

DOLGOZÓ

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE

22009



396 Ft



...előre megy

2. Nem jár hidegben a tea!
70 éves a TEVA
3. Jegyzet
+ Vegytisza.hu
4. Európai minimálbér
5. Tagtoborzás a Xelliánál
- 6-7. Így látják az ágazati vezetők
8. A United Steelworkers kongresszusa
9. Oktatás
- 10-11. Apanap
12. Négynapos munkahét?
13. Akkus érdekvédelem
- 14-15. Balatonvilágosról Balatonlellére

Vegyipari **DOLGOZÓ**

Fizessen elő a Vegyipari Dolgozót!
Havi előfizetési díj: 396 Ft
Éves előfizetési díj: 4752 Ft
 Az előfizetési díj tartalmazza a postaköltséget.
A lap előfizethető:
 VDSZ, 1068 Budapest, Benczúr u. 45.
Bankszámlaszám:
 OTP Bank 11706016-20105626
További információ:
 Telefon: +36-1-461-2400
 Témaötlete, javaslata, észrevétele van?
 Keresse bizalommal főszerkesztőnket a sajtiroda@vdszajto.hu email-címen!

Vérfagyasztó!

A hidegben dolgozóknak még tea sem jár.

A VDSZ és más szakszervezetek tiltakozása ellenére a kormány a veszélyhelyzetre hivatkozva szeptember 19-i kérésre este megjelent rendelete alapján a közintézmények többségében – az egészségügyi, a bentlakásos ellátást nyújtó szociális és gyermekvédelmi intézményeket és a bölcsődéket kivéve – valamint minden más munkahelyen nem lehet 18 foknál melegebb.

A rendeletben a kormányzat átmenetileg azt az előírást is hatályon kívül helyezte, hogy hideg munkahelyen, vagyis ha a várható napi középhőmérséklet a munkaidő több mint felében szabadtéri munkahelyen a +4 °C-ot vagy zárt téri munkahelyen a +10 °C-ot nem éri el, „a munkavállalók részére +50 °C hőmérsékletű teát kell kiszolgáltatni”, mégpedig „egyéni használatra kiadott ivópoharakban”. A veszélyhelyzet idején a munkahelyek hőmérsékletét előíró jogszabály sem alkalmazható.



Így a munkáltatóknak nem kötelességük védőitalt biztosítani. Azt senki nem vetette fel a kormányülésen, hogy a hideg munkahelyen megbetegedőkkel mit kezdjünk. Kinek mit intézett a kormánya...

Teva70

2022. augusztus 20. fontos dátum a Teva Gyógyszergyár Zrt. debreceni telephelyén dolgozó munkavállalók számára. 70 év telt el azóta, hogy megindult a termelés ebben a gyáregységben.

A vállalat HR csapata az érdekképviseltekkel közösen ebben az évben azon dolgozott, hogy különböző rendezvényekkel tegyék emlékeztetessé ezt az évet. Májusban a családi nap színes programokat kínált a munkavállalók családjainak. A sportpályán sportvetélkedők és családi ügyességi játékok várták a résztvevőket. Igazán örültek a gyerekek, hogy megnézheték: hol is dolgozik apa vagy anya! Nagy sláger volt a targonca és a tűzoltó autó. A kerek évfordulóra természetesen járt a torta is, melyből mindenkinek jutott!

Tekerj Te is 70 km-t! Ezzel a felhívással indult útjára az idei kerékpáros kampány, amely a Teva sportegyesület szervezésében 4 hétig tartott. Akik pedig sikeresen teljesítették a kihívást, ajándékot is kaptak. Az évfordulóról történő megemlékezésre alkalmat adott a minden évben meg-



szervezett törzsgárda ünnepsége. Ebben az évben a sok kitüntetett közül kiemelkedik az a két kolléga, akik 45 és 50 év törzsgárdatagsággal rendelkeznek. Nem feledkezünk meg a nyugdíjas munkavállalókról sem! Nekik is elvülhetetlen érdemük van abban, hogy ez a telephely ilyen kiváló eredményeket érhetett el a múltban. A nyugdíjas bizottság az Üzemi Tanács és a VDBSZ összefogásával szeptemberben rendeztünk egy szabadtéri eseményt. A meghívott közel ezer nyugdíjasnak 4 napon keresztül lehetősége volt egy kis sütemény és üdítő mellett beszélgetni, találkozni a régi kollégákkal. Egyben átvehettek egy kis ajándécsomagot is, amelyet a szervezők állítottak össze.

Szabóné Lakatos Erzsébet

Mit hoz a holnap?

Ezt a kérdést teszem fel egyre több cég vezetőjével és ágazati munkáltatói szövetségek képviselőivel történő beszélgetésekben. A kérdésre kapott válaszok, – azok hozzászólástól függetlenül – azzal zárulnak, hogy senki sem tudja. Összefoglalva úgy fogalmazhatnánk meg, olyan ez, mint amikor a legsűrűbb ködben araszolsz az országúton, és még az előtted haladó gépjárműnek a sziluettjét sem látod.

De ilyenkor mit tudsz tenni? Az infláció az egekben, a tej tegnap 330, ma 400 és sorolhatnám. A VDSZ működési területén egyre több helyen meg tudunk állapodni valamilyen bérkompenzációban az idei évre vonatkozóan. Vannak kifejezetten jó, és vannak szűkebb eredmények, de a lényeg minden esetben a jövedelem emelkedése. Nagyon nagy kérdés, hogy mi lesz 2023-ban? Egy biztos: a VDSZ tagszervezeteinek meg kell erősödniük! Mindenkinek meg kell értenie, hogy csak erős szakszervezetek érhetnek el eredményt, ahhoz pedig tagságra van szükség. Egyre több esetben hallani, hogy azért szűnik meg a kollektív szerződés, mert a szakszervezet elveszítette tagságát. Ezt a VDSZ tagszervezetei nem engedhetik meg!

