

MÁS - KOR

VIII. 7. szám 2007. szeptember A 100éves VDSZ Ifjúsági Tagozatának időszakos kiadványa

A szezon vége és kezdete

A nyári szezon lassan véget ér, kezdődik a képzési időszak. Az ifjúsági tagozatoknál már lezajlott az őszi képzési terveik első etapja. A VDSZ balatoni üdülője adott újra helyett a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség (aminek a VDSZ ifjúsági tagozata is tagja – nem győzzük ezt leírni) által szervezett „Pályázatíró” képzésnek. A három nap alatt betekintést lehetett nyerni a pályázatok készítésének titkaiba, sőt a résztvevőknek maguknak is össze kellett állítani egy saját tervezetet. A cél nem az volt itt pályázatírókat képezni (ezt három nap alatt nem lehet elsajátítani) hanem, hogy egy kis betekintést nyerjenek ebbe a világba. A magyarországi szakszervezetek világában, ahol mindenki arról panaszkodik, hogy nincs pénz ezt vagy azt megvalósítani, jelenleg az a kiút, hogy valamilyen hazai vagy európai forrást kell keresni a céljaik megvalósításához (persze ehhez célok is kellene, de ahol ez nincs meg, nem is nagyon gondolnak arra, hogy mi lesz a következő nemzedékkel). Minden pályázathoz kell önrész is, ami sokszor fejtörést okoz a szakszervezetnek – honnan vegyem el?

Nagyon jó előadást hallgattunk Horváth Csabától, aki az MSZOSZ nyugat-dunántúli régióvezetője. Úgy kell nekifogni, hogy hosszú távon lesz nyereséges az „üzlet”. A szakszervezetek amúgy hatalmas vagyonnal rendelkeznek (nem nevetni!) – csak elherdálják (bocsánat).

Ha csak a törvény szerint járó ki nem használt munkaidőkeretre, vagy az esetleges pénzbeli megváltására gondolunk, már lehet forrásra elkülöníteni. Elméletileg képzésre költi mindenki – a törvény kimondja – de kis pénz, kis foci. Persze a tagok úgy érzik fontos, hogy helyben maradjon a pénz – segély, programok, stb. – de mi lesz akkor, ha megszűnik a munkahelyük?

Ha ez a rengeteg munkaidő és pénz nem helyben marad (értsd: mondjuk telephelyen), hanem regionálisan koordinálják, sokkal magasabb színvonalat lehetne elérni. A jobban képzett tisztségviselők = a jobb eredmény lehetősége. Vannak már olyan területek, ahol ebbe az irányba próbálnak menni, és még sikeresek is.

Minden tiszteletünk azoknak, akik munkájuk mellett szakszervezeti tisztséget vállalnak, és legjobb tudásukkal próbálnak helyállni a munkahelyükön. De mindenkinek vannak korlátai, legtöbbször időbeli. Sok tisztségviselő vállalná a főállású szakszervezeti munkát, csak hát miből fizetnék az ő bérét?

Visszatérve a képzés lényegére, ez a három nap azt a szemléletet próbálta népszerűsíteni: merjünk pályázni, vállalkozni, még ha az elején le is kell egy picit mondani valamiről.

Azok a fiatalok, akik részt vettek ezen a három napon, reméljük ilyen szemlélettel fognak dolgozni otthon a saját területükön.

Beindul a motor ?

A fiatalok hozzáállását igazolja a mostanában nagy médiaszerepet kapott Hankook ügy is. Az ott megalakított szakszervezet tagjai szinte mind 30 év alatti munkavállaló, akik mindenre elszántak. Amúgy meg dicsérjük meg a VDSZ-t, ahogyan koordinálja az ügyet. Régen foglalkozott a média ennyit a munkavállalók problémájával, mint most.

Sajnos, ha belegondolunk, hány vállalkozásnál vannak hasonló problémák, amik nem kapnak publicitást.

Szóval van még mit tennünk. Itt a kezdet...

MÁS-KOR

VDSZ Ifjúsági Tagozatának Lapja
Szerkeszti: a VDSZ Ifjúsági Bizottsága
Főszerkesztő: nincs
Főszerkesztő-helyettes: nincs
Kiadja: VDSZ Országos Iroda
A szerkesztőség címe:
H-1068 Budapest Benczúr u. 45.
e-mail: mail@vdsz.hu
WEB: www.vdsz.hu



Vegyipari DOLGOZÓ

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓ SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGÉNEK LAPJA

VITÁBAN A KISTIGRISSSEL



Manapság rossz hírek érkeznek Dunaújvárosból. Mindez a nyár közepén került nyilvánosságra, amikor a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, valamint a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége közleményben tiltakozott a Hankook Tire Magyarország Kft. szakszervezet

ellenes magatartása miatt. Az érdekvédelmi szervezetek azt állították, hogy a koreai cégnél a munkáltató semmibe veszi az Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), valamint az Európai Unió munkajogi egyezményeit és direktíváit. Álláspontjuk szerint a cég gyakorlata ellentétes a magyar alkotmánnyal és a Munka Törvénykönyvével.

A TARTALOMBÓL

Csak tisztességes cég támogatható

A kormányfő egy július 18-i nyilatkozata szerint akár az állami támogatást is kockáztatja az a cég, amely nem tartja be a munkajogi szabályokat Magyarországon. Gyurcsány Ferenc elmondta, hogy ez a legnagyobb cégekre is vonatkozik.

Írásunk a 6. oldalon.

Elfogytak a dolgozók

Júniusban meghírdették az ÉMV vagyonát. A felszámoló Mátraholding Zrt. pályázatot írt ki a sajátbonyi Észak-magyarországi Vegyiművek Kft. (ÉMV) vagyonának értékesítésére.

Beszámolónk a 7. oldalon.

Van segítség

Az idén sem lesz olcsó a tanévkezdés, a rászoruló diákok szülei azonban – év közben is – többféle támogatást is kapnak gyermekük iskoláztatásához.

Ismertetünk a 11. oldalon.

Ha nyár, akkor Balaton

Nincs is annál kellemetlenebb, ha eljön a nyaralás napja és amikor az ember megérkezik az üdülőbe szakad az eső. Elő kell venni az egyetlen elpakolt pulóvert, a zárt cipőt és reménykedni abban, hogy lesz még nyár, lesz még kánikula.

Riportunk a 14. oldalon.



Az MSZOSZ vendége volt a miniszterelnök

Akadémikus helyzetértékelés

A nyár közepén, mielőtt még beköszöntött volna a nagy nyári politikai uborkaszegz, a miniszterelnök találkozott a szakszervezeti vezetőkkel és aktivistákkal. Az MSZOSZ meghívását fogadta el arra a Szakszervezeti Akadémiára, amelyet július 18-án rendeztek.

Az eseményen lelkesedéssel fogadták Gyurcsány Ferencet, de különösen akkor szólt a jelenlévők kedve szerint, amikor arról beszélt, hogy komoly szankciókra és az állami támogatások megvonására számíthatnak azok a munkáltatók, akik megszegik a Munka Törvénykönyvében foglaltakat, vagy azzal ellentétes gyakorlatot folytatnak. Ekkor még mindenki arra számított, hogy e témakört, illetve az ez irányú kormányzati elképzeléseket bővebben is kifejti a kormányfő, és amikor az újságírókat kiküldték a teremből, a szakszervezeti tisztségviselők talán úgy képzelték, hogy még valami nagyobb bejelentésre is sor kerül. Gyurcsány Ferenc azonban jobbra az ország gazdasági helyzetét értékelte.

Beszédében elmondta, hogy idén és jövőre a kitűzött hiánycélokon belül lesz az ország és ezt már a világ is elhiszi. Ugyanakkor a gazdasági növekedés az előzetes várakozásoknál kedvezőbben alakulhat, hiszen az idén a gazdasági növekedés érdemben meghaladhatja a 2,2 százalékot, jövőre pedig a kormányzati tervben szereplő 2,6 százalékot. Az infláció 2009-re már 3 százalékra csökken, de az erőteljes csökkenés már az idén szeptembertől érzékelhető lesz, s az év végén 5,5 százalék lehet az infláció mértéke. A 2006 második

félévére és az idei évre vonatkozó kiigazítást egy „szükséges házi feladatként” kellett elvégezni, de azt sikerült egy vállalható, tisztességes, baloldali programmal megoldani. Ahogy mondta: igazságos, humanista módon.

