

DOLGOZÓ

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE

21006



792 Ft



VÉGRE NYITÁS!



3 Jegyzet

4-7 Végre nyitás (tudnivalók)

8 VDSZ felmérés a munkahelyi változásokról

9 A teheremelés, mint betegségek forrása

10-14 Pandémia előtt és után - körkérdés

15 Védetség igazoló mobilalkalmazás

16-17 Bértárgyalások

18 Sztrájk Makón

19 Mire jó a VDSZ kártya?

20-21 Az Alkotmánybíróság a rabszolgatörvényről

22-26 Horváth Csaba interjúja a VDSZ elnökével

27 Szakszervezetek a világjárvány kihívásairól

28-29 Az IndustriALL a vakcináért és a gyógyszerekért

30 Az IndustriALL távkonferenciája

31 Az IndustriALL új vezérkara

32 A Signal ajánlata

Fizessen elő a Vegyipari Dolgozó!

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: +36-1-461-2400

Témaötlete, javaslata, észrevétele van?

Keresse bizalommal főszerkesztőnket a

sajtoiroda@vdszajto.hu email-címen!

SZÁLLÁS A VDSZ-BEN

- Szabadtéri koncertre jönne Budapestre?
- Be akarja járni az Országházat?
- Nemzetközi sporteseményre van jegye?
- Állatkertbe vagy múzeumba jönne a családdal?
- Nincs hol aludnia?



Van megoldás az év 365 napján.

A VDSZ tagjainak kedvezményes áron biztosítunk szállást Budapest központjában a Benczúr utca 45. alatti VDSZ székházban, kiváló közlekedési elérhetőséggel, 1, 2, és 4 ágyas szobában.

Foglalás és további információ: +36-1-461-2418 telefonon vagy a mail@vdsz.hu címen.

Lezárult a tisztségviselő pere!

Bizonyára már csak kevesen emlékeznek a négy és fél éve megtartott szolidaritási demonstrációra, amely azután zajlott, hogy a Richard Fritz Kft. akkori vezetése jogellenesen elbocsátotta az aszódi szakszervezet titkárát, Juhászné Kovács Editet. Nem ez volt az első ilyen munkáltatói túlkapás, amit a VDSZ bíróság elé vitt. 51 hónap (!) pereskedést követően lezárult az eljárás. A bíróság megállapította a jogellenes felmondást, és a felek egyezsége jutottak.



NYITÁS

Az elmúlt hónapokban nem a megszokott időben jelenik meg a Vegyipari Dolgozó. De mire lehet ma a megszokásokat alapozni? A nyitásra!



Székely Tamás
VDSZ-elnök

A nyitást már mindenki várta. A sok kérdőjel, a rengetek kétség és a kormányzat elképesztő propagandája a nyitással ugyan el nem felejthető, de a fiókba zárható. Most arra kell koncentrálni, hogy milyen lépésekkel lehet a COVID által okozott károkat és sebeket úgy kezelni és lezárni, hogy ha legközelebb hasonló esemény bekövetkezik, akkor gyorsan tudjunk reagálni. Tisztelet és megbecsülés illet minden, az egészségügyben, és a szociális területen dolgozót! Azokat a kollégákat is meg kell becsülni, akik a COVID hullámai között is folyamatosan dolgoztak azokban az üzemekben, ahol a termelés nem állt meg. Több jó példa is született a VDSZ működési területén, ahol a dolgozók egyszeri juttatásokat kaptak a COVID idején végzett áldozatos munkájukért.

A járvány elmúlt másfél éves ideje alatt sok olyan változás ment végbe a munka világában és a gazdaságban, amely további kihívások elé állítja a szakszervezeteket és a dolgozókat. A szabályozatlan home office csak egy a sok közül, amely működött/működik, de sok esetben hátrányt jelent a dolgozónak, ami esetleg „csak” utólag derül ki. Éppen ezért feltétlenül szükség van a törvényes szabályozásra. Az oltási kedv felfutó időszakban sokan jelezték, hogy nem engedi el őket főnökük az oltásra, szabadságot kellett/kell kivenniük. Ez teljeséggel elfogadhatatlan! Ezért a kormányhoz fordultunk, hogy az operatív törzs olyan szabályt nyújtson be, amellyel tiszta intézkedés hozható. Sajnálatos módon a mai napig ez nem történt meg. Persze az idő múlásával a cégek saját hatáskörben kialakított belső szabályzattal részben kezelték a kérdést.

Remélem a nyár kicsit feledteti a COVID elmúlt hónapjait, és lehetőség lesz újra a család

laddal tölteni kollégáinknak a szabadságot. A pihenéshez és a kikapcsolódáshoz a VDSZ is segít tagkártyánk szolgáltatásain keresztül, és a VDSZ üdülési lehetőségeivel. Mostani lapunkban erről is tájékozódhat a kedves Olvasó.

A szabályok változásának következtében azon dolgozunk, hogy minél hamarabb lehetőség nyíljon a személyes részvételű képzésekre és találkozóra. Szerintem már nagyon várja mindenki – én is.

Az elmúlt időszakban sem maradtunk események nélkül. Legutóbbi lapszámunk megjelenése óta látható, hogy helyes döntés volt a Magyar Szakszervezeti Szövetség részéről nem aláírni az évi 3,6%-os minimálbéremelést. Igaz akkor nem tudhattuk, hogy a megélhetés az idei év első öt hónapjában drasztikusan romlik. Az 5,1%-os infláció kihat mindenre. Erről részletesebben írunk mostani lapunkban.

Lapzártánk után dől el, hogy Veresegyházán lesz-e sztrájk a GE Aviation Hungary Kft-nél. A cég vezetése a COVID hatásaira hivatkozva nem akar 2%-nál többet emelni éves szinten, miközben 113 milliárd (!!), igen nem tévedés 113 milliárdos osztalékot vettek ki. A dolgozók érdekében tárgyalók értetlenül állnak a munkáltató macacssága előtt, hiszen a munkáltatók követelése ehhez a giga-nyereséghez képest csak 9 millió plusz költséget jelentene 2021-ben.

Volt egy másik sztrájk is a VDSZ működési területén, amely nagyon sok tanulsággal bír. Egyrészt ahol nem egységsszakszervezet van, hanem 3 különböző, és ráadásul még a 3-ból kettő inkább a cég vezetésével kokettál, nehéz bármit is érdemben elérni. A mostani munkabeszüntetési sorozat viszont összekovácsoló erőt is adott, ami esélyt jelenthet egy jobb érdekképviseleti munkára.

Mindkét esetben többek között a dolgozók hozzáállásán múlik akár egy kollektív szerződés vagy 1%-kal több béremelés.

A pandémiás veszélyhelyzet alatt számtalan rendezvényt kizárólag internetes formában lehetett lebonyolítani. Nem csak kisebb értekezleteket, hanem akár egy világeseményt is. Ilyen volt az IndustriALL Global szövetségünk gyógyszeripari konferenciája, amelyen több száz szakszervezeti tisztségviselő vett részt az online világ segítségével. A rendezvény különös aktualitása mellett bepillantást nyerhettek a résztvevők a gyógyszeripari multinacionális cégek aktuális helyzetébe is.

Különösen érdekesek voltak a európai szövetségünk, az IndustriALL Europe 3. kongresszusának eseményei. A 340 küldött részvételével zajlott esemény nem csak a résztvevők létszámának nagyságai miatt volt jelentős, hanem a technikai lebonyolítás is kihívásokat jelentett. Titkos választás, két napon keresztül számos döntés, melyek közül kiemelném a két éves stratégiánkat. Erről is lapunkban olvashat részleteket a Tisztelt Olvasó.

Nagyon jó pihenést kívánok azoknak, akik ezen a nyáron is szabadságot terveznek, hogy családjukkal legyenek.

Vigyázzon mindenki magára!



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.

Telefon: +36-1-4612-400 • Fax: 4612-499 • E-mail: mail@vdsz.hu • www.vdsz.hu

MEGJELENIK: 10 000 példányban.





VÉGRE NYITÁS!!!

2021. május 22-én, a Magyar Közlöny 95. számában jelent meg az a belügyminisztériumi határozat, amely megállapította, hogy az ötmilliomodik COVID-19 elleni oltóanyaggal történő védőoltás első dózisának beadása 2021. május 22-én megtörtént, ennek következtében pedig a védelmi intézkedések lépcsőzetes feloldásának ötödik fokozatára tekintettel a veszélyhelyzet idején alkalmazandó védelmi intézkedéseket szabályozó 264/2021. (V. 21.) Korm. rendelet másnap, tehát 2021. május 23-án hatályba léphetett.

Itt vannak az új szabályok!



Az operatív törzs döntése értelmében ötmillió beoltottnál feloldották a járványügyi korlátozások nagy részét.

A fokozatosság azonban továbbra is indokolt, ezért maradnak olyan korlátozások, ami alól csak a beoltottak, a védettek kapnak felmentést.

Vége az éjféli és reggeli 5 óra közötti kijárási tilalomnak, vége az este 11 órás zárás kötelezettségnek is az üzletek, a vendéglátó üzletek és a szabadidős létesítmények esetében is.

A települések belterületén nem lesz kötelező a maszkviselés, s a 10 ezer fő feletti településeken sem szabályozhatják külön a polgármesterek a közterületi maszkhasználatot. A közterületen megszűnik a másfél méteres távolságtartási szabály is, valamint az egyéni-, és csapatsportolásra vonatkozó valamennyi korlátozás. A bevásárlóközpontokban azonban egyelőre fennmarad a másfél méteres távolságtartás és a kötelező maszkviselés is. A 16-18 éves korosztály felügyelet nélkül is járhat étterembe, moziba, ha van védettségi igazolványa.

Továbbra is kötelező a maszk használata, ahol védettek és nem védettek zárt térben találkozhatnak, így a tömegközlekedés során és az üzletekben történő vásárláskor is.

- szabad a sport a közterületeken, legyen szó akár egyéni, akár pedig csapatsportról;
- magán- és családi rendezvény legfeljebb 50 fő részvételével korlátozás nélkül tartható, lakodalom pedig akár legfeljebb 200 fő részvételével korlátozás nélkül tartható;
- szállodában vagy étteremben tartott magán- és családi rendezvény esetén a szálloda, vendéglátó üzlet üzemeltetője köteles gondoskodni a magánrendezvényen résztvevők elkülönítéséről;
- egyéb zárt téri rendezvény csak védettségi igazolvánnyal rendelkezőknek tartható;
- egyéb szabadtéri rendezvény legfeljebb 500 fő részvételével korlátozás nélkül tartható (gyűlés

is), 500 fő felett azonban csak koronavírus ellen védett személyek vehetnek részt a szabadtéri rendezvényen;

- a zenés-táncos rendezvény csak védettségi igazolvánnyal látogatható;
- 16–18 éves korosztály koronavírus ellen védett személy felügyelete nélkül járhat például étterembe, moziba, ha rendelkezik védettségi igazolvánnyal.

A sportrendezvénynek, a kulturális eseménynek, a családi eseménynek vagy magánrendezvénynek, valamint zenés, táncos rendezvénynek nem minősülő rendezvényt a következők szerint lehet megtartani. Ha az egyéb rendezvényt a szabadterületen tartják, és azon – az ott foglalkoztatottakon kívül – ötszáz főnél kevesebben vannak jelen, akkor azon a koronavírus ellen nem védett személy is részt vehet, azonban, ha ötszáz fő vagy ennél több személy van jelen, azon kizárólag >>

a koronavírus ellen védett személy, valamint a felügyelete alatt lévő tizennyolcadik életévét be nem töltött személy vehet részt. Ha az egyéb rendezvényt zárt térben tartják, az egyéb rendezvényen – az ott foglalkoztatottakon kívül – kizárólag a koronavírus ellen védett személy, valamint a felügyelete alatt lévő tizennyolcadik életévét be nem töltött személy vehet részt.