Lapunk beszámol a United Steelworkers (Amerikai Ipari Szakszervezet, az USW) kongresszusának egyik kiemelkedő esemé-

nyéről: Kamala Harris amerikai elnök asszony felszólalásáról. Miért az USW? Egyre több amerikai befektetés, és a növekvő globális problémák közelebb hozták a VDSZ-t és a USW-t egymáshoz. Számos közös helyzet, és azok megoldásai arra ösztönözték a két szervezet vezetőit, hogy keressenek közös pontokat. Nálunk a PPG festékgyár, a Hunstmann, az ARCONIC és vállalatai vannak a legnagyobbak között. Ugyanakkor nem csak az amerikai vállalatok erősítik az együttműködést a VDSZ-szel. Az IndustriALL Global segítségével olyan szakszervezeti bázist szeretnénk létrehozni az akkumulátorgyárak dolgozóinak képviselőit, amely tovább erősíti a VDSZ-t és ezzel több munkavállalónak segíthetünk. Nagyon sok kérdés és probléma merül fel ezeknek a gyáraknak a működésével kapcsolatban. Szeretnénk, ha e fejlődő és látszólag kiemelt ágazatban dolgozók munkabiztonsága, és a környezet kiszámíthatóvá válna. Várunk minden akkumulátorgyárban dolgozót! Legyünk többen!

Lassan lezárul egy hatalmas beruházási projektünk, melynek eredményeként 6 baltóni modern apartmant vehetnek birtokba a pihenni vágyók az év 365 napján bármikor. A projekt egyik kihívása a régi



Székely Tamás
VDSZ-elnök

üdülőegyüttesünk kipakolása volt. Ezért a munkáért óriási köszönet jár a VDSZ Nőtárogatának, és minden közreműködőnek. A következő hetekben és hónapokban lesz még számos lehetőség arra, hogy közösségünk új gyöngyszemének fejlesztésében aktívan bárki részt vehessen.

Hamarosan vége lesz az évnek, és nagyon sok feladat, kihívás előtt állunk mindannyian. A neheze még csak most jön! A VDSZ közösségének hatalmas a felelőssége, és a szerepe a következő időszakban. Ebben kell saját szervezetünket erősíteni, mert senki se felejtse el: Többen erősebbek vagyunk!

vegytisza.hu – az új érték

Új tematikus oldallal szeretnénk minél szélesebb munkavállalói csoportokat elérni az interneten is.

A VDSZ új weboldala a vegytisza.hu azért született, mert több olyan, a dolgozókat érintő téma került az utóbbi időkből háttérbe, amelyek fontos szerepet töltenek be hétköznapjainkban. Az oldalon a vegytisza igazságot olvasható!

Az oldalon olvashattok a munkaerőpiaci helyzetről, az apákat megillető APANAPokról, de a szakszervezet fontosságáról is.

Ezen az oldalon a VDSZ videóstábjának filmjeit is megtekinthetitek, amelyek egyébként a VDSZ Youtube csatornáján is elérhetőek.

Ugyanakkor várunk témajavaslatokat is! Ha van olyan témád, amit szeretnél,



ha megosztanánk másokkal is akkor kérünk ird le röviden és küldd el az akcio@vdsz.hu e.mail címre!

Kattints a vegytisza.hu oldalra! Legyél Te is vegytisza!



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.



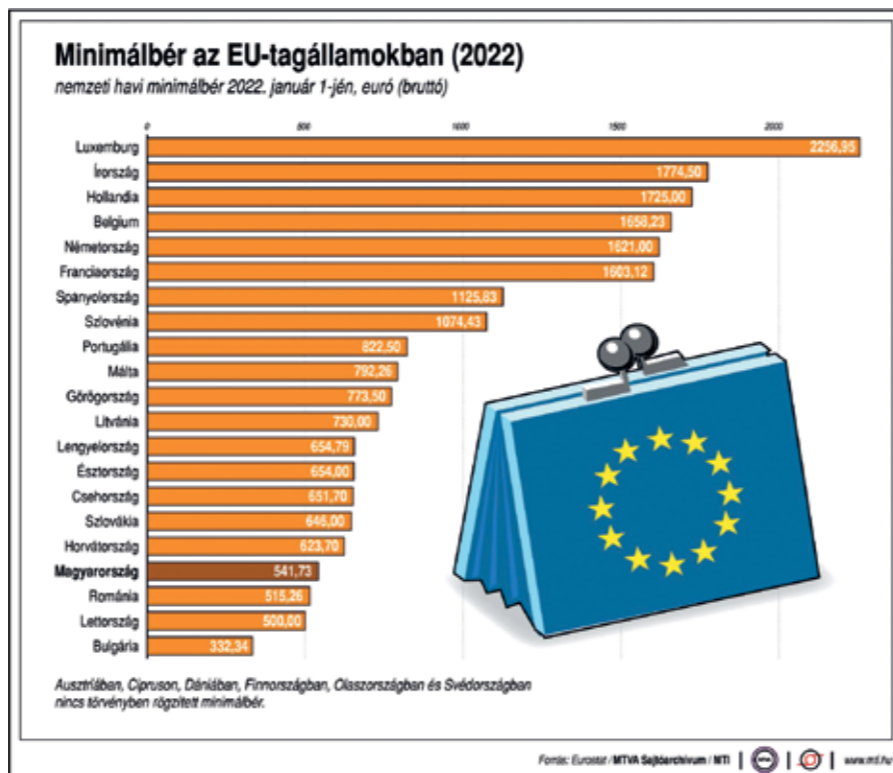
Megvan!



Az Európai Parlament nagy többséggel fogadta el a minimálbérekről szóló jogszabályt. Megszületett a magyar szakszervezetek által is támogatott javaslat!

A parlamenti vita során megfogalmazódott, hogy a szabályozás célja javítani az Unióban élő összes munkavállaló életszínelvonalát, és munkakörülményeit, egyben hozzájárulni a gazdaság és társadalom fejlődéséhez. A minimálberek meghatározása továbbra is tagállami hatáskörbe tartozik, a tagállamoknak viszont garantálniuk kell, hogy a megélhetési költségeket és bérszinteket figyelembe véve a minimálbérből tisztességesen meg lehessen élni. A törvényileg meghatározott minimálbér megfelelőségének értékeléséhez viszonyítási alap lehet egy reálárakon vett áru- és szolgáltatásokosár, illetve a bruttó mediánbér 60 százaléka vagy a bruttó átlagbér 50 százaléka.

