



**K&H minimum
és K&H bővített
számlacsomagok
(EBKM=0,01%)**

**ajánlatunk
VDSZ
tagoknak**

**kiemelt
figyelem**

A K&H Bank a Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (továbbiakban „VDSZ”) tagjainak K&H lakossági bankszámlához kapcsolódó, 0 forintos szolgáltatásokkal, és egyedi kedvezményekkel kiegészített, **K&H minimum és K&H bővített számlacsomagokat (EBKM=0,01%)** kínálja.

→ 2014. május 1-től 2015. április 30-ig¹ elengedjük a választott K&H minimum és K&H bővített számlacsomag díját → K&H lakossági folyószámla hitelkeret: 3% kamatkedvezménnyel a mindenkori hirdetemnyhez képest (THM=22,69%)², vagy a mindenkori K&H lakossági folyószámla hitelkeret hirdetemny szerinti K&H induló hitelkerete → K&H személyi kölcsön kedvezményes kamattal: a mindenkori hirdetemnyi kamat -3% (THM=19,10%)³

További információ a kedvezményekről www.vdsz.hu oldalon olvasható.

→ K&H TeleCenter (06 1/20/30/70) 335 3355 → www.kh.hu → bank@kh.hu

¹ A VDSZ-szel kötött megállapodás aláírásának hónapját követő második hónap végéig (próbaidő) és további 9 hónap időtartamra a számlacsomag havi díjától eltekint, amennyiben a próbaidő alatt a mindenkori hatályos Hirdetemnyben elvárt minimum számlavezetett munkavállalói ügyfélszám realizálódik (jelenleg 5 fő), és ezekre a számlavezetett ügyfélszámlákra folyamatosan/rendszeresen érkeznek az Együttműködési megállapodásban előírt átutalás jóváírások.

² A fenti értékek a 83/2010. (III.25.) Korm. rendelet rendelkezései szerint 375 000 forint hitelösszegre és 1 éves futamidőre vonatkoznak, amely – a K&H 4000+ számlavezetési csomag kivételével – alap számlacsomag szerinti havidíjjal került kiszámításra.

³ A fenti értékek a 83/2010. (III.25.) Korm. rendelet rendelkezései szerint 3 millió forint hitelösszegre és 5 éves futamidőre vonatkoznak, amely – a K&H 4000+ számlavezetési csomag kivételével – alap számlacsomag szerinti havidíjjal került kiszámításra.

Jelen tájékoztató nem minősül ajánlattételnek, célja pusztán a figyelem felkeltése. A termékek, szolgáltatások részletes leírását, kondícióit a vonatkozó Szerződés, Általános szerződési feltételek, a K&H Bank Üzletszabályzata és Hirdetemnye tartalmazza, melyek megtekinthetők a bankfiókokban és a www.kh.hu internetes oldalon. A Bank a kondíciók megváltoztatásának jogát fenntartja. A feltüntetett EBKM értékek és díjak a 2014. február 1-jétől érvényben lévő Természetes személyek bankszámláira, betétszámláira, lekötött betéteire valamint pénztári tranzakcióira vonatkozó hirdetemny szerint kerültek megállapításra. A THM értékek a K&H lakossági forint folyószámla hitelkeret esetén a 2013. április 7-től, a K&H forint személyi kölcsön esetén a 2014. január 1-jétől, a kölcsönök folyósításáról, összegéről és egyéb kondícióiról a Bank minden esetben önállóan, kizárólag saját feltételei alapján dönt. A THM meghatározása az aktuális feltételek és a hatályos jogszabályok alapján történt, a feltételek változása esetén mértéke módosulhat. A THM mutató mértéke nem tükrözi a hitel kamatkockázatát.



a KBC csoport tagja



Vegyipari DOLGOZÓ

Alapítva: 1906-ban

LVII. évfolyam

2014. MÁJUS

AKTUÁLIS

Átöltöztetett vdsz.hu

Megújult a VDSZ honlapja, így a szakszervezet a korábbiánál is színvonalasabb, naprakész szolgáltatást nyújt a tagjainak, s a portál minden látogatójának.

→ 4. oldal

GAZDASÁG

Lakáshitel-támogatás egyszerűbben

A közelmúltban kedvezően változtak a cafeteriaként igényelhető lakáshitel-támogatási feltételek, a szakszervezetek ezért remélhetőleg, a jövőben dolgozók tömegein segít majd a konstrukció.

→ 6. oldal

MUNKAVÉDELEM

Terítéken a munkahelyi stressz



A vezetők és a munkavállalók jó kapcsolatának, valamint a munkahelyi stressz kezelésének fontosságára hívja fel a figyelmet az Egészséges munkahelyek című nemzetközi kampány, amelyet többéves hagyomány szerint idén is áprilisban indított el az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA).

→ 12. oldal

Születésnap



108 évvel ezelőtt, 1906 április 22-én alakult meg az első vegyipari szakszervezet, a Magyarországi Vegyészeti Munkások Szövetsége. A vegyészek szakszervezete már akkor is az egyik legerősebb érdekvédelmi tömörülés volt, s ezt az erényét azóta is őrzi. Az elmúlt 108 évet minőségi érdekvédelmi munka, nagy szaktudás és a munkavállalók érdekeinek mindenkori szem előtt tartása jellemezte. Értékeket közvetít és összeköt. Ezt az eszmét képviselte a Magyarországi Vegyészeti Munkások Szövetsége, s bár az eltelt 108 év alatt többféle neve volt a vegyész érdekképviselőnek – Magyar Vegyipari Munkások Szabad Szakszervezete, Vegyipari Dolgozók Szakszervezete, Magyar Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, s a jelenlegi Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége – az eredeti küldetéstudat és cél nem veszett el a hosszú úton. Sok tízezer önzetlen, becsületesen dolgozó szakszervezeti tisztségviselő tevékenysége fémjelzi a szervezet küzdelmekkel, sikerekkel és kudarcokkal teli történelmét. A VDSZ méltán büszke 108 éves múltjára, harcaira és eredményeire. „Tisztelgünk mindazok előtt, akik jelentőset tettek szakszervezetünk életében, és a ma harcát vívók nevében köszönjük az örökséget” – hangzott el a szervezet 100. évfordulóján, ám ez a kijelentés azóta, napjainkban is érvényes.

→ 5. oldal

„ITT VAN MÁJUS ELSEJE...”

Ünnepeljük méltón a szociális jogok kiharcolását!

A május 1-jei ünnepre készülnek a szakszervezetek, de évről, évre nagy kérdés, mennyien csatlakoznak hozzájuk. Annak ellenére, hogy többé, kevésbé még sikerül tömegeket megmozdítani ezen a napon, úgy tűnik, egyre kevesebben ismerik az eredeti tartalmat: május 1-jén Európa-szerte a munkavállalókat alapvetően megillető szociális jogok és vívmányok sikeres kiharcolását ünneplik.

Május 1-jét egyszerűen a munka ünnepeként emlegetik és ismerik az emberek, s egyre kevesebben kerül szóba a valódi tartalom: Európa-szerte ezen a napon ünneplik a dolgozókat alapvetően megillető szociális jogok és vívmányok kiharcolását. Az első május elsejét az 1886 –os Chicagói tüntetéshez lehet kötni, ekkor az amerikai szakszervezetek többnapos demonstráció sorozatot és sztrájkot szerveztek a 8 órás munkaidő bevezetéséért. Ezen a megmozduláson mintegy 350 ezer amerikai munkás vett részt.

Vissza a kezdetekhez

Az ipari forradalom már az 1800-as évek elejére átalakította néhány ország társadalomszerkezetét, a gyárak beindulásával, a tömegtermelés megjelenésével létrejött a munkásság milliós rétege. Ám az új társadalmi réteg csak évtizedek múlva kapott megfelelő törvényi védelmet, szabályozott jogokat és kötelezettségeket. Ez a harcok folyamata országonként eltérő időszakokban, de általában az 1800-as évek kezdete és az 1900-as évek első fele közt zajlott le. A küzdelem a politikai, szavazati jogokért, a munkásság munkakörülményeinek javításáért, valamint a szociális juttatásokért folyt. Az egyre népesebb munkás társadalom a világon először Angliában létrehozta első szakszervezeteit. A kiharcolt 1825-ös törvény már engedélyezte számukra, hogy érdekeik védelmében szervezetekbe tömörüljenek. A munkások alkalmazásának a feltételeit 1842-től szabályozták, ezzel védve az addig teljesen kiszolgáltatott réteget. Korlátozták például a gyárosokat abban, hogy gyereket és nőket embertelen körülmények között dolgoztassanak. A munkásság harcának fontos fordulópontja lett 1847 is, amikor



Angliában végre bevezették a napi 10 órás munkaidőt. A törvény dacára az ipari forradalom hazájában csak az 1870-es évekre vált általánossá a csökkentett munkaidő.