Amennyiben a gyülekezési jogról szóló 2018. évi LV. törvény hatálya alá tartozó gyűlésen ötszáz főnél kevesebben vannak jelen, azon a koronavírus ellen nem védett személy is részt vehet, ha pedig ötszáz fő vagy ennél több személy van jelen, azon kizárólag a koronavírus ellen védett személy, valamint a felügyelete alatt lévő tizennyolcadik életévét be nem töltött személy vehet részt. Tilos a gyülekezési jogról szóló törvény szerinti spontán gyűlésen részt venni. A védelmi intézkedés betartásáról pedig a gyűlés vezetője köteles gondoskodni.

A fenti szabályok alapján jogi személy legfőbb szervének ülését, személyes jelenlét útján (egyéb rendezvényt zárt térben) csak abban az esetben lehet megtartani, ha az azon résztvevők koronavírus ellen védett személynek minősülnek, egyéb esetben a továbbiakban is csak online formában tartathatók meg ezen ülések.

A veszélyhelyzet ideje alatt a Magyarország területén hatályos lejáró okmányok - ideértve a forgalmi engedélybe bejegyzett műszaki érvényesség idejét – a veszélyhelyzet megszűnését követő 60 napig érvényesek.



Az alábbiakban a Telex.hu 2021. május 24-én megjelent cikkének részletét idézzük, mely részletes iránymutatást nyújt a most megjelent rendelkezésekről.

18 éven felüliek, védettségi igazolvánnyal

- részt vehetnek akármekkora szabadtéri rendezvényen maszk nélkül
- részt vehetnek akármekkora beltéri rendezvényen maszk nélkül
- mehetnek szállodába
- éttermekben, kávézókban bent is fogyaszthatnak, maszkot csak akkor kell venniük, ha elhagyják az asztalukat és nem fogyasztanak épp
- a tömegközlekedésen csak maszkban utazhatnak
- az üzletekbe, hivatalokba csak maszkban mehetnek be
- mehetnek uszodába, fürdőke, strandra

18 éven felüliek, védettségi igazolvány nélkül

- sportolhatnak szabadtéren egyéni- leg és csapatban is, maszk nélkül
- részt vehetnek létszámlimit nélkül házasságkötési szertartáson (polgárin és egyházin is), illetve temetésen
- részt vehetnek 50 fősnél nem nagyobb magán- és családi rendezvényeken (beltérben is), maszk nélkül, de vendéglátó üzletben, szállodában csak akkor, ha el lehet különíteni a többi vendégtől

- részt vehetnek 200 fősnél nem nagyobb lakodalmon (beltérben is), maszk nélkül, de vendéglátó üzletben, szállodában csak akkor, ha el lehet különíteni a többi vendégtől
- részt vehetnek 500 fősnél nem nagyobb szabadtéri rendezvényen, maszk nélkül
- maszkban sem vehetnek részt olyan rendezvényen, amely zenés-táncos (és nem lakodalom vagy kis családi rendezvény)

- maszkban sem vehetnek részt egyéb beltéri rendezvényeken
- maszkban sem vehetnek részt 500 fősnél nagyobb szabadtéri rendezvényeken
- éttermekben, kávézókban csak szabad téren fogyaszthatnak maszk nélkül, ha bemennek a mosdóba vagy fizetni, akkor fel kell venniük a maszkot
- a tömegközlekedésen csak maszkban utazhatnak
- az üzletekbe, hivatalokba csak maszkban mehetnek be
- nem mehetnek uszodába, fürdőke, strandra, de természetes fürdőhelyre igen

16-18 évesek védettségi igazolvánnyal

- felügyelet és maszk nélkül is mehetnek olyan helyekre, ahová csak védettségi igazolvánnyal lehet menni

18 év alattiak védettségi igazolvány nélkül

- attól függ, hogy hova mehetnek, hogy az őket kísérő felnőttnek van-e védettségi igazolványa
- ha idősebbek 6 évesnél, akkor rájuk is vonatkozik a kötelező maszkviselés mindenhol, ahol azt előírják





A VDSZ felmérése a munkahelyi változásokról

A COVID-19 pandémia nem csak egészségügyi krízishelyzetet okozott: jól tudjuk, hiszen mindannyian tapasztaltuk, hogy munkahelyeink és magánéletünk hétköznapjait is egyaránt megváltoztatta.

Az első megbetegedésektől kezdve a VDSZ nyomomon követte a pandémia alakulását és azokat a változásokat, amelyeket a vírus hozott a munkavállalók és családjaik életében. Fontos feladatunknak tekintjük a tájékoztatást, mert a munkavállaló, aki nem csak a közvetlen környezetét látja, de jártas mind az általános és speciális ismeretek világában, pontosabb és jobb döntéseket hozhat. Ilyen felmérések nem ritkák az életünkben, ezért gyors kérdést intéztünk tagszervezeteinkhez, hogy megtudhassuk, milyen változásokat eszközöltek a lefedett munkahelyeken, mikre lehet számítani és milyen az átoltottság mértéke? A felmérésre érkezett tájékoztatás alapján azt láthatjuk, hogy a legtöbb munkavállaló bizakodó, de az egészség megőrzése és bizonyos korlátozások megtartása még mindig a fő prioritás.

A trendeket figyelve a legszembetűnőbb változás a maszkviselési szabály módosulása. A legtöbb cég már nem kötelezi

alkalmazottjait a folyamatos maszkviselésre, már csak a közös használatú területeken kell hordani. A műszak kezdetén alkalmazott testhőmérséklet-mérés már csak elenyésző helyen kötelező. Sok helyen változnak a home office szabályai, vannak cégek, melyek már nem tartják indokoltnak, ezért újra kötelező a bejárás, de előrelátóbb és progresszívebb cégek továbbra is fenntartják a home office-t. Nem egy helyen sajnós megszüntetik a családi könnyítéseket. Több helyen megszűnik a támogatás arra az esetre, amikor a szülő otthon marad a gyermekkel.

Előretekintve a nyárra, a szabadságok kiosztásánál már gondolni kell a védettségi igazolványra. Sok munkáltató kapcsolja össze a szabadság kiírását és az igazolvány meglétét. A védettségi igazolvány, mint tudjuk, az első vakcinázás után jár minden állampolgárnak. Minden cég támogatja az oltást, de vannak olyanok is, amelyek

az átlagnál sokkal többet tesznek azért, hogy a munkavállalók védettsége tovább nőjön. Nem egy helyen jár béren kívüli juttatás a védettségi igazolvány bemutatásáért, de vannak olyan munkahelyek is, amelyek egyenesen akciókat szerveztek mind a regisztrációra, mind az oltás népszerűsítésére. Minden munkáltató tudja, hogy a legjobb védekezés az átoltottság növelése.

Örömmel tapasztaltuk, hogy nincs megkülönböztetés a még nem és a már beoltottak között. Jól látható, hogy a vírus egyfajta „kimerültséget” okozott, és ezt most a kormányrendelet és a munkáltatói rendelkezések gyógyítani kívánják. A gondosan szervezett, szakaszos enyhítések és az oltási programok megkönnyítik az átmenetet az új normális életbe és munkakörülményekbe. Figyelmünk azonban nem lankadhat, még nem pihenhetünk addig, míg nem teljes az átoltottság és még mindig leterheltek a kórházak.

A TEHEREMELÉS, mint súlyos betegségek forrása

Európa-szerte dolgozók milliói szenvednek munkával összefüggő váz- és izomrendszeri megbetegedésekben. A hatodik európai munkakörülmény-felmérés adatai alapján ötből mintegy három európai munkavállaló számol be váz- és izomrendszeri panaszokról.



A VDSZ működési területén is minden cégnél, szinte minden munkakörnél előkező a teheremelés, tehermozgatás, az ergonómia kérdésköre, nem is csekély számban, így hasznos erről a témáról bővebben is tájékozódni.

A munkával összefüggő váz- és izomrendszeri megbetegedések, az izmok, az ízületek és az inak olyan betegségei, amelyeket elsősorban a munka, vagy a közvetlen munkakörnyezet okoz, vagy súlyosbít. Ezek a megbetegedések nagyban ronthatják az egyén életminőségét és munkaképességét, és a munkaképtelenség, a betegszabadság és a korai nyugdíjazás leggyakoribb okai közé tartoznak. Magyarországon 2012 óta nincs már sem korengedményes, sem korengedményes nyugdíj sem, így különösen fontos, hogyan viselik a hatvan éven felüliek a kiemelten megterhelő munkákat, de a fiatalabbaknál is számos veszély leselkedhet az egészségre. A munkavédlemnek ez a területe kihívások elé néz napjainkban is.

A munkával összefüggő váz- és izomrendszeri megbetegedések közül a leggyakoribb a hátfájás és a felső végtagok fájdalma. Kialakulásukban szerepet játszhatnak fizikai, szervezeti, pszichoszociális és egyéni tényezők.

Az új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló, 2019 évi európai vállalati felmérés szerint az unióban a leggyakoribb kockázati té-

nyezők az ismétlődő kéz- és karmozdulatok. A váz- és izomrendszeri megbetegedésekkel kapcsolatos egyéb kockázati tényezők között találjuk a hosszú ideig végzett ülőmunkát, a nagy súlyok emelését, mozgatását, a fásasztó, vagy fájdalmat okozó testhelyzeteket.

A váz- és izomrendszeri megbetegedések vezetnek a munkával összefüggő egészségügyi problémák listáját Európában, és óhatatlanul csökkentik az egyének életminőségét és munkaképességét. Az uniós tagállamokban az ilyen megbetegedések miatti távollét adja a kieső munkanapok jelentős hányadát. Ezek a legismertebb foglalkozási megbetegedések például Franciaországban, Olaszországban, Lettországon és Spanyolországban. Az ilyen betegségekben szenvedő munkavállalók egyharmada úgy véli, hogy nem lesz képes munkáját 60 éves koráig végezni. A váz- és izomrendszeri megbetegedések következtében a munkavállalók kevésbé hatékonyan végzik munkájukat, esetükben a beteg munkába járás aránya is magasabb.

A téma kapcsán elérhetővé válnak olyan szakmai fórumok, szemináriumok is, ahol a lehetséges megelőzési módok, jól bevált céges gyakorlatok is részletesen szóba kerülnek. A VDSZ képzéseiben is téma lesz ez a terület, és amennyiben bárki szabálytalanságot észlel, akár csak vélelmezési szinten is a munkavégzés során a teheremelésben, keresse fel a helyi munkavédelmi képviselőt, ennek hiányában a szakszervezeti tisztségviselőjét.

Amennyiben további segítségre lenne szükség, a VDSZ munkavédelmi szakértője, jelen cikk írója is elérhető a munkavedelem@vdsz.hu címen.

PANDÉMIA

Körkérdést intéztünk néhány szakszervezeti tagunkhoz és tisztségviselőnkhez.

