyártók Szakszervezetének csapatai. Hatalmas gólözönt hozott az idei mérkőzéssorozat, mert több, mint 100 alkalommal került a labda a hálóba.

Az idei évben nyugdíjba vonuló – a versenyeinket rendszeresen segítő – László Zoltánnak a teljes stáb megköszönte az évtizedek óta nyújtott segítségét.

Miközben rezgett a háló a három pályán, három kondérbán készült a gulyásleves a közel 300 fő részére. A jó hangulatú idei tiszavasvári bajnokságot végül a Messer nyíregyházi csapata nyerte, a debreceni Richter előtt.

HELYEZÉSEK

- Messer
- Richter Debrecen
- Tigáz Hajdúszoboszló
- Nyíregyházi Abroncs
- KVSZ
- Egis
- Biogal Debrecen
- Nehézfémipari Szakszervezet
- Alkaloida Gyógyszergyár Szakszervezete
- PKDSZ Tiszaújváros
- DIPA
- DGSZ



BIMMER PARADE

Dunaújváros - Kemping
2019 augusztus 09 -11.



KONCERTEK

New Level Empire • Audiopoeta

Zoltán Erika • Animal Cannibals • Splash • UFO • Partyzans Band



DJK

Robert Babicz (D) René Amesz (NL) Crazibiza (HU) Andy Slate (D)

Sterbinszky • Náksi Attila • DJ Junior • Voksán Virág • Köhl • Tomex
DJ Lia • Newl • Santa Cruze • Stuart • Sapi Jr. • Push Pull • Dj Richie • Ria

Autós Programok

Autó szépségverseny • Hangnyomás verseny • Szlalom pálya • Drift bemutató
Autós felvonulás • Szexiautómosás • Tombolahúzás

Kulturális és családi programok

Helikopteres élményrepülés, Fitness bemutató, gyerekeknek vidámpark, ugalróvár, gyermek arc és nyelvfestés, kézműves sarok, elektromos kisautó verseny és vezetés. Felnötteknek pedig egyéb vidámparki jelleggel több lehetőség mint : Óriás Danger Hinta, Brake Dance, Dodgem

Vetélkélkedők

Nemzeti csapatoknak, és kluboknak kihangosítással és műsorvezetéssel: strandröplabda és strandfoci bajnokság strandon, kötélhúzás, vízibicikli gyorsulási verseny, talicskatoló verseny, hengerfej hajító és felni kitaró verseny, autótoló és kerékcserélő verseny...



Info: bimmerparade@gmail.com / www.facebook.com/BIMMERPARADE



Praktiker



KGYDAUTO

JONNESWAY
PROFESSIONAL TOOLS SERIES



SWR



KÄRCHER



DUTRADE



Valvoline



SONAX



ZWACK



FUTYULÓS



UNICUM