Kifejtette, hogy 1998 és 2006 között a nettó keresetek 2,5-szeresére nőttek, a keresetek reálértéke 50 százalékkal erősödött. Az EU régi tagállamainál a reálbér erősödése fele ennyi sem volt, tehát tény, hogy a bérfelzárkózás reális lehetőség.

A miniszterelnök szólt arról, hogy az átlag alatti jövedelmeknél 2002 és 2007 között csökkent az adó- és járuléktérhelés. Lényeges volt, hogy a nyugdíjasok se járjanak rosszabbul. A programot a kiigazítás ellenére úgy kívánták megoldani, hogy minél inkább fenntartsák a szociális értékeket.

A kiigazítás egyik nagy eredményének nevezte, hogy lényegesen többen fizetnek adót és járulékot, hiszen 140 ezer új járulékfizető járult hozzá az állami bevételek növekedéséhez. A vagyonosodási vizsgálat 22 milliárd forintos adóhátraleköt állapított meg, illetve az elmúlt év második félévének kedvezményes adóellenőrzése 30 milliárd forint többlet-befizetést eredményezett. Mindez a feketegazdaság elleni hatékony fellépést jelzi, azt, amit a szakszervezetek régóta követelnek a kormánytól.

Ugyanezt mutatja az is, hogy az utóbbi időben az átlagostól magasabb bruttó béremelés figyelhető meg néhány ágazatban, így az építőiparban, a szállodaiparban. Érdekesség,

hogy a keresetek elsősorban a kisebb cégekben erősödtek, ott, ahol könnyebb a közterhek nélküli bérek kifizetése.

A miniszterelnök szólt arról is, hogy az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség egyre eredményesebben lép fel a feketefoglalkoztatás ellen. Célzott, jól megszervezett ellenőrzésekkel az idén már az első néhány hónapban 32 ezer feketén foglalkoztatott személy miatt vonták felelősségre a munkáltatókat.

A miniszterelnök viszont cáfolta, hogy az adó- és járuléksökkentések közvetlenül javítanák a foglalkoztatást. Az évekre visszatekintő elemzések bizonyítják, hogy a foglalkoztatás nem akkor nőtt, amikor ezek a terhek csökkentek. Annyi viszont elmondható, hogy jelenleg 60 ezerrel több a foglalkoztatottak száma mint 2001-ben.

Kétségtelen, hogy a miniszterelnök szereplésével nem volt mindenki maradéktalanul elégedett. Sokan magyarázatot vártak egyszerűbb és kínosabb kérdésekre, olyanokra, amelyek a dolgozókat izgatják. Például arra, hogy néhány ágazatban és munkahelyen – főleg a multinacionális cégekben foglalkoztatottaknak – mennyire kell túrniuk kiszolgáltatottságukat, vagy arra, hogy a szakszervezetek képesek lesznek-e betölteni érdekképviseleti feladatukat, ha maguk sem élveznek védeltséget.

A résztvevők többsége azonban már azt is gesztusként értékelte, hogy Gyurcsány Ferenc részt vett az eseményen, elismerve ezzel a szakszervezetek fontosságát és súlyát.

Hamarosan kezdődnek az üt választások

KEZDŐDIK A KAMPÁNY

Ősszel országszerte megtartják az üzemi tanács választásokat. Így lesz ez a VDSZ-hez tartozó cégeknél is. A VDSZ jelöltjei mindenütt ringbe szállnak, így a helyi szervezetek már megkezdték a felkészülést a kampányra. A voksolásnak nagy a tétje, hiszen az is eldől, hogy egy-egy munkahelyen melyik szakszervezet számít reprezentatívnak.

A Munka Törvénykönyvében foglaltak szerint azoknál a vállalatoknál, intézményeknél, ahol az idén novemberben lejár a munkavállalói érdekképviselet három évre szóló megbízatása, újra kell választani a testületet. Mivel a törvény miatt a legtöbb helyen már harmadik éve, hogy megtartották az első voksolásokat, a legtöbb helyen most járt le az üt-k mandátuma. A legtöbb cégnél – ahol egyáltalán vannak üzemi tanácsok – a helyi szakszervezetek a már megkezdték a választások megszervezését.

A voksolásnak nagy a tétje, hiszen az is eldől, hogy egy-egy munkahelyen melyik szakszervezet számít reprezentatívnak. Ennek pedig egyik jelentősége, hogy csak a megfelelő támogatottságú érdekképviselet lesz partnere a munkáltatónak, például a kollektív szerződések megkötésekor, valamint az országos szinten leginkább támogatott szakszervezetek vehetnek részt az ágazati, országos érdekegyeztetésben.

A törvény az üt választás eredményéhez köti a szakszervezeti reprezentativitást. A Munka Törvénykönyve szerint reprezentatív az a szakszervezet, amelynek jelöltjei a leadott szavazatok legalább 10 százalékát elnyerik az üt választáson. Mivel nemcsak a szakszervezeti tagok, hanem minden munkavállaló szavazhat, így előfordulhat az is, hogy az egyébként legkisebb szakszervezetet minősítik reprezentatívnak a munkahelyen. Ennek a minősítésnek különös jelentősége lehet, hiszen kollektív szerződés megkötésére a reprezentatív szakszervezetek jogosultak.

Az üzemi tanács választások eredményeit, országosan és ágazatonként is összesítik, így garantálható ugyanis, hogy az Országos Érdekegyeztető Tanácsban olyan érdekképviseletek üljenek le tárgyalni a kormány és a munkaadók képviselőivel, amelyeknek megfelelő a munkavállalói támogatottsága.

Az országos érdekegyeztetésről már megszületett a törvény, amit az államfő az

Alkotmánybírósághoz utalt, normakontrollt kérve. Ebbe a törvénybe a konföderációs szintű egyeztetés nem került bele, elsősorban azért, mert a szakszervezetek nem tudtak megegyezni. Főleg azok a szövetségek tiltakoztak ez ellen, akik attól féltek, hogy nem tudnak annyi támogatottságot felmutatni az üzemi tanács választásokon, amelynek alapján bent maradhatnak az OÉT munkavállalói oldalán. A Munkástanácsok álláspontja szerint a voksolás eredménye azért sem mérvadó, mert a törvény a 15 dolgozónál kevesebbet foglalkoztató munkahelyeken nem írja elő a választásokat, márpedig a szövetséghez tartozó szakszervezetek leginkább ilyen cégekben szerveződnek.

A szakszervezeti szövetségek többsége azt szerette volna, ha az országos érdekegyeztetésben a taglétszám nagysága alapján vennének részt a konföderációk, az számítana, hogy hány munkahelyen, hány ágazatban szerveződik.

Mivel ez nem került bele az OÉT működését szabályozó törvénybe a munkahelyeken tisztázatlan, amolyan exlex állapotban készülnek az üt-választásokra. A választás a szakszervezetek szempontjából bizalmi szavazás is. Ugyanakkor a választás eredménye megmutatja a munkáltatónak azt is, hogy akivel leül tárgyalni az milyen mértékben képviseli a dolgozókat, hogy elegendő támogatottságot élvez-e.

Elhúzódtak a bérmegállapodások

A VDSZ tagszervezetei 170 vállalkozásnál rendelkeznek szakszervezeti taggal. Az idei bértárgyalások, a gazdasági helyzet bizonytalansága miatt, az eddigiekhez képest még jobban eltolódtak az első negyedévről az év második felére. A munkahelyek többségében azonban megszülettek a megállapodások.

Eddig a munkahelyek 60 százalékánál, összesen 102 helyen történt béremelés. Ezek közül két helyen megállapodás nélkül, a többi helyen bérmegállapodás eredményeként vihetnek haza a korábbihoz több pénzt a dolgozók. Ötven munkahelyen a béremelés nem haladta meg a 6,5 százalékot, vagy az alatt maradt. Negyvennégy olyan munkaadó volt, amely 6,6 és 8 százalék között, nyolc

pedig, amelyek nyolc százalék fölött emelte dolgozói bérét.

