

# DOLGOZÓ

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE



# SZALONIKIBŐL

# jelentjük



4-6. Bérek és kilátások

7. Sztrájk az ARCONIC-nál

8. A Nőtagozat jelenti

9-12. Gyenge szakszervezetek – május 1 kapcsán

13-16. Akkumulátorgyárak – elemzés

17-19. Lelle: kezdődhet az üdülés

19. Kiállni egymásért (véleménycikk)

20-22. Oktatási továbbképzés

23-25. Szaloniki tanácskozás

26. A VDSZ a Bayernél

27-29. Vegyipari átmenet

30. TütüCafé a Benczúrban

31. Tiszavasvári focitorna

# BAUER ISTVÁN

## 1942–2023

Ez év februárjában kaptuk a szomorú hírt, hogy volt kollégánk és barátunk végleg itt hagyott bennünket. Halálának ténye azok számára, akik ismerték és szerették, megrendülést okozott. Nehezen hitték el, hogy egy ilyen letterős és életvidám ember életének is egyszer vége lesz. István évtizedeken keresztül volt a szakszervezeti mozgalom aktív és alkotó tagja.

A Tiszamenti Vegyiművek szakszervezeti titkára volt nyugdíjba vonulásáig.

Munkahelyén mindig határozottan és elkötelezetten képviselte a dolgozók érdekeit. Sajnos ez okozta korai nyugdíjba vonulását is. Sztrájkot szervezett, mire munkáltatója elbocsátással fenyegette meg. A VDSZ határozott kiállításának volt köszönhető, hogy ez nem történt meg, de így is korongeményes nyugdíjba kellett mennie annak ellenére, hogy érdekképviseleti tevékenységét mindig a jogszabályoknak megfelelően végezte el. Ezután lett a VDSZ Nyugdíjas tagozatának vezetője. Amíg ő állt a tagozat élén az az időszak volt a tagozat aranykora.

Munkásságának eredményeit ma is több helyen lehet megtekinteni.

Egyik kezdeményezője volt, hogy a IX. kerületi Tűzoltó utcában emléktábla került annak a háznak a falára, ahol 1906-ban megalakult a Vegyipari Dolgozók Szakszervezete. Fontos feladatok



tának tekintette, hogy az emléktáblát minden évben megkoszorúzzák. Az ő ötlete volt az is, hogy a VDSZ székházban emléktáblával emlékezzenek meg az alapító atyák nevééről. Ugyancsak az ő ötlete volt, hogy a VDSZ balatonszemesi üdülőjében a VDSZ megalakulásának 100. évfordulója tiszteletére emlékfát ültessenek. Ez a fa azóta igen magasra nőtt. Ez év májusában a VDSZ Nyugdíjas és Ifjúsági tagozata az ő tiszteletére koszorúzással egybekötött megemlékezést tartott. Itt kell megemlíteni, hogy szintén az ő ötlete volt, hogy az Ifjúsági és a Nyugdíjas tagozat aláírjon egy úgynevezett Nemzedéki Szerződést. Nagyon szerette a fiatalokat, és értett is a nyelvükön. Kitálta, hogy a VDSZ-ben minden évben megrendezendő Galambos Márton emléktúra mintájára minden ősszel legyen nyugdíjasok-unokák túra is. Ezt azóta is mindig megrendezzük. Bauer István sokat tett a nyugdíjas tagozat tagjainak továbbképzéséért is. Volt internet használati és kommunikációs képzést fejlesztő tanfolyam. Gondoskodott arról, hogy az értekezletekre mindig olyan előadókat hívjon meg, akik a nyugdíjas élettel kapcsolatban kérdések legjobb szakértői. Nagyon jó volt a kapcsolatteremtő képessége, könnyű volt vele együtt dolgozni. Tudta lelkesíteni az embereket a jó ügyek érdekében. Nagy tudású, tökéletesen felkészült szakszervezeti vezető volt.

Solti József

ISTVÁN, FÁJDALOMMAL BÚCSÚZUNK TŐLED, EMLÉKED MEGŐRIZZÜK, NYUGODJ BÉKÉBEN.

# Fókuszáljunk a VDSZ-re!

A legutóbbi Vegyipari Dolgozó óta sok minden történt a világban és a mi életünkben is. A VDSZ tagszervezeteinek jelentős részénél már lezárultak a bértárgyalások több, kevesebb sikerrel. Erről a lap külön cikkben számol be. Továbbra is megállapítható, hogy a VDSZ működési területén a minimálbér mértéke már nem releváns, de a garantált bérminimum egyre inkább. Ezért nem is nagyon támogatta a VDSZ a tavaly kötött megállapodást, különösen azért, mert a minimálbértől eltérő mértékben (kisebb arányban) nőtt. Ezzel példát adhatunk a későbbiekben a két törvényi bér különbségére.

Lapzártánkkor még nem tudjuk, hogy Székesfehérváron az Arconicnál és a HSS Kft.-nél miként alakul a pattanásig feszült helyzet. Egy biztos. A dolgozók egységes kiállása nélkül nincs érdemi megállapodás. Most erről tettek tanúbizonyságot a „köfemes” dolgozók a figyelmeztető sztrájk lebonyolítása alkalmával. Fegyelmezetten kiállva magukért, 2 órára teljesen megállt a gyár. Az alapjaiban hangos gyárüzemekben a légyzümmögést is hallani lehetett. Ez adhat reményt a megállapodásra, mert erőt tudunk mutatni.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség legutóbbi kongresszusán megtörtént az alapszabály módosítás, amit a VDSZ Elnökségének döntése alapján mi nem támogattunk. A tisztségekre megválasztották Zlati Róbertet elnöknek, és a két alelnököt Pálgyi Gyulát és dr. Kispál Viktort. Jó munkát!

De fókuszáljunk a VDSZ-re! A tavaszi oktatásról is olvashatnak a lap forgatói, de el kell mondanunk, hogy érthetetlen számomra, az oktatások iránti érdeklődés csökkenése. Kifejezett célunk, hogy a tisztségviselők minél felkészültebbek legyenek! Ennek érdekében számos témában szervezünk, szerveztünk tanfolyamokat. Ennek ellenére volt olyan, amit érdeklődés hiányában kellett elhagynunk! Ez nem jó trend.

Az oktatás részévé kell tennünk, az akkumulátor gyártással kapcsolatos álláspontunkat is, amely szintén olvasható a lapunkban. Hatalmas kihívást fog jelenteni számunkra is az ágazatban dolgozók szervezése, mert létkérdés lesz az érdekvédelmük függetlenül attól, hogy milyen munkavállalókról van szó.



Székely Tamás  
VDSZ-elnök

És a nyár újdonsága: nyitjuk új ingatlanunkat Balatonlellén! Gyertek! Büszkeség lesz, abban biztos vagyok!

A nyárra jó pihenést! Kövessétek a VDSZ információit, mert többen erősebbek vagyunk!

## A MASZSZ elnöksége nem Zlati javára döntött

A MASZSZ legutóbbi elnökségi ülésén a napirendi pontok között szerepelt az a javaslat, hogy a jövőben Zlati Róbert elnök képviselje a MASZSZ-t az ÁÉSZ Kft. Tulajdonosi Testületében. Székely Tamás felhívta a figyelmet arra, hogy az ÁÉSZ Kft.-ben való képviselet nem pozícióhoz, hanem delegáláshoz kötött. Emlékeztetett rá, hogy a MASZSZ létrejöttkor az volt a megállapodás, hogy az ÁÉSZ Kft.-ben a képviseletet továbbra is a korábbi tulajdonos (ASZSZ) képviselője látja el, mivel neki van rálátása a Kft. működésére. Jelezte, hogy a tagság tiszteletdíjjal nem jár. Ugyancsak jelezte, hogy a Tulajdonosi Testület jövő heti ülésén hosszabb távra szóló döntések is születni fognak, ezért javasolta, hogy

amennyiben az Elnökség döntést hoz az új képviselőről, az azonnali hatállyal lépjen életbe. Karsai Zoltán szerint nem feltétlenül kellene Zlati Róbert elnököt még ezzel is tovább terhelni. Zlati Róbert ugyanakkor jelezte, hogy nem hiszi, hogy gondot okozna neki ellátni a tagságot a Tulajdonosi Testületben. Az Elnökség 4 igen szavazattal mellett, 2 nem szavazattal és 5 tartózkodással a határozati javaslatot elutasította.

Ez a döntés a VDSZ számára azért különösen fontos, mert az egyesülés során bevitt vagyonelemek közül így továbbra is garancia marad a legnagyobb ingatlanportfólió feletti VDSZ-felügyelet.



A Magyar Nemzeti Bank inflációs jelentésének új eleme, hogy hangsúlyozza: az árak növekedése a vállalati profitok jelentős emelkedéséhez is hozzájárul, ezért az infláció gyorsulása nem csak a költségek növekedését tükrözi. A vállalati profitok emelkedése az ágazatok széles körében megfigyelhető, a magas átárazást tehát nem csupán a költségoldali és különösen nem a bérköltségek emelkedéséből fakad.

Matolcsy György szerint az ársapkák, és számos kormányzati döntés tartják magasban az inflációt. Jelenleg Európában Magyarországon a legmagasabb az árak növekedése.

2023. áprilisban a fogyasztói árak átlagosan 24,0%-kal haladták meg az egy évvel korábbit. Az elmúlt egy évben a háztartási energia és az élelmiszerek ára emelkedett a leginkább. A fogyasztói árak egy hónap alatt átlagosan 0,7%-kal nőttek.

**12 hónap alatt, 2022. áprilishoz viszonyítva: Fogyasztóiár-index: 141,8%**

Az élelmiszerek ára 37,9%-kal emelkedett, ezen belül leginkább a tejtermékeké (63,5%), a vaj és vajkrémé (62,1%), az édesipari lisztésárué (61,9%), a kenyéré (61,6%), a tojásé (51,0%), a száraztésztáé (47,6%), a péksüteményeké (46,7%), a sajté (45,4%) és a tejé (43,2%). A termékcsoporton belül a liszt (8,8%) és az étolaj (3,4%) ára nőtt a legkisebb mértékben. A háztartási energia 41,8%-kal drágult, ezen belül a vezetékes gáz 59,4, a tűzifa 54,4, a palackos gáz 46,9, az elektromos energia 27,3%-kal. A szeszes italok, dohányárak ára átlagosan 20,5, ezen belül

# BÉR vagy

# CSATA

## A KSH ÉS MNB ADATOK SZERINT A BÉRALAKULÁS:

| Vállalkozói szektor átlagkereset, 2022-2023 | Teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete, előző év azonos időszaka = 100,0% | Árindex | Reálbér változás |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------|
| 2022 szeptember                             | 116,8                                                                                          | 120,1   | 97,3%            |
| 2022 január–szeptember                      | 114,7                                                                                          | 111,8   | 102,6%           |
| 2022 január–december, MNB előrejelzés       | 115,6                                                                                          | 114,6   | 100,9%           |
| 2023 MNB előrejelzés                        | 112,5                                                                                          | 117,3   | 95,9%            |

A fenti tábla szerint 2022-ben a vállalati szektorban 1% alatti reálbér növekedés várható, míg 2023-ban 4% körüli lehet a reálbér vesztes.