Molnár Ágnes

Gyógyszerellenőrző Labor Kft. (főbizalmi)



- 1 Félelmeikkel, mert nem tudtuk ki kapta el a vírust, és ki nem, hazavisszük-e a családkhoz, vagy nem? Az én munkám csak a munkahelyen végezhető, home office-ba így nem mehettem. Tiszta térben, maszkban, és „szkafanderbe” öltözve tudtam, és tudok csak dolgozni. Olyanok vagyunk kinézetre, mint a COVID osztályon dolgozó orvosok. Maximum négy órát lehet így kibírni, utána irodai munkával töltjük ki a még hátralévő munkaidőt.
- 2 Elég sokáig fog tartani a visszailleszkedés, mert nem tudjuk, vajon megtettünk-e mindent azzal, hogy megkaptuk az ol-

tást. A maszk hordását, ha már nem lesz kötelező, a jövőben alighanem mindenki maga dönti el. Főleg tömegközlekedési helyen. Jön a nyár, jön a meleg, a maszk egyre kellemetlenebb lesz. Május 25-én kaptam meg a második oltást. Kínait. Engem nem érdekelt, hogy milyeneket kapok, csak kapjak.

Szatker Csaba

CSI Hungary (szakszervezeti bizalmi)



- 1 Az országos átlagnak megfelelő volt a fertőzöttség nálunk. Hoztak megelőző intézkedéseket, de ezek édes-kevésnek bizonyultak. Az étkezőben, az öltözőkben

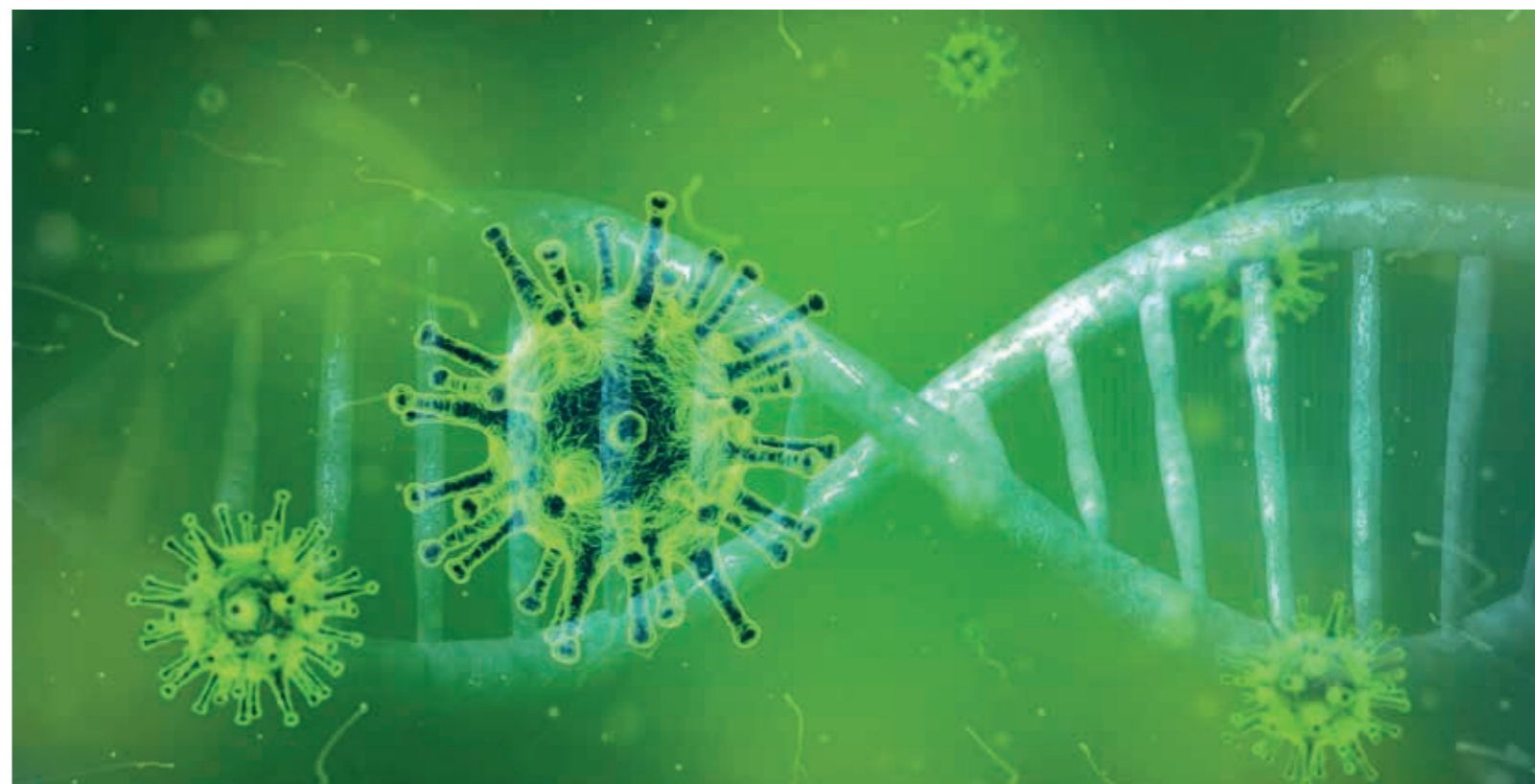
Arra voltunk kíváncsiak:

- 1 **Hogyan vészelték át munkahelyükön a pandémiás időszakot?**
- 2 **Hogyan illeszkednek vissza a normális életbe, és véleményük szerint mi fog változni a COVID időszak elmúltával?**

sok kolléga volt együtt. Nem volt kórházban senki, november óta előírászerűen viselte kötelezően a maszkot mindenki, 12 órás folyamatos munkarendben dolgoztunk a termelő területen. Tulajdonképpen olyan volt a munka mint máskor, volt fertőtlenítés, előírták a távolságtartást. A túlórákat leállították.

- 2 Nem tudom megmondani mi fog történni. Kevésnek tartom a meghozott intézkedéseket. Aki egyértelműen a munkahelyén fertőződött meg annak 100 % bér járna, és már eddig is járt volna. Hazavitte ugyanis a járványt és a család is elkapta. Ami engem illet, beoltattam magam, és

alatt és után



járok futóversenyekre. A cégnek ösztönöznie kellene a dolgozókat. Ez nem így alakult, sőt az egyik kollégával szabadságot vetettek ki arra a napra, amikor elment, hogy megkaphassa az oltást. Szóltam a HR-s kollégának emiatt, és a cég visszakozott.

Végh Krisztián

Huntsman (szakszervezeti titkár)



- 1 Az első és második hullámban csak elvétve volt beteg a dolgozók között. A harmadik hullámban 12-13 kolléga betegedett meg. Már tavaly elküldték home office-ba azokat, akiket el lehetett. A termelés folyamatos volt, ahol nagyobb kiesés történt, ott átcsoportosításokkal oldották meg a problémákat. Idén egyébként nagyrészt kompenzálták azt, hogy tavaly nem volt béremelés. Kétszámjegyű emelést sikerült elérni.
- 2 Reméljük nagyjából visszaáll minden a régi körülmények közé. A home office-ban dolgozókat egyelőre még nem hívták vissza. 2020-ban amúgy rekord-döntés volt a termelésben, és az idén sem érzünk csökkenést. Talán szabadabbak leszünk, ha vége lesz ennek az egésznek. Bizonyos foglalkozási ágaknál két műszakban dolgoztak az emberek azért, hogy a csapatok ne találkozzanak egymással. Remélhetőleg ez is visszaáll, nem marad velünk sokáig ez a helyzet.

Bene Zoltán

Harman (szakszervezeti főbizalmi)



- 1 Katasztrófálisan. Sokan kiléptek a szakszervezetből, mert attól féltek, hogy bajuk lesz abból, ha szakszervezeti tagok maradnak. A pandémia előtt 300 fős volt a tagság, mára a tagok száma 200 alá csökkent. Visszavették azokat, akik elvesztették a munkahelyüket. A gyári munka három műszakban folyamatosan történt, a bérszámfejtésben, és más irodai »

munkakörben dolgozókat hazaküldték home office-ba. Mindvégig folyamatos lett volna a termelés, de néhány részleg azért kényszerült leállásra, mert nem érkezett alapanyag, nem jöttek meg a chippek. Ez a világhíres sajnós minket is érintett. Ezt a helyzetet a cég úgy oldotta meg, hogy vagy áttették a kollégákat másik területre, vagy szabadságolták őket.

2 Pozitív változást én nem várok. Minden hatalom a multik kezében van. A szakszervezeti tagság nem olyan, mint a régi időkben. Majd a szakszervezet megoldja – így gondolkoznak a munkavállalók az esetlegesen felmerülő problémákról. Ugyanakkor akciókban nem vesznek részt, mert félnek. Mindenki maszkban dolgozik, szerintem ez sokáig még így is marad. Akárcsak a komoly figyelem a kézfertőtlenítésnél. A cég mindent megad, amit a törvény előír, ebben szerintem nem lesz változás. Számomra most biztosítanak egy helyiséget, ott találkozhatok a dolgozókkal, mert a termelés helyszínére nem engednek be. 15% helyett 35%-os béremelés történt, eleinte a cég a kisebb százalék mellett állt ki, de végül mégis megadták, amit a szakszervezet kért.

Görög Ferenc
Krones (főbizalmi)



1 Időnként akadozott a munka a pandémia alatt, például hétfő helyett pénteken lehetett megépíteni a szállítószalagokat, hullámokban történtek a dolgok, két hónapig teljesen normális volt minden, azután két hétig akadozott kissé a termelés. Zónahatárokat hoztak létre, elkülönítették a munkavállalói csoportokat,

hogy ne tudjanak találkozni. Korlátozták a mozgást is. Az volt a cél, hogy ha az egyik csoport megfertőződik, akkor csak őket kelljen lokalizálni. Érdekes amúgy, előfordult, hogy emberek egy autóban utaztak, az egyik megfertőződött, de nem adta át a többieknek. Elvileg 8 órában kellett volna viselni a maszkot, de elnézték, ha ennél rövidebb ideig volt rajtuk, hiszen ha nem vettük volna le ennyi ideig, akkor nem kaptunk volna levegőt. Az irodai dolgozókat felváltva küldték home office-ba egy hetet az egyik, egy hetet a másik csoport dolgozott otthon.

2 Remélhetőleg eldobhatjuk a maszkot, és feloldják a zónahatárokat. Itt valahogy háborgás nem volt, tehát nem várok sokat a visszailleszkedés után sem, remélem minden úgy lesz, ahogy éveken át megszoktuk.



Kovács Dávid

a VDSZ ifjúsági tagozat vezetője



1 Hála Istennek a vegyiparban van több olyan szektor, így például a gyógyszeripar, amelyben nem csökkent a termelés a vírus hatására. Számunkra a munka végig megmaradt. Sok kolléga nem tudott bejönni, helyettesíteni kellett azokat, akik kidőltek. Sajnos haláleset is előfordult, ez érzelmileg is nagyon érintett. Az ifi tagozatot nézve teljesen megszűnt a valóságban a kapcsolattartás, minden átkerült a virtuális térbe, és ha a fiatalok egész nap abban élnek, akkor számukra szükséges a kiszakadás. A képzések kizárólag teams-en vagy a zoom platformon történtek. A fiataloknak nagyon hiányzott a szociális érintkezés, az élő kapcsolat, ahogy az ifjúságkutató Székely Levente is megfogalmazta.