Tizenegy munkahelyről (6,5%) nem érkezett információ a VDSZ-hez. Negyvenöt cégnél (26,5%) még jelenleg is folynak az egyeztetések. Tizenkét (7%) munkaadónál különböző okok, például felszámolás, válsághelyzet, átalakulás vagy egyéb ok miatt egyáltalán nincs napirenden a béremelés.

A bérmegállapodások a nagyobb, 300 főnél több foglalkoztatottal rendelkező cégnél mindenhol megtörténtek. A nagyobb cégekhez kötődő szatelit Kft-eknél és a kisebb önálló vállalatoknál jellemző, hogy a tárgyalások még nem vezettek eredményre, vagy egyáltalán nem terveznek béremelést.

Elmondható még, hogy ahol bérmegállapodások születtek és ezek a várható inflációt nem kompenzálják, ott a meglévő szociális juttatásokat, a kávéterem összegét, a bérmegállapodások mértékénél nagyobb, a várható infláció, vagy ennél nagyobb mértékben emelték. Természetesen a paletta nagyon széles.

(Összegzésünk a 2007. Aug-31-ig beérkezett adatok alapján történt.)

A VDSZ felvette a multinacionális cég által odadobott kesztyűt

VITÁBAN A KISTIGRISSEL

Jön a külföldi tőke, megvalósul egy újabb nagyberuházás, gyár épül, lesznek újabb munkahelyek több mint ezer dolgozó számára. Ez volt a jó hír. Sokáig ugyanis mindenki joggal reménykedett abban, hogy a Hankook Dunaújvárosban épült gyára munkát ad a környéken élőknek. A rossz hírre akkor még senki nem számított.

Márpedig manapság inkábbrossz hírek érkeznek Dunaújvárosból. Mindez a nyár közepén került nyilvánosságra, amikor a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokonszakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége valamint a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége közleményben tiltakozott a Hankook Tire Magyarország Kft. szakszervezet ellenes magatartása miatt.

Az érdekvédelmi szervezetek július 18-án megfogalmazott tiltakozásában azt állították, hogy a koreai cégnél a munkáltató semmibe veszi az Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), valamint az Európai Unió munkajogi egyezményeit és direktíváit. Álláspontjuk szerint a cég gyakorlati ellentétes a magyar alkotmánnyal és a Munka Törvénykönyvével. Tiltakozó közleményükben azt is leírják, hogy a társaság a szakszervezet és a tagság megfélemlítésére törekszik.

A közlemény hangoztatja: nem engedhető meg, hogy egy multinacionális vállalat, amely még jelentős magyar állami támogatásra is igényt tartott, versenyelőnybe kerüljön azokhoz a cégekhez képest, amelyek a törvény alapján rendszeresen fizetik a műszakpótlékokat, biztosítják a munkavállalók érdekképviseleti jogait. A szakszervezetek a közleményben felhívják a kormány figyelmét, hogy csak a rendezett

munkaügyi kapcsolatok szakszervezeti igazolását követően biztosítsa az állami támogatásokat.

A helyi, legálisan alakult, mégis illegálisan dolgozó szakszervezete természetesen a VDSZ-t kérte fel, hogy sérelmeiket tolmácsolja a cég vezetésének, illetve vállalja a közvetítő szerepét. A helyzet ugyanis annyira elfajult, hogy a szervezett dolgozók titkolni kényszerültek szakszervezeti tagságukat félve a retorzióktól, főleg az elbocsátástól. Székely Tamás, a VDSZ alelnökének fáradósát szinte az egész magyar sajtó figyelmével kísérte. Az alelnök például az MTI érdeklődésére elmondta: már júniusban megalakították a cégnél a szakszervezeti alapszervezetet, azt a bíróság is bejegyezte június közepén. A cég vezetésével viszont még nem tárgyaltak a helyi szakszervezeti vezetők, mert tartanak elbocsátásuktól. A cégnél ugyanis megkérdezték a dolgozóktól, hogy tagjai-e szakszervezetnek, s a szakszervezeti tagok közül – ugyan más indokkal – már bocsátottak el munkavállalókat.

A VDSZ július 18-án kapta meg a cégvezetés levelét arról, hogy jogi képviselőik segítségével kívánják tisztázni a helyi szakszervezettel kapcsolatos álláspontjukat, azaz a dél-koreai cég a VDSZ, valamint a nyilvánosság nyomására kénytelen volt reagálni a Dunaújvárosban törtétekre. A Hankooknál ugyanis gondok merültek fel a műszakpótlék fizetésével, a munkaszüneti napon történő munkavégzéssel is.

A Szociális és Munkaügyi Minisztériumban megerősítették, hogy más gazdálkodók ellenőrzéséhez hasonlóan vizsgálat folyik a dunaújvárosi cégnél. A VDSZ alelnöke felhívta a figyelmet arra, amit Gyurcsány Ferenc miniszterelnök mondott a budapesti szakszervezeti akadémián, miszerint a Magyarországon működő vállalatok csak akkor kaphatnak állami támogatást, ha rendezettek a munkaügyi kapcsolataik. Ezért a VDSZ a tárgyalások folytatására tett ajánlatot a dél-koreai cég magyarországi menedzsmentjének. A tárgyalások ugyanis már júni-

us 27-én megkezdődtek, amikor az alelnök tárgyalt az ügyben a cég vezetőivel.

A Hankook magyarországi menedzsmentje levélben válaszolt a VDSZ-nek. Az abban leírtak szerint a cég vezetése a gumigyártók szakszervezetének megalapítására vonatkozó teljes dokumentációt a vállalat jogi képviselőinek továbbította, s közölték velük az eddigi tárgyalások tartalmát is. A vállalat a szakszervezettel kapcsolatos álláspontját és a további lépéseket jogi képviselői útján kívánja tisztázni. Ez a szakszervezet számára annyit jelentett, hogy a cégvezetés nem kívánja partnernek tekinteni a szakszervezetet.

Legálisan inkognitóban

Hiába alakult meg június 11-én és tenné a dolgát jogszerűen a szakszervezet, kénytelen illegálisan működni. A legvadabb szakszervezet ellenes korszakot idézi ugyanis az a hozzáállás, ahogyan a Hankook Tire Magyarország Kft. menedzsmentje kezeli a cégüknél működő érdekképviseleti szervezetet.

Az inkognitóban működő szakszervezet elnöksége első lépésként megbízta a VDSZ alelnökét, Székely Tamást, hogy a kollektív szerződés megalkotásáig képviselje a Hankook dolgozókat a menedzsmenttel folytatott tárgyalásokon. Erről Cseri Péter a Népszabadság vesztprémi tudósítója a lap július 25-i számában így ír:

– Több oka is van annak, hogy az ágazati csúcsszervezetet bíztuk meg az egyeztetésekkel – mondja a dunaújvárosi csoport tikára, akit Székely Tamás közvetítésével sikerült megtalálnunk, és akivel titokban tartott helyen és időpontban találkozhatunk. – Először is a dolgozók többsége pályakezdő, harminc év alatti fiatal. Nekik nincs tapasztalatuk az érdekvédelmi munkában és az ennek során várható konfliktusokban. Másrészt a cégvezetés részéről többször is elhangzott, hogy nincs értelme szakszervezetet létrehozni, mert minden eszközzel akadályozni fogják a munkáját.

A Hankook Tire Magyarország Kft. szerint viszont ilyen tartalmú kijelentés a vezetők részéről nem hangzott el. A cég menedzsmentje kifejezetten ügyel arra, hogy az érdekvédelmi szervezetekkel a jogszabályok szerint alakítsa a viszonyát.

Ennek ellenére – állítja a szakszervezeti vezető – két szakszervezeti tagot például azért távolítottak el az üzemből, mert valaki besúgta őket a főnököknek, hogy a munkásbuszokon a szakszervezetbe való belépésre buzdító szóróanyagokat osztogattak. Mivel kölcsönmunkásként dolgoztak a Hankooknál, elég volt szólniuk a munkaerő-közvetítő cégnek, hogy ezt a két embert nem akarják többé a dunaújvárosi gyárban látni.