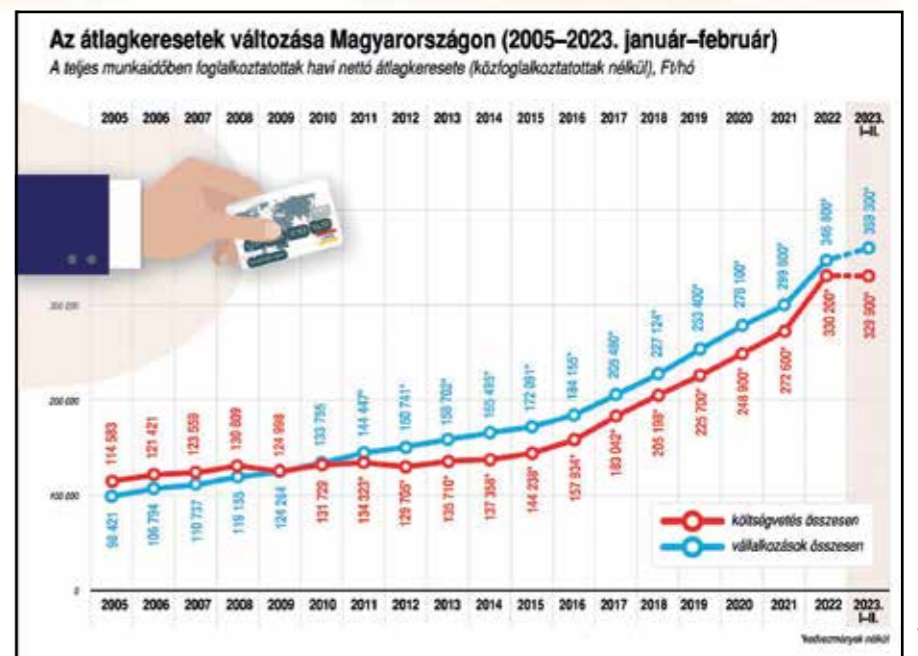
a szeszes italoké 27,5%-kal nőtt. A tartós fogyasztási cikkekért 9,3, ezen belül az új személygépkocsikért 18,0, a konyha- és egyéb bútorokért 16,1, a fűtő- és főzőberendezésekért 15,7, a szobabútorokért 15,2%-kal kellett többet fizetni. Az állateledek ára 59,1, a mosó- és tisztítószerké 39,8, a testápolási cikkeké 28,3, a lakásjavító és -karbantartó cikkeké 20,7%-kal lett magasabb. A járműüzemanyagok 26,0%-kal drágultak. A szolgáltatások díja 14,1%-kal emelkedett, ezen belül a taxi 36,2, a belföldi üdülés 28,0, a sport- és múzeumi belépők 27,9, az autópályadíj, gépkocsikölcsönzés, parkolás 27,6, a járműjavítás és -karbantartás 23,4, a lakásjavítás és -karbantartás 20,0%-kal került többbe.

2023-ban 2022-nél bizonyosan magasabb az MNB szerint akár 19% körüli éves árindex prognosztizálható. Az idei magas árindex oka jórészt a bázishatás: a háztartási energia egészen 2023 szeptemberig számottevően emelni fogja az év/éves árindexet (az „alacsony” bázis miatt) az üzemanyagok esetén pedig szinte az egész év folyamán várható ez a hatás. Mint az alábbi ábrából látható, ez kifejezetten optimista becslés, mivel a havi árindexek folyamatos csökkenésével számol.

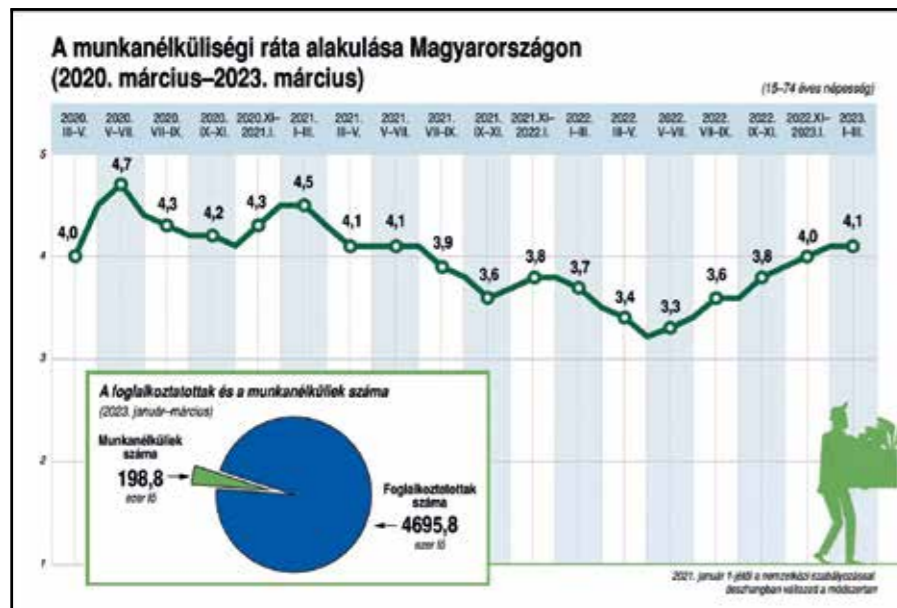
A lakosság reálkeresete 2022-ben a 17,7%-os béremelkedés és 14,6%-os ár-emelkedés hatására mintegy 2,7%-kal emelkedtek. Ezzel szemben 2023-ban az első négy hónapban 8%-kal csökkentek a reálkeresetek.

## MINIMÁLBÉR-EMELÉSEK 2023-BAN A SZOMSZÉDOS ORSZÁGOKBAN

- **LENGYELORSZÁGBAN**, 13,1%-os inflációs előrejelzés mellett, januártól éves szinten 19,6%-os emelésről döntöttek két lépésben (január 1-től 16%-os, majd július 1-től további 3,2%-os emelés),
- **ROMÁNIÁBAN** januártól 17,6%-kal emelik a minimálbért, 9,6%-os inflációs előrejelzés mellett,
- **SZLOVÁKIÁBAN** 8,4%-kal melik a legkisebb béreket, 10% inflációs előrejelzés mellett,
- **CSEHORSZÁGBAN** pedig 6,8 százalékról folynak a tárgyalások, ugyancsak 10%-os inflációs prognózis mellett.



„A lakosság reálkeresete 2022-ben a 17,7%-os béremelkedés és 14,6%-os ár-emelkedés hatására mintegy 2,7%-kal emelkedtek. Ezzel szemben 2023-ban az első négy hónapban 8%-kal csökkentek a reálkeresetek.”



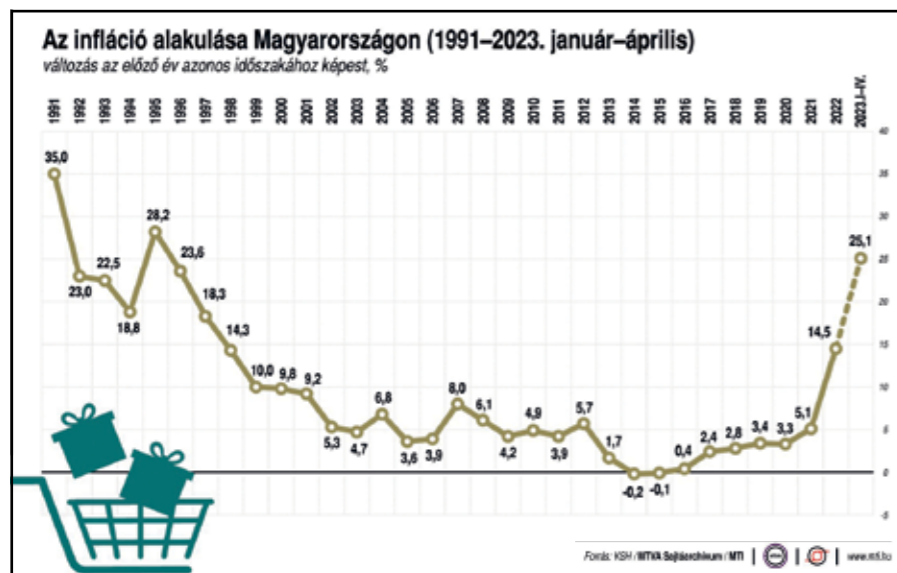
Így tehát a minimálbér emelés tekintetében valahol a középmezőnyben vagyunk a régióban. A hazai 16%-os minimálbér emelést ugyanakkor nem az átlagos inflációra adott 17,3%-os MNB előrejelzéshez kell mérni, hanem nagyságrendileg 20%-hoz, mivel a minimálbéresek fogyasztási szerkezetében kétharmados aránnyal szereplő élelmiszer + rezsi költségi arány miatt, az ő személyes inflációjuk 20% körül lesz jövőre

A 2023. évre vonatkozó minimálbér és garantált bérminimum emelése meghatározta alsó bérsávok növekedését. A VDSZ működési területén nagyon kevés a minimálbéren foglalkoztatottak aránya. A garantált bérminimum 296.400 Ft-ra való emelése már viszont több bérkategóriát érintett. A VDSZ működési területén 2023-ban – az eddigi megállapodások alapján – átlagosan 11% és 17%

közötti béremelés valósult meg. Arányait tekintve ez a mérték az év elején reálbér növekedést eredményezett, de az első negyedév adatai alapján már rosszabbra a bérhelyzet. Az ágazatok között sem volt egységes a megállapodások mértéke.

A 2022. év második felében elszabadult infláció és energiaárak kompenzálására több vállalatnál sikeres megállapodásokat kötöttünk. Ezen bérmegállapodások sem egységesek. Van olyan terület ahol egyszeri kifizetéssel, van ahol havi pótlékkal van ahol alaphéremelés kompenzáltunk.

A megállapodások tapasztalatai alapján a forrás részben a Ft/EUR/USD árfolyamváltozásból, részben a 2023. évi bérfelértékelés terhére kerültek rendezésre. Aminek hatásaként a 2023. évi bértárgyalásokon kiemelt szempont volt. Ahol megállapodás született korábban nem is volt gond, de ahol a 2022. évi bérmeg-



## Minimálbér-emelés VALÓSÁG vagy csak álom

Felröppent a hír, hogy a 2023. évi minimálbér megállapodásra hivatkozva további minimálbér emelés jöhet még az idén.

Harsonaszó mellett tudta meg a fél ország tavaly év végén, hogy emelkedik a minimálbér (232 000 Ft) és a garantált bérminimum (296 400 Ft). A Versenyszféra Állandó Konzultációs Fórumán (VKF) olyan megállapodás született, amelyben a lakhatási költségnövekedés és az infláció hatását vizsgálva visszatérnek a felek egy esetleges újabb bérszint emelésére.

Tény, hogy a mai inflációs adatok alapján kijelenthető, zuhan a reálbéreink értéke. Az is jól látszik, hogy a minimálbért keresők érintettek leginkább a drágulásban. Ezért lépni kell!

Ennek ellenére, a kormányzat a keresetek csökkenésében és a kereskedelem forgalom nagyon lassú csökkenésében érdekelt, ha az inflációt az évvégére egyszámjegyűvé tervezte.

Kíváncsian várjuk a fejleményeket, különösen azért, mert ahol nincs az ideai bérmegállapodásokban lehetőség a megállapodás felnyitására, ott ebben a kérdésben még konzultációt sem lehet lefolytatni. Az látszik: a kormány inkább visszafogná a bériáramlást az infláció fékezésében, a munkáltatók érdekében áll a béremelés. De mit tudnak tenni? – ez itt a kérdés.

penzációt utólag, a 2023. évi béremelés részeként aposztrofálták igen komoly helyzet alakult ki.

A 2023. évi bértárgyalások tekintetében továbbra is meghatározó lehet a munkaerőpiaci helyzet. Ahol a szakemberek megtartása is cél, ott a szakszervezetek eredményesebb béralkult kötöttek és köthetnek. A VDSZ működési területén sok az energiaintenzív termelő vállalat, így egészen biztos, hogy a munkáltatók erre hivatkozva alacsony bér ajánlást kezdeményeznek.

# SZTRÁJK az Arconic-nál

Lapzártánkkor még nem dőlt el, lesz-e határozatlan idejű sztrájk a székesfehérvári Arconic KÖFÉM gyárban. Az alábbiakban a sztrájkhoz vezető út részleteit mutatjuk be.

Hosszú ideje folytak már eredménytelen bértárgyalások a munkáltató, és a munkavállalók között. A kialakult helyzet előzménye az, hogy a munkáltató március elsején egyoldalú 10,8%-os bérfelértékelést hajtott végre, ezt azonban a dolgozók keveselltek, és nem fogadták el! További 5,5% -os egységes alaphéremelést követeltek. Ezt azzal indokolták, hogy a magas infláció, és a megnövekedett megélhetési költségek veszélyeztetik a nehéz fizikai munkát végző dolgozók megélhetését.

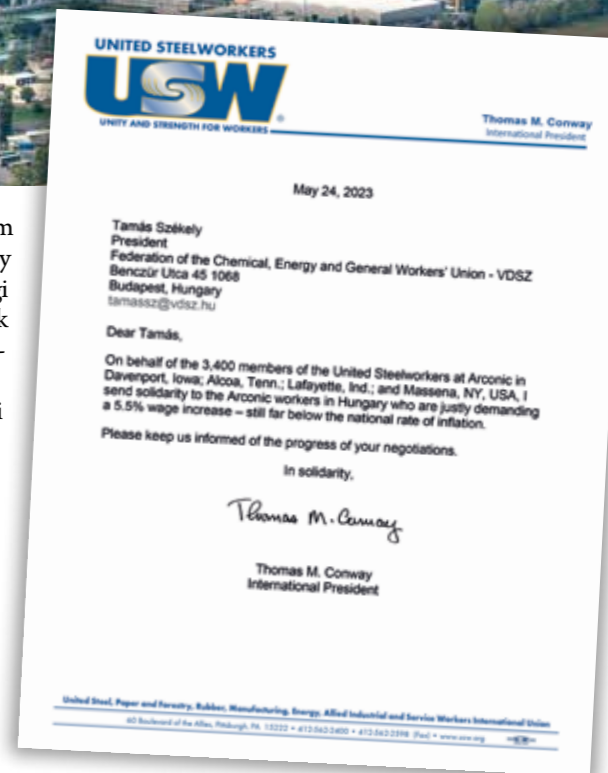
A bérkövetelés a VDSZ szakszervezet szerint már csak azért is megalapozott, mert a cégnek az utóbbi évben jelentős nyeresége volt. Ráadásul az Apollo, amely a világ legnagyobb fémipari befektetője is, az utóbbi időben szemet vetett az Arconic KÖFÉM-re, és vételi ajánlatot is tett a cég 100%-os tulajdonrészére. A vállalatnál a követelések támogatottsága közel száz százalékos a több mint 800 fős dolgozói kollektíva körében.