8 óra munka

Idővel más államokban is meghonosodott az új munkarend, sőt 1868-ban az Egyesült Államok egész területén az állami alkalmazásban álló munkások munkaidejét már 8 órára csökkentették. Európában ez sokkal nehezebben ment. Az 1873-as gazdasági válság hatására a munkanélküliség fokozódott, s ez is egyre inkább sürgette a munkaidő csökkentését. Ennek hatására gyakoribbá váltak világszerte, de főként az USA-ban a sztrájkok, amelyeket gyakran karhatalmi erővel vertek szét.

Az 1889. július 14-én megalakult francia II. Internacionálé (1889–1916 között működött, a munkásság szervezeteinek nemzetközi egyesülése volt) ülésén úgy határoztak, hogy a három évvel korábbi chicagói tüntetés kezdetének negyedik évfordulóján, 1890. május 1-jén a szakszervezetek, és egyéb munkásszerveződések együtt vonulnak fel országszerte, hogy követeljék a nyolc órás munkaidő bevezetéséért. A tüntetések az Egyesült Államokban olyan jól sikerültek, hogy a II. kongresszuson, 1891-ben május elsejét hivatalosan is a „munkásosztály nemzetközi összefogásának harcos ünnepévé” nyilvánították.

Magyarországon május elsejéről először 1890-ben emlékeztek meg, ám a munkásság szociális helyzetének javulására egészen az 1920-as évekig kellett várni.

Magyarország anno...

Magyarországon a kötelező betegségi és baleseti biztosítást, amely a háború előtt csak az ipari, a kereskedelmi és a közlekedési dolgozókat érintette, 1927-ben terjesztették ki a munkásrétegekre. A biztosítottak száma ekkor elérte az egymilliót. A húszas évek végétől a városi munkásságnak mintegy 80-90 százaléka részesült ebben az alapvető szociális védelemben. Egyidejűleg nőttek a biztosítottak szociális kedvezményei is. Az az első világháború előtt a megbetegedett dolgozó húsz héten keresztül részesülhetett ingyenes gyógykezelésben, s kaphatott táppénzt. A baleseti járadék a teljes munkaképesség elvesztése esetén korábban a bér 60, 1927-től 66,6 százalékát tette ki. Ezek a szolgáltatások kiemelkedően jók voltak. Az angliai betegségi táppénz például csak a fizetések 18-32, a baleseti járuléka pedig 31-56 százalékát tette ki. A Bethlen-kormány 1928-ban bevezette a kötelező öregségi, rokkantsági, özvegyeségi és árvasági biztosítást, amely a munkásmozgalom régi követelései közé tartozott. Nyugdíjra a férfiak 65., a nők pedig 60. életévük betöltésével tarthattak igényt. Ez a biztosítási

Juhász Gyula: Május ünnepe

(1928)

**A hatalom kiadta a parancsot:
Ne legyen ünnep május elsején!
Zászló ne lengjen és ének ne zengjen,
Csak robotoljon csendben a remény!**

**És jött a május. Ezer orgonának
Lila bugája bűgött, a napon
Minden bokor virágba öltözött föl
És a paréj is megnőtt szabadon.**

**Mint győzelmi zászló, égbe lendült
A jegenye s ezer pacsirtadal
Hirdette boldogan és büszkeséggel,
Hogy itt a május és a diadal!**

**A nap bíborban hunyt el, a vizekben
Millió élet nászdalt remegett,
Míg a világ világ, még soha senki
Nem készített ennél szebb ünnepet!**

forma a kötelező betegségi és baleseti biztosításhoz hasonlóan csak a különböző városi munkásrétegekre terjedt ki, a mezőgazdasági munkásságra nem. Bár az 1927-28-as reform meghagyta a munkásbiztosítás önkormányzati formáját, annak hatáskörét jelentős mértékben csökkentette.

Az 1920-as évek „szociálpolitikai hálóján” két nagy lyuk tátongott: a mezőgazdasági munkások kötelező biztosításának megoldatlansága, valamint a munkanélküliség elleni biztosítás hiánya. Az előbbi eredetileg szerepelt Bethlen programjában, s a népjóléti minisztérium szakemberei 1928-29-ben dolgoztak is az ezzel kapcsolatos törvénytervezeten. A világgazdasági válság 1929-től érezhető ha-

zai hatása miatt azonban ez a terv ekkor nem válhatott valóra.

A gazdasági válság következményei miatt a szociálpolitikai törvényalkotás csak a harmincas évek közepétől, a gazdasági stabilitás ismételt megteremtését követően folytatódott.

A napi 8, illetve a heti 48 órás munkaidőt Magyarországon 1937-ben vezették be csakúgy, mint a fizetett szabadságot, amelynek időtartama – a munkaviszonytól, a szakmától, a foglalkozási kategóriától függően – 8-18 nap volt. A városi munkásság szociális helyzetén tovább javított 1938-ban az a törvény, amely gyermeknevelési pótlék fizetésére kötelezte a munkaadókat; ez 14 éves korig gyerekenként havi 5 pengőt tett ki. A munkanélküliség elleni biztosításról azonban ekkor sem létezett. A mezőgazdasági munkások betegségi és baleseti biztosítása továbbra is önkéntességi alapon történt. Ez azzal a negatív következménnyel járt, hogy vidéken továbbra is hiányoztak olyan egészségügyi létesítmények (kórházak, rendelőintézetek, szanatóriumok), amelyek kialakításához csak egy jól megalkalmazott kötelező betegségi biztosítási rendszer teremthetett volna pénzügyi alapot. Ugyanakkor jelentős előrelépésnek tekinthető, hogy 1938-ban bevezették a mezőgazdasági munkavállalók öregségi biztosítását – nyugdíját –, 1939-ben pedig a mezőgazdasági munkások feleségeinek özvegyi járadékát, ami az elhunyt férj nyugdíjának ötven százalékát tette ki.

Próbáld ki velünk!



Az országgyűlési választások után ismét saját ügyeinkre figyelhetünk. Ne legyenek illúzióink: kihívásokkal teli időszak elé nézünk, sok akadályt kell átugramunk úgy, hogy lehetőleg még csak ne is rezegjen a léc. A legnagyobb akadályt azonban a saját tespedtségünk jelenti. Felül kell emelkednünk önmagunkon, s erőnk erejével le kell győznünk a hosszú évek óta tartó passzivitásunkat, fásultságunkat, s az apátiát, amelyben pillanatnyilag is szenvedünk! Egyszerűen nem engedhetjük meg magunknak ezt az állapotot! Munkahelyek tömegeit kell megvédenünk, s rengeteg a tennivalónk az elrontott munka törvénykönyve következményei miatt is, s ha nem vagyunk eléggé lelkesek, akkor a kollektív szerződések megvédése sem fog menni.

A VDSZ a legerősebb ipari szakszervezet, nemcsak taglétszáma, hanem szakmai felkészültsége és nemzetközi kapcsolatai miatt is. De példát kell mutatnunk aktivitásból és nem utolsó sorban szervezetszépítőből is.

A VDSZ közössége egy erős összetartozó családhoz hasonlítható. Most, amikor olvasóink e lapszámot forgatják, éppen más szervezetekkel közösen ünnepejük május elsejét, a munka ünnepét. Ez az ünnep a miénk. Nem veheti el tőlünk senki.

Sokszor kérdezik tőlem ismerősök, kollégák: minek? Minek ugráljon itt a szakszervezet? Minek hőzöngyünk? Minek tüntessünk? Azért – szoktam válaszolni –, mert nélkülünk nem lennének kollektív szerződések, szerződés, béremelés és szociális juttatások, s mert nélkülünk védtelenek lennének a munkavállalók. Az idén „kissé” lassan haladnak a bértárgyalások, és az eredmények is nagyon vegyesek, de mégis vannak. Igaz, van, ahol nem is akarnak bért emelni, éppen a rezsiharc miatt, vagyis, megint csak a dolgozók húzzák a rövidebbet. De van olyan megállapodás is, amely igencsak előremutató. Eközben szervezkedünk, agresszív munkáltatókkal harcolunk nemcsak a szakszervezet megtartásáért, hanem azokért a szakszervezeti vezetőkért is, akiket néhány munkahelyen tüzzel, vassal üldöz a cégvezetés.

Megújult a honlapunk (részletek a 4. oldalon), többek között azért, hogy minél több információt tudjunk eljuttatni nemcsak a tagjainkhoz, hanem mindenkinek, aki érdeklődik a munkánk iránt. Az új, immár negyedik generációs oldal a legmodernebb integrációkat tartalmazza. Kollégák! Nézzétek a videókat, hallgassátok a rádióadásainkat, lájkoljátok a Facebook oldalunkat, az azon megjelenő cikkeket, valamint a tematikus weboldalainkat!