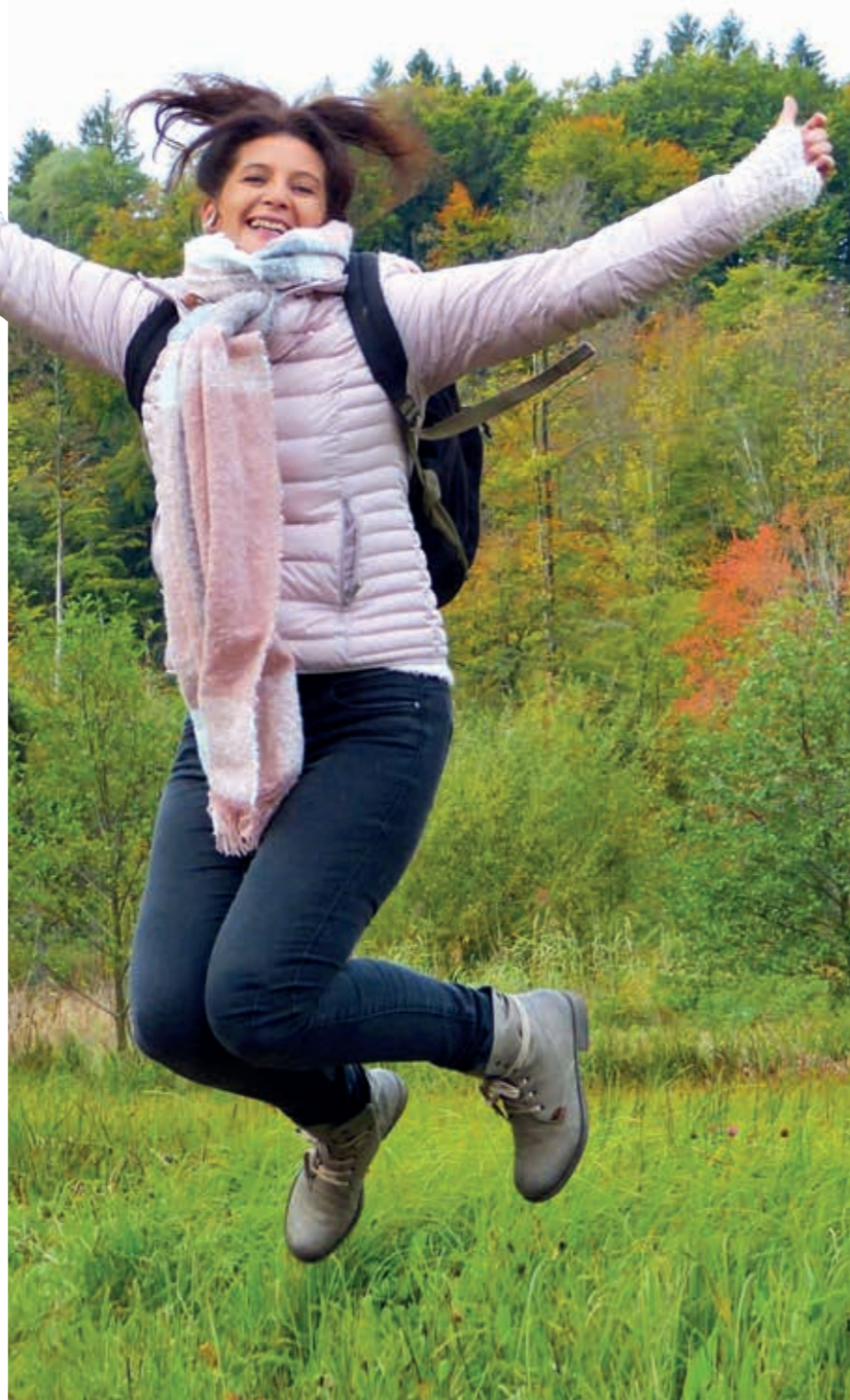
2 Először még meg leszünk ijedve, lesz még néhány hónap, amikor ha valaki eltüsszenti magát a buszon, akkor félrehúzódnak az emberek. Azt is gondolom, hogy mindenki elfáradt, ezért fontos, hogy ne túl hamar nyíljunk ki, nehogy baj legyen. Félek attól, hogy meg fogjuk szokni ezt a helyzetet, olyan lesz mint a kínaiaknál, hogy az őszi-tavaszi időszakban majd visszajön a maszkviselés. Nem fogjuk tudni teljesen kiirtani a vírust, de remélhetőleg eltompul. A vírusnak köszönhető egyébként, hogy megtanultunk másképp dolgozni. Ez egy hatalmas potenciál a munka világában. A home office-ban nagyon sokan többet dolgoztak, mint a munkahelyen, többet, mint 8 órát. Bent közösen elmennek az emberek kávézni, vagy ebédelni. A jövőben ezért megfelelő szabályozásokat kell kialakítani, törekedni kell a munka és a magánélet egyensúlyára. A szellemi tevékenységgel foglalkozókat küldték el csak home office-ba. A digitalizáció miatt a 4 napos munkahét gondolata lassan előtérbe kerül azoknál, akik vagy három műszakban, vagy folyamatosan dolgoznak. Elkézdtek az emberek digitalizációban gondolkodni, ez a pandémia által bekövetkezett helyzet pozitívumának tekinthető.

Schuh Soma
VDSZ MVA Bmszc (csoport főbizalmi)



1 Nehezen viselte az ember a pandémiát, de nem igazán egészségügyi szempontból. Nekünk tanároknak, meg kellett barátkoznunk a helyzettel, a teljesítmény rovására ment az egész, az a személyes kontaktus ami jellemzi a tanár és a diák közötti egészséges kapcsolatot annak a pandémia alaposan keresztbe tett. A jelenléti oktatásban a tanár metakommunikációs jelekből érezheti, hogy mennyire érti a diák a helyzetet. Ez a személyes kapcsolat ez most megsérült. A legnagyobb negatívuma ennek az egésznek, hogy a távoktatásban sok minden múlt a diák kötelességtudatán. Volt olyan tanuló, aki 10 órát ült a számítógép előtt, mások pedig bizony könnyedebben vették, így nagyobb lesz tudásban a diákok közötti különbség.

2 Nem tudom milyen változásra kell számítnom. A nyitás ütemével együtt a normálisabb élet is visszatér. Ami régen volt, és normálisnak tartottuk, azt nem fogjuk tudni visszahozni, mert valamilyen módon mindenki érintett volt, a családoknál, sőt az iskolában is volt veszteség. Amint közvetlenül megtapasztalja az ember egy kolléga elvesztését, fel se tudja fogni. Amikor egy olyan kolléga távozik közülünk, akiről el se tudtuk volna képzelni, hogy baja eshet, mert olyan masszív volt, mint egy szikla, akkor, és ott az embernek a világba vetett hite fordul meg teljes mértékben. Sajnos azt gondolom, ha a pandémia el is múlik, a vírus hosszú ideig velünk fog maradni. Nem tudtunk mit tenni, de minket csak április közepén és nem a hónap elején oltottak be. Felelőtlenség volt ez, mégis sokan felháborodtak amiatt, hogy a tanárok kiharcolták maguknak az oltást. Ezek az emberek nem értették meg, hogy a pedagógusoknál szélesebb a kontakt, mint szinte bármely más foglalkozási ágban, hiszen a gyerekeken keresztül a családokkal is kapcsolatban vagyunk. Most, hogy lassan normalizálódik a helyzet, az ember jobban felmérte, hogy a kollégák támogatása fontosabb, mint eddig bármikor. A kapcsolatépítés a személyes interakció révén a legfontosabb.



A védettséget igazoló mobilalkalmazás

VDSZ tájékoztató a koronavírus elleni védettséget igazoló mobilalkalmazásról (2021. 05. 25.)



2021. májusától a koronavírus elleni védettséget (korábbi covid fertőzöttség vagy védőoltás beadását követően) immár nem csupán a hatóságok által kiállított plastikkártyával és személyi igazolvány/útlevelel kombinációjával lehetséges igazolni, hanem az ezt immár teljesen kiváltó okostelefonos EESZT applikációval is. Ennek használatához kívánunk segítséget nyújtani, kiváltképp azért, mert a VDSZ üdülőiben a szállások elfoglalásának jogszabályi feltétele is a védettséget igazoló

(60/2021. (II. 12.) Korm. rendelet a koronavírus elleni védettség igazolásáról). Előfordulhat olyan eset is, hogy a plastikkártya még nem érkezett meg, netán elveszik, és annak pótlása hosszú hetekbe is telhet, míg az okostelefonok szinte mindig kéznél vannak. Így véleményünk szerint nem haszontalan, hogy az applikáció is minden oltott személynél is helyesen telepítve legyen, elkerülve a kellemetlen helyzeteket a szállásokon, különböző igazolást igénylő programokon.

A praktikus megközelítés érdekében alább 4 QR kódot mutatunk be, ezek további információkhoz, alkalmazásokhoz vezetnek, és amelyek tetszőleges okostelefonos QR kód olvasóval is beolvashatóak.

(QR olvasók Androidra:
<http://bit.ly/androidraqr>
vagy iOS rendszerhez:
<https://apple.co/2TjbAvx>)

Tájékoztató a védőoltást igazoló mobilalkalmazásról (HIVATALOS):



Ezt a fenti QR kódot mobillal beolvastva (vagy a <http://bit.ly/eesztapp> linkjére kattintva) a hivatalos kormányzati tájékoztató található meg, mindenre kiterjedően az EESZT mobilalkalmazás telepítésének lépéseivel, linkekkel, magyarázó videókkal. Az ott leírtak alapján előzetesen fontos, hogy a regisztrációhoz szükséges lesz egy személyi számítógép vagy tablet is a mobil mellé, mivel onnan, az <http://eeszt.gov.hu> mobilalkalmazások oldalát behívva, majd azon át ügyfélkapus bejelentkezéssel érhető el az aktivációhoz szükséges QR kód vagy számsor.

További részletek a QR kóddal hivatkozott tájékoztató szövegében, vagy itt: <http://bit.ly/eesztapp>

Segítségképpen a három leggyakoribb mobiltelefonos operációs rendszerhez tartozó hivatkozásokat mutatjuk be, attól függően, hogy kinek milyen okostelefonja van.

ANDROID mobilkészülék használata esetén:



iOS rendszerű okostelefonokhoz (iPhone):



QR kód az EESZT alkalmazáshoz olyan újabb, Huawei telefonok esetén, amelyek már nem a Google Android rendszerét használják, hanem a saját fejlesztésű Huawei alkalmazásokat. Ez a kormányzati tájékoztatóban sem szerepel, de kipróbáltuk és ugyanúgy működik, az innen elérhető apk fájlt kell telepíteni:



A fenti EESZT lakossági alkalmazás megfelelő regisztrációját és telepítését követően máris használatra kész, működéséhez minimális mobilinternet kapcsolatot igényel a felhasználás helyén.

Kiegészítő tájékoztatás: egy másik, az EESZT Covid Control nevű alkalmazással olvashatják le az elfogadóhelyek a bemutatott adatok érvényességét, ez az információ (és a letöltési link) egyébként az EESZT mobilalkalmazás használatakor, a QR kód felett is olvasható lesz, és a hivatalos tájékoztatóban is megtalálható. A felhasználóknak ezzel nincs teendője, telepíteni sem kell, ez csak a szolgáltatók számára fontos, akik a jogszabálynak való megfelelést, és a beengedéseket intézik.

A fenti tájékoztató lezárásának időpontja 2021. 05. 25. Amennyiben további kérdés merülne fel, az összefoglaló készítője, Kovács László – a VDSZ országos titkára kereshető:

kowako@vdsz.hu

Bértárgyalások 2021



A decemberi elnökségi ülésen elkészült bértárgyalási anyag vitájában már látható volt, hogy a COVID sok munkahelyen megtöri a korábbi béremelési hullámot. Több cég leállt, vagy éppen „csak” termelgetett, de van olyan ágazat is ahol teljes csúcson zajlott a gyártás egész évben. Az Elnökség precízen kidolgozott ajánlást tett a 2021 évre vonatkozóan. Az az álláspont alakult ki, hogy 6-10% közötti megállapodás tekinthető elfogadhatónak.