A cég vezetése szerint ilyen eset nem fordult elő. Mint közölték, jelenleg egyetlen munkavállalójukról sem tudhatják, hogy tagja-e az érdekvédelmi szervezetnek, ráadásul azt sem látják bizonyítottnak, hogy az illegálisan lévő szakszervezet a Munka Törvénykönyvének előírásait betartva működik-e.

Székely Tamás azonban állítja, hogy közjegyző előtt hitelesített okiratok bizonyítják, hogy a dunaújvárosi szakszervezet a törvényeknek megfelelően alakult meg, választott tisztségviselői vannak, és szabályosan adott megbízást a VDSZ-nek, hogy őket képviselje.

A Hankook vezetői azzal érvelnek, hogy eddig bármelyik alkalmazottjukat is kérdezték, senki sem mondta, hogy ő a szakszervezet tagja lenne. Ez azonban nem

véletlen, hiszen éppen azért tartják titokban tagságukat mert félnek a retorzióktól. Ugyanakkor a menedzsment jogászokkal vizsgálta, hogy legálisan alakult-e a szakszervezet, mert ha nem, úgy a VDSZ-t, illetve annak alelnökét sem ismerhetik el tárgyalópartnernek.

Székely Tamás szerint az sem biztos, hogy a cég koreai vezetői pontosan ismerik a kialakult helyzetet, hiszen nem kizárt, hogy a Hankook magyar vezetői nem tájékoztatták őket megfelelően a szakszervezet ügyében.

A helyzet azóta sem javul. A dolgozók még mindig nem kaptak meg néhány szociális juttatás, amelyet azonban megígértek. Ilyen például az üdülési csekk. Ünneppon dolgozniuk kellett, például pünkösdkor is folyt a termelés. Májusban a szellemi dolgozók ötven napon át nem kaptak fizetést, és az erről szóló munkaszerződés-módosításokat utólag írtatták alá az alkalmazottakkal.

Azt a Hankook is elismerte, hogy folyt termelés pünkösdkor, amivel hibát követtek el. Ígéretük szerint a jövőben ilyen szabálytalanság már nem fordul elő. Szerintük viszont a szociális juttatások rendszere jelentős. A dolgozóknak ingyenes szállást, díjmentes, céges autóbusszos munkába járást, albérlet-támogatást, útiköltség-hozzájárulást, a gyár területén működő étteremben napi egyszeri, ingyenes meleg ételt biztosítanak. Komoly munkaügyi problémákat a cégvezetés nem érzel, amit szerintük az is igazol, hogy az alkalmazottak között alig háromszázalékos a fluktuáció.

Kérdés azonban, hogy ha minden ilyen rendben működik, miért nem ismerik el a szakszervezetet, miért vizsgálják jogászokkal, hogy van-e helye az érdekképviseletnek a cégnél?

Jogerőre emelkedett a bejegyzés

A Fővárosi Bíróság 2007. 07. 30-án 2007. 07. 05-i nappal jogerőre emelte a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokonszakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége Dunaújvárosi Gumigyártók Szakszervezetének bejegyzését. Ezt azonban a Hankook Tire Magyarország Kft. vezetése nem ismeri el. A történet tovább folytatódik.



Nemzetközi segítségre is számítanak

A VDSZ kilátásba helyezte, hogy amennyiben a cégvezetés nem tárgyal velük, néhány héten belül munkaügyi bírósághoz fordulnak, egyúttal az ágazati szakszervezeti világszövetség (ICEM) segítségét is kéri, hogy nemzetközi nyomást gyakorolhassanak a dél-koreai vállalatra. Július végén a Koreai Köztársaság budapesti követségén a VDSZ küldöttsége beszámolt a problémákról Myung Soo Jang-nak, a követség tanácsosának, aki ígéretet tett: megpróbál közvetíteni.

VIZSGÁLJÁK a törvénytelenéseket

Szeptember végén zárják le a Hankook gumiabroncsgyárának munkaügyi ellenőrzését – közölte Schranz Edit. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium sajtószóvivőjének elmondása szerint ekkor tájékoztatnak az eredményről is – számlolt be a vizsgálatról augusztus 24-i számában a Népszabadság

Az ellenőrzés foglalkozik majd a gyár augusztus 20-i termelésével is: az ünnepnapon elvben csak a folyamatos üzem fenntartásához szükséges munkát lehet ugyanis végezni Magyarországon. A Hankooknál azonban majdnem teljes létszámban dolgoztak a nemzeti ünnepen is – a cég azt állítja: erre engedélyt kapott a szaktárcától. A munkaügyi minisztériumban erről nem tudnak, ám – mondják

– a most folyó munkaügyi vizsgálat az augusztus 20-i munka technológiai szükségességével is foglalkozik majd. A cég egyébként hasonlóan rendelkezett a szintén kötelező szabadnapnak számító pünkösdkor is – a munkaügyi felügyelőség ezt az esetet is vizsgálja még. A társaságnál alakult szakszervezet pedig arra panaszkodik: szabálytalanok a fizetések és az elszámolások, valamint törvénytelen elbocsátások történtek.

A gazdasági miniszter egy televíziós műsorban megerősítette: az állami támogatások feltétele a hazai munkaügyi szabályok betartása. Kóka János szerint e nélkül a Hankook a büntetés mellett a támogatások egy részének elmaradására is számíthat.

Csak tisztességes cég támogatható

A kormányfő egy július 18-i nyilatkozata szerint akár az állami támogatást is kockáztatja az a cég, amely nem tartja be a munkajogi szabályokat Magyarországon. Gyurcsány Ferenc elmondta, hogy ez a legnagyobb cégekre is vonatkozik, ha nem tartják be a szabályokat, akkor szankcionálni kell.

A kormányfő bejelentése mögött nincs új intézkedés, vagy jogszabálytervezet – nyilatkozta Tátrai Miklós, a Pénzügyminisztérium államtitkára. Az állami támogatásnak ugyanis eleve feltétele, hogy az erre számító cégnél rendezettek legyenek a munka-

ügyi viszonyok. Ezt a támogatásról szóló szerződésben rögzítik. Szankcióra legfeljebb akkor kell számítani a munkaadónak, ha a munkaügyi felügyelőség, vagy az APEH rendellenességet talál.

Az igen magas, 25 milliárdos támogatást kapó Hankook Tire Magyarország Kft.-nél szeptember végéig zajlik a munkaügyi felügyelőség vizsgálata. A szakszervezet már a nyár közepén jelezte, komoly gondok vannak a cégnél a munka- és fizetési viszonyokkal és a problémák változatlanul fennállnak.

MÁSHOL, MÁSKÉPPEN

A meg nem értett Távol-Kelet – ezzel a címmel küldte el tudósítását egy magyarországi japán tudósító, aki az eltérő munkakultúrában látja az Európába települő, elsősorban japán, dél-koreai gyárak ütközéseit a magyar munkavállalókkal és érdekképviseleti szervezeteivel. Közismert, hogy a távol-keleten mindenki másként viszonyul a munkához és a munkahelyhez, mint bárhol Európában. Mindenekfelett áll a cég iránti lojalitás, a katonás fegyelem, az erősen központosított vezetés. A munkahelyen mindent a feladat legjobb végrehajtásának kell alárendelni, ami az európai gondolkodás szerint gyakran kerül szembe a személyiségi jogokkal. Más az ösztönzés, a fegyelmezés és a szankcionálás gyakorlata is.

Dél-Koreában sokáig azért sem tűrték a szakszervezeteket, mert a koreai hábo-

rú után a munkásmozgalmat az északi szomszédhoz kötötték. Komoly munkaügyi konfliktusok jellemezték, s jellemző ma is az országot, korábban szakszervezeti vezetőket tartóztattak le, sztrájkokat vertek szét – a harcnak viszont nagy szerepe lett az ország demokratizálódásában.

Északi szomszédunknál, Szlovákiában is „beleköstöltek” a mentalitásbeli különbségekbe – mind a Samsung-, mind a KIA-gyár menedzsmentje másként képzelte az érdekvédelmet, mint az alkalmazottak, ezért politikusok közbenjárására volt szükség, hogy végre rendeződjenek a munkahelyi konfliktusok a munkavállalók és a munkaadó között. Az eltérő munkakultúrát azonban az esztergomi Suzuki gyárban dolgozók is megtapasztalhatták.