Az Arconic csaknem három évtizeddel ezelőtt kezdte meg működését Magyarországon, Székesfehérváron. A vállalat napjaink-



ban Európa egyik vezető alumínium hengerművét üzemelteti, amely megfelel a legmagasabb minőségi követelményeknek, és termékek széles körét kínálja az ipari és szállítómányozási piacok számára.

Mint ahogy a hétfői május 22-i bértárgyalási forduló is eredménytelennek bizonyult, május 23-án kedden, 13 és 15 óra között kétórás figyelmeztető sztrájkot tartottak az Arconic KÖFÉM székesfehérvári gyáregységében! A dolgozók két műszakban is részt vettek a munkabeszüntetésben. A hajnali műszakos munkaidejük utolsó órájában, a délutánosok pedig munkaidejük első órájában vettek részt a 13.00-tól 15.00-ig tartó figyelmeztető sztrájkban. Székely Tamás VDSZ elnök megfogalmazása szerint a légy zümmögését is meg lehetett hallani a mások a hengerelés zajától hangos csarnokban, mert most egyáltalán nem folyt termelés. Nagyon figyelmeztető volt az összes munkavállaló. A figyelmeztető sztrájk legnagyobb pozitívuma az volt, hogy a munkáltató csütörtök délután ismét tárgyalóasztalhoz ült a szakszervezettel. A sikeres figyelmeztető sztrájk után egyébként az amerikai Arconic gyáregységeinek dolgozói is támogatásukról biztosították a bérkövetelésekért küzdő magyarországi dolgozókat.



„Amennyiben nem lesz megállapodás, az Arconic KÖFÉM gyárban határozatlan idejű sztrájk kezdődik 2023. 06. 03-án, reggel 6 órától!”

Hiába reménykedtek azonban Székesfehérváron, hogy kétórás figyelmeztető sztrájkjuk megteszi hatását, a vállalat vezetése csökkönyösnek bizonyult a munkavállalók kérésével szemben. Egy hét maradt arra, hogy a felek átgondolják álláspontjukat, és elhárítsák a cégnél a határozatlan idejű sztrájk veszélyét. A csütörtöki figyelmeztető sztrájk utáni optimizmus a legújabb tárgyalások után szertefoszlott. Már csak egy hét maradt hátra, hogy megállapodás szülessen a béremelés kérdésében. Amennyiben nem lesz megállapodás, az Arconic KÖFÉM gyárban határozatlan idejű sztrájk kezdődik 2023. 06. 03-án, reggel 6 órától.

# A Nőtagozat jelenti

Régi vágya teljesült Tóth Évának, ismét önálló oldalt kapott a VD újságban a Nőtagozat. Olvassátok információikat!

## TAGOZATI KÉPZÉS

**„Ha belül hordozod a napot, nem számít, hogy kinn esik!”**

Az idei májusi képzésünknek ez volt a mottója, mivel az időjárás nem volt hozzánk kegyes, viszont a jó csapatnak köszönhetően, nagyon hasznos három napot töltöttünk együtt. Idei képzésünk fókuszában az önismeret és az önbizalom volt. Szakszervezeti munkához ezeknek az ismerete nagyon fontos.



## MASZSZ NŐTAGOZAT IDEI TÖRTÉNÉSEK

### 1. Választói értekezlet:

A Magyar Szakszervezeti Szövetség Nő Tagozata február 16-án tartotta választói értekezletét. A tagozat vezetője továbbra is Hercegh Mária, a tagozat vezető helyettesének Tóth Évát, a VDSZ Nőtagozatának vezetőjét választották a küldöttek.



### 2. Nőnap:

A Nőnapra rendezvény a Budapest 150 programsorozat részeként került megrendezésre a margitszigeti Kristály Szintér rendezvény központban. A rendezvény alcíme: Női ügyek egy városban és az érdekvédelemben, avagy 150 év a nők szemével.



## NEMZETKÖZI NŐI KÉRDÉSEK

Az IndustriALL Global szervezetében június 20-22 között Fokvárosban lesz egy konferencia, melynek egyik fontos szegmense a nemi perspektíva kialakítása.

**A Női Bizottság 2021 decemberében többek között következő prioritásokat határozta meg a 2021-2025 közötti időszakra:**

- A nemek közötti bérszakadék
- A nők munkájának jövője ágazatainkban
- A nők képviselője és részvétele a szakszervezetekben
- A nemi alapú erőszak elleni küzdelem
- A nemek közötti egyenlőségre érzékeny egészségügyi és biztonsági politikák kidolgozása

Csak remélni tudjuk, hogy a konferencián meghatározott döntések, cselekvési tervek kis hazánkban is megvalósításra kerülnek.

## ÖRÖKBEFOGADOTT OVINK „A szeretet osztódással szaporodik”



2020-ban örökre fogadtunk egy hátrányos helyzetű ovit Rohodon. Nem mi választottuk, a gép dobta így, de soha jobban nem történhetett volna!

A kapcsolatfelvételt még a covidos időszakban történt, így többször futárszolgálatlalt, vagy ha az ország éppen „kinyitott”, személyesen vittük az adományokat a Mese-Vár Óvodába.

Közben megismertük, megszerettük egymást. Látjuk az ott folyó magas szintű szakmai munkát, amit a gyermekszerepet és az értük való tenni akarás vezérel.

Évente kétszer jutunk el hozzájuk, amikor is tele pakoljuk a kisbuszt megvásárolt, illetve a tagok által küldött tisztító- és

tisztálkodószerekkel, a foglalkozásokhoz szükséges eszközökkel.



A mostani húsvéti alkalom különösen jól sikerült.



**Búcsúzáskor kaptunk egy ajándékot:** egy kisszatyrot üzenetének nagyszerűségével.

**Köszönettel tartozunk**

- a szakszervezeti tagoknak,
- az Egis HR vezetésének,
- a VDSZ vezetésének,
- a munkahelyi szervezeteknek, akik segítik ezt a jó ügyet.

**Lelkesedésünk töretlen, meg egyébként is:** egy örökbefogadás örökké tart!

Osszeállította: Tóth Éva, Gudman Gabriella



## A NER URALMA ALATT



# GYENGE

# szakszervezetek, erős Orbán

**Az Orbán-rendszer tudatosan és szervezeten cselekedett annak érdekében, hogy a kormányzati hatalomnak minél kevesebbszer kelljen nagy, érdemi társadalmi ellenállással szembenéznie.**

**E**bben Magyarország történelme által meghatározott társadalmi viszonyok is segítettek: a kapitalista rend meglehetősen felemásan érvényesült a XIX. században, az urambátyám világ továbbéléséről Mikszáth Kálmán és Móricz Zsigmond korabeli írásai tanúskodnak. A hatalomtól nem vagy kevésbé függő polgári társadalmi réteg vékonyabb volt a nyugati társadalmakhoz képest, és még ezt a felemás fejlődést is megszakította a szocializmus négy évtizede. A magyar liberális demokrácia (1990–2010) történelmileg rövid

időszaka eleve nem lehetett alkalmas a maga érdekeiért tudatosan, hangosan és szervezeten kiálló tömegek kialakulására, már csak azért sem, mert az 1989–90-es rendszerváltás olyan gazdasági sokkot hozott magával, azaz hatalmas munkanélküliséget, tömeges szegénységet és lecsúszást, hogy sokak számára az ennyivaló beszerzése is kihívást jelentett, így kisebb gondjuk is nagyobb volt annál, mint hogy az öntudatos polgári társadalomban való részvételt vállalják. Az 1990-es években a kormányok örültek, ha nem kell államcsődöt jelenteniük, így a nagy társadalmi

zuhanást nem akadályozták meg, sokan pedig úgy érezték, magukra hagyták őket, és alig akadtak olyan civil szervezetek, amelyek segítettek volna rajtuk.

Ilyen, az emberek tömegein segíteni képes szervezetek lehettek volna a szakszervezetek, ám azok nagyjából tehetetlenül nézték végig a munkahelyek tömeges megszűnését, amely a KSH adatai szerint 1993-ban 12 százalék felett tetőzött, az 1989. évi reálbér szintjét csak 2002-ben sikerült elérni. A tömeges munkahelymegszűnés a szakszervezeti tagok számának drasztikus zuhanásával is járt, »



és más okok miatt is mára a szakszervezeti szervezethez nagyjából 10 százalékos lehet országosan, ami azt is jelenti, hogy a tagdíjbevételek is csökkennek. A bajokat tetézte, hogy az 1990-es években az állampárti szakszervezeti szövetség helyébe sok szakszervezet lépett, és a megosztottság magas foka mára is megmaradt, így fordulhat elő, hogy például a MÁV-nál vagy a BKV-nál több, egymással is versengő szakszervezet van, országos szinten pedig öt szakszervezeti konföderáció osztozik az egyre fogyó taglétszámon és a rendelkezésre álló pénzen. A legnagyobb szakszervezeti konföderáció, a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) tagsága ma már százezer fő alatt van. Nem ritka eset, hogy konföderációk között, konföderációkon belül és szakszervezeteken belül is küzdelem folyik az egyes érdekcsoportok között a fogyatkozó vagyoniért, pozíciókért.

„A magyarországi szakszervezeti mozgalom válsága tehát korántsem a 2010-es rendszerváltozás idején kezdődött, de az Orbán-rendszer tovább gyengítette a szakszervezetek erejét és lehetőségeit.”

Több nyugat-európai példa is mutatja, hogy az erős szakszervezetek komoly társadalmi ellenállást tudnak kifejezni egyes kormányzati-parlamentari döntések ellen, a franciaországi nyugdíjreform elleni hatalmas tiltakozáshullám erre az egyik legeklebtársabb példa, nemrég pedig a német közsféra szakszervezetei jól szervezett sztrájkokkal tudtak kiharcolni érdemi béremelési ígéretet a kormányzattól.

A hatalom mostani birtokosai tisztában vannak azzal, hogy a szakszervezetek a velük szembeni komoly ellenállás kiindulópontjai lehetnek. Kezükre játszott a magyarországi szakszervezetek fentebb vázolt erős megosztottsága, amelynek részben politikai okai is vannak, vagyis a jelenlegi hatalom tudott találni hozzá lojális szakszervezeteket (például a Munkástanácsokat vagy a Ligát). **A legnagyobb szakszervezeti szövetség, a MASZSZ ugyan inkább a baloldali pár-**



tokhoz áll közelebb, ám nem különösebben veszélyes a hatalomra: a taglétszám-csökkenés kevesebb bevételt is hoz, amelyet a szövetség a versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) állami támogatásával – amelyből más szakszervezetek is részesültek, ahogy azt az Átlátszó 2018-ban kiderítette – vagy pályázati lehetőségekkel tud ellensúlyozni, részben emiatt viszont a kormánytól függő helyzetbe kerül. A helyzetet súlyosbítja, hogy hosszú évek óta nincs karakteres, tömegeket lelkesíteni tudó vezetője egyik szakszervezeti szövetségnek sem. A MASZSZ jelenlegi vezetőjének, Zlati Róbertnek és több más szakszervezeti tisztségviselőnek a kommunikációja alapvetően a panaszkodásra futja: sajnos fogy a taglétszám, sajnos alacsonyak a bérek, sajnos a kormány nem folytat velünk érdemi párbeszédet... de miért is vegye a szakszervezeti vezetőket a kormány komolyan, ha ő maguk nyilvánosan beszélnek a saját tehetetlenségükről? Ez a kommunikáció nyilvánvalóan alkalmatlan a lakosság nem szakszervezeti részének a



**Tiszaújváros**





lelkésítésére, hiszen minek fizessenek a munkavállalók havonta tagdíjat egy folyton panaszkodó, de érdemi teljesítményre már alig képes szakszervezetnek?