A kormányzat vírus okozta gazdasági válságkezelése igazából nem segített a VDSZ működési területén lévő ágazatoknak, így egyes területeken ez a gazdasági helyzet kellően rányomta a bélyegét az ideai bértárgyalásokra. A Versenyszféra Konzultációs Fórumán lezajlott „minimálbér-tárgyalási kabaré” sem segítette a megállapodások eredményességét. Gondot okozott az a minimálbér tárgyalások elhúzódása és annak eredménye. A kormány eljátszotta a mentori szerepet, miközben a munkáltatók a COVID által okozott válságra hivatkoztak, a szakszervezetek pedig a környező országokhoz képest a lemaradás további növekedésére.

Végül 4%-os megállapodás született, amit – helyesen – a Magyar Szakszervezeti Szövetség nem volt hajlandó aláírni. Ennek több oka is van, hiszen ez a mérték éves szinten mindösszesen 3,6%-ot tesz ki, ami az infláció mértékét sem éri el. Ezzel egyértelmű a real-

keretek csökkenése. Arra sem kapott a szakszervezeti oldal érdemi garanciát, hogy 2021-ben lesz-e további SZOCHO csökkentés.

A tárgyalásokat tovább nehezítette, hogy több munkáltató a 4% emelés hallatán viszszalépett korábbi magasabb ajánlatától. Az is

igaz, hogy sok cég eleinte 3% alatti ajánlattal állt elő, ami részünkről viszont teljesen elfogadhatatlan volt. Az idei év egyik jellemző tárgyalási tapasztalata, hogy azok a cégek sem kívántak nagyobb mértékű béremelési ajánlatot tenni, ahol a pandémiás helyzet el-

MINIMÁLBÉR ALAKULÁSA EURÓBAN

Ország/Év	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Csehország	337,58	364,9	419,9	468,87	524,62	546
Horvátország	398,9	414,45	442,09	465,72	506,94	536,6
Magyarország	333,41	350,09	412,66	418,47	460,74	451,51
Lengyelország	417,55	417,02	473,27	480,2	529,46	583,48
Románia	234,77	276,34	318,52	407,45	439,35	460,77
Szlovénia	790,73	790,73	804,96	842,79	886,63	940,58
Szlovákia	380	405	435	480	520	580
Régió átlag	413,2771	431,2186	472,3429	509,0714	552,5343	585,5629
EU átlag	716,1938	731,1827	759,5358	784,515	854,8716	886,5048

Figyelmeztető sztrájk a GE Aviation gyárában!

Megmerevedtek az álláspontok a 300 főt foglalkoztató GE Aviation Hungary KFT-nél, ezért a VDSZ megkezdte a várhatóan szerdai figyelmeztető sztrájk szervezését. A munkáltató a hetek óta zajló bértárgyalásokon július 1-től csak 4%-kal hajlandó emelni a béreket, ami csupán évi 2%-nak felel meg. Sőt, elsősorban a COVID hatásaira hivatkozva, a cégvezetés jelezte, hogy a teljesítményértékelés alapján összességében differenciáltan kívánja ezt a béremelést végrehajtani. Közben kiderült, hogy a GE Aviation tavaly 113 milliárd forintot, azaz 4 és fél millió dollárt vitt ki osztalékként az országból, és a cégnek a mérlegadat alapján 34 milliárdos nyeresége volt 2020-ban. A GE Aviation kicsinyessége teljességgel érthetetlen, már csak azért is, mert a VDSZ béremelési javaslata mindössze 9 millióval több a munkáltató ajánlatához képest, és ez az imént idézett mérlegadatokhoz képest elenyésző különbség! Az ügyben a VDSZ a nemzetközi szakszervezeti szövetségekhez fordul.

Budai Iván visszavonult

Budai Iván leköszönt a Magyar Vegyipari Szövetség (MAVESZ) igazgatói posztjáról, tisztségét Szabó Csaba veszi át, aki korábban az Egyesült Vegyiműveknél is dolgozott. Budai Iván közel 20 évig volt a MAVESZ igazgatója. Ez idő alatt jött létre a Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság és az Európai Szociális Bizottság. A Budai Iván által vezetett időszakban a két szövetség közösen számos vegyipari tanulmányt készített, és képviselte az ipari érdekeket. A VDSZ és a MAVESZ közötti együttműködés keretében végzett érdekképviseleti munkájáért a VDSZ elnöksége VDSZ emléklapokkal adományozott a nyugdíjba vonuló igazgatónak.



lenére folyamatos és nem is akármilyen megérteltetett termelés folyt.

Az ágazatokat vizsgálva nagy a szórás ami a végeredményeket illeti. A gáziparban az állami tulajdonba került MVM égisze alatt működő gázcsoport a mai napig még érdemi ajánlatot nem kapott. Miközben az E.ON és a TIGAZ területén már megállapodás született.

Az autógyártáshoz kapcsolódó, VDSZ-hez tartozó cégek között sem lehet egységes következtetést levonni. A makói Continental esetében nem bér, hanem a kollektív szerződés felmondása és annak utóhatásai miatt pattant ki a sztrájk, miközben két gumigyárban is a helyzethez képest összességében 6% feletti átlagkereset növekedés valósul meg 2021-ben. A lapzártáig megkötött járműbeszállítási területen 2% és 11% közötti emelésekről tudtak a VDSZ szakszervezetei megállapodni.

A válság által kevésbé érintett gyógyszeripar és vegyipar eddigi bérmegállapodásai is meglepetéseket okoztak külső szakértőknek. Több helyen a munkáltatók olyan alacsony ajánlattal rukkoltak elő, ami komoly reakciókat váltott ki a szakszervezeti oldalról.

A gyógyszeriparban a megállapodások többségében a keresetek sávos emelésében sikerült megállapodni. Az ágazatban az eddigi megállapodások alapján nagyságrendileg 7%-os átlagkereset növekedésről beszélhetünk.

A vegyiparban is hasonló a jelenlegi megállapodások mértéke. Az tény, és ez már most látszik, hogy nem lesz olyan mértékű emelés a VDSZ működési területén, mint az elmúlt években. Eddig mindössze 3-4 cégnél tudtunk 10% vagy picit afelett megállapodni. Az eddigi számok alapján 5 és 8 százalék között lesz a VDSZ működési területén az összesített átlag.

Sikeres sztrájk volt Makón

A Makó Gumiipari Szakszervezet (MGSZ) egyedülálló és több szempontból is kivételes és sikeres munkabeszüntetést tudott szervezni. Ez egy olyan eszköz, amellyel felelősségteljesen gondolkodó szakszervezetek csak a legvégső esetben élnek. Makón a munkáltató hosszú időn keresztül hozott olyan intézkedéseket, amelyek indokolatlanul hátrányosan érintették a makói és váci Contitech munkatársakat.

Előzmények

A pandémia megjelenésekor példátlanul szigorú és akkor még teljesen indokolatlan intézkedésekkel indították meg a vírus elleni védekezést. A vállalatra gyakorolt gazdasági hatást is a lehető legnagyobb mértékben pró-

bálták a munkatársakra hárítani. Az MGSZ mindent megtett annak érdekében, hogy figyelmeztesse a vállalat vezetését arra, hogy a terhek áthárítása óriási elégedetlenséget fog szülni a munkatársak körében. Tavasszal a kormányrendelet adta lehetőséggel élve, – az MGSZ támogatása nélkül – a munká-

tató meghosszabbította a munkaidőkeretet. A munkáltató egyoldalúan kiadta az összes rendelkezésére álló szabadságot a munkatársaknak. Ezt követően minden munkatársnak munkaszerződés módosítással rész munkaidős foglalkoztatást ajánlottak. Akik nem fogadták el a munkaszerződésük módosítását, »

azoknak közös megállapodással megszüntették a munkaviszonyát. A csökkentett munkaidőben foglalkoztatott, a vállalathoz hű munkatársakra egyre nagyobb teher hárult, miközben a munkáltató felmondta a 25 éves kollektív szerződést. A munkáltató felmondási indoklása alapján az MGSZ bizakodó volt, hogy a munkáltató valóban vonzóbb és jobb kollektív szerződést szeretne kötni, ami mindkét fél számára előnyös. Az ezt követő 6 hónapos tárgyalási időszak elején már látható volt, hogy üres szavakkal, hamis ígérettel akarta húzni az időt a munkáltató. Ezt bizonyítja, hogy a felmondást követően nem tettek ajánlatot az új kollektív szerződésre. Csupán kérésre készített a munkáltató egyet, ami a Munka Törvénykönyvénel rosszabb feltételeket tartalmazott. A HR vezetővel is próbáltak tárgyalni közvetlenül a munkatársak, kértek és kaptak is időpontot, de néhány órával a megbeszélés előtt a HR vezető lemondta a találkozót. Ilyen feszült időszakban szerintünk ez óriási hiba volt, ezen fel is háborodott mindenki. A következő időpontra lényegesen többen mentek el, de még ekkor sem helyesen mérte fel a HR osztály az elégedetlenséget, hiszen utólag cinikusan azt mondták, azért voltak olyan sokan, mert műszakváltás volt, és megálltak az emberek bámészkodni. Mi tudjuk, hogy többen éjszakai műszakból ezért jöttek be.

A klasszikus értelemben vett sztrájk egy munkáltató és a munkavállalókat képviselő szakszervezet érdekellentétéből kialakuló vita végkifejlete. Ez azonban Makón sokkal bonyolultabb volt, hiszen a cég két telephellyel rendelkezik, és az MGSZ-en kívül még két szakszervezet működik. A munkáltató folyamatosan számolt is a szakszervezetek megosztásával, amelyhez mindkét másik szakszervezet asszisztált is. Az MGSZ több alkalommal is felajánlotta mindkét munkáltatót segítő szakszervezet számára, hogy támogassák a munkatársakat, és csatlakozzanak a sztrájkbizottsághoz, de ezt minden esetben elutasították és kibúvót kerestek. A munkáltatóval közösen, a 6 hónapig eredménytelen kollektív szerződést tárgyalását szerették volna folytatni. A munkatársak másképp döntöttek, ennek megvalósításában az MGSZ volt a partnerük.

A munkatársak, a Makói Gumiipari Szakszervezet és a minket segítő, támogatók valamint a „Jó Kibicek” segítségével nem csupán a munkáltatóval és a pandémia okozta nehézségekkel küzdöttek meg sikeresen, hanem a munkáltatót segítő másik két szakszervezettel is.

Büszkék vagyunk minden kitartó munkatársunkra, akik kiálltak magukért, és azokért is, akik nem csatlakoztak! Nagyon szépen köszönjük minden külső és belső támogatónak a kitartó segítséget, és azoknak is hálásak vagyunk, akik kérésünkre nem avatkoztak bele ügyünk intézésébe.

Hajdú Roland titkár, Makói Gumiipari Szakszervezet



Háttérben a Szövetség

A makói konfliktus nem újkeletű. Éveken át még a kétezres évek elején a kollektív szerződésben kialakított alapokat támadta a munkáltató több, kevesebb sikerrel. A tavaly felmondott KSZ volt az utolsó előtti hűrfeszítés. Hónapokon keresztül zajlott a VDSZ szakjogászainak segítségével az új megállapodás előkészítése. Az utolsó pillanatig hittek a megállapodásban, igaz a másik két szakszervezet nem nagyon volt partner az érdemi munkavállalókat előnyben részesítő javaslatok kidolgozásában. Közben a VDSZ nemzetközi támogatást is kért német partnerszervezetétől, az IG-BCE-től, hogy legyen végre érdemi párbeszéd, és megállapodás. A sztrájk lezárulta után a VDSZ Elnöksége úgy döntött, hogy a sztrájkban résztvevők sztrájksegély-kiegészítést kapnak a VDSZ központi sztrájkalapjából.