Legutolsó dolgozótól is megválnak az ÉMV

SAJÓBÁBONYBAN MÁR FOGYTÁN A REMÉNY

Az alkalmazottak egy ideig abban reménykedtek, hogy munkahelyük megmarad. Amikor a felszámoló Mátraholding Zrt. júniusban meghirdette az ÉMV vagyont, még felröppent a hír, hogy egy indiai, majd két német érdeklődő jelentkezett. Talán majd ők.

A teljes vegyipari tevékenység folytatásához szükséges vagyont nettó irányára kétféle milliárd forint volt, de ennyiért nem kellett senkinek. Most újabb pályázatot írt ki a felszámoló, már jóval kedvezőbb áron. Úgy hírlik, hogy elég lenne 1,2 milliárdot fizetnie annak, aki október 18-ig pályázik a cégére.

A felszámoló szabadulna az ÉMV-től. A korábbi kiírás szerint vagyonelemként, azok csoportjaira, vagy egyben az egészre a környezeti kárelhárításra, vagy pedig ezen kötelezettség átvétele nélkül lehet megvenni a céget.

De mi lesz az emberekkel.

Már több mint egy éve annak, hogy az Észak-Magyarországi Vegyiművek még 270 embernek adott munkát. Aztán 2006 júliusában a tulajdonos váratlanul leállította a termelést, a dolgozókat állásidőre küldte, majd otthelyezte őket. Sokáig fizetést sem kaptak. Aztán lassan fokozatosan szinte mindenkit szélnek eresztettek. Ma már mindössze harmincöt dolgoznak a cégnél, de már ők se sokáig, hiszen szeptember vége felé az utolsó ÉMV-s dolgozónak is el kell hagynia a gyárat.

Pontosabban mi lett azzal az alig több mint egy éve még 270 dolgozóval, akik közül már csak harmincöt dolgoznak az egykori üzem területén, de ők is csak szeptember 22-ig és 26-ig, amikor lejár a felmondásuk.

A létszám fokozatosan fogyott. Akik tavaly nyáron nem kaptak pénzt, és nem győzték kívárni, hogy mi lesz a sorsuk, azok közül néhányan még találtak megélhetést a Teva alapanyaggyártó üzemében.

Sokaknak viszont nem volt hová menniük. Ők november elején a felszámoló és a VDSZ

közbenjárására ugyan jutottak valami pénzhez, a bér garancia alapból megkapták három havi járandóságukat, de ez az összeg is csak a tartozások kifizetésére és egy lélegzetvételi megkönnyebbülésre volt elegendő.

Elhelyezkedésre azonban már kevés esélye volt azoknak, akiket áprilisban küldtek el az ÉMV-től, ahol akkor már alig száz maradtak. Ők is tudták, hogy előbb, utóbb rájuk is sor kerül. A létszám így fogyott és így emelkedett Sajóbabonyban azok száma, akik reménytelen helyzetbe kerültek. Sokan

harminc-negyven év munka-viszony után hiába jelentkeztek a környék cégeihez. Nem rájuk volt szükség. Az ötven év feletti dolgozók szinte sehová sem kerültek. Sokukat a munkáltatók, ahová jelentkeztek válasza sem méltatták, míg másokkal annyit közöltek: más elképzeléseik vannak az álláshely betöltésére.

Azt mondják nem volt szokatlan látvány a könnyeivel küszködő meglelt férfiember, és a kétségbeesett asszony sem, aki férjével együtt veszítette el állását. Volt, akinek házat árverezték el, hogy egy

apró panellakásban folytassa életét. Ők azok, akik nap, mint nap felteszik a kérdést: miért nekik kell bűnhődniük egy felelőtlen, rosszul gazdálkodó munkáltató miatt. Ki hallgatja meg őket, ki segít rajtuk?

Akiknek szerencséje volt, azok Kazincbarcikán vagy Tiszaújvárosban kaptak állást, mert Sajóbabonyban alig akad munka. Egy másik cég biodízel gyártásra indított beruházása egyelőre megtorpant, így aki talált valami elfoglaltságot, az is egyelőre csak otthonától távolabb.

Az elbocsátott dolgozók semmi pontosat nem tudnak arról, hogy mi lesz egykori munkahelyükkel. Azt beszélnek, hogy aki felvásárolja az ÉMV-et még az onnan kitermelt és hulladék-vasként eladott fémek árával is jól jár. A termelés újraindítására azonban kevés az esély.

Gazdát cserélt a MAL inotai telephelye

Egy éve, 2006 nyarán hírt adtunk arról a szomorú tényről, hogy leállították Magyarországon, Inotán az utolsó működő alumíniumkohót.

A helyi szakszervezet a VDSZ-szel karöltve, a Kohászati Ágazati Párbeszéd Bizottság, a média különböző csatornáin, az érdekeltektől minisztériumok, a szakembereink jó ötletei, próbálkozásaink, nem tudták megmenteni a kohászati tevékenység fenntartását, és ezzel több száz munkahely megőrzése sem sikerült. Az elmúlt hónapok

során bizonyosodott, hogy ez egy elhamarkodott döntés volt!

A leállítással kapcsolatos folyamatot már nem lehetett megállítani és visszafordítani. A lebontással végleg lezárult egy korszak a „magyar ezüst” történetében. Az első csapólástól (1952. augusztus) az utolsóig (2006. december) 54 éven át jó minőségű alumíniumot állított elő az Inotai Alumíniumkohó szakember gárdája és lelkiismeretes kohócsarnoki dolgozói.

Ezután közös erőfeszítésekkel – munkáltató és munkavállalók – azon munkálkodtunk, hogy az itt maradónak hogyan

lehet biztosítani megélhetésüket, munkahelyüket. (Ez 2006 nyarán 375 főt érintett.) 2006. augusztusban a társaság vezetése, illetve tulajdonosai kényszerű döntést hoztak az inotai telephely eladásáról. Úgy ítélték meg, hogy ebből a nehéz helyzetből csak így tudnak kilábalni. Esélyt adva Inotának egy új lehetőség kiaknázására, a túlélésre.

Hosszú hónapokon át tartó tárgyalássorozat eredményeként 2007. június 1-vel a Magyar Alumínium Termelő és Kereskedelmi Zártkörű Részvénytársaság értékesítette inotai telephelyét.

A vevő az Alput Kft. néven bejegyzett társaság és a Martin Metals Kft. magyar tulajdonosokkal és vezetőkkel. Hulladék fém feldolgozóval, beszerzéssel foglalkoznak. Biztosítani tudják azt a fém-mennyiséget, amelylyel a félgyártmányok gyártása zökkenőmentesen működhet. (Szalag, tárcsa, huzal.) 314 főt vettek át a MAL Zrt -től, 7 fő új munkatársat vettek fel, 23 fő külső cég alkalmazottjaként dolgozik. Tehát 344 fő összesen. Az átvett dolgozók munkajogi jogutódlással kerültek át, a Kollektív Szerződés 1 éves érvényessége mellett.

Munkásgyűlésen tájékoztatták a dolgozókat terveikről, elképzeléseikről. Bízató jövőképet vázoltak. Amennyiben minden számításuk és a piaci viszonyok is kedveznek – erre úgy tűnik jó esély van – akkor kb. 80 fő munkavállaló felvétele is szóba jöhet, új technológiák telepítésével.

Társaságunk „Inotai Alumínium Kft.” néven működik tovább.

Eper Julianna
Inotai Alumíniumipari Szakszervezet Titkára

EGYENLŐ MUNKÁÉRT EGYENLŐ BÉRT

Elkészült az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről szóló állásfoglalása. A dokumentum többek között megállapítja, hogy a bérezésben megnyilvánuló diszkrimináció minden esetben közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

Akkor is megállapítható két munka egyenlő értéke, ha eltérő a munkakör, illetve a munkakörü leírás alapján egyenlő értékűnek tekinthetők. Az összehasonlításra az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók között kerülhet sor, kivéve, ha az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen forrásból – jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből – ered. Munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül, vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.