A szabályok a munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező valamennyi európai munkavállalóra kiterjednek majd. Azokban az országokban, ahol nem törvény, hanem a szakszervezetek és a munkáltatók közötti megállapodás szabályozza a minimálbért, vagy azt kollektív szerződések biztosítják, ott nem kötelező a törvényi szabályozás.



minimálbér jogszabály az Európai Unióban

Azoknak az országoknak, amelyekben a munkavállalók kevesebb mint 80 százalékára terjed ki a kollektív bértárgyalások mechanizmusa, a szociális partnerek bevonásával cselekvési tervet kell készíteniük az arány javítására. Ez a VDSZ számára nagy lehetőséget biztosít a továbbiakban.

A tagországoknak – a törvény alapján – rendszert kell kiépíteniük a szabályok betartásának megbízható nyomon követésére, valamint helyszíni és egyéb ellenőrzésére. A rendszert többek között azért is létre kell hozni, mert így kiszűrhető az esetleges visszaélészerű alvállalkozás, színlelt önfoglalkoztatás, elszámolatlan túlórázás, és a túlterhelt munka kifizetlensége.

Dobrev Klára az előterjesztésért felelős EP képviselő a szavazást követően kijelentette:

A többi uniós tagország kormányához hasonlóan, az Orbán-kormányunk ugyancsak kötelessége bevezetni a szabályozást, ami a magyar minimálbért is jelentősen emelni fogja. Ez egy hatalmas lépés az Európai Egyesült Államok felé, amelyben a magyarok sem érnek kevesebbet más európaiaknál, és a magyarok munkája sem ér kevesebbet, mint más európaiaké. A szabályozás a gyakorlatban úgy fog működni, hogy a magyar kormány többé nem határozhatja meg önkényesen a minimálbér összegét, mert figyelembe kell vennie a rendelet által előírt feltételeket – fogalmazott Dobrev Klára, majd hozzátette, azt szeretnék, ha a minimálbér a mindenkori magyar mediánbér hatvan százaléka lenne.

A Fidesz európai parlamenti képviselőjének egyértelműen elutasító nyílt levele, amelyet többek között a VDSZ szakszervezetének is elküldött. Ítélje meg az olvasó, mennyire elfogadható ez a vélemény.

Tisztelt Elnök Asszony, Elnök Urak!

Az Európai Parlament ma szavazott az Európai Unióban alkalmazandó megfelelő és méltányos minimálbérekről szóló irányelvtervezetről. Szeretném Önt tájékoztatni, hogy a Fidesz és a KDNP európai parlamenti képviselői támogatták az új jogszabály elfogadását.

Mindazonáltal szeretném, ha nyilvánvaló volna, hogy a bérezés szabályozása, beleértve a minimálbér meghatározását is, az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése értelmében a tagállamok kizárólagos hatáskörébe tartozik, a nemzeti gazdaságpolitika alapvető eszköze, ezért az EU nem avatkozhat be közvetlenül a fizetések szintjébe, nem érintheti a tagállamok hatáskörét és a szociális partnerek autonómiáját. Az irányelv alkalmazása során is teljes mértékben tiszteletben kell tartani az elsődleges jogot, a hatáskörök Szerződésszerűen alapuló megosztását az EU és tagállamai között, valamint a szubszidiaritás és az arányosság elvét.

Fontos leszögezni, hogy az irányelvből eredő megfelelőségi kötelezettségek a törvényben meghatározott minimálbérré korlátozódnak; az irányelv megengedi, de nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy kötelező jogszabályi minimálbért vezessenek be; valamint nem kötelezi a tagállamokat kollektív szerződések bevezetésére azokon a területeken, ahol a szociális partnerek nem állapodtak meg kollektív szerződésben. Azt is fontos látni, hogy a szociális partnerek által kialakított bérek az irányelv szellemében mindig megfelelőnek minősülnek és az irányelv nem ruház egyéni jogokat a munkavállalókra.

Magyarországon a minimálbér-megállapítási rendszer megfelelően és hatékonyan működik. 2010 óta a magyar minimálbér több mint duplájára nőtt, sőt a kormány és a szociális partnerek közti megállapodás eredményeként idén a jogszabályban foglalt minimálbér 20%-kal emelkedett a Magyarországon, ami a legmagasabb növekedési ráta volt az EU-ban.

Tisztelettel dr. Kósa Ádám

Tagtoborzás a Xelliánál

A Xellia Gyógyszervegyészeti Kft. kőbányai helyszínén szeptember 13-14-én, tagtoborzással egybekötött tájékoztatást tartott a VDSZ helyi szakszervezete. Sas László titkár, Krassóné Józsa Ildikó, Krassó Ákos helyi tisztségviselők, továbbá Kovács László a VDSZ alelnöke. A munkába érkező dolgozókat hajnaltól kezdve várták a cég portájánál. Kis csokoládékkal, valamint tartalmas kiadványokkal, tájékoztatókkal, amelyek hasznos információkkal szolgáltak a kollektív szerződés fontosságáról, a szakszervezet szerepéről, szolgáltatásairól. Érdeklődésben és új belépőkben nem volt hiány, a második napra szervezett dolgozói tájékoztató gyűlésre több tucatnyian érkeztek. Itt már a VDSZ munkajogásza, Öriné dr. Gracza Zsuzsanna is ott volt, hogy a felmerülő jogi kérdésekre is választ adhasson. A kétnapos toborzásnak az első dolgozói reakciók alapján jó visszhangja volt, több új taggal bővült a helyi szervezet. A VDSZ csapata megfelelő szervezés mellett hasznos együttműködésre képes a dolgozókért, minden szinten.



Mit mondanak az ágazati vezetők?

Két kérdést tettünk fel az ágazati vezetőknek azzal kapcsolatban, hogy miként látják ágazatukban a munkaerő-piaci helyzetet, és véleményük szerint van-e lehetőség ágazatukban az infláció kompenzációjára, vagy bármiféle megállapodásra? Sajnos lapzártánkig az ágazati vezetők közül csak néhányan válaszoltak.



Varga Gyula

szakági elnök
Gázipari Szakszervezeti Szövetség

Nálunk a gáziparban minden egy kicsit rugalmatlanabban működik mint a piaci vállalatoknál. Ez egyrészt azért van, mert kiszámíthatóbb a tevékenység. Másrészt az árbevételünket az Energia Hivatal szabályozza. Az elosztási díjat a felmerült költségeinkhez igazítja. Ilyen költség-felülvizsgálat a jövő évi gazdálkodás után várható, illetve idén ősztől is lesz tarifaváltozás, ami elosztó vállalatoként más, és más, hiszen a vezetékrendszerünk és annak fenntartási költsége régióként eltérő.