Az oldal indulásával erősödött, többoldalú lett a VDSZ kommunikációja, és ezen a felületen is folytatjuk a tagtöbörzést. A szakszervezet az egyetlen, amely ma a dolgozókat megvédelmi, érdekeiket képviselheti, családokat segíthet, és még közösségi programokat is szervez, szervezhet.

Tagjaink igénye szerint tovább bővítjük a szolgáltatásainkat, s be fogjuk bizonyítani, hogy nélkülünk nem megy. Próbáld ki velünk!

MEGÚJULT A HONLAP

Megújult honlap, színvonalasabb szolgáltatás

Megújult a VDSZ honlapja, így a szakszervezet a korábbinál is színvonalasabb, naprakész szolgáltatást nyújt a tagjainak, s a portál minden látogatójának. A szervezet az információközlés minden modern és hagyományos formáját kihasználva igyekszik kiszolgálni az olvasóit. A honlap korszerű, átlátható, sokrétű.

A VDSZ mindig is fontosnak tartotta a tagok tájékoztatását, ezért a szakszervezetek közül az első között indított színvonalas belső újságot – Vegyipari Dolgozó címmel –, amit azóta is havonta rendszeresen megjelentet, honlapot készített, s korán felismerve a közösségi oldalak erejét és hatását, a lehető leggyorsabban regisztrált, például a Facebookra. Ezen a portálon a magyar szakszervezetek közül a VDSZ-é a legtöbb „lajk”, immár 6 ezernél többen olvassák, köve-

tik a híreit, eseményeit (<http://www.facebook.com/vdsz.hu>). A szakszervezet újdonságként további három új, tematikus Facebook aloldalt is indított: fiatal munkavállalók, Munkavédelem, Jó tudni (munkajog). Az aloldalakhoz vezető közvetlen linkeket a vdsz.hu főoldalon – lejjebb görgetve – lehet megtalálni. Innen azok is elérhetik, akik nem regisztráltak a közösségi oldalakon.

A vdsz saját portálját is pontosan azért kellett megújítani, mert az évekkel ezelőt-



ti induláskor a lehető legkorszerűbbnek számító technikai megoldás a napjainkra jellemző hírdömping miatt mostanra „szűk” lett, s valljuk be, kissé elavult is az információközlésben is terjeszkedő, sőt élenjáró szervezet számára. Az új honlap megjelenésre attraktív, informatív, s a kezelése igen egyszerű, ami legalább annyira fontos, mint a tartalom. Márpedig a megújult honlapon most a külső és a belső összhangban van.

Lapozható digitális újság, rádió és webshop

A kínálat: hírek, fotógalériák, videók, sajtófigyelő, hasznos dokumentumok és egyéb szolgáltatások, valamint újdonságként VDSZ videó. Az új honlapon újszerű módon jelennek meg a Vegyipari Dolgozó korábbi számai is: a pdf-es forma mellett már digitális, lapozható elkészül az újság, így aki a kis könyv alakú ikonra kattint, az virtuálisan, szinte a kezében tarthatja az újságot, kedvére lapozgathat benne, könyvjelzővel megjelölheti a számára érdekes cikkeket, s kicsinyítheti, nagyíthatja a tartalmat. Ez is olyan újdonság, amivel talán egyetlen szakszervezet sem büszkélkedhet. Az e-újság minden hónapban elkészül, s a nyomtatott változat megjelenése utáni ötödik napon kikerül az oldalra.

Megújult a VDSZ-rádió is – Szakiadó-szaki@dó –, amely hasznos információkkal, érdekes interjúkkal járul hozzá a színvonalas szolgáltatáshoz.

A webshop oldalon a VDSZ emblémáival ellátott relikviákat, ruházati darabokat és egyéb használati tárgyakat lehet vásárolni.

A szakszervezet rendszeresen küld hírlevelet a feliratkozottak számára, erre az oldal jobb felső sarkában lehet regisztrálni (a hírlevél beállításához megerősítés szükséges).

A VDSZ várja, sőt köszönettel veszi az új honlappal kapcsolatos véleményt és kritikát.

108 ÉV MARGÓJÁRA

A VDSZ születésnapja

Magyarországi Vegyészeti Munkások Szövetsége néven 108 évvel ezelőtt alakult meg a vegyipari szakszervezet. Az akkori alapszabályt csaknem egy évig tartó egyeztetés után 1906. április 22-én hagyta jóvá a belügyminiszter. A vegyészek szakszervezete már akkor is a legerősebb érdekvédelmi tömörülés volt, s ezt az erényét azóta is őrzi.

Értékeket közvetít és összeköt. Ezt tette a megalakulása óta eltelt 108 év alatt a vegyipari szakszervezet, a Magyarországi Vegyészeti Munkások Szövetsége, a Magyar Vegyipari Munkások Szabad Szakszervezete, a Vegyipari Dolgozók Szakszervezete, a Magyar Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, s ezt teszi ma is a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége néven működő érdekvédelem. Sok tízezer önzetlen, becsületesen dolgozó szakszervezeti tisztviselő tevékenysége fémjelzi a szervezet küzdelmekkel, sikerekkel és kudarccal teli történelmét. A VDSZ méltán büszke 108 éves múltjára, harcaira és eredményeire. „Tisztelünk mindazok előtt, akik jelentőset tettek szakszervezetünk életében, és a ma harcát vívók nevében köszönjük az örökséget” – hangzott el a szervezet 100. évfordulóján, ám ez a kijelentés napjainkban is érvényes.

A vegyipari szakszervezet az Osztrák-Magyar Monarchiában jött létre, s az azóta tör-

téteket – a háborús borzalmakat és egyéb társadalmi, politikai, valamint gazdasági megpróbáltatásokat – még ha időnként nehezen is, de átvészelte.

A vegyész érdekvédelem egykor elhatározta, úgy fog dolgozni, hogy „a kocsi menetirányában szerepünk legyen és ne a sors kénye-kedvének kitéve vontassuk magunkat”. Az elmúlt években ez zömében sikerült is, de ahhoz, hogy továbbra is így legyen, egyre több energiára és az érdekvédelembe vetett hitre van szükség. A VDSZ-nél ezekben nincs is hiány, ezért a nehéz gazdasági és politikai körülmények ellenére kiemelkedően eredményes: a területén működő cégek többségénél kiharcolta a kollektív szerződést, színvonalas szakmai munkával, jogtanácsadással és képzéssel segíti a dolgozókat, tisztviselőket.

A VDSZ a 108 évvel ezelőtt megkezdett tisztességes úton halad tovább, s minden eddiginél nagyobb erőfeszítést tesz a tagok jogainak a biztosításáért – ott, ahol ez nincs



meg –, a törvénytelen ségek megszüntetéséért. A vegyipari szakszervezet továbbra is kritikusán figyeli, véleményezi, szakmai anyagokkal segíti a munka világát érintő kormányzati döntéseket, s nem hagyja, hogy a hatalom a kényére, kedvére packázzon a leginkább kiszolgáltatottakkal, a munkavállalókkal.

A VDSZ mára meghatározó szereplője lett a hazai szakszervezeti mozgalomnak, de Európa-szert is ismert és megbecsült érdekvédelmi tömörüléssé alakult. A szervezet büszke lehet a múltjára, eddigi eredményeire, s a jövőre vonatkozó célkitűzéseire, amelyek középpontjában 108 éve rendületlenül a munkavállalók érdekei állnak.

Koszorúztak a nyugdíjasok

A VDSZ Nyugdíjas Tagozata hagyományaihoz híven megkoszorúzta, április 23-án a vegyipari szakszervezet emléktábláját annak az épületnek a falán, amelyben az 1906 áprilisában megalakult Magyar Vegyészeti Munkások Szövetsége megkezdte a működését.

A Tüzzoltó utca 66. szám alatti ház falán a felújítás után is helyén maradt az emlékeztető táblája.



Egyszerűbben, többen igényelhetik

Sokan örültek neki, de alig néhányan tudták igénybe venni korábban a cafeteriaként kérhető munkáltatói lakáshitel támogatást, mert túlságosan bonyolult és kidolgozatlan volt a rendszer. A közelmúltban kedvezően változtak a feltételek, a szakszervezetek és az érintettek ezért remélik, a jövőben az egyre nagyobb terhet jelentő lakáshitel alatt görnyedő dolgozók tömegein segít majd a konstrukció.

A megváltozott feltételekről – is – az alábbiakban részletet közlünk.

A kormány a személyi jövedelemadó törvény módosításával 2014. január 1-jével tette lehetővé, hogy a cégek adómentesen támogathassák dolgozóik lakáshitel törlesztését. A gyakorlatban felmerülő problémákat tisztázza a most hatályba lépett miniszteri rendelet.