A Római Szerződés közvetlenül hatályos 141. cikke szerint „minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő munkabért kapjanak”. Ennek megfelelően az Alkotmány 70/B. § bekezdése szerint „az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga”. Ebből következik bárki jogorvoslatot kezdeményezhet abban az esetben, ha egyenlő munkát végző más személy nála magasabb munkabért kap. Ez az alkotmányos alapelv természetesen nem ad

választ az alkalmazásával kapcsolatos számos jogi kérdésre, ezért a részletszabályokat a Munka Törvénykönyve (Mt.), valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény (Ebktv.) tartalmazza.

Az Ebktv. fogalmai közül az egyenlő bér elvével kapcsolatos jogvitákban általában a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát kell alkalmazni, mivel a bérezésben megnyilvánuló diszkrimináció a legtöbb esetben ennek minősül. Az Ebtv. 8. § szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy, vagy csoport valós, vagy vélt a) neme, b) faji hovatartozása, c) bőrszíne, d) nemzetisége, e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, f) anyanyelve, g) fogyatékosága, h) egészségi állapota, i) vallási vagy világnézeti meggyőződése, j) politikai vagy más

véleménye, k) családi állapota, l) anyasága (terhessége) vagy apasága, m) szexuális irányultsága, n) nemi identitása, o) életkora, p) társadalmi származása, q) vagyoni helyzete, r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, s) érdekképviselőhez való tartozása, t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesülhet vagy részesülne.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmából az következik, hogy az abban felsorolt tulajdonságok miatt tilos alacsonyabb bért fizetni a munkavállalónak, mint amennyit az egyenlő munkát végző, de az adott tulajdonsággal nem rendelkező munkavállalónak fizetett, fizet vagy fizetne. Az egyéb

helyzet alapján megállapítható az egyenlő bánásmód megsértése más tulajdonság, illetve a foglalkoztatással összefüggő körülmény miatt. Ilyen egyéb helyzet lehet például az állampolgárság, illetve a munkáltató különböző telephelyein foglalkoztatott munkavállalók közötti regionális bérkülönbség.

A dokumentum azzal is foglalkozik, hogy mely munkavállalók bérét lehet összehasonlítani? Az egyenlő bér elvének alkalmazásához az érintett munkavállalóknak összehasonlítható helyzetben kell lenniük. Éppen ezért az Európai Bíróság ítélete szerint nem sérti az egyenlő bér elvét a szülői szabadságon lévő női munkavállalónak fizetett egyösszegű juttatás, amelyet a munkából történő távolmaradásuk miatt felmerülő hátrány ellensúlyozására szántak. Ebben az esetben ugyanis a női munkavállaló helyzete az anyasággal összefüggő különleges helyzete miatt nincs összehasonlítható helyzetben a férfi munkavállalókkal.

lítható helyzetben a férfi munkavállalókkal.

Az Európai Bíróság kimondta, hogy az egyenlő bér elvének alkalmazása nem korlátozható az olyan helyzetekre, amikor az összehasonlított férfiak és nők ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak. Az egyenlő bér elvére a nemzeti bíróságok előtt is lehet hivatkozni, különösen a közvetlenül jogszabályi rendelkezésekből vagy kollektív szerződésből eredő megkülönböztetés esetén, illetve olyan esetekben, amikor a munkát ugyanannál a munkáltatónál végzik.

Az állásfoglalás tárgyalja a munkaerő-kölcsönzés különös szabályait is E szerint 2006. január 1-jétől a kölcsönözött munkavállalókra is alkalmazni kell az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét, kivéve ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadók, tehát magasabb bért kap, mint a kölcsönvevő munkavállalói.

Paragrafusok között



Bár a törvények szabályozzák mindennapjainkat, a paragrafusok útvesztőiben gyakran csak a jogászok képesek eligazodni. A cikkelyek, és bekezdések labirintusában kell tetten érni a lényegyet, amelyet a jogalkotók alaposan elrejtettek. Sorozatunkban Örnyné dr. Gracza Zsuzsanna, a VDSZ munkajogásza mindig más-más témában, a lényegyet kiemelve segít eligazodni a paragrafusok között.

Megváltoztak a Munka Törvénykönyvének a munka- és a pihenőidőre vonatkozó szabályai

Főszabályként 2007. július 1-jével az Mt. munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályai az alábbiak szerint módosultak, mely változásokat a 2007. évi LXXIII. tv. vezetett be:

A legfontosabb intézkedés, hogy az Európai Parlament és Tanács 2003/88/EK irányelvében és az ehhez kapcsolódó Európai Bíróság ítéleteiben foglaltaknak megfelelően az ügyelet teljes tartalma a munkaidő részévé válik. Az ügyelet, vagyis a napi rendszeres munkaidőn felüli rendelkezésre állás a heti munkaidő-elszámolás tekintetében munkaidőnek minősül. Ha az ügyelet alatt a munkavállalónak munkát kell végeznie, akkor arra a rendkívüli munkavégzés szabályai az irányadók, mind a napi korlátja, mind pedig az ellentételezése tekintetében.

Az egészségügyben, mint az ügyelet intézményét leginkább alkalmazó munkáltatóknál, az ügyelet esetén megengedi a heti 72 órás munkaidőt, a nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében is a heti munkaidő 60 óra, amelynek meg kell felelni a munkaidőkeret átlagában. A törvénymódosítás, a tevékenységek speciális volta miatt egyben engedi eltérést az Mt. munkaidőre és munkaidőkeretre vonatkozó szabályaitól az egészségügyben, az előadóművészeti és alkotóművészeti intézmények, a kollégiumok és a külképviseletek tekintetében.

A törvénymódosítás a jogelmeletben és a bírói gyakorlatban kialakított fogalomnak megfelelően újraszabályozza a készenléti jellegű munkakört, amelynek 2008. január 1-jétől hatályos meghatározása a következő: „Az olyan munkakör, amelyben a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan – hosszabb időszak alapulvételével – a rendszeres munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, és a munkával nem töltött időt a munkavállaló pihenéssel töltheti, vagy a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.” Az első esetben a két feltételnek együttesen kell teljesülni, míg a második esetben az alacsonyabb igénybevételt a munkakör a jellege alapozza meg, pl. csak felügyeleti tevékenység.

Az európai uniós szabályozás keretein belül a törvénymódosítás bevezeti a munkáltató által egyoldalúan bevezethető 2 havi munkaidőkeret helyett a 3 havi, 12 havi munkaidőkeret alkalmazhatóságát. Továbbá megengedi azt, hogy a 6 havi, 26 havi munkaidőkeret már nemcsak többmunkáltatós kollektív szerződéssel, hanem egymunkáltatós kollektív szerződéssel is bevezethető.

2008. január 1-jén lép hatályban az Mt. 119. §-ának új szövege, amely szerint az ügyelet teljes tartalmát is a napi 12, illetve a heti 48 órás (készenléti jellegű munkakör esetében: a napi 12 és a heti 72 órás) legmagasabb munkaidő-tartamba bele kell számítani.

A törvénymódosítás a munkaközi szünet és a napi pihenőidő egybefüggő kiadását írja elő, meghatározva a munkaközi szünet legrövidebb (20 perc) és leghosszabb tartamát (1 óra).

ÁLLÁSFOGLALÁS

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért” elvéről a VDSZ állásfoglalás-tervezete

Az állásfoglalás-tervezet összeveti a Római Szerződés, a hatályos európai irányelvek és bírósági ítéletek, valamint a magyar Alkotmány, a Munka Törvénykönyve és az Egyenlő Bánásmódról és Esélyegyenlőségről szóló törvénynek az egyenlő, vagy egyenlő értékűnek elismert munkáért egyenlő bért elvének meghatározásait, és ezekből helyes következtetéseket levonva, értelmezésével segíti a jogalkalmazást.