Valószínűleg az elosztott gáz mennyisége változni fog, de attól ugyanúgy, ugyanolyan precizitással fenn kell tartanunk a biztonságos működést. Emiatt a munkaerőpiacon nem számíthatunk változásra. A legégetőbb probléma az, hogy a korfánk nagyon öreg, nagyon nagy szükség lenne fiatalításra, de ez nem egy most képződött probléma, a vállalatok igyekeznek ebben is előrelépni.

Az infláció kompenzálásával kapcsolatosan, minden társaságnál számíthatunk kompenzációra. A Földgáz Szállítónál (FGSZ) a MOL csoport már a nyár fo-

lyamán kidolgozott egy juttatási formát, amit az év második felében kapnak a dolgozók, az alaplér százalékának megfelelő összeget, két részletben.

Az E-ON területen (KÖGÁZ, DDGÁZ), a napokban ülnek le tárgyalásztalhoz a kompenzáció kidolgozásáról. Ugyanez a helyzet az OPUS TIGÁZ esetében. Az MVM csoportnál hároméves bérmegállapodás van érvényben, de ígéretet kaptak a tárgyalás folytatására október hónapban.



Margittai Péter

szakági elnök
Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség

Mivel a kétkézi fizikai munkát egyre kevesebben vállalják, ezért főleg a gyártó területeken lett kritikus a helyzet. A magasabb bér reményében, több cégnél fokozódik a felmondási hullám, és csökken a minőségi munkaerő létszáma. A szakemberek oda mennek dolgozni, ahol több bért és jobb munkakörülményt találnak. A zavartalan termelés érdekében, számos esetben a munkáltatók akár 20-30%-os rendkívüli béremeléssel igyekeznek lassítani a folya-

matot. Főleg a fiatalok megtartására fókuszálnak, azonban ez csak tovább fokozza a feszültséget.

A külföldi anyavállalatok és tulajdonosok közül eddig csak kevesen érezték át a munkavállalók folyamatosan romló megélhetési helyzetét, és kívánnak. Hivatkoznak a stratégiai célok megvalósításának magas költségeire, a bizonytalan környezeti tényezőkre (infláció, elszálló alapanyag-, hatóanyag- és energiaárak stb.). A szakszervezetek már eddig is kezdeményezték az éves bérmegállapodások felülvizsgálatát, és egyéb juttatások bevezetését vagy módosítását. Volt, ahol a vezetők által is támogatott petíció aláírásával igyekeztek nyomást gyakorolni a döntéshozókra. Az ÉGIS és a Richter vezetése a szakszervezetekkel történt tárgyalások után már példát mutatott, ugyanis számos, jelentős mértékű juttatással enyhítik munkavállalóik megnövekedett terheit. A szakszervezetek szerint ez átmeneti megoldásnak jó, de az üzleti eredmény forrása lehet az inflációt követő 2023. évi béremelésnek is. A VDSZ és a MAGYOSZ koordinálásával a munkaadói HR Bizottság és a VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség Titkári Tanácsa szeptember 15-én egyeztetett a munkáltatókat és a munkavállalókat egyaránt negatívan érintő gazdasági krízishelyzetről, és közösen igyekeznek ajánlásokat megfogalmazni a kormányzat (a home office szabály módosítása és az üzemanyag költségterítés emelése) és a gyógyszeripari ágazat szereplőinek. A legfontosabb feladat a zavartalan termelés biztosítása, a fluktuáció jelentős csökkentése, ami csak a bérek és juttatások jelentős emelésével érhető el. A tanácskozás résztvevői elhatározták, hogy további cégek bevonásával, még az idén közösen kidolgozzák és aláírják a több munkáltatóra kiterjedő új ágazati kollektív szerződést.



Eördöghné Pataki Irén

szakági elnök
Vegyipari Szakszervezeti Szövetség

Tudjuk, hogy több millió dolgozónak ér egyre kevesebbet a fizetése, drágul a piac, emelkednek az élelmiszerárak, az energiaárakról már ne is beszéljünk. Ugyanakkor azt is tudjuk, hogy nem a bérek okozzák az inflációt. A munkavállalók a válság áldozatai, mert a bérek értéke csökken, miközben a mindennapi szükségletek ára emelkedik. Ez növeli a meglévő egyenlőtlenségeket,

a legkeményebben az alacsonyan fizetett munkavállalókat és a kiszolgáltatott embereket sújtva. El kell érniük, hogy a munkaadók és a kormány, akik egyaránt felelősek, kell, hogy sürgős intézkedést tegyenek a megélhetési válság kezelésére, akár béremelésekkel, akár sürgősségi támogatások, egyéb juttatások kifizetésével. Lehet ez ársapka, az adózás átalakítása, a többletprofit, a többletvagyon újraelosztása. Ugyanakkor egy felelősségtudatos munkavállalónak értékelnie kell munkahelyének helyzetét is, mert a benzin, és az energiaköltségek hatása a termelésre is kiterjed. Fontos, hogy szakszervezetünk vezetői az esetek többségében felelősen együttgondolkodnak a munkáltatókkal. Sajnos előfordult ágazatunk gazdasági egységének két esetben történt leállítás, volt „téliállítás” való felkészülés, munkaerő elbocsátás is. Van, aki rendszeres párbeszéd folytatásával, egyelőre még „kivár”, mert a leállási munkálatok befejeztével, csak nőtt a bizonytalanság. Az ok: a külső körülményekben még nem tapasztalható pozitív változás. Van olyan cég ágazatunkban, amely a plusz munkálatok végzése nyomán keletkezett túlórákat jutalomként fizeti ki egy órakeret meghatározásával. Például 300-350 óra túlmunka esetén ad egy összegben 150 000 forintot. Akad

olyan is, amely a kafenetériára utal havonta 40 000-40 000 Ft nettó összeget októbertől-januárig.

Ami a munkaerő piaci helyzetünk alakulását illeti, nagyarányú munkaerő leépítésről egyelőre nem beszélhetünk. Fontos viszont, hogy egyre nagyobb az igény képzett szakemberekre. Itt viszont feszültség keletkezett, mert a régi szakik bérére „ráérett” az újonnan felvettek bére. Ezt kompenzációval megoldani csak úgy lehet a legtöbb esetben, hogy a jövő évi alaplér emelésekor megtörténik majd az összeg beépítése.