A kormány azonban nem érte be a szakszervezetek gyengesége feletti örvendezéssel, jogi eszközökkel is rontott a pozíciójukon. Az új Munka Törvénykönyve egyértelműen a munkaadóknak kedvezett az érdekvédőkkel szemben: erőteljesen korlátozták a sztrájkjogot, a munkaadói döntések lassítására alkalmas szakszervezeti kifogást kivették a törvényből, a fel nem használt szakszervezeti munkaadó-kedvezmény munkáltatók általi kifizetési kötelezettségét eltörölték, az üzemi tanácsok nagy részének munkajogi védeltségét felszámolták.

*„A mostani állapot a kormánynak nagyon is megfelel: miközben a szakszervezetek válsága folyamatos, a jogszabályok alapvetően számukra kedvezőtlenül változtak, vagyis a mostani hatalommal szembeni komoly ellenerő vélhetően nem a szakszervezeti oldalról fog jönni a közeljövőben.”*

Ám tévedés volna mindent Orbánékra fogni. A mostani hatalom nem kedveli a szakszervezeteket, igaz, ám az már nem a miniszterelnök felelőssége, ha a MASZSZ-nak május elsejére nincs érdemi üzenete. Ott voltam a budapesti majálison, és tapasztaltam, hogy a Városligetben a szakszervezet képviselőinek mondandójára mindössze néhány ember volt kíváncsi, a virslievés, a sörvívás vagy a céllövölde jobban érdekelt a közönséget.

Nagy Attila Tibor politikai elemző  
A Magyar Hang-ban korábban megjelent cikket  
a szerkesztőség engedélyével közöljük.



# AKKUGYÁRAK: a nagy boom Magyarországon?



**Kell-e ennyi akkumulátor gyár Magyarországon? Valóban ez a XXI. század bombaüzlete? Szükség van-e arra, hogy Magyarország akkumulátorgyár-nagyhatalommá váljon? Ezekről a kérdésekről is szól többek között Czirfusz Márton tanulmánya. A szerző a Periféria Közpolitikai és Kutatóközpont alapítója, a Helyzet Műhely tagja, a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont külső munkatársa. A tanulmánynak azt a részét foglaljuk össze a teljesség igénye nélkül, amelyben Czirfusz Márton a szakszervezetek szerepét elemzi a kialakult helyzetben.**

A dolgozói érdekképviselet szempontjából kihívás a szakszervezeti bázisépítés zöldmezős körülmények között. A globális akkumulátoripari értéklánc kiépülésével felértékelődik a magyarországi szakszervezetek részvétele globális szakszervezeti szövetségekben. Az akkumulátoripari értéklánc magyarországi kiépülése a dolgozói érdekképviselet szempontjából is új kihívásokat jelent. Az akkumulátor-értéklánc magyarországi szereplői az OEM-eket kivéve jórészt olyan vállalatok, amelyek korábban nem voltak jelen Magyarországon. Így az üzemek és a szakszervezeti bázisépítés is „zöldmezősök” – ennek minden nehézségével.

*„A Magyarországon letelepedett vállalatok közül vannak olyanok, amelyek anyavállalata kifejezetten gátolja a szervezkedés szabadságát, a szakszervezet létrehozását a leányvállalatoknál.”*

A Samsung holding magyarországi elektronikai ipari leányvállalatánál többször megakadályozták a szakszervezet létrehozását, és az akkumulátorgyártó Samsung SDI-nél sincs szakszervezet. Az akkumulátor-értéklánc új üzemei zöldmezős beruházások, sok esetben újiparosodó térségekbe érkeznek (pl. Komárom–Tatabánya; a jelenleg iparosodó Debrecen), ahol már lehet hagyománya a dolgozói érdekképviseletnek, és a térség más vállalatainál lehetnek működő szakszervezetek. A Magyarországon letelepedő vállalatok némelyike második telephellyel is bővítette tevékenységét. Ezt ki lehet aknázni az alapszervezetek kiépítése-meg erősítése során. Például a SungEel Hitech »

Szigetszentmiklós után Bányaterenyén is létrehozott egy akkumulátor-feldolgozó üzemet. Az SK esetében az épülő iváncsai gyár dolgozóit több hónapon keresztül a komáromi gyárban tanítják be (napi buszos ingázattal), így a komáromi szakszervezeti tagok könnyebben kapcsolatba tudnak lépni a jövőbeli második telephely dolgozóival. **Ugyanakkor az SK-nál például a vállalati struktúra változtatása nehezíti a szakszervezet munkáját:** jelenleg a komáromi gyárat két vállalatba szervezték (SK On Hungary és SK Battery Manufacturing), amelyek egyaránt az SK On Co., Ltd. tulajdonában állnak, az iváncsai gyár pedig az SK On Hungary bejegyzett telephelye. Nehezíti a bázisépítést a kölcsönzött dolgozók és a külföldi dolgozók magas aránya. Az újraparaszodó, az akkumulátoripar vállalatai számára is telephelyet biztosító vidéki városok „globális átjáróháza” válnak, ahol a külföldi (és ezen belül még inkább a harmadik országbeli és Európán kívülről érkező) dolgozók jelenléte helyi és munkahelyen belüli konfliktusokhoz vezet.

„A szervezés nehézségei között gyakran megfogalmazódik, hogy a magyar szakszervezeteknek kevesebb érdekképviseleti tapasztalatuk van kelet-ázsiai tulajdonosi háttérű vállalatokban.”

A kevesebb tapasztalat miatt is érzékelhetők néha általánosító értékítéletek, miszerint a kínai vagy dél-koreai tulajdonú vállalatokban nehezebb az érdekképviselet. Általánosságban viszont nem lehet kijelenteni, hogy a dél-koreai vagy a kínai vállalatok kivétel nélkül szakszervezet-ellenesek lennének. Az anyavállalatoknak újdonság lehet, hogy olyan országban létesítsenek leányvállalatot, ahol a szakszervezetek a feldolgozóiparban alapvetően erősek (így Magyarországon, illetve Európa más országaiban). Globális léptéken az IndustriALL foglalkozik kifejezetten az akkumulátorok globális ellátási láncában a szervezés és a dolgozói érdekképviselet kérdéseivel. A munkakörülmények a magyarországi akkumulátoriparban elsősorban a kellő gondossággal elvén keresztül

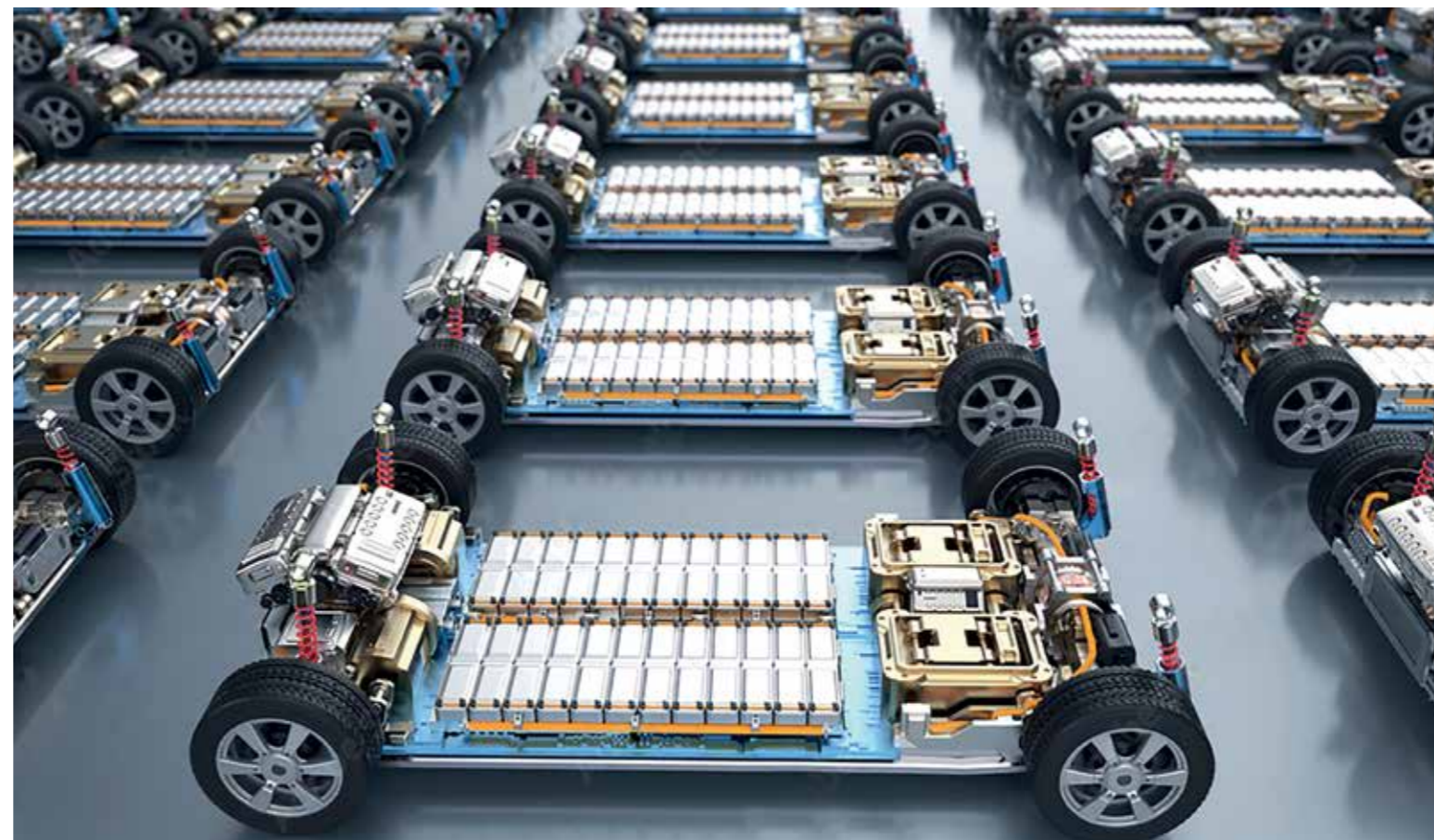


lehetnek javíthatók. A kellő gondosság elve megvalósulásának ellenőrzésében a szakszervezetek és az üzemi tanácsok fontos szerepet játszhatnak. A szakszervezeti és üzemi tanácsai együttműködési hálózatokon keresztül információk csatornázhatók a munkakörülményekről az értéklánc más pontjain levő vállalatok számára. Így a beszállítókra az ellátási láncban „feljebb” levő szereplő nyomást tud gyakorolni, ha sérülnek a munkavállalók jogai. Ez a típusú nyomásgyakorlás a magyarországi akkumulátor-értékláncban azért is lehet könnyebben alkalmazható út, mert az értéklánc szereplői egymás közelségében helyezkednek el. Ráadásul a Magyarországon gyártott akkumulátorok részben magyarországi autó-összeszerelő üzemekbe kerülnek, ahol a német OEM-eket köti a német ellátási lánc törvény. Egyes OEM-eknek ugyanakkor különböző erősségű a kellő gondossággal kapcsolatos belső szabályozásuk. A munkavédelmi és munkaegészségügyi kérdések elsősorban a cellagyártó és az alapanyaggyártó vállalatoknál kerülhetnek elő fokozottabban, különösen a nehézfémek és a vegyi anyagok jelenléte miatt.

„A rövidtávon is az egészségkárosítás veszélyével járó balesetek mellett a mérgező vagy rákkeltő anyagok hosszabb távú kitétségének hatásait is szükséges lesz figyelemmel kísérnie a szakszervezeteknek és munkavédelmi képviselőknél.”

A hatékony dolgozói érdekképviselethez a munkavédelmi képviselők folyamatos továbbképzésére is szükség van, emellett partnerségek építhetők ki a környezetvédelemmel foglalkozó helyi civil szervezetekkel.

A szakszervezetek követeléseket fogalmazhatnak meg a munkáltató irányába, hogy az elektromobilitásra történő átláshoz szükséges munkaerőt átképzésekkel biztosítsa a vállalat a jelenlegi dolgozói számára, és az átállás ne elbocsátásokkal és új dolgozók felvételével történjen. Az átképzéseknek tényleges átképzéseknek kell lenniük, ami a vállalatok részéről többletforrásokat igényel. Ez a kérdéskör elsősorban a magyarországi OEM-eknél fontos (azon belül is különösen érintett



a győri Audi-gyár a motorgyártás miatt), valamint az akkumulátor-értékláncon kívül a járműipari beszállítóknál.

„A szakszervezetek tudják felhívni a társadalom figyelmét arra a hamis illúzióra, hogy a zöld átmenettel magas munkabérű, jó munkahelyek jönnek létre.”