Az állásfoglalás-tervezetben foglaltakkal egyetértve azonban, az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének maradéktalan érvényre jutásának érdekében az alábbi kiegészítéseket tennénk:

1. A munkaszerződés tartalmának titkossága, az olyan rendelkezések, amelyek megtiltják a munkavállalónak, hogy akár egymással, akár más harmadik személlyel a munkabérét közölje, útját állja annak, hogy az esetleges hátrányos bérkülönbség esetén föllépjen a hátrányos

megkülönböztetés ellen. Különösen igaz ez Magyarországra, ahol nincs szigorú országos, vagy legalább ágazati bértarifa-rendszer, ami egyébként eligazodást biztosítana a munkavállalónak, hogy munkabére mennyire felel meg az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző társai munkabérének.

Az állásfoglalás-tervezet ugyan kitér arra, hogy a bérkülönbséget elég valószínűsíteni, de néha az azonos munkát végző kollégák munkabére ismeretének teljes hiánya megakadályozza abban a munkavállalót, hogy hátrányos megkülönböztetését egyáltalán felismerje.

2. Az elv korlátozott érvényre juttatását szabályozó Mt. 193.§ (9), ami kimondja, hogy csak fél év után kell a kölcsönvevő munkavállalónak munkabéréhez igazítani a kölcsönözött munkaerő munkabérét, véleményünk szerint mindenképpen rövidebb időre csökkentendő, különösen ha a munkaező-kölcsönzés átlagos időtartama nem éri el a félévet a statisztikák

szert. Különösen Magyarországon, ahol elég bevett szokás, hogy a próbaidő alatt kevesebb munkabért kötnék ki a munkáltatók, de az Mt. által szabályozottan a próbaidő tartama nem lépheti túl a 90 napot, a kölcsönözött munkaerő esetén ez irányba kellene módosítani.

Budapest, 2007. augusztus 23.

Örnyné dr. Gracza Zsuzsanna

VDSZ munkajogász

VDSZ TALÁLKOZÓ ÉS PIKNIK

A VDSZ nyugdíjas bizottsága őszi sétára invitál. Október 13-án (szombat) – Gödöllői dombságon a Tölgyes HÉV – Szódrákosi patak völgye – Ivacs tó – Veresegyház útvonalon.

Táv: 7 km. Találkozó: Őrs vezér téri hév 9 óra. Túravezetők: Gálos Andrásné, Solti József.

Munkaszüneti napok 2008-ban

Elkészült a szociális és munkaügyi miniszter rendelete a 2008. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről. E szerint 2008. évi munkaszüneti napok körüli – a naptár szerinti munkarendtől való eltéréssel járó – munkarend a következő:

| | | | |
|----|--------------------------------|-------------------|-------------------------|
| a) | április 26., május 2., | szombat péntek | munkanap, pihenőnap, |
| b) | október 18., október 24., | szombat péntek | munkanap, pihenőnap, |
| c) | december 20., december 24., | szombat szerda | munkanap, pihenőnap. |

A lakossági ellátást és szolgáltatást végző, valamint az általánostól eltérő munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók munkarendje a 2. §-tól eltérően is meghatározható.

E rendelet hatálya kiterjed minden munkáltatóra, közigazgatási szervre és az általuk foglalkoztatott munkavállalókra, közalkalmazottakra, közszolgálati jogviszonyban állókra. E rendelet nem érinti a megszakítás nélküli üzemelő és a rendeltetése folytán a munkaszüneti napokon is működő munkáltatónál, illetve az ilyen jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkarendjét.

VITATOTT a száz órás pluszmunka

Plusz száz óra. Ennyi rendkívüli, az általánosan engedélyezett, évente legfeljebb 200 órás munkaidőn túli többletmunkára köthetnek egyéni megállapodást a munkavállalók munkáltatójukkal. Minderre a Munka Törvénykönyve július elejétől hatályos módosítása ad lehetőséget.

Egyéni megállapodás a 100 óra többletmunkára csak abban az esetben köthető meg, ha egy adott munkakörre a munkáltató nem tud mást alkalmazni, vagy azért, mert a munkakör speciális képzettséget, felkészültséget, rutint és gyakorlatot igényel. A megállapodást minden esetben írásban kell rögzíteni és csak egy éves időtartamra szólhat. A munkáltató azonban ezt a lehetőséget nem alkalmazhatja korlátlanul. A tíz dolgozót foglalkoztató vállalkozásoknál legfeljebb egy munkavállalóval köthető ilyen szerződés, míg ha tíznél többen dolgoznak a munkahelyen, úgy a létszám maximum tíz százalékával lehet ilyen megegyezést kötni.

Ez a lehetőség azonban tovább növelheti a dolgozók kiszolgáltatottságát, legalábbis az Országos Érdekegyeztető Tanács munkavállalói oldala szerint. Ezért a tárgyalások során többször is erősen bírálták a törvény ez irányú módosítását. Ezzel szemben a munkáltatók ragaszkodtak ehhez a lehetőséghez. A módosítást azóta is többen vitatják, sőt vannak dolgozók is, akik nincsenek az ilyen megállapodások ellen, hiszen ezzel a lehetőséggel nem kötelező élni, ugyanakkor többletjuttatáshoz segítheti azokat, akik vállalják a többletmunkát. Az érdekképviseletek azonban nem zárják ki annak lehetőségét, hogy a munkáltatók nyomást gyakorolva egy-egy dolgozóra azokat kötelezzék a megállapodásra, így kényszerítve azokat túlmunkára.

A törvényjavaslatban szerepelt egy másik egyéni megállapodás is, amely azonban a munkavállalói oldal tiltakozása miatt nem került be a törvénybe. E szerint a dolgozó a munkáltatóval kötött egyéni szerződésben vállalhatott volna a heti, legfeljebb 48 órás munkaidőn túl további 12 órányi pluszmunkát. A megállapodást ügyeletre, folyamatos munkarendnél köthették volna meg akkor, ha az adott munkahelyen van kollektív szerződés, s az eleve rendelkezik a 200 óránál több ügyeletről vagy rendkívüli munkáról.

Az Országos Érdekegyeztető Tanácsban a munkavállalói oldal tiltakozott egy harmadik módosítás ellen is. Nem fogadta el azt a módosítási javaslatot, hogy az általánosan alkalmazható legfeljebb két hónapos munkaidőkeretet legfeljebb három hónapra emeljék. Az Európai Unió irányelve egyébként általánosan négy hónapos keretet tesz lehetővé. Ezt a tiltakozást nem vette figyelembe a törvénymódosítás, az általánosan alkalmazható keretet három hónapra emelte.

Az egy vagy több munkáltatóval kötött kollektív szerződés esetén a korábban négy hónapra és fél évre vonatkozó keretet egységesen fél évben határozta meg az új jogszabály. Idényjellegű munkakörökben maradt a négy hónapos keret.

A munkaidő-keret intézménye azt jelenti, hogy ennek átlagában kell eleget tenni a munkáltatónak a heti 40, rendkívüli munkával legfeljebb 48 órás, vagy készenlétnél a legfeljebb 72 órás munkaidőnek. A munkáltatónak így lehetősége van arra, hogy a keret időszakának egy részében az átlagosnál több munkát rendeljen el, az átlag érdekében viszont az időszak másik részében csak kevesebbet. Így jobban alkalmazkodhat a piaci igényekhez. Minél hosszabb a keret ideje, annál nagyobb ez a lehetőség.

A munkáltatói érdekképviseletek a magyarországi cégek szándékos akadályozásának nevezték, hogy a kormány csak három hónapra akarta felemelni az általános keretet. Ez eleve versenyhátrány azokhoz a külföldi cégekhez képest, amelyek az európai uniós előírás szerinti négy hónapos kerettel gazdálkodhatnak – érveltek a munkáltatók.

A módosítás egy másik eleme az ügyeleti időre vonatkozik. Ezek szerint a jövő év január elsejétől teszi kötelezővé, hogy a munkáltató az ügyeleti és az ügyeleti időn kívüli rendkívüli munka egészével kalkuláljon a napi legfeljebb 12, a heti legfeljebb 48, illetve készenlétnél a napi legfeljebb 24, a heti legfeljebb 72 órás munkaidő számításakor.

Azt, hogy az ügyeletet is munkaidőként kell figyelembe venni, mert a munkavállaló a munkáltató által kijelölt helyen tartózkodik, tehát nem rendelkezik szabadon idejével, az Európai Bíróság mondta ki több perben is a közelmúltban. Többek között ezt az elvet is érvényesíteni kívánja a Munka Törvénykönyve.