Pad Ferenc

szakági elnök
Alumíniumipari Szakszervezeti Szövetség

A VDSZ Alumíniumipari szakágazatát alkotó tagszervezetek többségének is sikerült részleges bérmegállapodásban megállapodniuk a drasztikus infláció és rezsikompensálására. Az Inotalnál 7% évközi alaplér fejlesztést hajtanak végre. A Silkem dolgozói az év elejei 15% után július 1-től további 10%-ot kapnak. A Le Belier Hungary munkavállalói 12% alaplér-emelést követően, április 1-től további 30 000 Ft alaplér-emelésben részesülnek. A Székesfehérvári Alumíniumipari Szakszervezet tagvállalatainál még nem zárultak le mindenhol a tárgyalások, de van olyan megállapodás, ahol 10% bérpótlékot kapnak a dolgozók egyes foglalkozási körökben, ahol az alap a bérpótlékokat is tartalmazza. Így a megállapodás a 150 000 Ft/hó juttatásban maximalizálta a felső kiegészítés határát.

Kétoldalú partnerség



Kelet-Európából egyedülként a VDSZ kapott meghívást az amerikai United Steelworkers (USW) kongresszusára. A két szervezet közötti együttműködés különösen azért kiemelkedő, mert számos amerikai vállalat Magyarországon működő szervezeteinél a szakszervezeteink jelen vannak.

Székely Tamás a VDSZ elnöke olyan megállapodás tervezet előkészítésében is megállapodott, amely szerint a két szakszervezeti szövetség oktatásban, kampányokban is együtt fog működni.

Egy szakszervezet életében minden alkalommal meghatározó, hogy a mindenkori hatalom hogyan tekint az érdekképviseletre. Nyilvánvaló, hogy az amerikai United Steelworkers (USW) kongresszusán is mérce, hogy kik és mit mondanak egy-egy alkalommal. Az Amerikai Egyesült Államok egyik legnagyobb szakszervezetének 3000 fős kongresszusán ezért nem is meglepő, hogy kormányzók, területért felelős szövetségi kormánytagok (magyar megfelelőjeként: miniszter), és



az USA alelnöke is személyesen felszólal. (Joe Biden covid fertőzése miatt nem az elnök volt a szónok)

Az USW évtizedek óta erősítette a nemzetet és gazdaságát, éppen ezt te-

szi ismét tagjai munkáján keresztül, – mondta Kamala Harris, az Egyesült Államok alelnöke a szakszervezet kongresszusi küldöttei előtt. „Ti teremtettek jólétet és lehetőséget egy jobb világra. Ezért köszönet jár.” A Biden-kormányzat kezdeményezésére 1,2 billió dolláros infrastrukturális törvényt fogadtak el, melynek következtében, 53 milliárd dollárt biztosítanak többek között félvezető chip gyártására, és az építőipar fejlesztésére. Ennek a törvénynek is köszönhetően idén augusztusban 315 ezerrel nőtt a foglalkoztatottak létszáma az Egyesült Államokban az ipar és a szolgáltatás területén, ami ugyan a júliusi 526 ezer új munkahely keletkezésétől elmaradt, de így is az elmúlt



két évben rekord nagyságban csökkent a munkanélküliség. „Ez egy új korszak kezdete az amerikai munkásmozgalomban. Ez több munkást és tagot jelent az USW-nek, akik az acél, az alumínium, a cement, a gumi, az optikai szál és az autókalkatrész gyártás területén valamint számtalan más iparágban dolgoznak.

Kamala Harris kitért arra is, hogy további jogokat kell a munkavállalók és a szakszervezetek számára biztosítani az úgynevezett Jogvédelmi törvényben, hogy a munkáltatók ne akadályozhassák a szabad szervezkedést, és a szakszervezetek működését. „Ennek érdekében

még több munkát kell végezni, hogy segítsünk a küszködő amerikaiaknak, hogy megkönnyítsük a munkások csatlakozását a szakszervezetekhez, és szigorítsuk a munkáltatókra vonatkozó előírásokat, akik megpróbálják elhallgattatni az érdekvédelem képviselőit.” Ezzel megerősödhetnek a szakszervezetek, és a dolgozók is kiszámíthatóbb munkahelyekre számíthatnak. „Ennek szelleme vezérel bennünket, mert szakszervezeti tagnak lenni nagyszerű dolog. Az adminisztrációnk minden lépésben veletek lesz ezen az úton.” – hangsúlyozta Kamala Harris, az Egyesült Államok alelnöke.

**United Steelworkers
– USW**



A Fém-, Papír-, Gumi-, Gép-, Energiaipari, Rokon Szakmákban és Szolgáltatásban Dolgozók Nemzetközi Szakszervezete, a United Steelworkers (USW).

Szerveződési területe az USA, Kanada és a Karibi-térség. Az USW tagja az Amerikai Szakszervezeti Szövetségnek az AFL-CIO-nak és Kanadai Munkavállalói Szövetségnek (CLC). 2008-ban szövetségre léptek az angol Unite szakszervezettel és létrehozták a transzatlanti Munkavállalók Szövetségét.

A United Steelworkers taglétszáma eléri az egymilliót.

Oktatás a középpontban

Szeptemberben nem csak a gyerekek számára kezdődött el az iskola, hanem a VDSZ számos képzési kurzusa is elindult. Az idei évben is össze összpontosítottuk tanfolyamainkat. A szakszervezeti tisztségviselői képzés mellett az üzemi tanácsok tagjainak számára, és a kötelező munkavédelmi képviselő részére is lehetőséget biztosítunk oktatási központunkban a tudás megszerzésére. A VDSZ szakjogászai mellett, kommunikációs szakemberek, munkavédelmi szakértők és a VDSZ elnöke, valamint alelnöke vezetésével zajlanak a programok. Az idei évben ezzel a sorozattal ismét sok új és régebbi kollégán, kolléga szerezheti meg a napi friss információkat, és vehet részt a tapasztalatcserében.



Nem 10, hanem 30

Törvényt sért a kormány az édesapáktól visszatartott szabadnapokkal!