A valóságban ennek pont az ellenkezője igaz: alacsony munkabérű, alacsony szakszervezeti jelenléttel bíró munkahelyek jönnek létre nagy tömegben, ez a magyarországi akkumulátoriparra is igaz. Minthogy a magyar kormány az akkumulátoripari befektetők partnereként és igényeinek kiszolgálóiként lép fel, ezért ez a megközelítés feltehetően csak hosszú távon lehet érvényesíthető. A szakszervezetek feltehetően a szociális párbeszéd országos szintű intézményeiben az igazságos átmenet érdekében, amelyre több európai országban is található kezdeményezés.



A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) vagy a munkavédelem országos egyeztető fórumainak (pl. Országos Munkavédelmi Bizottság) is hatékonyan kell működniük a minőségi akkumulátoripari munkahelyek létrehozása és megőrzése érdekében. A profitok magyarországi elvonására az extraprofit-különadók 2022-es bevezetése (és többek között a Rezsivédelmi Alapba csatornázása), illetve a korábbi szektorális különadók rendszere nyújthat precedenst. Ugyanakkor a kormány ügyelt arra, hogy a globális termelési hálózatokba ágyazott magyarországi

feldolgozóipari vállalatokat – beleértve az akkumulátor-értéklánc szereplőit – ne terhelje különadókkal, hanem épp ellenkezőleg: csökkentse adóterheiket. A szakszervezetek a szakképzés igazságos átmenethez szükséges átalakításában partnerei lehetnek a progresszív oktatási mozgalmaknak, illetve részt vehetnek a szakképzési rendszer átalakításáról szóló társadalmi vitákban. Minthogy a dolgozók sok esetben széles körű ismeretekkel rendelkeznek az elektromobilitásra átállás során szükséges készségek köréről, ezeket az információkat a szakszervezetek is csatornázni tudják a szakképzési rendszerről folyó társadalmi vitákban. A külföldi tulajdonú vállalatok helyi menedzsmentje a helyi állam és a szakszervezetek szövetsége is lehet telephelyek közötti termelés-újraelosztási döntésekben, mert mindkettőnek a helyi munkahelyek megőrzése az érdeke.

„Magyarországon a helyi állami szereplők és intézmények a központi állam intézményeitől és politikai döntéseitől függenek.”

A nagyberuházásokról szóló döntésekben nem vonja be a központi állam a helyi önkormányzatokat, a különleges gazdasági övezetekkel a gödi és az iváncsai gyárat is „kivette” a helyi önkormányzat hatásköréből. A helyi politikai vezetés sem tekinti partnernek a szakszervezeteket, és sok esetben a nagyvállalatok menedzsmentjével sincsenek az önkormányzatoknak kiépült kapcsolatai.



# Akkumulátor gyárak VDSZ szemmel

**Mit hozhat az akkumulátor-gyártás Magyarországon szakszervezeti szempontból? – tehető fel ez a kérdés azok után, hogy a kormányzat már több mint négy akkumulátorgyár magyarországi telepítéséről számolt be.**

**A**kormányzati szándék egyértelmű: Magyarországon jelentős anyagi támogatást fog kapni valamennyi Ázsiából érkező beruházó cég, akik köthetők az akkumulátorgyártáshoz. Ebből kiindulva a szakszervezetnek elsősorban nem a beruházások elleni kampány erősítésére kell fókuszálni, hanem ellenkezőleg, azoknak a munkahelyeknek a biztonságára, az ott dolgozók munka- és egészségvédelmére, érdekeik képviselésére kell koncentrálni.

Több szakmai tanulmány értekezik arról, hogy az akkumulátorgyártás mennyire gazdaságtalan, milyen környezeti terhelést jelent a gyárak környezetében. A szakszervezeteknek ezekre a kérdésekre is reagálnia kell. A gazdaságosság kérdése elsősorban kormányzati és stratégiai kérdés, ebben a szakszervezeteknek gyengébb a véleményalkotási lehetősége, mint a munkavállalók és családjaik védelmére.

## De akkor mi is a VDSZ álláspontja?

A kormányzat eldöntötte, hogy a Magyarországra jövő akkumulátorgyárak beruházását jelentős összeggel támogatja, ezért a szakszervezetnek nincs más választása, mint az ott dolgozók érdekeinek erőteljes védelme. Ezért a VDSZ elsősorban az ellenőrzési rendszer szigorúbb működtetésére tesz javaslatot annak érdekében, hogy az új beruházások során ne élhessen vissza a külföldi befektető a gyenge munkavédelmi ellenőrzéssel szemben a munkavállalók alacsony bérével kapcsolatban.

*„Ezeknek a beruházásoknak van még egy alapvető problémája: Ki fog ezekben a gyárakban dolgozni?”*

Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy a magyar munkaerőpiac nem készült fel ennek az ágazatnak a befogadására. A mi számításunk szerint megközelítőleg 30-35 ezer ember fog dolgozni az akkumulátorgyártás területén.

## Van ekkora kapacitása a magyar munkaerőpiacnak?

Ki kell jelenteni, hogy nincs. Részben azért, mert nagyon sok aktív dolgozó már nem Magyarországon dolgozik és a demográfiai hullám következtében egyre kevesebb a fiatal munkavállaló. Az eddigi akkumulátorgyár-ellenes kampányok pedig azt sugallják, hogy nem szabad ilyen helyen dolgozni! Ebből fakadóan azok a dolgozók, akik esetleg azon gondolkodtak hogy egy ilyen új gyárban keresnek munkát, az ellenpropaganda hatására valószínűleg más munkahelyen keresnek álláslehetőséget. Ennek következtében a kormányzat és a beruházók rákényszerülnek arra, hogy munkaerőt importáljanak más országokból.

Ennek több, akár negatív hatása is lehet.

A külföldi munkavállalók nagymértékű alkalmazásának köszönhetően a bérnövekedés nagyobb hulláma csökkenni fog. Ez azt jelenti, hogy az elmúlt időszak relatív magasabb bérnövekedési százalékaik megtorpannak, így a magyar bérek további lecsakadása várható a szomszédos országok átlagkeresetéhez képest.

A harmadik országból jövő munkavállalók helyzetéből adódóan a munkahelyi feszültségek is növekedhetnek. Ennek oka például, hogy a helyi munkavállalók túlóráztatása helyett a külföldi munkavállalók önkéntes túlmunkája fog dominálni. Véleményünk szerint ezzel a munkáltatók várhatóan vissza is fognak élni.

## Mit teszünk mi?

Egyeztetéseket kezdtünk az Akkumulátorszövetséggel azért, hogy a munkavállalói problémákat közvetlenül feltárhassuk a Magyarországon lévő, akkumulátorgyártásban tevékenykedő vállalkozásoknak. Ágazati kollektív szerződést kell kötni, amely védi a dolgozókat is!

Tárgyalunk a magyar kormány képviselőivel annak érdekében, hogy az ellenőrzési rendszerben olyan intézkedéseket és jogszabályokat alkossanak, amelynek következtében biztonságosabbá válhatnak a munkahelyek.



Nemzetközi szervezeteken keresztül információs hálózatot építettünk ki annak érdekében, hogy a külföldi tapasztalatokat minél szélesebb körben tudjuk Magyarországon is alkalmazni.

Az idei év őszen világkonferenciát szervezünk Budapesten, ahol a világ különböző pontjairól érkező, az akkumulátorgyártás területén dolgozó munkavállalók tapasztalatait cserélhetjük ki.

Nagyon sok feladat hárul a szakszervezetekre, különösképpen a VDSZ-re azért, hogy minél biztonságosabb és kiszámíthatóbb munkahelyek jöjjenek létre az akkumulátorgyártás magyarországi telephelyein.

Székelny Tamás VDSZ-elnök



# Kezdődhet az ÜDÜLÉS

**Megkezdődött a vizsszámlálás a VDSZ balatonlellel apartmanjainak vendéglátó fogadására.**

**H**osszas előkészítés után – és némi gáncsoskodás közepette – idén nyáron már vendégeket fogad a VDSZ új ingatlan együttese. Hat apartman várja az elkövetkező években szakszervezeti tagjainkat, akik nemcsak nyáron, hanem az év minden napján igénybe vehetik a kellemes környezetben elhelyezkedő vízparti kapcsolattal rendelkező új komplexumot.

A kialakítás során sok áldozatos munkával jött létre VDSZ új ingatlan. Mint köztudott, hosszas és alapos előkészítést követően, a VDSZ elnökségének döntése alapján a balatonvilágosi ingatlan cseréjével jutott hozzá a szövetség ezeknek az új apartmanoknak a tulajdonjogához.

Az épület felszerelésének és kialakításának tervezésekor figyelembe vettük >>





a döntéshozók elképzeléseit, akiknek köszönet jár. Különösképpen kiemelhetők a VDSZ Nőtagozatának aktív tagjai, akik már a világosi ingatlan kipakolásánál is nagyon sokat dolgoztak. Az ő előkészítő munkájuknak köszönhetően kapták meg az új apartmanok arculatukat és berendezéseiket.

### Kik vehetik igénybe az apartmanokat?

Természetesen minden VDSZ tagsággal rendelkező! A jelentkezés elsősorban a szakszervezeti bizottságokon lehetséges. Folyamatban van a VDSZ honlapján az online rendszer integrálása is, amely meg fogja könnyíteni a pihenni vágyók gyors foglalási lehetőségét. Az elfogadott házi- rend alapján minden vendégnek legalább három éjszakát kell lefoglalnia az igen kedvezményes szakszervezeti szolgáltatás igénybevételéhez.

# KIÁLLNI EGYMÁSÉRT

**Amikor valaki egy szakszervezeti tisztségviselőről beszél, nem féltetlenül egy 30 éves srácot képzelünk el, hanem egy jóval idősebb, tapasztalt öreg rókát, őszes vonásokkal...**



**E**zt az előítéletet abban alátámasztom, hogy már nekem is öszül a hajam – ebben sokaknak sok munkája van – s talán abban is, hogy tapasztalt szakszervezeti tisztségviselőnek mondhatom magam az Ifjúsági Tagozat életében.

Kovács Dávid vagyok, a VDSZ Ifjúsági Tagozatának újraválasztott vezetője, emellett a Magyar Szakszervezeti Szövetség Ifjúsági Tagozatvezetője és a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség elnöke. A VDSZ Ifjúsági tagozatát már 2019 óta vezetem, ez a harmadik ciklusom ifi vezetőként. Az, hogy ezeket a tisztségeket most betölthetem talán annak köszönhető, hogy mindig

is szívügyem volt az érdekképviselés és az ifjúságpolitika. Máiig szentül hiszem azt, hogy az érdekek képviselésére a legjobb módszer a képviselési demokrácia, ahol a köz által felkért képviselő, a mögötte álló tömeg erejével képes a köz véleményét képviselni. Gondoljunk csak bele, nem mindenki képes magát ugyanolyan jól képviselni, vannak, akik jobb képességekkel rendelkeznek és vannak, akik kevésbé jó képességekkel. Arról nem is beszéllek, hogy igencsak elterjedt az ismertségi alapon történő haszonzerzés... Ha megtehetjük azt, hogy mindenkinek ugyanolyan jó kondíciókat teremtünk meg, miért ne tennénk ezt? Valahol arról szól a társada-

lom, hogy közösen érünk el pozitív dolgokat, és közös terheket cipelünk. Valahol erről szól a szolidaritás is. A szakszervezet és a szakszervezeti mozgalom a rendszerváltás óta magával hordoz olyan törvényi feltételeket, amelyek inkább korlátozzák a mozgalmat, mintsem erősítik. Ezért rendkívül nehéz az, hogy fenntartsuk a működő szakszervezeteket. Úgy látom, ma Magyarországon rendkívül nehéz bármilyen hatékony érdekképviselést folytatni, egyrészt a politikai döntéshozók egyeztetőképességének hiánya miatt, másrészt mert a fiatalok inkább apatikusan beletörődnek abba, ami van. Ha ki is állnak, csak önmagukért teszik, s ha nem sikerül, akkor marad a beletörődés, ahelyett, hogy közösen harcolnának a közös jóért. Talán ez a tendencia most megfordulni látszik, egyre több helyen, egyre több diák áll ki a tanárokért, és saját jövőjükért. Talán ez a tendencia lesz az, amely megmutatja a fiataloknak, hogy többen erősebbek vagyunk, többen le tudjuk győzni azokat az akadályokat, amelyek elének gördülnek, amelyeket elének gördítenek. Erre van szüksége a jövő szakszervezetének is, hogy belássuk, hogy közösen tudunk célokat elérni, mind a munka világában, mind az életben. Ilyen fiatalokat kívánok minden szakszervezetnek!