Adómentes a munkáltató által lakáscélú felhasználásra a munkavállalónak hitelintézet vagy a kincstár útján, annak igazolása alapján nyújtott, vissza nem térítendő támogatás a vételár vagy a teljes építési költség 30 százalékáig, de több munkáltató esetén is a folyósítás évét megelőző négy évben ilyenként folyósított összegekkel együtt legfeljebb 5 millió

forintig terjedő összegben, ha a lakás nem haladja meg a lakáscélú állami támogatásokról szóló kormányrendeletben meghatározott méltányolható lakásigényt.

A fentiek értelmében: a lakásépítők, az új vagy használt lakást vásárlók a kivitelezési költség, illetve a vételár 30 százalékáig használhatják fel a munkaadói támogatást, amely akár havi 80 ezer forint adómentes jövedelmet is jelenthet számukra.

Az új szabályok

Egyértelművé vált az is, hogy egy lakásra párhuzamosan akár több személy is kérhet kedvezményt még akkor is, ha azonos munkaadónál dolgoznak.

Szintén bizonytalanságot jelentett, hogy az adóstársat támogathatja-e a munkaadó. Az új szabályok alapján már ez sem akadály. A lakáshitel-szerződéseknél gyakori, hogy a házastárs az adóstárs.

A támogatások technikai lebonyolításánál a legfontosabb újdonság, hogy mind a juttatásban részesülő hitelszámlájára, mind a hitelt nyújtó hitelintézet törlesztéséhez hasz-

nált központi elszámoló számlájára lehet utalni. Annak sincs akadálya, hogy a munkaadó a támogatást a magánszemély számára hitelt nyújtó intézetnél vezetett saját folyószámlájára utalja.

Egyszerűbb a munkáltatónak is

A munkaadók számára egyszerűsítés, hogy a támogatás indításához már nem kell elkülönített számlát nyitniuk, azt a meglévő bankszámláikról is indíthatják.

Az Otthon Centrum ingatlan franchise hálózat közleménye szerint – amelyben a támogatásnak a piacra gyakorolt hatásáról számolnak be – azok, akik kimondottan fizetési nehézségeik miatt árulták a lakásukat, most visszaléphetnek, s ezzel csökken az ingatlan túlkínálat.

Egy kérdőíves felmérés tanulságai

Pár napja lépett hatályba az a miniszteri rendelet, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltató cafeteria-juttatások keretében immár hozzájárulhat a dolgozója lakáshitelének törlesztéséhez is. Mi a VDSZ-ben úgy döntöttünk, hogy a több helyütt még homályos kontúrú, de nagyon fontos célt szolgáló kezdeményezést minden lehetséges eszközzel segíteni fogjuk.

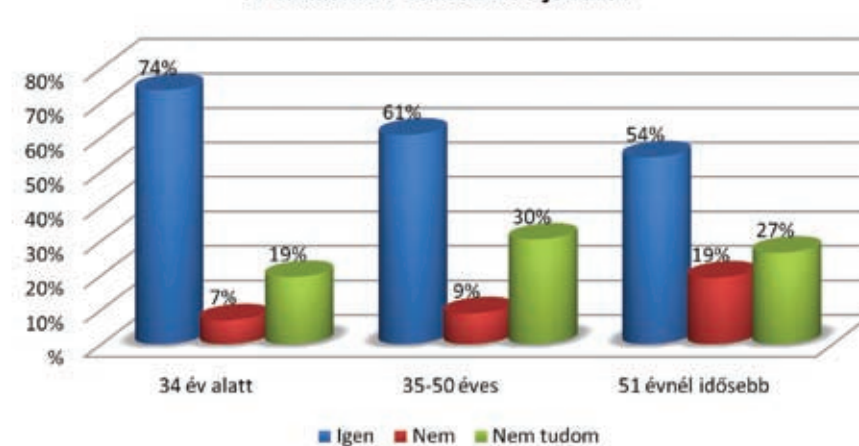
Kétirányú feladatot vállaltunk: egyfelől segítünk a munkáltatók és a munkavállalók között közvetítve minél több, vonatkozó igényt ki-elégíteni, azaz sikeres megállapodásokat tető alá hozni, másfelől pedig az így szerzett tapasztalatokat megosztjuk a jogalkotóval is, hogy hatékonyabb, életszerűbb, még több segítséget nyújtó szabályt alkot-hasson.

Mindehhez azonban először is tudnunk kellett, hogy milyen helyzettel állunk szemben. A jogalkotói szándék januári kinyilvánítását követően azonnal tájékozódni kezdtünk: a személyes megkereséseken túl egy online kérdőív segítségével is igyekeztünk minél többet megtudni arról, hogy milyen problémák megoldását, és milyen módon várják tőlünk a dolgozók. E kérdőív tanulságait szeretném most röviden összefoglalni.

A felmérésben résztvevők kétharmadának svájci frankban, tíz százalékának euróban, a többieknek (bő húsz százalék) forintban van hitele. Hatvan százalékuknak 10-20 évig kell még törleszteniük, negyedüknek maximum 5 évig, 15 százalékuknak pedig még több mint húsz évig. A többség tehát egy még vélelmezhetően sokáig fennálló, családi-generációs távlatban értelmezhető problémára keresi a megoldást – nem véletlen, hogy a fiatalok (34 éven aluliak) jóval magasabb arányban lennének hajlandóak a béren kívüli juttatásról a lakástörlesztés javára lemondani: 74 százalék választotta ezt, míg a 35-50 évesek között csak 61 százalék, az 51 évnél idősebbeknél csak 54 százalék.

Egyértelmű tehát, hogy nekünk itt feladatunk van, hisz a szakszervezet, de főleg a VDSZ egy valódi közösség, mely felelősséget visel a tagjaiért. Akárcsak egy család. A családok pedig képesek arra, hogy a kínálózó lehetőségek függvényében alakítsák át a családi költségvetést – az összes megkérdezett 62 százaléka hajlandó lenne az eddigi béren kívüli juttatásokról lemondani, hogy ehelyett lakástörlesztésre fordíthasson. 11 százalékuk

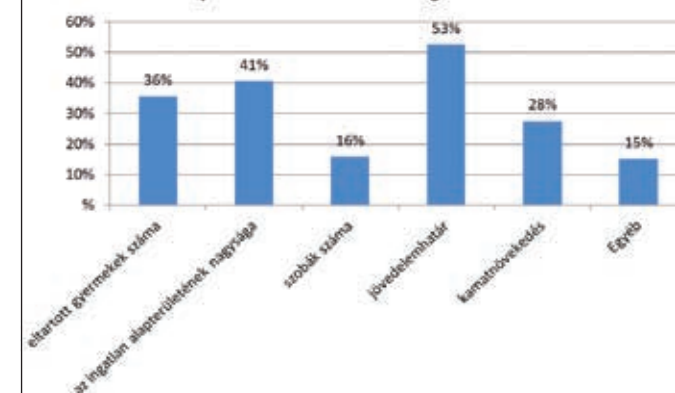
Hajlandó lenne, a béren kívüli juttatásainak tételeiről (Szépkártya, bérlet, Erzsébetutalvány, stb.) lemondani a lakáshitel törlesztése javára?



erre nem lenne hajlandó, míg negyedük nem tudta ezt eldönteni.

Az tehát nem kérdés, hogy erre a juttatásra szükség van, és mindent meg kell tennünk azért, hogy minél többen élhessenek is vele. Persze a jogalkotó sem korlát nélkül biztosítaná ezt a lehetőséget – fontos azonban tudni, hogy mit gondolnak maguk az érintettek, milyen szempont alapján adja meg vagy zárja el a juttatást az adósoknak. Az általunk megkérdezettek körében a legelfogadottabb feltétel a jövedelmi határ, ezt 52 százalék tartja elfogadhatónak – ez az egyetlen, ami többséget kapott. A második az ingatlan alapterülete (ezt 40 százalék mondta), majd az eltartott gyerekek száma (35 százalék), a kamatnövekedés (27 százalék), végül a legalacsonyabb a szobák száma (15 százalék).

Milyen felételt tartana elfogadhatónak?



A VDSZ elnökeként különös felelősséggel viseltetek úgy a tagjaink, mint általában a munkavállalók iránt. Az a közösen elhatározott célunk, hogy minél több dolgozó minél több előnyét tudja élvezni az érdekképviselőnek. A felmérés egyik záró tanulsága pedig az, hogy ez a cél nem reménytelen: a VDSZ-tagok ugyanis nagyobb arányban tájékozottak e kérdésben is! Csak 19 százalékuk nem hallott róla, míg a nem VDSZ-eseknél, illetve nem szakszervezeti tagoknál ez az arány 24 százalék. A feltételeket illetően is jobban képből vannak: negyedük volt tisztában a jogosultsági feltételekkel, míg a többi válaszadónál ez az arány csak 14 százalék.