Magyarországon még mindig csak 5 szabadnap jár egy gyermek születését követően annak ellenére is, hogy a Kormány nem csak, hogy elfogadta a minimum 10 napot garantáló uniós irányelvet, de maga is részt vett annak kidolgozásában.

Ma a kormány már mulasztásos jogszabálysértést követ el: hónapokkal ezelőtt lejárt a határidő, rég ratifikálnia kellett volna az irányelvet. Ebben az ügyben a civilek petíciót is indítottak.

A magát családbarátjának nevező kormány azonban nem kezdeményezte a saját maga által is kidolgozott irányelv megerősítését, és nem reagált a szakszervezetek által indított petícióra sem, hogy az élen járó országok által biztosított 30 napot írja elő Magyarországon is apanapnak.

Ne csak szavakban legyen „családbarát” a kormány! Ne csak akkor, amikor gyűlöletet kelt, és nemlétező transz- és melegbordákat vizionál az óvodákba és az iskolákba! Akkor legyen az, amikor létező kötelességeit kellene teljesítenie: biztosítsa a gyerek születése után járó 30 apanapot!

A korábban a Magyar Szakszervezeti Szövetség által is felkarolt petícióban 30 napnyi apanapot követeltek az aláírók. Ehhez képest meglepő, hogy a MASZSZ közleménye csupán 10 napról szól. A VDSZ, továbbra is a 30 nap mellett áll ki.

Ha nem lehet együtt a család elegendő ideig, az árt a babának

Nagymértékben növeli a mentális betegségek és az alkoholizmus kialakulásának esélyét, ha az édesapa nincs jelen a szü-

letést követő időszakban – írja a kezdeményezést korábban elindító Apanapok.hu.

A felnőttkori depresszió egyik oka is lehet, hogy a férfi szülő nem tud jelen lenni a születést követően. Az EU gazdaságának összesen 92 millió eurójába került a depressziós betegek gyógyítása, és a tünet-együttessel járó munkahatékonyság csökkenés.

A probléma későbbi kezelését megnehezíti, hogy a depressziós felnőttek gyakran titokban tartják – vagy éppen fel sem ismerik – a betegség tüneteit. Így is fejenként átlagosan 36 nappal dolgoznak kevesebbet az állapotuk miatt.

Az édesanya is segítségre szorul

Még egy komplikációmentes, természetes úton lezajló szülés is komolyan igénybe veszi az édesanya szervezetét. Nem csoda, hogy a gyermek világra hozatalát követően legalább hat hétnyi felépülési időszakot írnak elő.

A regenerálódás természetesen ennél hosszabb időt is igénybe vehet. Magyarországon igen gyakori a császármetszéssel végrehajtott születések száma. A Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő felmérése szerint 2020-ban 100 szülésből 41 édesanya szült így.

A fizikai megterheléshez hozzátartozik az a pszichés helyzet, amit egy új jövővénnyel megérkezése jelent. Mindez még



akkor is kihívás, ha az édesanya nem is az első gyermekét hozza világra. Ilyenkor az egész család átrendeződik, és mindenkinek bele kell illeszkednie új szerepébe.

Egy 2003-as kutatás alapján az édesanyák 60-80%-ánál sírást, türelmetlenséget, önbizalomhiányt és más hangulatváltozást okozhatnak a hormonális változások a szülést követően 1 hétben. Ezen az állapotban az édesanya a család kellő odafigyelésével és a környezet biztatásával könnyen továbblendülhet.

Ahhoz, hogy ezek a folyamatok nyugalomban történhessenek, az édesapa jelenlétére is szükség van.

Apanapok Európában

Az Európai Unió három éve fogadta el a 2019/1154-es irányelvet, hogy egy édesapának is járjon legalább 10 nap, azaz két hét szabadság, miután a gyermeke világra jött. Az irányelv ezt a tíz napot is „minimumként” határozza meg, de több országban ennél hosszabb otthonlétet biztosítanak.

Nyugati szomszédunk, Ausztria például 30 nap szabadságot ad, de Litvániában is egy hónapot tölthetnek otthon az édesapák. Az élvonalban Svédország szerepel, ott 240 napra engedik haza az édesapákat.

Most mutassa meg a kormány, mennyire családbarát!

Évek óta halogatja a kormány az uniós rendelet magyarországi alkalmazását, miszerint az apák a gyermek születésekor szabadnapokra jogosultak. A rendelet hatálybalépítésének ideje augusztus 22-én lejárt!

Jelenleg a fiatal apák ugyan kapnak öt napot, de ez még a Medgyessy-kormány eredménye, és immár nem illeszkedik a kötelező uniós szabályokhoz.

Az uniós direktíva alkalmazását több ország már régóta bevezette és nem csak a 10 napos legalsó minimum szinten.

A VDSZ támogatva minden kezdeményezést, kevesli a 10 napot, különösen azért mert több céggel már ennél jóval több apanapról állapodtak meg.

Ezért a VDSZ felszólítja a kormányt, hogy most mutassa meg, milyen családbarát!

Legalább 20-30 napos otthonlétet biztosítson, ahogy ezt teszik Európa számos országában. Ne legyen kicsinyes, és ne húzza az időt!

Azonnal terjessze a Parlament elé a kormány a munka törvénykönyvének jogharmonizációs módosítását! Ne várjon a korábbi tervekkel összhangban novemberig, mert akkor majd csak januárban részesülhetnek a fiatal apák a kedvezményben.

Ha a KATA törvény módosítását egy nap alatt át lehetett vinni a Parlamenten, az apák tízezeit érintő jogszabály megszavazása se várhat hónapokig!

Bevezethető-e a négynapos munkahét?

A négynapos munkahét bevezetése szükséges lehet, ezt egyre több szempont indokolhatja, bár ágazatonként eltérően valósulhat meg – vélték szakértők a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) Munkaügyi Szakosztályának „A négynapos munkahét vizsgálata” címmel szervezett online kerekasztal-beszélgetésén.

Antal Miklós humánológus, az MTA-ELTE Lendület Új Vízió Kutatócsoportjának vezetője arról beszélt, hogy a munkaidő csökkentése szükséges, viszont önmagában nem elégséges az alacsonyabb klímakockázat érdekében. Kifejtette: a közgazdaságtan eddig a hangsúlyt a technológia változtatására tette, ennek hatékonyságát azonban az adatsorok nem igazolják. Véleménye szerint a négynapos munkahét bevezetése politikai kérdés is, ezért eltérés lesz a bevezetésében az ágazatok között.