Kovács Dávid

# VDSZ képzések 2023. tavasz

A következő néhány oldalon áttekintést adunk a VDSZ oktatói továbbképzéseiről. A március elején elfogadott, tavaszi képzési terv alapján már 2023 márciusában üzemi tanács képzést rendeztünk az ÉTOSZ szakértőinek bevonásával, és a bizalmi titkároknak is képzést tartottunk a VDSZ vezető tisztségviselőinek bevonásával

## Szakszervezeti regionális alapképzés, Debrecen VDSZ-VDBSZ (ápr. 27-28.)

A Regionális képzés célja az volt, hogy azon olyan kollégák is részt tudjanak venni, akiknek nincs lehetőségük 3 napra elutazni Balatonszemesre. Hús vagy akár még több tisztségviselő utazásának összehangolása nagyon nehéz. Áprilisban ezért Debrecenben rendeztük meg a kétnapos VDSZ regionális képzést, amelyen a Teva Gyógyszergyárban működő VDBSZ tisztségviselői vettek részt nagyobb lét-



számmal, de eljöttek a Richternél, az Alkaloidnál és az Opus Tigáznál működő szakszervezetek képviselői is. Az első nap délelőttjén a jogi ismereteket lehetett bővíteni dr. Eckl Gergő munkajogász jóvol-



tábol, míg délután Kovács László VDSZ-alelnök előadását lehetett meghallgatni a bizalmi feladatokról, a gyakorlati tapasztalatokról valamint az időszzerű szakszervezeti feladatokról. A második napon a kommunikáció volt a központi téma. Kincse Szabolcs tréner segítette a résztvevőknek abban, hogy javítsák kommunikációs készségüket, amely nagyon fontos a kollégákkal történő kapcsolattartásban.

## Balatonszemes 2023. 05. 15-17. Nőtagozati képzés

Az idei Nőtagozati képzés az előző évektől eltérően nem a VDSZ üdülőinek csinosításáról szólt. Az első nap tájékoztatót hallgattak meg a tagozat tagjai arról, hogy mi történt a VDSZ elnökségi ülésein, és a MASZSZ Nőtagozat életében. Megvitatuk, hogy melyik szervezetnek milyen szerepe van a szakszervezeti életben. A második nap a tréner jóvoltából önismereti utazásra indultak a résztvevők. A tagozat



tagjai munkahelyünkön mind szakszervezeti tisztségeket töltenek be. Ahhoz, hogy ezt a feladatot a lehető legjobban lássák el, fontos a hitelesség. Elengedhetetlen, hogy a küldöttek, a tanácskozás résztvevői fejlessék magunkat, és képességeiket, és tudják, milyen készségeiket kell fejleszteni, hogy feladataikat a lehető legjobban végezzék el. A képzés utolsó napját a nőtagozat és a műszakos tagozat közösen tartotta, ezen Székely Tamás tartott rövid előadást a szakszervezetek helyzetéről, és Magyarország foglalkoztatási helyzetéről.

## Műszakos tagozati képzés

A jelenlévők beszámoltak arról, hogy a munkáltatójuk hogyan kezelte a hirtelen megnövekedett energiaárakat, az inflációt, hogyan sikerült a helyi szakszervezeteknek elérni – vagy épp nem elérni -, hogy a munkáltatók erejükhöz mérten segítsék a dolgozóikat. Szóba került a béralkuk helyzete, az, hogy mely területeken sikerült a

bérmegállapodás, és beszámolt hallgattak meg a résztvevők néhány olyan helyről, ahol még ma is tartanak a béralkuk.

A második napon a jó időt kihasználva az udvaron folytatódott a megbeszélések, közben a résztvevők az üdülő körüli munkákban segítettek.

Szó volt arról, hogyan valósultak meg az elmúlt időszak tervei, és megfogalmazódott a kiváló szlogen: A cél hogy betegyünk az ajtón a lábunkat, és meg is vessük!



### A CÉLKITŰZÉSEK:

- Aktualizált korendezményes, és korendezményes nyugdíjazás törvénybe iktatása.
- Egészséges munkakörülmények
- Műszakban töltött idő után pót szabadság (minimum 8nap/év)
- 36 órás munkarend a műszakban dolgozóknak.
- EÜ szűrések
- Túlmunkában eltöltött idővel csökkenteni az öregségi nyugdíj korhatárát.
- A Fehér könyv aktualizálása
- Miért van szükség ezekre?
- Stressz
- Bioritmus helyreállítás.
- Cirkadián ritmus hiánya az éjszaka is munkát végzők körében
- Túlerheltség
- 4-5 évvel kevesebb élettartam
- Immunrendszer gyengülése, fáradtság, ingerlékenység, kedvetlenség, feledékenység...
- Családtervezés, válások
- Fokozott egészségügyi kockázatok

A Vegyitizta.hu újságírójának Kincse Szabolcsnak segítségével arról hallgattak a képzésen résztvevők, hogyan kell megismertetni a közvéleményt a műszakos munkarend hátrányaival, hogyan tudják társadalmi összefogásra sarkallni az embereket, megismertetni velük a műszakos tagozat problémáit, és céljait. »

## A Vegyipari szakági képzés összefoglalója

Az ágazat lehetőséget kapott egy belső tisztségviselői képzésre, a napjainkban sokakat foglalkoztató munkahelyi kérdések megbeszélésére, javaslatok megtételére.

Őriné dr. Gracza Zsuzsanna munkajogásznunk osztotta meg a képzésben résztvevőkkel ismereteit, Kovács László alelnök pedig a munkahelyet érintő negatívumok, pozitívumok tekintetében ismertette tapasztalatait.

Folyt egy eszmecsere a törvényi változásokról, ugyanakkor nagyon hasznosnak bizonyult, hogy a résztvevők önmagunkról is beszéltek, és arról is, hogyan látják önmagukat, az ágazati kapcsolatokat, és mely változtatásokat kell, kellene alkalmazni. Eördőghné Pataki Irén – KVSZ, ágazatvezető szerint a szövetség megítélését növelné, ha szorosabb kapcsolatok lennének akár ágazatokra érve, házon belül is.

## A Nyugdíjas tagozat képzése (május 17-19.)

A VDSZ Nyugdíjas tagozata szokásos tavaszi képzését az ifjúsági tagozattal együtt tartotta. A COVID járvány miatt ilyen eseményre utoljára 2019-ben volt lehetőség. Az elhangzott négy előadás közül dr. Molnár Magdolna rendőr alezredes az időskorúak ellen elkövetett bűncselekményeket ismertette. Kiemelten beszélt az internetes bűnözésről, sok hasznos tanácsot adott azzal kapcsolatban, hogy a nyugdíjasok hogyan tudják elkerülni



azt, hogy ne kerüljenek a bűnözők hálójába. Felhívta a figyelmet a személyes adatok védelmére. Polgár polgármestere Tóth József előadásában beszélt az önkormányzatok feladatairól, nehézségeiről és arról, hogy milyen lehetőségeik vannak a nyugdíjas korú lakosság támogatására. Elmondta, hogy gondjait fokozza az, hogy Polgár ellenzéki vezetés alatt áll, és ez erősen érződik a pénzügyi támogatások esetében amit még a kormány döntései is nehezítenek. Példa rá az oktatással és egészségüggyel kapcsolatos döntések, amelyek több kárral, mint haszonnal jártak. A harmadik előadást Juhász László a MASZSZ Nyugdíjas tagozatának elnöke tartotta. Ő kifejezetten a nyugdíjasok jelenlegi helyzetével foglalkozott. Szó került a nyugdíjak mértékéről, a nyugdíjas inflációról és a nyugdíjasok egészségügyi helyzetéről. Ismertette a nyugdíjas szervezetek tevékenységét, ezen belül is a NYUSZET munkáját, melynek jelenleg ő a soros elnöke. A negyedik előadást Kovács László a VDSZ alelnöke tartotta. Ő a VDSZ jelenlegi helyzetéről, tevékenységéről és feladatairól tartott részletes tájékoztatót. Mind a négy előadás és az azt követő vita tetszett a résztvevőknek.

Az üdülőben lévő VDSZ emlékfánál a nyugdíjas és az ifjúsági tagozat koszorúzással egybekötött megemlékezést tartott az idei évben elhunyt Bauer István, a nyugdíjas tagozat néhai vezetőjének a tiszteletére, a megemlékező beszédet Tóthné Morvay Márta a nyugdíjas tagozat helyettes vezetője tartotta.

Az utolsó napon került sor a Nyugdíjas és az Ifjúsági tagozat között létrejött Nemzedéki Szerződés aláírására. Az idei oktatás újdonsága volt, hogy azon részt vettek az EGIS Gyógyszergyár Nyugdíjas Bizottságának tagjai is, akik aktivitásukkal nagyban hozzájárultak a rendezvény sikeréhez.

A VDSZ tagtoborzó képzését – létszámihiányból, érdeklődés hiányában – egyelőre nem lehetett májusban megrendezni, ellenben május 24-26. között tisztségviselői alapképzésen közel 30 kolléga vet részt szakszervezeti alapképzésen, ahol aktuális információkkal és munkajogi ismeretekkel lehettek gazdagabbak. Kommunikációs képzés zárta a VDSZ 2023. évi tavaszi képzéssorozatát.

Kovács László, Tóth Éva, Eördőghné Pataki Irén, Hornyák Péter és Solti József beszámoló alapján összeállította: Bánó András



# IndustriALL Europe stratégiai terv 2023-2025

A görögországi Thessalonikiben tartotta tanácskozását az IndustriALL Europe, ahol megvitatták a kétéves stratégiai tervet. A tervezet írásakor Európa olyan strukturális és gazdasági válságon ment keresztül, amely semmihez sem hasonlítható, amit a legtöbb európai élete során átélt, és amely veszélyezteti a jelenlegi társadalmi-gazdasági modellt, és komoly kihívásokat jelent ipari szerkezetünk számára.



## A három fő prioritás:

### 1. Szakszervezeti erő kiépítése az erős, fenntartható ipari munkahelyekért Európában

Az industriAll Europenál egyetértünk abban, hogy Európának ambiciózus, jövőorientált ipari stratégiára van szüksége. Az elmúlt néhány évtizedben az európai termelés egész szakaszait helyezett át, és ezért most nagy árat fizetünk. Újraiparosítási politikát kell bevezetni, amely a stratégiai tevékenységek és termékek Európába történő visszatérésének köszön-

hetően minden országban elterjed. Erős ipari szakszervezetek felépítéséhez erős és stabil iparágakra van szükség. Ugyanígy egy erős és fenntartható ipari szövetség felépítéséhez szükségünk van a munkavállalók kollektív szervezetére az ipari ellátási láncok minden szakaszában, ahol tiszteletben tartják az alapvető munkaügyi, szakszervezeti és emberi jogokat. Ez az évtized kritikus fontosságú a fenntartható, alacsony szén-dioxid-kibocsátású iparágak átalakítása, és a fejlesztésbe történő befektetések szempontjára»

Sok más katonai konfliktus mellett az Ukrajna elleni orosz invázió, az árupiaci spekulációkkal és az új geopolitikai realitásokkal együtt megváltoztatja a társadalmi-gazdasági kilátásokat, politikai bizonytalanságba taszítva az EU-t. Az infláció rekordszinten van. A gázimport-függőségek, a megnövekedett villamosenergia-kereslet és a jelenlegi árazási modell kudarca által előidézett energiaválság az európai ipar megtorpanásával fenyeget. A megélhetési költségek növekedése növeli a társadalmi egyenlőtlenséget, és csökkenti az európai munkavállalók vásárlóerejét, milliárdok sodor szegénységbe és szítja a félelmet a társadalmi nyugtalanságtól.

Nem építhetünk szakszervezeteket, ha a szakszervezeti tagokat és a munkavállalókat megfenyegetik, és néha elítélik azért, mert léteznek. Ezért az industriALL Europenak és tagjainak minden eszközt és hálózatot mozgósítaniuk kell mindazok segítségére, akiket megfenyegetnek, üldöznek, sőt néha igazságtalanul elítélnék. Ennek eléréséhez a 2024-es európai választásokat fel kell használni, hogy hallassuk a hangunkat. Világossá kell tenni, hogy a választások miért olyan fontosak ebben a fontos évtizedben az ipari szakszervezetek és az EU iparpolitikai menetrendje szempontjából.





## Székely Tamás felszólalása

A válságok az embereket bezárták és inaktívvá tették. A kormányok – köztük a magyar – jelentősen megvágta a munkavállalók és a szakszervezetek jogait, teljesen leépítette a szociális párbeszédet.