SIGNAL BIZTOSÍTÓ

Részletes ajánlat lapunk utolsó oldalán olvasható



BALATONBOGLÁRI KALANDPARK ÉS BOBPÁLYA

<http://balatonboglarbob.hu/>
20%-os belépő- kedvezmény vehető igénybe a VDSZ balatonszemesei üdülővezetőjétől kapott bónókkal. Érvényes VDSZ tagkártyával helyben is megkapják a tagok a kedvezményt.



Nyiss Te is a VDSZ-kártyával!

A vdsz.hu Szolgáltatások aloldala az elsődleges információforrás az érdeklődőknek. Használja idén nyáron is VDSZ kártyáját a kedvezményekért!

BALATONI HAJÓZÁSI ZRT.

<https://balatonihajozas.hu/> menetrendi hajózás, kedvezmény mértéke 15%, program nélküli sétahajózás, kedvezmény mértéke: 20%. A tagok (és az üdülőinkben VDSZ áron nyaralók) az üdülővezetőknél tudják megvásárolni a kedvezményes voucher-t. A nem tagként üdülők teljes árat fizetnek! A voucherben javítás NEM lehet, kiállítás előtt telefonon vagy e-mailben egyeztet a BAHART Ügyfélszolgálat az üdülővezető, és a cég visszaigazolása alapján állítja ki azokat, tájékoztatva az igénylő vendéget a voucher felhasználási feltételeiről. A kedvezményes utazások ára az üdülővezetőnél/ gondnoknál fizetendő.



PRAKTIKER NAPOK

őszig az alábbi napokon kapnak a VDSZ tagok 10% kedvezményt:

Praktiker

Június	17	18	19	20
Július	15	16	17	18
Augusztus	19	-	21	22
Szeptember	16	17	18	19

MOL KÁRTYA

6 Ft/liter bármilyen üzemanyagra
12 Ft/ liter a prémium üzemanyagokra



VODAFONE

Kedvezményes Vodafone előfizetési lehetőség szakszervezeti tagoknak
Részletek a VDSZ honlap Dokumentumok menüpontjában: <http://vdsz.hu/dokumentumok> a „Vodafone ajánlat 2021” mezőnél található tájékoztatóban. A flottaajánlat árlistáját – a Vodafone kérésére – a VDSZ titkárságától lehet elkérni, honlapunkon nem szerepelhet!



PÁKOZDI KATONAI EMLÉKPARK

A teljes árú felnőtt belépőből, érvényes tagkártyával – 2021-ben is 300 Ft kedvezmény vehető igénybe



Felemás döntést hozott az Alkotmánybíróság

Furcsa fintorral került május elseje előtt az Alkotmánybíróság határozata a nyilvánosság elé a rabszolgotörvényről.



CSAK RÉSZBEN SÉRTI A RABSZOLGATÖRVÉNY AZ ALAPTÖRVÉNYT

A taláros testület törvényhozói mulasztásnak minősítette, hogy az országgyűlés nem alkotott olyan szabályokat, amelyek garantálnák, hogy a kollektív szerződésben rögzített, a munkavállalókat az akár 36 hónapos időtartamra is megállapítható munkaidőkeret alkalmazásával összefüggésben megillető, a törvényi előírásokhoz képest többlettartalmat jelentő garanciális jelentőségű előírások vagy többletkezelmények a kollektív megállapodás munkáltató általi felmondása esetén a felmondást követően is teljes körűen érvényesüljenek. Ezt a parlamentnek július végéig rendeznie kell.

Azt pedig alkotmányos követelményként mondták ki – tehát ez a munkáltatókra kötelező –, hogy ha a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak egy évnél hosszabb, a heti pihenőidő és a munkavállaló által teljesített rendkívüli munkavégzés átlagban történő elszámolása tekintetében akkor is egy évet kell figyelembe venni.

Az Ab kimondta többek között, hogy senkit nem lehet elbocsájtani azért, mert nem vállalja az Mt. módosításában rögzített túlmunkát, továbbá azt is, hogy hiába hároméves a túlmunkakeret, azzal évente el kell számolnia a munkaadónak, azaz

évente ki kell fizetnie a túlmunkát, vagy ki kell adnia az érte járó szabadnapokat. Továbbá azt is kimondta az Ab, hogy a szakszervezetek által kialakított többletgaranciákat nem lehet elvenni a munkavállalóktól.



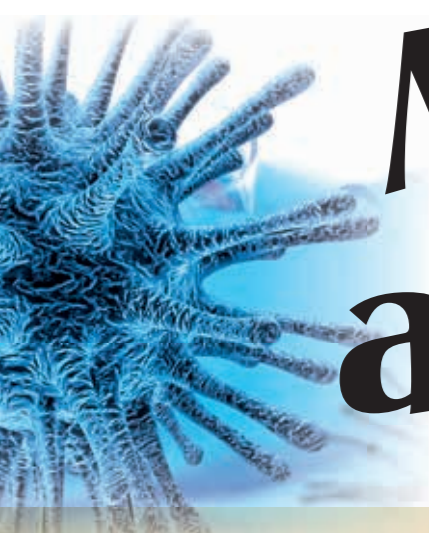
„Az emberek győztek, Orbán Viktor vesztett” – fogalmazott a Párbeszéd frakcióvezetője, Szabó Tímea. A Jobbik frakcióvezető-helyettese, Nunkovics Tibor, elmondta, ez az Ab-döntés egy kis lépés afelé, hogy a 2022-es kormányváltás után az Mt. ne csak a multiknak, de a munkavállalóknak is kedvező legyen. Arató Gergely, a DK frakcióvezető-helyettese szerint az Ab-döntés kicsi, de jelképes győzelem, amely megmutatja, hogy Orbán Viktor hatalmának is vannak

korlátai. Kanász-Nagy Máté, az LMP társelnöke azt hangoztatta, hogy az igazi munka a jövő évi kormányváltás után következik egy új Mt. megalkotásával, a „zöld, szociális állam” építésével. Komjáthi Imre, az MSZP elnökhelyettese szerint dédapáink a 8 órás munkaidőért küzdöttek. Aki el akar venni a szabadidőnkéből, az fizessen keményen! Tóth Endre, a Momentum elnökségi tagja pedig azt mondta: Orbán Viktor „rosszul kalkulált”, mikor azt hitte, hogy „bármit le tud

nyomni az emberek torkán”, még egy olyan Mt.-módosítást is, amely teljesen kiszolgáltatja a munkavállalókat a munkaadóknak.

A parlament 2018 végén fogadta el a munka törvénykönyvének az ellenzék által „rabszolgotörvényként” emlegetett módosítását, amely miatt öt parlamenti ellenzéki párt az Ab-hez fordult.

Az öt parlamenti ellenzéki párt a Momentum támogatásával egyébként benyújtotta az Ab döntésének megfelelő törvénymódosító javaslatot.



Mit tehet a a pandémia szakszervezet idején?



A kérdésre reflektáló cikk
a VDSZ honlapján az alábbi
QR-kódon is elérhető.



Horváth Csaba: A mai elég izgalmas kérdésünk a munkaügyek, a járvány hatása a munka világára. Nagyon sokszor beszélgettünk az elmúlt több, mint egy évben a járványról, és egy picivel kevesebbet beszélgettünk az egészségügyi válságon túl ennek a munka világára gyakorolt hatásáról, és annak a válságról. Hogy látod te, mint szakszervezeti vezető, milyen a valós helyzet, amit most ilyen hangulatjelentésként mutattunk be?

Székelly Tamás: Magyarország egy különösen érdekes helyzetbe került a Covid időszak alatt, hiszen ha csak a környező országokat nézzük, akkor igazából véve a munkavállalók több mint a 10%-a elvesztette az állását, és sajnálatos módon a kormányzat semmiféle intézkedést nem tett annak ér-

dekében, hogy ezek a munkahelyek valóban megvédésre kerüljenek, illetve azok a munkavállalók, akik elvesztették az állásukat, egy biztosabb anyagi helyzetbe kerüljenek. Ezt azért fontos leszögezni, mert a környező országokban és Nyugat-Európában is számos kormányzati intézkedésnek köszönhetően, sőt, van ahol a szakszervezettel megállapodva, olyan juttatásokat kaptak a munkavállalók, amelyekkel át lehetett hidalni a nehéz helyzetbe került ágazatokban dolgozó munkavállalók helyzetét.

H. Cs: Ha összehasonlítjuk a magyar helyzetet más országokéval, akkor azt kell, hogy mondjam, hogy a kormányzat nem a munkavállalók mellett állt ki, és a pandémiás helyzetben nem az érdemi válságkezelést folytatta.

Néhány héttel ezelőtt beszélgetett a Városért Egyesület honlapján élőben Horváth Csaba zuglói polgármester Székelly Tamással, VDSZ elnökével, a Magyar Szakszervezeti Szövetség alelnökével. Ezt a beszélgetést ismertetjük a VD olvasóival rövidített terjedelemben.

Sz. T.: Ami átlagosan leszűrhető, és ezt nem csak Magyarországon, hanem sajnos az egész világban tapasztaljuk, hogy a pandémiás helyzetre hivatkozva számos helyen romlott a munkavállalók pozíciója, romlott a szakszervezetek érdekérvényesítő képessége, és megerősödött a különböző menedzsmentek, cégek pozíciója. Gondolok itt például a 24 havi munkaidőkeret bevezetésére, számos olyan kormányintézkedésre, melynek következtében a kollektív szerződésekben rögzített megállapodások sérültek, és a válságkezelésnél az egészségügyben, a pedagógusoknál, illetve a versenyszféra területén, semmiféle érdemi egyeztetés az egyes intézkedésekről nem történt. Vannak viszont olyan példák, amelyek vállalati szinten azért pozitívumokat is mutattak. Tavaly, amikor az igazi leállás illetve az igazi megtorpanás volt,

nagyon sok olyan céggel tudtunk különböző intézkedésekről megállapodni, amelyek munkahelyeket védtek meg, illetve a munkavállalók biztonságát erősítette. Gondolok itt elsősorban olyan megállapodásokra, amelyek az otthoni munkavégzés feltételeinek a biztosításáról szóltak, tehát arról, hogy egy munkavállaló adott esetben, ha úgynevezett home office-ban tud dolgozni, akkor rá milyen kötelezettségek vonatkoznak, és a munkáltató milyen juttatásokat és milyen felté-

„... a munkavállalók több mint a 10%-a elvesztette az állását, és sajnálatos módon a kormányzat semmiféle intézkedést nem tett annak érdekében, hogy ezek a munkahelyek valóban megvédésre kerüljenek, illetve azok a munkavállalók, akik elvesztették az állásukat, egy biztosabb anyagi helyzetbe kerüljenek ...”

teleket biztosít az otthoni munkavégzéshez. Ebben nagyon sok esetben meg tudtunk állapodni a VDSZ működési területén a munkáltatókkal. Hasonló pozitív példákat tudok mondani azokra a munkahelyi intézkedésekre, amelyek során a munkavállalók egészségügyi biztonságát lehetett növelni. Gondolok itt például a különböző műszakváltások megszervezésére, a különböző pandémiás



tervek előkészítésére, amit több esetben a munkáltató a szakszervezetekkel közösen dolgozott ki. Ez egyébként egy pozitívum szerintem, és ez a későbbiekben egyébként példaértékű lehet.