Meszmann Tibor, a Közép-európai Munkaügyi Tanulmányi Intézet (Central European Labour Studies Institute - CELSI) kutatója jelezte: a négynapos munkahét bevezetéséről Magyarországon kevés a tapasztalat. A munkaidő nemcsak gazdasági, hanem politikai és szociális kérdés is. Magyarországon és a régióban a dolgozóknak kevés hatásuk van a munkaidő hosszára és beosztására, hiányzik az adatmonitorozás - jegyezte meg. Változtatásra ugyanakkor szükség van – vélekedett.

Király Zsolt, a Budapesti Metropolitan Egyetem egyetemi docense elmondta: a négynapos munkahét témája előtérbe került azzal, hogy a digitalizáció és a home office megjelenésével a legtöbb helyen, ami felgyorsította a munkaszervezés átalakulását. Ismertette, hogy a statisztikák szerint az EU-ban 2014-ben a gazdaságnak 617 milliárd euró volt a stresszből adódó költsége. Komolyan kell mérlegelni ezért szerint a több szabadidő lehetőségét nyújtó négynapos munkahét bevezetését.

Pentz Thomas, a pécsi szoftverfejlesztő Cubicfox Kft. ügyvezetője arról számolt be, hogy ők bevezették a négy-

napos munkahetet kísérleti jelleggel, ami heti 4 napon napi 9 óra munkaidőt jelent. A tapasztalatok alapján szeretnék megtartani, mert jól működik, bár a törvényi előírások miatt nehéz volt a „hivatalos” megvalósítás.

Székely Tamás, a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének elnöke szerint azoknál a cégeknél működik ez az újítás, ahol elsősorban szellemi munkát végeznek. Az ipar jelentősen megváltozott, a rezsiköltségek jelentős növekedése miatt sokan gondolkodnak rövidebb nyitvatartásban – mondta. Vizsgálni kell, hogy a négynapos munkahétnek milyen hatása van a nyugdíjra, valamint azt, hogy jár-e bércsökkenéssel, sok kérdés ugyanis nincs szabályozva jelenleg.

dik ez az újítás, ahol elsősorban szellemi munkát végeznek. Az ipar jelentősen megváltozott, a rezsiköltségek jelentős növekedése miatt sokan gondolkodnak rövidebb nyitvatartásban – mondta. Vizsgálni kell, hogy a négynapos munkahétnek milyen hatása van a nyugdíjra, valamint azt, hogy jár-e bércsökkenéssel, sok kérdés ugyanis nincs szabályozva jelenleg.



Akkus érdekvédelem

Az egyre bővülő akkumulátorgyárak magyarországi terjeszkedése miatt a VDSZ az IndustriALL Global segítségével érdekvédelmi központot hozott létre a magyarországi akkumulátor gyárakban dolgozók számára.

Akomáromi SK cégeknél már sikereket értünk el, de várjuk a más cégeknél dolgozókat is. Erősebb munkavédelmet kell biztosítanunk a munkavállalóknak, legyen szó munkajogi, munkavédelmi vagy egészségügyi problémáról.

A VDSZ az akcio@vdsz.hu e-mail címen, valamint a szakszervezet valamennyi elérhetőségén várja a jelentkezéseket, és ezen a címen jelenthetik be a dolgozók a munkahelyükön felmerülő problémákat is.

Magyarországban az utóbbi években egyre jelentősebbé vált az akkumulátorgyártó-ipar. A legnagyobb gyártók, a gödi Samsung, a komáromi és iváncsai SK több ezer embert alkalmaznak. A most kormányzati támogatással épülő debreceni CATL-ben a tervek szerint kilencezer embert foglalkoztatnak majd.

A Magyar Kormány célja, hogy Magyarország „globális élvonalává váljon” a gyártókapacitásnak. Szijjártó Péter szerint „hazánk a világ harmadik legnagyobb elektromos akkumulátorgyártó kapacitásával rendelkezik, míg ezek exportjában a globális ranglista ötödik helyén áll”



Sajnos ebben az iparágban egyre több a munkahelyi baleset. A Samsung gödi gyárában 2019-ben eltűnt egy külföldi munkás, akit egy 80x30 centiméteres, 6 méter mély aknába szorulva, fejével lefelé találtak meg. 2021 végén egy 30 év körüli férfit szállítottak kórházba súlyos sérülésekkel.

Idén januárban Komáromban veszélyes anyag szivárgott ki a dél-koreai tulajdonú akkumulátorgyárban, ennek következményeként 14 embert vittek kórházba.

Tavaly a gödi Samsungnál szivárgott elektrolit. Most pedig tízmillió forintot bírságot szabott ki a hatóság, mert a munkafelügyelet súlyos veszélyeztetést tárt fel a dolgozók körében. 23 ember egészségét, testi épségét súlyosan és közvetlenül veszélyeztető tényezőkre bukkantak. Ezeknél, a gyakran következmények nélkül maradt eseteknél – és a számtalan más, nyilvánosságot nem kapóknál – valószínűleg nem is kell jobb magyarázat, hogy miért van szükség arra, hogy a dolgozók megszervezzék magukat ebben a rohamosan terjeszkedő szektorban.

Balatonvilágosról

Balatonlellére



A VDSZ elnöksége korábbi döntése értelmében a VDSZ balatonvilágosi üdülőjét, áttekintve minden szempontot (az üdülő komfortját, állapotát, vonzerejét, kihasználtságát, költségeit) egy új, Balatonlellén lévő, jelenleg még épülő apartman-komplexumra cseréljük.



E sedékessé vált 2022 nyarának végén, az ottani utolsó üdülési szezont követően a balatonvilágosi üdülő kiürítése, amely végül augusztus 26-29. között történt, szerencsés időjárási körülmények között. A tevéleges munkában oroszlanrészt vállalt a VDSZ Nótageozatának lelkes és népes csapata, hozzátartozóikkal együtt, és az elnökség több tagja és más önkéntes kollégák is segítettek az üdülőben lévő leltári tételek (bútorok, elektronikai eszközök stb.) összekészítésében, pakolásában, illetve az átszállítást követő kipakolásban.