A most érkező keleti befektetők akik elsősorban az akkumulátor gyártásban érdekeltek olyan munkahelyeket teremtenek amely kevés bért ígér, alacsony tudás mellett. Ezzel további bérkülönbségek alakulnak ki, amely növeli a bérharcot. További leszakadás várható az európai átlagbérektől.

Az IndustriALL az oktatással a tagtoborzás eszközeivel segítheti szervezeteiket. Az IndustriALL tagszervezetei pedig egymás partnerségével igazolhatják, hogy a leányvállalatoknál működő szervezetekkel kell együttműködni. Ez erősítheti a szolidaritást, és a szakszervezeti erőt.

**Az Erő a Szakszervezetekben van!**

ból. Nekünk, ipari szakszervezeteknek az a kihívás, hogy biztosítsuk, hogy a munkavállalók legyenek ennek az átalakulásnak a középpontjában. A szén-dioxid-mentesítésnek és a digitalizációnak az ipar leépítése nélkül kell megtörténnie, figyelembe véve a számos ágazatban kiélezett globális versenyt, valamint a globális egyenlő versenyfeltételek hiányát.

Elkötelezzük magunkat az EU éghajlatpolitikai céljai mellett. Míg mások csatlakoznak Európához a zöld átmenetben, valóban globális erőfeszítésre és együttműködésre van szükség az ipari termelés éghajlatra és környezetre gyakorolt ökológiai hatásának hatékony megállításához. A technológia önmagában nem fogja ezeket az átmeneteket sikeressé vagy igazságossá tenni, és csak akkor valósulnak meg, ha van egy erős szociális menetrend – egy igazi igazságos átmenet. Az IndustriAll Europe a fenntartható, jól fizetett munkahelyeket, magas szintű munkakörülményeket védi egész Európában.

Segíteni fogunk tagszervezeteinknek új stratégiák és eszközök kidolgozásában a további tagok szervezésére, toborzására és képzésére, erős nemzeti és ágazati kollektív szerződésekre megkötésére, különös tekintettel a feltörekvő új iparágak munkahelyeire, és a digitális szervezésre. Különös figyelmet kell fordítani a fiatalokra,

és minden követelésünkben vegyük figyelembe a nemek közötti egyenlőség szempontját, hogy garantáljuk az egyenlőséget és a nemi alapú megkülönböztetés-mentességet. Az energia-vészhelyzetben túl

kampányolni kell az EU energiapolitikájának felülvizsgálatáért, amely biztosítja a megfizethető, alacsony szén-dioxid-kibocsátású villamosenergia és gáz stabil ellátását a fenntartható jövő érdekében.



Fedezzük fel a digitális technológiákban rejlő lehetőségeket, és követeljük, hogy az EU fordítson jelentős pénzeszközöket az alap kutatásra a célok elérése érdekében.

Követeljük az európai vállalati fenntarthatósági átvilágításról szóló irányelv gyors elfogadását. Az egész EU-ra kiterjedő szabályozásnak közös minimumszabályt kell megállapítania, de egyetlen országot sem szabad megakadályozni a progresszívebb intézkedésekben. Az IndustriAll Europe és az IndustriALL Global Union együttműködő szerepet kell, hogy játsszon a székely szerinti országok szakszervezeteivel az emberi jogok megsértésével kapcsolatos panaszok kezelésében.

### 2. Szakszervezeti jogok felépítése a méltányos fizetésért és munkakörülményekért

A szociális párbeszéd, a kollektív tárgyalások és a munkavállalók bevonása bevált a világválság elleni küzdelemben. Az erős kollektív tárgyalás azonban hármas elkötelezettségen múlik: elsősorban a szakszervezeti szervezetek és a munkaadók, de a nemzeti kormányok részéről is, amelyeknek elő kell segíteniük, nem pedig akadályozniuk a tárgyalásokat. Ma sok európai országban arra kérnek bennünket, hogy tárgyaljunk a jogok csökkentéséről – ez elfogadhatatlan. A befektetések és a bérek által vezérelt fellendülés az egyetlen kiút ebből a válságból.

Támogatjuk az IndustriAll Europe kapcsolt szervezeteit, hogy új stratégiákat és eszközöket dolgozzanak ki további tagok toborzására és szervezésére, valamint tárgyalási terek fejlesztésére és a kollektív tárgyalási lefedettség növelésére. Meg kell erősíteni a transznacionális vállalatok dolgozóinak hatékony tájékoztatását, konzultációját és részvételét annak érdekében, hogy a stratégiai folyamatok legkorábbi szakaszában beleszólhassanak, és teljes mértékben részt vegyenek iparágaink átalakulásában. Lehetővé kell tenni az európai szociális párbeszédet ipari-, és ágazatközi szinten is. Az Európai Bizottságnak továbbra is biztosítania kell a megfelelő pénzügyi eszközöket. Kérésre a szociális partnerek közötti megállapodásokat az uniós intézményeknek haladéktalanul kötelező érvényű jogszabályokba kell átültetniük.

Elítélünk mindent, ami a kollektív tárgyaláshoz kapcsolódó jog, a sztrájkjog, valamint a szakszervezeti jogok és a szakszervezeti szabadságjogok elleni támadás. Erősíteni fogjuk egységes szakszervezeti hálózatunkat annak érdekében, hogy valamennyi tagunk számára megvédjük a szakszervezeti jogok gyakorlását.

Foglalkozni kell a digitalizációval és annak a munka világára gyakorolt hatásával. Gondoskodunk arról, hogy a munkavállalók, a vállalatok és a társadalom egésze élvezze a digitalizáció előnyeit azáltal, hogy megfelelően szabályozzák,

és értékelik a kockázatokat. Foglalkozunk Kelet- és Nyugat-Európa, a centrum és a periféria közötti felfelé irányuló konvergenciával, küzdeni kell a migráns munkavállalók munkaerő-piaci kiszármányolása ellen, és követeljük az európai befogadási rendszer felülvizsgálatát, szemben az Európa-erőd gondolatával, amelynek határain továbbra is halnak meg emberek.

### 3. Szakszervezeti hatalom kiépítése az európai szolidaritás és béke érdekében

A történelmi EU-helyreállítási csomag és a közös adósság összevonása, a szociálisabb Európáért folytatott kampányunk győzelme volt az elmúlt évtizedben, de mindig új kihívások várnak ránk. Nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt a ténytet, hogy a polgárok életszínvonalának romlása és a növekvő munkanélküliség a nacionalista megoldásokat, a populista eszmék és a szélsőjobb oldali eszmék és pártok térnyerését táplálta. Az európai együttműködésnek ki kell építenie az országok és az emberek közötti szolidaritást, valamint az embereket és a bolygót védő egyetemes szabályokon alapuló kereskedelmet. Össze kell fognunk, és fel kell lépünk a strukturális egyenlőtlenségek és a diszkrimináció ellen.

Míg egyes vállalatok megpróbálják kihasználni a helyzetet, és szembeállítják egymással a munkavállalókat az országokon belül és az országok között, transznacionális szolidaritást kell kiépíteni a különböző országokból származó tagjaink között. Meg kell erősíteni egységünket, kampányolni kell a demokrácia növeléséért a munkahelyeken. Szót kell emelnünk egymásért, meg kell védenünk egymás jogait és munkahelyeit! Elköteleztük magunkat a munkahelyi egyenlőség és esélyegyenlőség érdekében, valamint a diszkrimináció minden formája elleni küzdelem mellett.

Támogatjuk az aktív társadalmi párbeszédet, a munkavállalók részvételét és a kollektív tárgyalásokat mint megoldást, és bemutatjuk, miért létfontosságúak a szakszervezetek mindenki számára a munkahelyen. Az együttműködést és a szolidaritást a kormányoknak, a munkaadóknak és a szociális partnereknek közösen kell kifejteniük és erősíteniük. Felhívjuk a dolgozókat, hogy álljanak ellen a populista és idegengyűlölő politikusok hangzatos kijelentéseinek, álljanak össze, és biztossá, hogy erősebbek legyünk, és ne megosztottak!

# Bővül a VDSZ

Hosszú évek óta cél volt, hogy Európa legnagyobb német vegyipari vállalkozásánál Magyarországon is szakszervezet alakuljon. Sok éves előkészület és kudarc után tavaly karácsony előtt sikerült az érdekképviseletet összehozni. A Bayer két vezető szakszervezeti tisztséget betöltő tagját kérdeztük három kérdésről.

- 1 **Hogyan jutottak arra a gondolatra, hogy a Bayer-nél meg kellene alakítani a szakszervezetet?**
- 2 **Miért a VDSZ-t választották?**
- 3 **Mik a jövőbeni legfontosabb céljaik?**



**Szalai György**  
főbizalmi



1 Évek óta gondolkozunk az alakításon, az utóbbi években negatív tendenciákat

tapasztaltunk, és emiatt jutottunk arra az elhatározásra, hogy a Bayernél megalakítjuk a szakszervezetet. Most már határozottabban tudjuk felémelni a szavunkat, mint az elmúlt 5-8 évben.

2 Én egyszer beszélgettem Székely Tamással egy demonstráción, nagyon szimpatikusnak találtam, és figyeltem a ténykedését. Ő nagyon jól ismerte a Bayer szakszervezetét. Többször is volt náluk Németországban, jó kapcsos-

latokkal rendelkezett. Nekem vannak kapcsolataim a Borsodchemnél, onnan is csak jót hallottam a VDSZ-ről, hallottam az elnöki nyilatkozatokat, ezért más szakszervezet szóba sem került.

3 Elkezdtünk dolgozni a kollektív szerződésen a VDSZ szakjogásával. Hosszú menetelés lesz, mire sikerül elérni a bér és munkakörülmények javítását, de bízom abban, hogy már ebben az évben eredményt tudunk majd felmutatni.

**Laki Judit**  
főbizalmi helyettes



1 Más országbeli Bayer leányvállalatoknál láttunk példákat, illetve hallottuk informális beszélgetésekben, hogy miképp működnek a szakszer-

vezetek a németeknél, a franciáknál, vagy a lengyeleknél. És, ha ott működik, miért ne működhetne Magyarországon is? A megalakulás időpontjában már tudtuk, hogy a 2023-as bértárgyalásokba nem fogunk tudni beleszólni, van remény, hogy talán jövőre, már igen. Mi hiszünk abban, hogy nincsenek megváltozhatatlan folyamatok, és tisztában vagyunk azzal, hogy ezek a folyamatok a multiknál lassan mennek.

2 Volt ingadozás a Liga és a VDSZ között. Van egy „Bayer Europa Forum munkavállalói képviselő” elnevezésű tisztség, az azt betöltő kolléga kezdett el foglalkozni a szakszervezetekkel. Végül is azért esett a választás a VDSZ-re, mert stimmel az iparág, és a VDSZ egy nagy múlttal, sok szolgáltatással rendelkező szakszervezet, nem kis gyakorlata van a tárgyalásokban a munkáltatóval.

3 Őszig tető alá szeretnénk hozni egy kollektív szerződést. Nem lesz könnyű, nem lesz akadály, de sok oda-vissza forduló lesz a VDSZ munkajogásza, és a Bayer vezetősége között.

## Vegyipari átmenet

**A vegyipar stratégiai szerepet tölt be az európai gazdaságban. Ma a negyedik ipari forradalomnak vagy ipar 4.0-nak nevezett jelentőséget éljük meg, amelynek a digitalizáció az egyik legfontosabb pillére, ugyanakkor a dekarbonizált és környezetbarát gazdaság felé vezető zöld átmenet küszöbén állunk.**

**E**z a kettős átmenet lehet a kulcsa a gazdaság széndioxid-mentesítésének és a körkörös fejlesztési modell elfogadásának, a lineáris ipari értékláncok átalakításának a hulladék és a szennyezés minimalizálása, a keletkezett hulladék jobb felhasználása és a környezetvédelmi normák garantálása érdekében.

A VDSZ, a MAVESZ és a Kormány együttműködése révén minél hatékonyabb készségfejlesztést, és érdemi szociális partnerségi együttműködést szükséges megvalósítani ezen a területen.

A szakmai partnerségek a vegyiparban érdekelt felek számára lehetőséget biztosítanak a meglévő és újonnan felmerülő készségigények vizsgálatára a vegyi anyag területén az ágazatban, beleértve a kvk-területen az ágazatban, beleértve a kvk-területen túl mindazokat a cégeket, szervezeteket, amelyek számára a dolgozók és/vagy a vezetők számára a készségfejlesztés végrehajtása előnyökhöz vezethet. Az EU

Paktum a készségek fejlesztésével elősegítheti a munkaerő átképzését az iparban érdekelt számára szükséges módokon: a fenntarthatóság javítása, új kutatók és szakemberek képzése révén.