A következő lépéseket pedig közösen fogjuk megtenni: létre fogjuk hozni a munkavállalók és a munkáltatók e célra rendelt egyeztető együttműködését, szakértő munkatársaink állnak minden dolgozó rendelkezésére a munkáltatóval folytatott tárgyalások során. A sikeres megállapodások után pedig szintúgy közösen tájékoztatjuk a kormányt is a szükséges finomhangolásokról. Hisz a VDSZ-ben mindenki tudja: többen erősebbek vagyunk!

Székel Tamás elnök



A szakmai anyagot készítette:
Dr. Schnider Marianna, jogász

KÉRDEZZ-FELELEK!

KIADVÁNY A MUN KAVÁLLALÓK JOGAI RÓL

Az ÜZEMI TANÁCS

Munkajogi zsebkönyvet jelentetett meg a VDSZ. Az alkalmazottként végzett munkával kapcsolatos tudnivalókat Dr. Schnider Marianna, jogász állította össze úgy, hogy a jogot nem ismerő dolgozók számára is hasznos, mert a nyelvezete egyszerű, érthető. Az alábbiakban részleteket közlünk A kárfelelősség és Az üzemi tanács című fejezetéből.

KÁRFELELŐSSÉG

Mit jelent a munkáltatói kárfelelősség?

A munkaviszony teljesítése során könnyen előfordulhat, hogy a munkavállalót kár éri, például balesetet szenved munkavégzés közben, foglalkozási megbetegedése lesz. Az ilyen, a munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállalónak okozott kárt a munkáltató köteles megtéríteni. A munkáltató azokért a károkért is felel, amelyeket nem szándékosan okozott, vagy amelyeket nem is közvetlenül a munkáltató, hanem például a károsult munkatársa okozta.

Minden esetben jogosult leszek a kártérítésre?

Az esetek többségében igen, de a munkáltató bizonyíthatja, hogy nem terheli felelősség. Így mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Milyen összegű kártérítést követelhetek?

A munkáltató általában a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Ebbe beletartozik a munkavállaló elmaradt jövedelme, dologi kára és nem vagyoni kára is. Nem kell azonban megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét sem, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A kártérítés mindig egy összegben jár?

Nem, kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja. Ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, általában kártérítést kell fizetni, olyan összegben, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas.

Mit jelent a munkavállalói kárfelelősség?

Kárt nem csak a munkáltató okozhat a munkavállalónak, hanem fordítva is. A munkavállaló akkor köteles a kárt megtéríteni, ha a kárt a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozta, és emellett nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. E feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

Ha kárt okozok a munkáltatónak, a teljes kárt meg kell térítenem?

Egyes esetekben igen, de vannak enyhébb megítélésű esetek is, ilyenkor legfeljebb a távolléti díj négyszerese vagy nyolcszorosa lehet a kártérítés összege. Ez attól is függ, van-e a munkáltatónál kollektív szerződés. Ha a munkavállaló gondatlanságból okozta a kárt, a kártérítés mértéke legfeljebb négyhavi távolléti díjának megfelelő összeg lehet, ha van kollektív szerződés, abban legfeljebb nyolchavi távolléti díjnak megfelelő összegig emelhető a kártérítés felső határa. Ha viszont súlyos gondatlansággal vagy szándékosan okozott kárt a munkavállaló, a teljes kárt kell megtérítenie.

Mi is az az üzemi tanács?

Az üzemi tanács a munkavállalók által választott testület, amely a munkáltató és a munkavállalók közti együttműködést és a munkáltató döntéseiben való részvételt biztosítja.

Minden cégnél kell üzemi tanácsot választani?

Üzemi megbízottat kell választani a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél, ha a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos munkavállalói létszám a tizenöt főt meghaladja, míg üzemi tanácsot, ha az ötven főt meghaladja. Az üzemi tanácsot öt évre választják. Az üzemi tanács tagjainak száma az előző féléves munkavállalói létszámtól függően három-tizenhárom fő.

Ki vehet részt a választásokon?

Az üzemi tanács tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállalók jogosultak. Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják.

Mi az a központi üzemi tanács?

Az üzemi tanácsok központi üzemi tanácsot hozhatnak létre, amelybe az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. A központi üzemi tanácsok, ezek hiányában az üzemi tanácsok az elismert vagy a tényleges vál-

latcsoportnál vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot hozhatnak létre.

Jár-e valamilyen kedvezményrel, ha valaki tagja az üzemi tanácsnak?

Az üzemi tanács elnökének és tagjainak munkaidő-kedvezmény jár. Az üzemi tanács elnökét a szakszervezeti tisztségviselőhöz hasonlóan munkajogi védelem illeti meg.

Mi az üzemi tanács feladata? Milyen jogai vannak?

Az üzemi tanács általános feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

Az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

- a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,
- a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
- a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal köteles kikérni az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Ilyen munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

- a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,

- a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
 - a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
 - az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
 - az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
 - a képzéssel összefüggő tervek,
 - a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
 - az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
 - a munkarend meghatározása,
 - a munka díjazása elveinek meghatározása,
 - a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
 - az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
 - a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

- időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- okáról,
- a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

A tájékoztatási vagy konzultációs jog megsértése miatt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat.

A munkáltató és az üzemi tanács az üzemi tanácsra vonatkozó szabályok végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.

BEZÁR A DOUWEEGBERTS

Csaknem kétszáz ember kerül utcára



A DouweEgberts Hungary Zrt. a magyarországi forróital-piac egyik vezető szereplője, legismertebb márkái a DouweEgbertsEspresso, az Omnia, a Karaván és a Paloma kávé, valamint a Pickwick és a Sir Morton teacsálád.

A vállalat budapesti gyárában kávépörköléssel, kávé- és teacsomagolással foglalkozik, termékeit a magyar piac ellátása mellett számos európai országba exportálja.

Tevékenységének átszervezése miatt az év végéig bezár a DouweEgberts Hungary Zrt. budapesti gyára. Utcára kerül 184 dolgozó. A VDSZ működési területén az elmúlt 4 hónapban összesen 4 ezer ember jutott hasonló sorsra. A szakszervezet elnöke az érdekvédelem fontosságára hívja fel a figyelmet.

Megválnak 184 dolgozójától a Douwe Egberts budapesti gyára, mert a cég anyavállalata, a DE Master Blenders 1753 európai szinten felülvizsgálta működését, s ennek eredményeként arra jutott a tulajdonos, hogy a fenntarthatóság miatt harmonizálnia kell az egyes szervezeti egységek működését – olvasható a budapesti üzem közleményében, amelyet az MTI-hez juttatott el.

A DouweEgberts Hungary Zrt. összesen mintegy 300 embert foglalkoztat, közülük 184-et érint a budapesti részleg megszüntetése. A cég az átszervezési szándékról április közepén tájékoztatta az érintett munkavállalókat, a vállalat szakszervezetét és a Nemzeti Munkaügyi Hivatalt. A gyár közleménye szerint a DouweEgbertsZrt. vezetése a törvényi előírásoknak megfelelően konzultációra hívta a munkavállalókat, ennek során áttekintik azokat a lehetőségeket, amelyekkel a döntés negatív hatásait valamilyen módon csökkenteni lehet.

A budapesti gyár bezárása után a cég Magyarországon kiskereskedelemért felelős központot fog fenntartani, amely értékesítési és marketing tevékenységet végez majd.

Termékei a jövőben is elérhetők lesznek a magyar fogyasztók számára – írta közleményében a DouweEgberts Hungary Zrt.

Egyre nagyobb a veszteség

Annak ellenére, hogy a foglalkoztatással kapcsolatban rendre jelennek meg a kormány szája íze szerint cizellált statisztikai adatok, miszerint egyre több a munkavállaló Magyarországon, a valóság kegyetlenül ellentmond ezeknek az állításoknak – véli Székely Tamás a VDSZ elnöke. Csak a vegyipari szakszervezethez tartozó területen az elmúlt négy hónapban négyezer dolgozó került utcára különféle okok miatt, de gyakran különösebb komoly indok nélkül. Ezt is megtehetik ugyanis a hazai munkaadók, hiszen az új munka törvénykönyve gyakorlatilag kiszolgáltatja a dolgozókat neki, s minden következmény nélkül, „szíre, szóra” bárkinek fel lehet mondani. Igaz, a szakszervezetek ahol tudnak, enyhítenek az utcára kerülők gondjain legalább annyiban, hogy a lehető legkedvezőbb feltételeket – például a körülményekhez képest a legmagasabb végkielégítést – harcolják ki az elbocsátottak számára, s ingyenes jogsegélyszolgálatot, elhelyezkedési tanácsadással nyújtanak gyorssegélyt a kétségbeesett embe-

reknek. Szakszervezet azonban sajnos nincs minden munkahelyen, de ha van is, gyakran kevés taglétszámmal, nem túl nagy erővel tud fellépni a dolgozók érdekeiért.