H. Cs.: Ez egyben persze a munkaadók érdekeit is védte, ami teljesen természetes, mert hallani lehetett, hogy komoly termelési tevékenységet végző cégek úgy tudtak a termelésben maradni, hogy csak egy-egy adott team esett ki a munkafolyamatokból, és így meg tudták őrizni a folytonosságot.

Sz.T.: Ez így van, természetesen az érdekek mentén működött, és működik minden. Sajátos módon számos olyan ágazat sérült az elmúlt időszakban, gondolok itt mondjuk a turizmusra, a vendéglátásra, ahol igazából

véve semmiféle közös, jó példát nem lehet mutatni. Az is látszott egyébként, hogy az elmúlt időszakban Magyarországon elsősorban az autópárhoz köthető, autóbészállítói vállalkozásoknál komoly problémák jelentkeztek. Ez nem köthető 100%-osan egyébként a Covidhoz, illetve a pandémiához. Az autópárhoz ugyanis az elmúlt időszakban egy átalakuló fázisban van az elektromos hajtású autók térnyerése kapcsán. Most a Covidra hivatkozva számos olyan intézkedést tudtak a különböző beszállító cégek végrehajtani, amit adott esetben későbbi időszakokra terveztek. Emiatt Magyarországon is érezhető az autóbészállítói körben egy jelentős létszámcsökkentés, és egy piaci átrendeződés. Ez a munkaerőpiac átalakulásában is jól látszik. Ahol a kormányzat gyorsan lépett, nagyon sok

munkahelyet tudtak megvédeni. Ausztriában a minimálbérhez, illetve az átlagjövedelemhez kötötték a szakszervezettel történt megállapodást, és az adott munkavállaló, a keresete, 60,70, 80%-ára vonatkozó bértámogatást kapott. Még Lengyelországban is 80%-os bértámogatást kaptak a munkavállalók, ebből kifolyólag nem jelentett akkora jövedelemkiesést a pandémiás helyzet az elmúlt egy évben, mint mondjuk Magyarországon. Ha kifejezetten a turisztikát, vendéglátást nézzük, több olyan szolgáltatási ágazat is jelentősen kikerült a kormányzati érdekkörből, vagy támogatási körből. Emiatt nagyon sok foglalkoztatott elveszítette az állását. Magyarországon, ha csak mondjuk a kozmetikai ipart, vagy a fodrászatot nézzük, ott egyéni vállalkozók vannak, akik igazából véve érdemi támogatást nem kaptak. Persze azt lehet mondani, hogy de igen, kaptak, mert az adó oldaláról megtámogatta a kormányzat ezeket a vállalkozásokat. Ne feledjük viszont el, hogy bevétel is kell ahhoz, hogy adót fizessen az adott munkavállaló, vagy a vállalkozás.



H. Cs.: A te ismereteid, vagy tapasztalod szerint mennyire volt tárgyalókész a kormány az elmúlt több, mint egy évben a szakszervezetekkel, akik a munkavállalók jogos igényeit közvetítették?

Sz. T.: Azt kell, hogy mondjam, hogy Magyarországon semmiféle érdemi párbeszéd nem zajlott semmiféle intézkedésről a szociális partnerekkel, beleértve egyébként a munkáltatókat is. Ebből kifolyólag látszik, hogy sok esetben csak kapkodtuk a fe-

jünket, és ami érdekes, hogy azért számos olyan javaslatot tettünk a kormányzat, és az operatív törzs felé, amelyekkel lehetett volna enyhíteni a munkavállalóknak és a magyar állampolgároknak a helyzetét ebben az időszakban.

H. Cs.: Nyilván a munka világába nagyon sok problémát okozott az elmúlt egy év, az iskolai zárva tartás is, hiszen akinek nem vészett el a munkahelye, a gyermeke miatt otthon kellett, hogy tar-



tózkodjon. Nagyon sokszor nem tudta megoldani a szülő, pláne egy egyedülálló szülő, hogy napközben dolgozni tudjon menni. Mit tapasztaltál, mennyire voltak a munkaadók ebben rugalmasak, kezelni ezt a helyzetet?

Sz. T.: Ahol a home office bevezetésre került, ott némileg enyhíteni lehetett ezt a helyzetet, de nagyon sok helyen végül is a munkáltató szabadságolt, aztán később különböző állásidőt biztosított azok számára, akik otthon maradtak a gyermekeikkel. Mi ezért javasoltuk szakszervezetként, hogy erre az időszakra a kormányzatnak biztosítani kellett volna a GYÁP-ot, amin keresztül lehetett volna finanszírozni az otthon maradt munkavállalók jövedelmét. Erre természetesen semmiféle intézkedés nem történt. Az látszott, hogy az év második felében, a nyári időszakot követően a munkáltatók már felkészültebben várták az iskolazárást, részben munkaát szervezéssel, munkaidő-beosztás változással, részben pedig rákényszerítették a munkavállalókat, hogy olyan feltételekkel tud csak otthon maradni, ami vagy jövedelemcsökkenést okoz, vagy fizetés nélküli szabadságot jelent.

H. Cs.: Mi volt azokban a munkakörökben, ahol ténylegesen nem lehetett megoldani, hogy home office-ra menjenek? Most gondolok egy vonatvezetőre, vagy egy repülőgép-vezetőre, akik nyilván nem tudnak home office-ban dolgozni, de akár gondolhatunk egy egészségügyben dolgozóra, egy orvosra, egy ápolóra.

„... Magyarországon semmiféle érdemi párbeszéd nem zajlott semmiféle intézkedésről a szociális partnerekkel, beleértve egyébként a munkáltatókat is ...”

Sz. T.: Szűk működési területet nézve, mondjuk a vegyiparban, a gyógyszeriparban és a gumiparban a termelésben nem lehet home office-ban tevékenykedni. Itt volt egyfajta munkahelyi feszültség is, mert sok területen a szellemi munkavégzést ellátó munkavállalói kört home office-ban foglalkoztatotta a munkáltató, közben a termelésben dolgozókat természetesen nem. Ami különösen problémát jelentett, és ebben kellett sok helyen a szakszervezettel megállapodást kötni a munkáltatóknak, hogy a különböző hullámokban, az utóbbi időben különösen a harmadik hullámban igen komolyan érezhető volt a folyamatos, megszakítás nélküli munkarendben dolgozók körében, hogy ahogy nőtt a betegek száma, vagy a fertőzöttség, úgy csökkent a munkahelyeken a munkát ellátó kollégáknak a száma, és bizony volt olyan eset, amikor hihetetlen mennyiségű túlóra halmozódott fel annak köszönhetően, hogy a műszakot biztosítani lehessen egy-egy területen. >>

Ennek köszönhetően egyébként számos olyan cégnél, ahol a szakszervezet jelen van, meg tudunk állapodni, és akár plusz egy-havi bért kaptak azok a dolgozók, akik folyamatosan a gyár területén végeztek, vagy végzik a munkájukat.

H. Cs.: Van-e érdemi párbeszéd a munkaadók és a munkavállalók között – mert láthatóan a kormány csak részlegesen érdeklődik ebben a problémahalmazban –, hogy ez a talpra állás gyorsabb és sikeresebb legyen?

Sz. T.: Én azt gondolom, ahol van valóban szervezett szakszervezet, ott partnert találhat a munkáltató, és ennek érdekében lehet olyan megállapodásokat kötni, amivel a gazdasági helyzetet az adott cég számára stabilizálja. Gondoljunk a különböző bérmegállapodásokra az idei évben. Sok esetben olyan megállapodást tudunk kötni, amely inkább biztonságot nyújt a foglalkoztatásra, a létszám biztosítására. Nincs létszámleépítés, ennek következtében egy picit kisebb a béremelés, de garanciát vállal a munkáltató, hogy nem bocsát el. Tehát vannak megoldások annak érdekében, hogy ha partnernek tekint a munkáltató a szakszervezetet, akkor egy stabilabb segítség lehet adott esetben a nyitást felgyorsítani, illetve a gazdasági viszapattantást elősegíteni.



„... Mi ezért javasoltuk szakszervezetként, hogy erre az időszakra a kormánzatnak biztosítani kellett volna a GYÁP-ot, amin keresztül lehetett volna finanszírozni az otthon maradt munkavállalók jövedelmét. Erre természetesen semmiféle intézkedés nem történt ...”



H. Cs.: Köszönöm Székely Tamásnak a mai beszélgetést. Bízom benne, hogy a későbbiekben, akik megtekintik ezt a felvételt, azoknak segít abban, hogy eligazodjanak részben a munka világát érintő terhekben, és talán egy picit optimistábbak legyenek a kilábalást illetően.
Sz. T.: Én is köszönöm a lehetőséget, és mindenki vigyázzon magára!



Szakszervezetek a világjárvány kihívásairól

Május 25-én online találkozón 27 ország 42 szakszervezetének gyógyszeripari dolgozóit képviselő szakszervezeti küldöttek tárgyaltak a világjárvány által okozott kihívásokról.

A csoport nyilatkozatot fogadott el az oltóanyagokhoz, tesztekhez, kezelésekhöz, terápiákhoz és a COVID-19 elleni küzdelemhez szükséges gyógyszerekhez történő általános hozzáféréssel, és egyéb szempontokról, többek között:

„Követelik az országok közös kötelezettségvállalását arra vonatkozóan, hogy nem halmoznak fel vagy tárolnak nagy mennyiségű vakcinaadagot és felszólítják az összes vakcinatermelő országot, hogy engedélyezzék az exportot, és kerüljék az ellátási láncokat megzavaró intézkedéseket.”

A találkozón a WTO és a Harmadik Világ Hálózat szakértői elmondták, hogy míg a vakcinák 75%-át csak 10 országban adták be, Afrikában az emberek mindössze 2 százalékát oltották be. Ez a csoport két évente ülésezik, és feladata követni a gyógyszerekhez történő egyetemes hozzáférés politikai irányvonalát, és foglalkozni a vakcinákhoz történő hozzáférést jellemző globális egyenlőtlenségekkel.



Valter Sanches, az IndustriAll Global Union főttségének elnöke elmondta:

„Ez egy vészhelyzet; csak szolidaritással és együttműködéssel tudjuk a szükséges gyorsasággal eljuttatni az oltóanyagokat minden régióba. Az IndustriAll gyógyszeripari dolgozói készen állnak arra, hogy hozzájáruljanak ahhoz, hogy termelést, technológiát és készleteket adjanak át. Fel kell számolnunk azokat az akadályokat, amelyek a világ nagy részét elzárják attól, hogy megkapják azt, amire szükség van a világjárvány megállításához.”

Közvetlenül a találkozót megelőzően az IndustriAll vezetősége találkozott a WTO főigazgatójával, Dr. Ngozi Okonjo-Iwealával és megvitatták a COVID-19 vakcinákhoz, és az orvosi felszerelésekhez kapcsolódó egyetemes hozzáférés kereskedelmi akadályait. A szakszervezeti képviselői erő kiépítéséről tartott ülésen az ágazat multinacionális vállalatai, a Takeda, a Sanofi, a Fresenius, a GlaxoSmithKline, a Novartis, az AstraZeneca és a B. Braun szakszervezeti tevéken-

ségeivel foglalkoztak. Ezeneknél a kiemelt vállalatoknál az elismerés és a párbeszéd különböző szintjei alakultak ki, és valamennyi érintett szakszervezet elkötelezte magát a nemzetközi szolidaritás és koordináció ambíciós tervének folytatása mellett.