Fontos kiemelni tehát, hogy az új munkaerő bevonásához elengedhetetlenül szükséges, hogy a munkavállalók részesüljenek a megfelelő képzésekből, és tényleges munkafeladatokkal kombinált lehetőségekhez juthassanak. Ehhez az oktatás korszerűsítésére lesz szükség, ideértve a megfelelő képzési programokat, tekintettel a szakképzésben betöltött nagy jelentőségükre.

A vegyipar számára már most is nagyon hiányzik a megfelelő mennyiségű és minőségű szakképzett munkaerő, különösen a műszaki, digitális/informatikai területeken, termelés, logisztika, vegyi biztonság, vegyi szabályozás területein, és ez a tendencia a jövőben még inkább jellemzővé válik majd, a digitális készségek területén»

Fontos elem a DIGITÁLIS oktatási cselekvési terv, amely a megfelelő oktatási-képzési modulokat tartalmazza, illetve az egyetemekre vonatkozó európai stratégiai intézkedéseket, melyek bevonhatják a jövő szakembereit a területre, hozzájárulva az európai vegyipar megerősödéséhez. Fentiek érdekében az érdekelt felek a dokumentumban javasolták a vegyipari munkaerő átképzésének és továbbképzésének támogatását az alábbi módzatokban meghatározott tevékenységeken keresztül:

- fenntarthatóságra összpontosító képzések fejlesztése;
- ütemterv és program kidolgozása a készségek fejlesztéséhez
- ágazatspecifikus képzések szervezése a zöld és fenntartható vegyi anyagok szabályozása és biztonsága témakörét érintve
- a szükséges készségek fejlesztéséhez a pontos célok, elvárások megfogalmazása (szakmai, felsőoktatási, kutatási és ipari szabályozók tekintetbe vételével)
- európai digitális innovációval kapcsolatos tudatosság növelése az ágazati központok és az általuk kínált digitális technológiai képzések megvalósításával
- részvétel az EU ágazati együttműködési tervében
- hatékonyabb kompenzációs rendszer kidolgozása a kvk számára, hozzájárulás a szakképzéshez
- közép- és felsőfokú, illetve egyetemi oktatások adaptálása;
- hozzájárulás az Ifjúság Európai Événél tevékenységeihez, együttműködve a vegyipari munkaadók országos szövetségeivel,
- az egyetemi tanterveket hozzá kell igazítani az iparág igényeihez, irányított tanfolyamok szervezésével a szabályozásról, fenntartható és zöld kémiáról, a tanulmányi szerződéses gyakorlati képzések és a szakképzés adaptálása és képzési programok a jövőbiztos tudás elérhetővé tételével



különösen. A dolgozók átképzésének prioritást kell élveznie a munkahelyek általános megszűnésének elkerülése érdekében – ez a vegyipar fontos kihívása is.

- Javasolt teendők, lehetőségek megfontolásra, cselekvésekre:
- készségekkel kapcsolatos kihívások előrejelzése és kezelése új technológiák bevezetéséhez, teljes mértékben a munkavállalók képviselőinek bevonásával (beleértve a digitális készségeket)
- vállalati képzések biztosítása, és ennek érdekében a dolgozók átképzése, felkészítés a jövő szakmáira (képzések a munkahelyről-munkahelyre való átállási tervekhez)
- az ágazat vonzerejének növeléséhez szükséges a megfelelő kommunikáció, a vonzó foglalkoztatási feltételek kialakítása (mint pl. rugalmas munkaidő, digitális technológiák, munkamegosztás stb.), illetve az, hogy az ipar adjon megfelelő kutatási irányokat, amelyek iránt a fiatalok is érdeklődhetnek, amelyekhez kapcsolódhatnak

## Szociális dimenziók

Az ipar számára is különös figyelmet kell fordítani a regionális kohézióra, az iparági munkaerőre és a fogyasztókra gyakorolt hatásokra. A felelős gondoskodás-kezdemenyzések révén az EU vegyipara már érzékelte, hogy a munkavállalók egészségére összpontosítás kiemelten fontos terület, ahogy a nemek közötti egyenlőség biztosítása is.

A zöld átállásnak igazságosnak kell lennie, az embereket helyezve előtérbe, és külön figyelmet kell fordítani azoknak a munkavállalóknak, háztartásoknak és fogyasztóknak a támogatására, akiknek a legnagyobb nehézségekkel kell szembenézniük. Ebben az összefüggésben a szociális párbeszédnek fontos szerepet kell játszania.

Kovács László VDSZ-alelnök

## JAVASOLT INTÉZKEDÉSEK:

- a regionális kohézió megteremtése érdekében követni és értékelni kell a környezeti és gazdasági hatásokat, amelyek a vegyipari termelés hatása kialakulnak a régióban
- tájékoztatni kell a nyilvánosságot a kapcsolódó hatásokról és kockázatokról, ez csökkenti a meglévő bizonytalanságokat, és segítheti a közvéleményt az átmenet könnyebb elfogadására
- céltámogatások és kohéziós politikák kialakítása a munkahelyek létrehozásához, átalakításához
- támogatni kell az aktív regionális munkaerő-piaci politikát, beleértve a munkavállalók készségeinek javítását célzókat is
- a munkavállalók biztonsága és szociális biztonsága területén az új technológiák bevezetése előtt el kell végezni a biztonsági protokollok adaptálását
- állásváltási tervek kidolgozása, és párbeszéd vállalati, helyi és ágazati szinten
- a munkavállalók képviselőinek bevonása az üzleti döntések meghozatalába, annak biztosítására, hogy a határozatok megfelelő mértékben magukba foglalják a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, munkaszervezés, képzési igények témaköreit is
- szociális párbeszéd biztosítása a vállalati, ágazati és regionális/nemzeti szinten megfelelő jogi szabályozáson keresztül, és minden esetben projektek állami finanszírozását függővé tenni attól, hogy a munkavállalókat és képviselőiket valóban bevonják-e a folyamatba
- a legjobb gyakorlatok megosztása és szinergiák kialakítása a tiszta és intelligens termelési folyamatok terén is
- A nemek közötti egyenlőség, a befogadás és a sokszínűség az

EU alapértékei közé tartozik. Egy olyan szektorban, ahol történelmileg kiegyensúlyozatlan volt a nemek közötti arány, például a vegyipari ágazatban, akciókkal és kezdeményezésekkel törekedni kell e hiányosságok orvoslására, ezért kiemelt cél a nők arányának növelése az ágazatban. Kutatások alapján a nők nagyobb mértékű bevonása társadalmi és etikai szempontból is helyes, előremutató lépés. Ehhez fontos a méltányosság elvének, jó gyakorlatának figyelembevétele is.

- Kiemelten fontos, hogy a vegyi anyagokkal kapcsolatos ismereteket bővíteni, kommunikálni, oktatni szükséges, és az esélyegyenlőség javítása érdekében az alábbiak megfontolását javasolják:

- Az egyenlőségről szóló 2022-es jelentés eredményeinek nyomon követése a nők részvételével az EU vegyiparában a „Gyermekek – Gondozás – Karrier” e-platformon (<http://www.children-career.eu/>) – ez az IndustriAll Europe, az ECEG és a FECCIA által megvalósított és az Európai Bizottság által finanszírozott „Nők egyenlő részvétele az európai vegyiparban” projekt része
- A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó uniós stratégia további végrehajtása. Politikai célkitűzésekkel és intézkedésekkel szükséges 2025-ig előrelépést elérni a nemek közötti egyenlőség felé
- A nők ösztönzése a kémia irányába, és a vegyészeti, akár mérnöki programokra is, felhívni a figyelmet a vegyiparban elhelyezkedés lehetőségeire már középiskolás korban is



# TÜTÜ TANGÓ

**Kávézó, kiállítás tér, kulturális központ nyílt a VDSZ Székházban. Hogy hogyan, miért, erről kérdeztem Fodor Jánost, a Rádió Bézs főszerkesztőjét.**

**– A Pacsirta Rádió és a Rádió Bézs után megint létrehoztál valamit. Miért?**

– Mondjuk inkább úgy, hogy elindítója voltam, és vagyok egy folyamatnak, egy ügynek, ami ismét közösséget hoz létre, ami ismét sokaknak adhat valami fontosat. Egy találkozási helyet, kultúrát, és egy jó kávét vagy mást. Enyém csupán az ötlet, és sok – sok óra munka, amíg megtaláltam a Tütü Tangó egykori tulajdonosait, akik reményeim szerint értenek a vendéglátáshoz. Székely Tamás elnök úr jó partner volt ebben, ő is bízik ugyanis abban, amiben én, hogy egyfajta szellemi központ jöhet létre a székházban.

**– Jó adottságok, kihasználatlan tér volt valóban.**

– Igen. Több mint nyolc éve vagyunk bérlők a házban, s én régóta duruzsolom, hogy kell itt valamit csinálni! Ehhez új alelnök, kreativitás és persze pénz kellett. Főként pedig egy vendéglátáshoz értő csapat, amit Kunert Zsolt és felesége Pus-kás Andrea hozott.

**– Amit te elhatározol, abból mindig lesz valami. Mi hajt, ha nem a tied, és miért Tütü meg Tangó?**

– Amit én ma tudok a világról, annak egy részét a Magyar Rádió Pagodájában szívtam magamba. Elképesztő hely volt, s én akartam egy új Pagodát. – Már két rádió itt van, a Bézs és a Klub – de tudom, senkit és semmit nem lehet halottaiból visszahozni. A Pagoda nevet elengedtem, amúgy sem tudom, hogy védett-e. Aztán arra gondoltam, hogy a neve legyen Café Bézs. Így lett Tütü Tangó. Táncolni viszont nem kell.

**– Ihatunk egy cappuccinót?**

– Hogyne. Gyere a kertbe. Most jó idő van. Látod? Azon a tizenöt méteres falon lesz a legújabb kültéri kiállításunk. A Második. Szentendrével közösen.

Bánó András



Fotó: Zentai László

## Nyári kánikulában nyerte az idei kupát a **Tigáz**



**Csütörtökön még kérdéses volt, hogy egyáltalán megrendezhető-e az idei VDSZ kispályás labdarúgó bajnokság Tiszavasváriban, mert a foci pályákat elöntötte a napok óta zuhogó eső, és a fű is igencsak megnőtt. Szerencsére az időjárás nyáriasra fordult, és a pályákat is sikerült bajnoki mérkőzések színvonalára alakítani.**

Gázaszakmai Szakszervezet nyerte veretlenül, de a többi helyezést már a szoros pontok illetve az egymás elleni mérkőzések döntötték el.

A fordultatos mérkőzések közben közel kétszáz adag gulyás főtt mesterszakácsunk közreműködésével.



A csapatok szurkolói a mérkőzések után egyhangúan megállapították, hogy a VDSZ közösségépítő rendezvényei, mint ez a hagyományos tiszavasvári rendezvény is – erősítik a hovatartozást, és szakszervezeti közösségünket.

Az idén gólkirályt is díjaztunk. 4 szerzett góllal Rostás Zoltán a MESSER csapat kitűnősége lett a cím tulajdonosa.

### VÉGEREDMÉNY:

|                                        |         |
|----------------------------------------|---------|
| <b>TIGÁZ Gázaszakmai Szakszervezet</b> | 15 pont |
| <b>MESSER</b>                          | 9 pont  |
| <b>Biogal VDBSZ</b>                    | 9 pont  |
| <b>BERÚGLAK – KVSZ</b>                 | 6 pont  |
| <b>Alkaloida</b>                       | 1 pont  |
| <b>PKDSZ</b>                           | 1 pont  |

**S**ajnos a korábbi tízegynéhány csapat helyett az idén kissé lankadt az érdeklődés, és még az utolsó pillanatban megbetegedésre hivatkozva további csapatok mondták le a részvételt, de így is rettentő izgalmassá vált a 2023-as idényben Tiszavasváriban megrendezett focitorna.

A lebonyolítást körmérkőzéses formában rendezték, a talpon maradt hat csapat így küzdhetett meg a kupáért.

A tabellát végül az izgalmas, néha gólzáporos meccsek alapján a TIGÁZ





**Klikkelj rá!**



# Miért kell a VDSZ?



**Mert RÁD is számítunk! Többen erősebbek vagyunk! VDSZ**

→ Mert ha nem lenne a VDSZ, nem védené senki a munkavállalók, azaz a Te érdekeidet sem.

→ Nélkülünk nem lenne kollektív szerződés, ami biztosítja a magasabb műszakpótlékot, a juttatások kiszámíthatóságát, a túlóra mértékét, a munkakörülményeket.

→ A VDSZ munkajogi és munkavédelmi szakértelmével segítségére van bármikor.