A szervezés a VDSZ munkatársainak, al-elnökének és a legnagyobb részben Tóth Évának, a Chinoi Szakszervezet titkárának előkészítése mellett zajlott, végül minden zökkenőmentesen, pontos adminisztráció mellett történt.

Az alapelv az volt, hogy a VDSZ tulajdonában álló, kipakolható tételek első-



sorban más VDSZ üdülőkbe, épületekbe kerüljenek át, így elsősorban a balatonszemesi Platán Üdülőházba, kis részben pedig az épülő balatonlelléi üdülőbe, továbbá a VDSZ Benczúr utcai székházába. Így az áttelepíthető értékek házon belül maradhattak, mindazok az épületből bontásra kerülő egyéb, számunkra nem hasznosítható elemek pedig karitatív felajánlásra kerültek. Ebben a fogadó szervezet, az Magyar Ökumenikus Segélyszervezet részéről is jelentős létszámmal segítettek



résztevők, így a fő, utolsó, kipakolási-átszállítási napon is minden gyorsan, egy munkanap alatt megtörtént. Bízunk benne, hogy a segélyszervezetnek juttatott, számunkra már nem hasznosítható eszközök, épületelemek a rászorulók részére hasznosulni tudnak, hiszen a VDSZ számára szempont volt, hogy erőnkhez mérten támogassuk a rászorulókat. A kipakolás részleteiről mind a VDSZ pénzügyi ellenőrző bizottságát,



mind elnökségét tájékoztatjuk szeptember hónap folyamán, a fő alapelv az volt, hogy minél több mozdítható érték megmaradjon a VDSZ érdekkörén belül, ami pedig nem volt átvihető, az megfelelő módon ellentételezésre kerülhessen. Ez teljesült.

A VDSZ vezetése és minden tagja nevében köszönjük a kipakolásban-átrakodásban részttevők áldozatos munkáját, bízunk benne, hogy a tagság és az üdülésre vágyók széles köre számára színvonalasabb üdülési élményt fogunk tudni nyújtani a jövőben. Balatonszemesen a jövő szezontól, míg a balatonlelléi apartmanokban, amint a projekt befejeződik – egész év folyamán.

Kovács László – VDSZ-alelnök összefoglalója

Köszönet

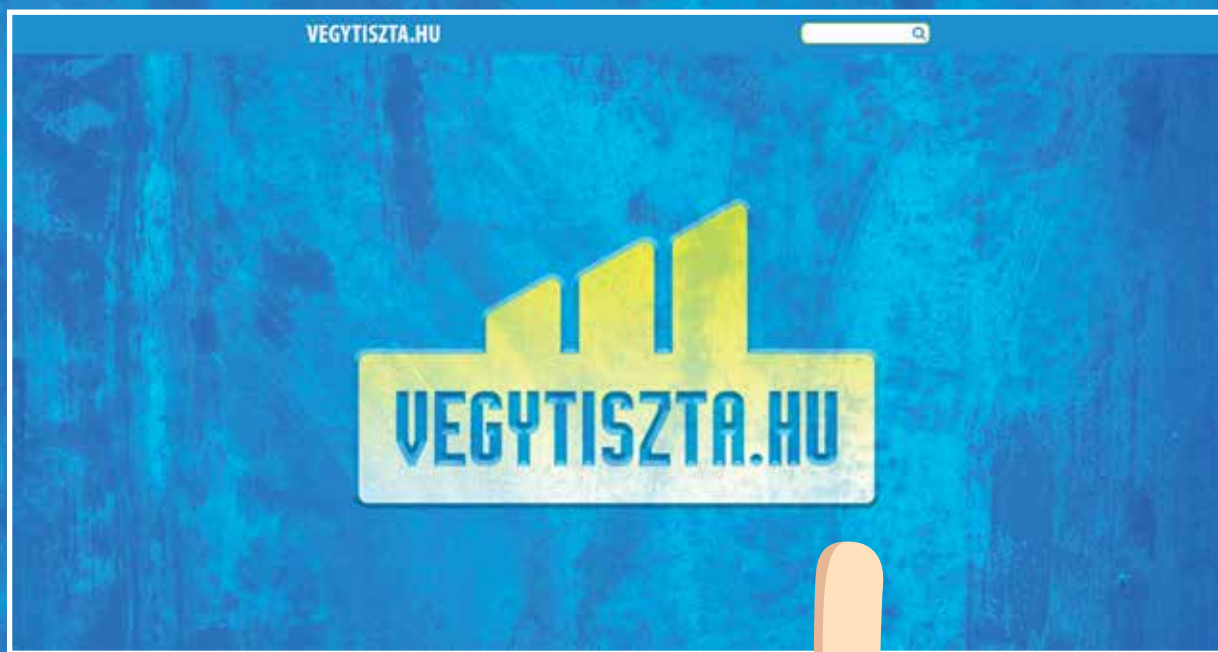
Szeretnék köszönetet mondani a Nótageozat tagjainak, akik szabadidejükben nem pihentek, hanem önként jöttek pakolni, csomagolni. Többen csak most voltak először, és egyben utoljára ebben az üdülőben. Nagyon jó egy olyan közösség tagja lenni, akik még ismerik a társadalmi munka fogalmát. Akik a hétvégén segítettek:

- Mészárosné Farkas Erzsébet, Tomcsányi Krisztina a Chinoi VDSZ-től
- Klujberné Haáz Mariann a Grabopast titkára,
- Kádár Andrea a PEB elnöke
- Bodó Lászlóné az Alkaloidából,
- Székesfehérvárról: Csibrik Ildikó és párja Ákos, Szabó Mária és fia Attila, Tőkés Nárcisz és férje Lajos
- Berencsiné Balogh Csilla, Czako Erika és Gudman Gabriella az EGIS-ből,
- És akik főztek a szorgos csapatnak: Mészáros Fruzsina, Mészáros Alexandra, Rózsa Zoltán
- További pakolásban részttevők: Vass László (Richter), Varga Gyula, Ledács Kiss Miklós és Patakvolgyi Árpád (Gázipar), Tóski Géza és Hosszú István (Péti Nitrogénművek), Kovács László, Szilágyi József és Horváth Tamás VDSZ

Tóth Éva

a Chinoi szakszervezet titkára





Klikkelj rá!