A szakszervezet létkérdés

Szerencsére azonban vannak erős, eredményes érdekvédelmi szervezetek is, ám tény, hogy egyelőre ezekből van kevesebb. Székely Tamás szerint az embereknek, főként a munkavállalóknak be kell látniuk, hogy a szakszervezet maradt az egyetlen fórum, ahol nemcsak meghallgatják a dolgozók problémáit, hanem érdemben segítenek megoldani azokat. A munka világában mostanra annyira eldurvult a helyzet, hogy adott esetben teljesen reménytelen egyedül szembeszállni a munkaadóval, s kicsikarni az alapvető jogokat azokból, akik az új Mt. adta korlátlan lehetőségükkel visszaélve zsarnokoskodnak a dolgozók felett. Csak erős, határozott, jól képzett szakszervezet képes eredményesen kiállni a dolgozókért, a munkahelyek védelméért, s az alapvető emberi és munkavállalói jogokért. Ez az utolsó pillanat, hogy az emberek felismerjék: érdekvédelemre most minden eddiginél nagyobb szükség van – szögezi le az elnök.

TÍEZREK TŰNTETTEK BRÜSSZELBEN

Új irányt Európának!

Több tízezer tüntetett április negyedikén Brüsszelben az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ETUC) felhívására, tiltakozva a megszorítások politikája ellen. A legfőbb jelszavak: beruházásokat, minőségi munkahelyeket, egyenlőséget követeltek.

Kontinensünkön több mint 26 millió munkanélkülit tartanak számon a statisztikák. Az elmúlt nyolc évben tízmillióval emelkedett a számuk. Különösen kritikus helyzetben vannak a fiatalok. A 25 év alattiak körében még mindig igen magas, 22,9 százalékos a munkanélküliségi ráta. A legtöbb fiatal munkanélkülit Görögországban (58,3 százalék), Spanyolországban (53,6 százalék), és Horvátországban (48,8 százalék) regisztrálták. Magyarországon, a 25 éven aluliak körében idén januárban 23 százalékos volt a munkanélküliség.

Az ETUC felhívására több tízezer tüntetett Brüsszelben, hogy tiltakozzanak a megszorítások ellen. A demonstrációra Európa legtöbb országából érkeztek felvonulók, akik azt hangoztatták, hogy nem a tökeprofitra, hanem az embereket kell a középpontba helyezni, a megszorító intézkedések tartós elszegényedéshez vezetnek, és az érdekegyeztetés az egyetlen járható módszer a kilábaláshoz.

A tömegméretű megmozdulás legfőbb jelmondata: új irányt Európa számára!

„21 európai országból 50 ezer ember tett erőfeszítést annak érdekében, hogy itt, Brüsszelben békés tüntetéssel tiltakozzon a megszorítások, a munkanélküliség ellen, és új politikát követeljen a munkahelyteremtés és a növekedés érdekében. A demonstrálók még olyan messzi országokból is érkeztek a belga fővárosba, mint Portugália, Bulgária vagy Ciprus, hogy kijózanító üzenetet adhassanak át az EU vezetőinek. Az embereknek mindenhol elégük van a megszorításokból. Azt akarják, hogy hangolják össze az erőfeszítéseket, kezeljék hatékonyan a munkanélküliséget, hathatósan lépjenek fel a szegénységgel és az egyenlőtlenséggel szemben.

Döbbenetes és elszomorító, hogy egy nagyon-nagyon kis része a jelenlévőknek konfrontálódott a rendőrséggel. Nagyon sajnálom, ha ártatlan járókelők, békés tüntetők és rendőrök megsebesültek.

Remélem, hogy egy törpe kisebbség erőszakos fellépése nem vonja el a komoly és békés túlnyomó többség üzenetét” – nyilatkozta a tüntetésen Bernadette Ségol, az Európai Szakszervezeti Szövetség főtájtára.

A híradások szerint: a városközpont és az európai intézményeknek otthont adó ne-



gyed közötti térségben lezajlott demonstráció végén összetűzések is voltak: a rendőrség vízágyúkkal és könnygázzal tartotta távol a rendbontókat az Európai Bizottság épületeitől.

(www.hirado.hu)

Az ETUC kiáltványa az európai parlamenti választásokra

Európa parlamenti választások lesznek 2014 májusának végén, ekkor döntenek az emberek Európa-szerre arról, kik képviseljék őket a nemzetközi törvényhozásban. Ez az esemény tehát minden európai polgárnak fontos, hiszen ezen a fórumon nemcsak a kontinensre érvényes törvényekről, hanem a költségvetésről is döntenek, s itt választják meg az Európa Bizottság elnökét is.

„Bátorítjuk az európai polgárokat, hogy olyan képviselőjelöltekre szavazzanak, akik megváltoztatják az unió politikájának jelenlegi irányát.” – olvasható az ETUC kiáltványában, amellyel a választáson való részvételre buzdítja az embereket.

Az ETUC támogatja

- a nagyarányú, fenntartható növekedésre és minőségi munkahelyekre irányuló befektetési programokat
- a jó minőségű köz- és magánszektoron belüli szolgáltatásokat, megfelelően működő államrendszereket, befogadó szociális ellátással, valamint innovatív kutató- és oktatási intézményekkel
- az adócsalás és az adókerülés megszüntetését; igazságos adóztatást, amely finanszírozza egy befektetési tervet.
- befektetések esetén az államháztartási hiány szabályainak betartásában való rugalmasságot

Az ETUC ellenzi:

- a megszorításon alapuló intézkedéseket
- egy újabb elvesztegetett évtizedet, amelyet magas munkanélküliség, atipikus foglalkoztatás és egyenlőtlen adóztatás övez
- minden olyan gazdasági intézkedést, amely a piacot részesíti előnyben a társadalmi fejlődéssel szemben.

Terítéken a

A vezetők és a munkavállalók jó kapcsolatának, valamint a munkahelyi stressz kezelésének fontosságára hívja fel a figyelmet az Egészséges munkahelyek című nemzetközi kampány, amelyet többéves hagyomány szerint idén is áprilisban indított az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA). Egy nemzetközi felmérés szerint a munkavállalók fele szenved különféle mértékű munkahelyi stressztől.

Az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA), hagyományaihoz híven áprilisban indította el 2014–2015. évi kampányát, amelynek a középpontjában az „Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt!” című témakör áll, s a jó vezetői irányítás és a munkavállalói részvétel összekapcsolásának fontosságát hangsúlyozta. A szakértők azzal érvelnek, hogy a munkával kapcsolatos stressz, valamint a pszichoszociális kockázatok csökkentése érdekében a munkavállalóknak és vezetőiknek egyaránt aktív szerepet kell vállalniuk.

A pszichés kockázat minden munkahelyen jelen van, de ha időben felismerik, akkor viszonylag kis erőfeszítéssel eredményesen lehet kezelni. A nemzetközi kampány ehhez biztosítja a szükséges támogatást, útmutatást és eszközöket.

A kampány célja:

- Felhívni a figyelmet arra, hogy a munkával kapcsolatos stressz és a pszichoszociális kockázatok egyre nagyobb problémát jelentenek.
- Biztosítani és ösztönözni a munkahelyi pszichés kockázatok és a stressz kezelésére vonatkozó egyszerű gyakorlati eszközök és útmutató használatát.
- Kiemelni a munkahelyi pszichoszociális kockázatok és stressz kezelésének pozitív hatásait, többek között az üzleti esettanulmányokat.
- Felhívni a munkáltatók figyelmét a törvényi kötelezettségeik végrehajtásának fontosságára azért, hogy vállalkozásuk sikeres legyen, és hogy motivált, egészséges munkaerőt foglalkoztassanak.
- A munkavállalók számára bizonyítani, hogy a munkával kapcsolatos stressz gyakran előforduló probléma. Nem szabad elhallgatni a problémát attól tartva, hogy ez a gyengeség jele lehet.

„A munkavédelem hatékony irányítása jó a munkavállalóknak, jó a vállalkozásoknak és a társadalom egészének is.”

Melyek a kockázatok?

A munkával összefüggő stressz akkor alakul ki, ha a követelmények meghaladják a dolgozó képességét, s nem tud megfelelni az elvárásoknak. A tartósan nyomás alatt álló embereknel idővel súlyos lelki és fizikai egészségi problémákra utaló tünetek jelentkeznek. A munkahelyi stressz nem az egyén hibája, hanem helyi szervezeti problémára, munkatársi, vezetői kapcsolatokra vezethető vissza.