A konferencia zárásaként Masato Shinohara, az IndustriAll Global Union globális gyógyszeripari szakszervezeti hálózatának elnöke elmondta:

„Ami igazán fontos, az az, hogy együtt dolgozzunk azért, hogy biztonságos munkakörnyezetet tudjunk teremteni. A COVID-19 fontos téma, és keményen kell dolgoznunk a járvány leküzdéséért, azért, hogy világszerte minden munkavállaló visszanyerje a biztonságos munkaéletet egy biztonságos társadalomban. A mindenki számára elérhető védőoltás globálisan létfontosságú célkitűzés a közegészségügy javítása érdekében világszerte és ez mindannyiunk közös célja.”

Legyen elérhető a COVID elleni vakcina és gyógyszer! mindenki számára



A 2020. június 17-i „Egység és közös erőfeszítés az igazságos és jobb jövőért” című kiadványunkkal összhangban, az IndustriAll Global és IndustriAll Europe szakszervezeti szövetségek által támogatott döntés felszólítja a gyógyszeripari ágazatot, hogy a szolidaritás és az igazságosság jegyében tegyék félre az anyagi gyarapodást, a profitot – mindenki számára elérhetővé kell tenni a COVID elleni gyógyszereket és vakcinákat.

Támogatva azt a civil társadalmi kezdeményezést, amelyet több szakszervezet, köztük az IndustriAll és számos civil társadalmi szervezet írt alá, amely a Kereskedelmi Világszervezet (WTO) támogatását is élvez, szükség van a COVID-19 világjárvány idejére a szellemi tulajdonra vonatkozó szabályok alóli ideiglenes mentességre, ahogyan azt Dél-Afrika és India javasolta, melyet több mint 100 WTO-tagállam támogat.

Az IndustriAll támogatja a WHO **#VaccinEquity** kampányát, amelynek célja a világjárvány és az egyenlőtlenségek leküzdése, melyek oly sok globális egészségügyi kihívás gyökerét képezik.

Figyelembe véve, hogy a járvány súlyosabb, fertőzőbb, halálosabb, mint valaha, a kimerültséggel is küzdünk. A készletek kimerüléskor, az oltások eloszlása egyenlőtlen, nem változik a helyzet – ezek a járvány elleni harc akut kihívásai.

El kell ismerni a gyógyszeripar erőn felüli és különleges teljesítményét a gyógyszerkészítmények kifejlesztésében és terjesztésében. A munkavállalók külön említést érdemelnek, mert gyorsan és hatékonyan reagáltak a járványra, és annak hatásaira. A világjárvány kivételes intézkedéseket igényel.

Meg kell jegyezni, hogy a vakcina bevezetésének kezdete óta az összes beadott vakcina többsége a magas jövedelmű országokban összpontosul, míg az alacsony jövedelmű országok még mindig le vannak maradva abban a tekintetben, hogy hozzáférjenek a COVID-19 vakcinákhoz. A globális együttműködés kulcsfontosságú, hogy elérhető legyen a globális hozzáférés a tesztekhez, kezelésekhöz és a COVID-19 vakcinákhoz.

Az IndustriAll Global Gyógyszeripari Szakszervezeti Hálózat, amely az ágazat munkavállalóit világszerte képviselő tagszervezeteket foglalja magában, a 2021. május 25-i virtuális ülésén a következő pontokat ajánlja figyelembe venni:

- Komoly aggodalmunkat fejezzük ki a fejlődő és a fejlett országok közötti egyenlőtlenségek miatt, a COVID-19 vakcinákhoz, tesztekhez, kezelésekhöz, terápiákhoz

és gyógyszerekhez történő méltányos hozzáférés és elosztás tekintetében.

- Hajlandóak vagyunk hozzájárulni a COVID-19 vakcinák, gyógyszerek, tesztek és kezeléseik gyártásának növelésére irányuló globális erőfeszítésekhez, hogy segítsünk biztosítani az egyetemes hozzáférést ezekhez a termékekhez.
- Csatlakozzunk a vakcinák, kezelések, diagnosztikai és egyéb orvosi

technológiák fejlesztése, gyártása és engedélyezése előtt álló akadályok ideiglenes megszüntetésére irányuló felhívásokhoz, hogy több, különösen a fejlődő országokból származó gyártó önállóan járulhasson hozzá a globális ellátáshoz.

- Felhívjuk a kormányokat és a vakcinagyártókat, hogy támogassák a COVAX-ot és az ACT Accelerator-t a vakcinák, kezelések és a tesztek méltányos globális terjesztésében, valamint technológiájuk megosztásában, beleértve az mRNS vakcinatechnológiát is. A WHO mRNS technológiatranszfer központjának

segítségére van most szükség, mert számos ország rendelkezik a gyártási kapacitás fejlesztésének lehetőségével.

- Felszólítjuk az összes vakcinatermelő országot, hogy engedélyezzék az exportot, és kerüljék az ellátási láncokat megzavaró intézkedéseket.
- Követeljük az országok közös kötelezettségvállalását arra vonatkozóan, hogy nem halmoznak fel

vagy tárolnak nagy mennyiségű vakcinaadagot.

- Felszólítjuk a kormányokat, hogy ismerjék el a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmét alapvető jogként, és követeljük, hogy ismerjék el a COVID-19-et foglalkozási megbetegedésként.

HELYREÁLLÍTÁS MINDENKINEK

A COVID19 pandémiás helyzet miatt a 2020-ra tervezett IndustriALL Europe III. kongresszusát végül most az interneten keresztül bonyolították le. Ennek köszönhetően a VDSZ minden érdeklődő számára biztosította a részvételi lehetőséget, hogy élőben részt vehessen a napirendek vitáján.



A különleges körülmények között megtartott kongresszuson 171 szervezettől, 340 delegált képviselte az európai iparban 10 ágazatban, 7 millió aktív szakszervezeti tagot.

A beszámolót követően a szervezet 2021-2023 közé tervezett stratégiájának vitája zajlott. A választási ciklus első felére tervezett program öt prioritást tartalmaz, melynek alapmottója:
ERŐS HANG = ERŐS SZAKSZERVEZET

FŐBB TÉMÁK:

Igazságos átmenetet! A COVID19 okozta válság kezelésére létrehozott EU alap és hitel igazságos felhasználásának kedvezményezettjei ne csak a vállalatok legyenek, hanem a munkavállalók is.

Innováció. A technológiai fejlődés, a digitalizáció egyre magasabb színvonalú oktatást követel meg. Ezzel párhuzamosan a szakszervezeteknek is fejlődniük kell, innovatív módokat kell alkalmazni az érdekképviselésben.

Dekarbonizáció. A klímavédelem és a karbonsemlegesség olyan kihívások elé állítja az ipart, amelynek áldozatai első sorban a munkavállalók lehetnek. Ezért az igazságos átmenet időszakában a szakszervezeteknek mindent meg kell tenni, hogy az érintett munkavállalók ne kerülhessenek ki a munkaerőpiacból. A széndioxid kibocsátás csökkentésének egyik legjobban érintett ágazata az energetika és a járműgyártás.

Erős szakszervezeteket! A munka világa nem működik szakszervezetek nélkül. A világ változása és kihívásai a szakszervezetek folyamatos megújulását követelik. Ehhez viszont szükség van a fiatalok megszólítására és szervezésére. A tanulók, pályakezdeők, gyakornokok világát kell az IndustriALL Europe-nak szervezési kampányokkal kell megcélozni.

Szociális Európa. A COVID, a világ gazdaságainak átalakulása és a politika több országban strukturális egyenlőtlenséget eredményezett. Számos kormány intézkedésének köszönhetően sérültek a munkavállalók és a szakszervezetek jogai. A tőke áramlásának hatása a dolgozók egymás elleni hangolása – elfogadhatatlan. Az eltérő keresetek, a leányvállalatok közötti versengés nem tesz jót a szervezetben belüli együttműködésnek. Az IndustriALL ezért meghirdeti a szakszervezetek összefogását és a közös harcot.

Számos indítvány közül a kongresszus elfogadta a Közép-Kelet-Európa régió tagszervezetei (köztük a VDSZ) javaslatát a bérkülönbségek csökkentéséről, amely erősíti az európai minimálbérről szóló vitában a közös béralap meghatározását.

A kongresszuson felszólalt Luca Visentini az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) főtitkára is aki elmondta, hogy 40 millió munkavállaló nem tudott még visszatérni a COVID miatt munkahelyére teljes munkaidőben történő munkavégzésre. Kitért arra is, hogy a visszatérők körében megnőtt a munkabalesetek száma, ami riasztó. A főtitkár szerint a befektetéseket oda kell vinni, ahol szükség van rá.



IndustriALL Europe kongresszus

A kongresszus

a következő tisztségviselőket

választotta meg



ELNÖK

Michael Vassiliadis

1964. március 13-án született Essenben. 1983-tól 1986-ig vegyész laboratóriumi technikusként dolgozott Dormagenben a Bayer AG-nál. Számos tiszteletbeli funkciót töltött be a szakszervezeti mozgalomban he-



lyi, országos és szövetségi szinten. 1980 óta tagja a Bányai, a Vegyipari és az Energiaipari szakszervezetnek. 1981 óta a Német Szociáldemokrata Párt tagja. 2009 óta a Bányai, a Vegyipari és az Energiaipari Szakszervezet elnöke, 2012 óta elnöke az IndustriALL európai szakszervezeti szövetségnek.

FŐTITKÁR

Jean Luc Triangle



1961. október 3-án született Belgiumban. Nős, három gyermeke van. 1979 és 1982 között Bachelor fokozatot szerzett a szociális munkáról folytatott egyetemi tanulmányai végén, 1989 és 1992 között ugyancsak Bachelor fokozatot szerzett a leuveni egyetemen adóügyi tanulmányai befejezésekor. 2011-ben főtitkárrá választotta az Európai Szakszervezeti Szövetség a textil-, a ruha- és a bőripari szakágban. 2012-ben az IndustriALL Európai Szakszervezeti Szövetség főtitkár-helyettesévé választották, 2016-ban pedig ő lett az IndustriALL Európai Szakszervezeti Szövetség főtitkára.

FŐTITKÁR-HELYETTES

Isabelle Barthes



Egyetemi tanulmányait a grenoble-i egyetem gazdaságtudományi szakán folytatta, majd elvégezte a College of Europe Európai Tudományok Szakát, később pedig a London School gazdasági és politika-tudományi szakán szerzett diplomát. 1994 októberétől részt vesz az európai szakszervezeti mozgalomban, 2000 januárjában az IndustriALL egyik jogelődje, az Európai Vasas Szövetség, és a CEEMET közötti szociális párbeszéd szervezőjeként tevékenykedett. 2015 és 2020 között egyik kampánymenedzser volt az Együtt a munkában – Together at work kezdeményezésnek.

FŐTITKÁR-HELYETTES

Judith Kirton-Darling



1977. június 2-án született a tanzániai Dar Es Salaam-ban. Felsőfokú tanulmányait a Sheffield Egyetemen kezdte társadalom- és politika tudományok szakon, majd Bath-ban folytatta, ahol társadalompolitikai elemzés szakon szerzett mesterképzés-fokozatot. 2011 és 2014 között. Az Európai Szakszervezeti Szövetség titkáráként dolgozott 2011 és 2014 között, majd az Európai Parlament különböző bizottságaiban tevékenykedett 2014 és 2020 között.



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 70 561 4342

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 önmegőrzési 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