Munkakörnyezeti stressz kiváltói:

- zaj, fény, klíma technika, veszélyes anyagok vibráció, stb.
- főnök, munkatársak, beosztottak

Munkafeladattal kapcsolatos kiváltó okok:

- az elvégzendő munka
- túl-, és alul terhelés
- információhiány, bizonytalanság
- túl szoros határidők
- nem egyértelmű feladatmeghatározás
- elismerés, panaszlehetőség hiánya
- nagy felelősség, kevés döntési lehetőség

- a munkahelyi és családi kötelezettségek összeegyeztetésével kapcsolatos nehézségek

Az egyéniségből következő okok:

- rossz munkahelyi légkör
- az elvárásoknak való meg nem felelés érzete
- a segítség, támogatás vélelmezett hiánya
- túlkapas, visszaélés, erőszak, megfélemlítés

A munkahelytől független kialakulásai okok:

- a magánéleti helyzet
- életminőség, táplálkozás, életmód
- beilleszkedés a munkahelyen kívüli környezetbe

A harmonikus környezet ösztönöz

A kiegyensúlyozott, nyugodt környezetben végzett munka jótékony hatással lehet a munkavállalók lelki egészségére.

munkahelyi stressz

Pozitív hatások:

- rendszert visz a munkavállaló életmódjába
- jobb a társadalmi befogadás
- fejlődési lehetőségek
- nagyobb önbizalom kialakulása

A rosszul kezelt helyzet negatív hatásai:

- rossz lelki, egészségi állapot,
- kiégés,
- koncentrációs zavarok, gyakoribb hibázás,
- otthoni problémák kialakulása,
- drog- és alkoholfogyasztás kialakulása,
- szív- és érrendszeri betegségek, valamint izomrendszeri problémák megjelenése

A munkaadót és a társadalmat érintő következmények:

- általánosan gyenge üzleti teljesítmény,
- a munkahelyről való rendszeres hiányzás,
- betegen és emiatt gyengén végzett munka,
- több baleset és sérülés előfordulása.

Szakértők szerint, az átlagosnál többet hiányoznak a munkahelyükről azok, akik a stressz okozta pszichoszomatikus betegségekben szenvednek. A szellemi munkát végzők körében különösen nagy a kockázat.

Egy nemzetközi felmérés szerint a munkavállalók fele úgy nyilatkozott, hogy a munkahelyén gyakori a stressz. A nagyon kicsi, legfeljebb kilenc alkalmazottból álló mikro vállalkozásokban a munkavállalók 45 százaléka tartja gyakorinak a munkájával járó stresszt, a nagyobb cégeknél ez az arány 54–58 százalékra emelkedik. Európában a vezetők 79 százaléka törődik a feszültség feloldásával, ugyanakkor az európai vállalkozások kevesebb, mint 30 százalékánál alkalmaznak eljárásokat a munkahelyi stressz, a -zaklatás és a harmadik fél által gyakorolt erőszak kezelésére.

A nagyobb, legalább 250 embert foglalkoztató munkaadók 40–50 százaléka próbálja csökkenteni valamilyen módon a pszichoszociális kockázatokat, míg a kisebb, 10–49 munkavállalót alkalmazó vállalkozásoknak csupán a 20–30 százaléka tesz némi erőfeszítést a légkör javítására.

Annak ellenére, hogy ebben a témakörben különösen nagy a felelősségük a munkahelyi vezetőknek a hangulat javításában, a munkavállalóknak is van mit tenniük. A lényeg a vezetők és a beosztottak jó kapcsolata.

Kétoldalú párbeszédre van szükség, amelyben a felek:

- beszélnek egymással;
- meghallgatják egymás problémáit;
- megosztják nézeteiket és kölcsönösen tájékoztatják egymást;
- együtt hoznak döntéseket.

A megelőzés alapelvei:

A munkahelyi pszichoszociális kockázatok leghatékonyabb kezelési módja a kezdeményező hozzáállás, és a problémák megelőzése. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkával kapcsolatos stressz növekedésével és az egészségi állapot rosszabbodásával, valamint a munkahelyről való rendszeres és gyakori hiányzás egyre nagyobb mértékének kialakulásával együtt csökken a termelékenység és az innováció, és mindez jelentős hatást gyakorol az üzleti teljesítményre.

A jó munkakörnyezet megteremtésének tényezői:

- Jól képzett munkavállalók, elegendő idővel, kellő önállósággal a munka megszervezéséhez és teljesítéséhez.
- Minél kevesebb monoton feladat és több felelősségvállalásra ösztönzés.
- Az elvárások pontos ismerete, és rendszeres konstruktív visszajelzések.
- Részvétel a munkával kapcsolatos döntéshozatalban, és kreativitásra való ösztönzés.
- A munka, a jutalmak, az előléptetések vagy a karrierlehetőségek igazságos elosztása.
- Barátságos és „támogató” munkakörnyezet, a pluszmunka anyagi elismerése.
- Nyitott és kétirányú kommunikáció, folyamatosan tájékoztatás a fejleményekről, különösen szervezeti változás idején.
- Intézkedések a munkával kapcsolatos stressz, a zaklatás és a harmadik felek által gyakorolt erőszak megelőzésére, a munkavállalók által felvetett problémák megértő kezelése.
- A magánélet és a munka összeegyeztetése.

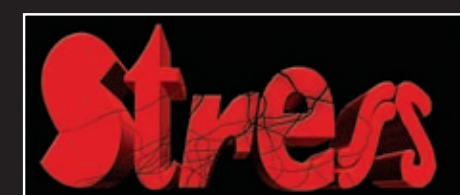
A „bűnös” átszervezés

A munkahelyi stressz leggyakoribb oka az átszervezés, illetve a megélhetés megőrzésével kapcsolatos bizonytalanság – derült ki egy friss európai statisztikai felmérésből. A túlzott mértékű munkaterheket és a túl hosszú munkaidőt 66 százalék minősítette stresszforrásnak, a munkahelyi megaláztatásokat, illetve zaklatást pedig 59 százalék.

Az európaiak tehát alapvetően azért feszültek a leginkább, mert nem tudják biztosan, nem veszítik-e el a munkahelyüket, például egy átszervezés során. Ehhez képest valamelyest másodrangú kérdés az, hogy milyen is az a munkahely, amelyhez ragaszkodnak, hogyan is érzik magukat a munkahelyükön.

A Brüsszelben Andor László foglalkoztatási EU-biztos, Vaszilisz Kegkeroglu görög munkaügyi miniszterhelyettes, valamint az EU-OSHA igazgatója, Christa Sedlatschek által meghirdetett kampány mottója: „az egészséges munkahelyen kezelik a stresszt”.

A kampánnyal ahhoz kívánnak támogatást nyújtani, hogy a munkaadók, vállalati



vezetők és a dolgozók, illetve az őket képviselő szervezetek „találjanak egymásra” az ilyen gondok enyhítésénél.

Ennek érdekében két éven át szerte Európában több száz szervezet bevonásával tanfolyamokat, konferenciákat, szakmai műhelyrendezvényeket tartanak, és a téma iránti érdeklődést poszter-, film-, illetve fotópályázatokkal, kvízműsorokkal is igyekeznek felkelteni. A legsikeresebbek jövő áprilisban vehetik majd át a díjakat.

(Az összeállítás az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) dokumentumai alapján készült, és az abban szereplő kutatások adataira hivatkozik.
<http://www.healthy-workplaces.eu/hu/>)



KIS ALKIMISTÁK TÁBORA

„Ugye, sokat fogunk kísérletezni?”

Idén is lesz alkimista tábor, amely annyira népszerű a kémia iránt érdeklődő gyerekek körében, hogy most sem lesz gond a létszám feltöltése. A kis kémikusok számára a tábor legizgalmasabb része a kísérletezés, amiből idén is lesz bőven. Van, aki itt szereti meg ezt a tudományt, de a legtöbb gyerek már a kémia iránt elkötelezetten, s nagy tudásvágygal érkezik Várpalotára.

Mint arról a Vegyipari Dolgozó többször beszámolt, idén júniusban is megrendezik Balatonfűzfőn a felsőtagozatos, középiskolás tanulók számára az Alkimista tábort, amelyre május 30-áig lehet jelentkezni. A létszám miatt nem aggódnak a szervezők, a 20-as keretet minden szezonban fel tudják tölteni sőt, általában túljelentkezés van – mondta Vargáné Nyári Katalin, a táborszervező Vegyészeti Múzeum vezetője. Többnyire a kémiai kísérletek ifjú szerelmesei jelentkeznek az egyhetes táborozásra, s legtöbbször az izgatja, hogy „ugye, sokat fogunk kísérletezni?”. Igaz, volt már olyan gyerek is, aki azzal a kijelentéssel érkezett, hogy utálja a kémiát, s azért jött, hátha majd itt megszereti. Megszerette. A táborozók többsége azonban eleve rajong ezért a tudományért, s izgatja minden, ami a kémiához köthető. Volt olyan felsőtagozatos diák, akit otthon már eltiltottak a szülei a kísérletezéstől, mert majdnem leégette a garázst, ezért a táborban biztonságos felügyelet alatt akarta folytatni – meséli a múzeumvezető.

Az élményekkel, visszajelzésekkel kapcsolatban Vargáné csak annyit mond, a táborozók jelentős része többször is volt már itt, sőt van, aki négy egymást követő szezonban is velük

nyaralt. Igaz – mondja Katalin – az Alkimista tábor éppen, hogy nem a nyaralási lehetőség miatt kedvelt, hiszen annyi a színvonalas szakmai program, hogy még a legnagyobb hőségben is alig jut egy kis idő a balatoni fürdőzésre. Éppen azért működik a tábor a Balaton partján, hogy ha van egy kis szabadidő, s az időjárás is megfelelő, jókat lehessen játszani a vízben.

Tapasztalatok szerint a szervezésbe bevont cégek, amelyeknél „gyárlátogatást” tesznek a táborlakók, legalább annyira komolyan veszik ezt a programot, mint a gyerekek. A múzeumvezető elmesélte, hogy a Pannon Egyetemen például napokig készültek a gyerekek látogatására. A Richter gyár Dorogi telephelyén pedig színvonalas, érdekes programmal, s kis laboránsoknak öltözve elvégezhető kísérletekkel várják őket.

Az egyes turnusokba néha visszalátogatnak tudományos fokozatot szerzett, egykori táborozók is, s hosszan beszélgetnek a kisebbekkel a kémiával kapcsolatos pályaválasztási lehetőségekről. A gyárlátogatásoknak is az

a célja – egyebek között –, hogy a kémiatudomány iránt érdeklődő gyerekek „élesben” lássák, mi minden válhat belőlük, ha kitartanak a szándékuk mellett, s kémikusok lesznek. A Veszprémi Egyetemet is azért látogatják meg minden évben a táborlakók, hogy lássák, milyen a tudományhoz vezető út, mi mindent kell megtanulni ahhoz, hogy azt csinálhassák majd felnőttkorukban, amit szeretnek.

A program legizgalmasabb része minden évben a kísérletezés, s az külön érdekessége ezeknek a közös nyaralásoknak, hogy a gyerekek maguk is hoznak különféle „mutatványokat”, amiket itt biztonságos körülmények között, felügyelet mellett bemutathatnak társaiknak, s a tábort vezető pedagógusnak, aki hosszú évek óta nagy biztonsággal és tapasztalattal irányítja a tartalmas nyaralást.

A részvételi díjról Vargáné elmondta, hogy a tanulónkénti 35 ezer forint nem fedezi a teljes költséget, ezért nagy örömmel veszik a gyárak, alapítványok támogatását, például az Országos Műszaki Múzeum Vegyészeti Múzeumát Támogató Alapítvány rendszeres segítségét is.

A szervezők május 30-áig várják a jelentkezéseket.

Érdeklődni a

vegymuz@vegyszerimuzeum.hu email címen, s a 06-88/575-670-es számon lehet.

VEGYIPARI DOLGOZÓ: Kiadja a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
FELELŐS KIADÓ: Székely Tamás • Szerkesztő: 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

MÚZEUM A THURY-VÁRBAN

A leggazdagabb vegyészeti tárlat

Háromévnyi kényszerű szünet után tavaly május óta ismét fogad látogatókat a Thury-várban üzemelő, több mint 50 éves vegyészeti múzeum, teljes nevén MMKM Vegyészeti Múzeuma. Itt található az ország leggazdagabb vegyészeti gyűjteménye.

Ünnepélyes keretek között adták át tavaly a megújult Vegyészeti Múzeumot, amely jó ideje a Magyar Műszaki és Közlekedési Múzeum Vegyészeti Múzeuma nevet viseli. A Thury-várban működő múzeum a vár rekonstrukciója miatt három évig szünetelt, ezért nem volt könnyű újra bevezetni a köztudatba, hogy a gazdag gyűjtemény újra látogatható – idézte fel az újranyitással járó kisebb gondokat Vargáné Nyári Katalin múzeumvezető. Igaz, a kényszerszünet alatt a múzeum a „hegy megy a Mohamedhez” elv alapján házhoz vitte a gyűjteményt, persze annak csak egy kisebb, szállítható részét. Iskolákban vendégeskedtek hosszabb, rövidebb ideig, hogy a felújítási idő alatt se fosszák meg a vegyészet lelkes fiatal híveit az élménytől. Ez jó volt a tanintézeteknek is, hiszen utazási költség nélkül házhoz jött a tárlat egy darabja, s kíváncsi tartalmú kémiaóra, a múzeum pedig legalább egy bizonyos – ám igen fontos körben – meg tudta őrizni a népszerűségét. Azokban az években csaknem kétezer diákkal tudták megismertetni a múzeumot, a kiállítási tárgyakat, de főként a kísérletezés élményét.

Az újranyitás óta eltelt egy év alatt némileg ismét stabilizálódott a helyzet, igaz, kissé össze kellett húzni magukat, a muzeális berendezéseket, s különféle eszközöket, érdekességeket a korábbi alapterületnek alig a felén, 400 négyzetméterenkelt elhelyezni. A használatukban lévő összesen ezer négyzetméter fennmaradó része raktározásra szolgál – ismertette a tényeket Vargáné. Az iskolai csoportokat nagyjából veszteség nélkül sikerült visszahódítani – mondta a vezető –, igaz, az oktatási intézmények is jóval kevesebbet költhetnek ilyen programokra, s ott spórolnak, ahol csak lehet. A múzeumban például a tárlatvezetésről, s egyéb, esetleges fizetős pluszszolgáltatásról mondanak le. Ha lassan is, de az egyéni látogatók is kezdik újra felfedezni ennek a speciális és egyedülálló tárlatnak a szépségét, s így lassan már nemcsak a várlátogatók térnek be – ha már ott járnak – a kiállítási termekbe, hanem



sokan éppen fordítva, ha már a múzeumért odautaznak, a várat is megnézik. Mindezek tudatában a múzeumvezető biztatónak tartja a jelent, s optimisták a folytatást illetően is. Igaz, állami fenntartású intézményként anyagilag is viszonylag szűkösen működnek, ám több cég is támogatja a fenntartást, s különféle célokra rendszeres kiegészítést kapnak az Országos Műszaki Múzeum Vegyészeti Múzeumát Támogató Alapítványtól.

A vár második emeletén

A múzeum a vár második emeletén, 4 teremben mutatja be anyagait, teljesen felújított, modern megjelenésű, a kor igényeit kielégítő formában. A nagyteremben a magyar kémia és vegyipar története mutatkozik be. Ezt egészíti ki a vegyipar különböző ágazatainak ismertetésére kialakított szigetek információs és tárgyi anyaga olyan témákban, mint a festékipar, a mezőgazdasági kémia, a

mindennapok kémiája – háztartásvegyipar, robbanóanyag-gyártás, kőolaj-feldolgozó ipar, műanyag és gumi ipar, szikvízgyártás, gázgyártás. A teremben látható továbbá egy impozáns megjelenésű mérlegkiállítás, „A vegyipar allegóriája” című nagyméretű gobelin kép, a gyógyszergyártás eszközeit bemutató blokk, elektronmikroszkópok, stb. A kémiai laboratórium eszközei láthatók az egyik kisteremben, a másikban pedig a vegyipar és a számítástechnika kapcsolódásába tekinthet be a látogató. Az utolsó kisteremben egy alkímista kemma és az alkímia történetének rövid ismertetése, továbbá a XVIII.-XIX. század vegyi termékeinek gyártását bemutató nagyméretű makkettek és erőátviteli modellek láthatók, de a gyufagyártás történetével is megismerkedhetnek a látogatók.

A nyitva tartás időszakos, a Vegyészeti Múzeum az idegenforgalomhoz igazítva áprilistól októberig fogad látogatókat.

Az Országos Műszaki Múzeum Vegyészeti Múzeumát Támogató Alapítvány támogatásával 2013-ban megnyílt a Magyar Műszaki és Közlekedési Múzeum Vegyészeti Múzeumának felújított kiállítása. Az alapítvány továbbra is segíti a Vegyészeti Múzeum szakmai és múzeumpedagógiai tevékenységét.

**Kérjük, hogy adjuk 1 %-val Önök is támogassák az alapítványt.
Adószám: 19260659-1-19**