Drága az iskoláztatás, de van segítség

Az idén sem lesz olcsó a tanévkezdés, a rászoruló diákok szülei azonban – év közben is – többféle támogatást is kapnak gyermekük iskoláztatásához.

Rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény

A legtöbb közoktatási juttatás azoknak jár, akik rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülnek. Erre pedig azok az egyedülálló szülő által nevelt, illetve tartósan beteg, vagy súlyosan fogyatékos gyermekek jogosultak, akiknek családjában az egy főre jutó havi jövedelem összege nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének a 130 százalékát, azaz a 35 269 forintot. Minden más esetben a feltétel, hogy az egy főre jutó havi jövedelem nem több, mint az öregségi nyugdíj 120 százaléka, vagyis 32 556 forint. A kedvezményre való jogosultságot a települési önkormányzat jegyzője állapítja meg.

A rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő gyermekek júliusban és novemberben öt-ötezer forint kiegészítő támogatást kapnak.

Rendkívüli gyermekvédelmi támogatás

A települési önkormányzat képviselő-testülete a gyermeket a rendeletében meghatározott mértékű rendkívüli gyermekvédelmi támogatásban részesíti, ha a gyermeket gondozó család időszakosan létfenntartási gondokkal küzd, vagy létfenntartását veszélyeztető rendkívüli élethelyzetbe került.

Kiegészítő gyermekvédelmi támogatás

A kiegészítő gyermekvédelmi támogatásra az a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő gyermek gyámja jogosult, aki



a gyermek tartására köteles, és nyugellátásban, baleseti nyugellátásban, nyugdíjszerű rendszeres szociális pénzellátásban (rendszeres szociális járadék, átmeneti járadék), vagy időskorúak járadékban részesül.

A kiegészítő gyermekvédelmi támogatás havi összege gyermekenként az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 22 százaléka, azaz 2007-ben 5968 forint. A kiegészítő gyermekvédelmi támogatásra jogosult gyám júliusban, illetve novemberben 7500-7500 forint pótlékot kap.

Családi pótlék

A gyermeknevelési és iskoláztatási költségeihez az állam havi rendszerességgel járó családi pótlékot nyújt. Az ellátás havi összege 2007-ben egygyermekes család esetén 11 700 forint, egy gyermeket nevelő egyedülálló szülő esetén 12 700 forint, kétgyermekes család esetén gyermekenként 12 700 forint, két gyermeket nevelő egyedülálló szülő esetén gyermekenként 13 800 forint, három- vagy többgyermekes család esetén gyer-

meenként 14 900 forint, három vagy több gyermeket nevelő egyedülálló szülő esetén pedig gyermekenként 15 900 forint. A gyermekotthonban, javítóintézetben vagy büntetés-végrehajtási intézetben lévő, gyermekvédelmi gondoskodás alatt álló, valamint szociális intézményben élő, nevelő szülőnél, hivatásos nevelőszülőnél elhelyezett gyermek után 13 800 forint jár. Magasabb összegű családi pótlékra jogosult az a 18 évesnél fiatalabb gyermek, aki meg-

Gyermekétkeztetési támogatás:

Ingyenesen étkezhetnek a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő óvodások és alsó tagozatosok: utánuk 100 százalékos normatív étkeztetési térítésszám kerül megfizetésre. A három vagy többgyermekes családban élő, illetve a tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermekek szüleinek az étkezési költségek felét kell csak kifizetniük, mint ahogyan azoknak a felső tagozatos, illetve középiskolás

diákok szüleinek is, amelyek rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülnek: utánuk ugyanis 50 százalékos normatív étkeztetési térítésszám kerül megfizetésre. A gyermek lakóhelye szerint illetékes önkormányzat, illetve – ha a gyermek közoktatási intézményben részesül étkezésben – a nevelési-oktatási intézmény vezetője a gyermek egyéni rászorultsága alapján további kedvezményt állapíthat meg. A központi költségvetésből lehívható hozzájárulás összege fejenként 55 ezer forint évente.

Tankönyvtámogatás

Ingyen kapják a tankönyveket a tartósan beteg, a testi, érzékszervi, értelmi, beszéd-fogyatékos, autista, halmozottan fogyatékos, a pszichés fejlődés zavarai miatt a nevelési, tanulási folyamatban tartósan és súlyosan akadályozott (pl. dislexia, diszgrafia, diszkalkulia, mutizmus, kóros hiperkinetikus vagy kóros aktivitászavar), a három- vagy többgyermekes családban élő, a nagykorú és saját jogán családi pótlékra jogosult, illetve a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő diákok. Utánuk a fenntartó 10 ezer forintos normatív támogatást kap, amiből biztosítania kell a tankönyvek ingyenességét.

TANSZERT UTALVÁNYRA

Magyarországon a béren kívüli juttatások közül a munkahelyi étkezést biztosító utalványok után a beiskolázási utalvány számít a legnépszerűbbnek – derült ki az Accor Services ügyfelei között készített felmérésből. A társaság által kibocsátott Ticket Service beiskolázási utalványt október 31-ig lehet felhasználni országosan mintegy kilencezer üzletben, közülük több mint hatszáz helyen 5-15 százalékos kedvezményrel. Évente mintegy 20-25 százalékkal bővül a beiskolázási utalványt vásárló cégek köre, ám többségük nem használja ki az adható maximumot, a gyermekenkénti húsz ezer forintot.

A szeptemberben kezdődő új tanévben több,

mint százezer kisdíák kezdi meg tanulmányait az általános iskolákban, háromezernél több, mint egy évvel korábban. A közoktatásban pedig összesen, több mint 1,381 millió diák ül be az iskolapadba, csaknem háromezernél kevesebb, mint tavaly.

A tankönyvek és tanszerek a hivatalos adatok szerint 20-25 ezer forintba kerülnek majd azoknak a szülőknek, akiknek gyermeke szeptemberben megy először iskolába. A tankönyvárak hozzávetőlegesen 5,4 százalékkal emelkedhetnek az előző tanévhez képest. A tankönyvcsomagok átlagára az első négy évfolyamon ötezer forint körül alakul, ám az első évfolyamon meghaladhatja a tízezer forintot is.

TÁJÉKOZTATÓ

a VDSZ 2007. I. félévi képzéseiről

Az oktatás-képzés stratégiai fontosságát, az egész életen át tartó tanulás jegyében az ismeretek folyamatos frissítését, a képességek, készségek fejlesztését hangsúlyozta az elnökség, mikor elfogadta az ez évi képzési programot.

A VDSZ azon szakszervezetek közé tartozik, amelyek évről-évre rendszeresen biztosítja a képzést tisztségviselői számára, széles választékot kínálva témákban és szintekben.

Ez év is az adó- és járuléktörvények módosításának ismertetésével, az adóbevallás teendőinek számbavételével kezdődött a székházban megrendezett, januári egy napos képzés keretében, melyen mintegy 60 fő vett részt.

A nyugdíj és szociális ellátórendszerrel érintő változások iránti nagy érdeklődés hatására kértük fel a SzCsM szakállamtitkárat egy előadás megtartására és konzultációra, hogy tisztségviselőink „első kézből” kapjanak tájékoztatást a kormányzat elképzeléseiről, válaszoljon a tagságot leginkább érdeklő kérdésekre. Hogy ez nem egészen így sikerült, az nem rajtunk múlott, a megjelent 50 fő némi hiányérzettel távozott.

A többnapos képzések sorát a munkavédelmi tisztségviselők továbbképzése nyitotta március végén, Balatonszemesen. Április

elején a nyugdíjas és az ifjúsági tagozat képviselői tartották szokásos évi képzési programjukat, hogy e két réteg sajátos érdekképviseleti kérdéseit vitassák meg, keressék a hatékony, eredményes képviseletük formáit. A nyugdíjasok stabil képviselői köre mellett a fiatalok is nagyobb létszámúban és szélesebb vállalati kört képviselve jelentek meg, reményt adva a további aktív, élő működésre. Együttesen 25 fő vett részt e képzésen.

Az üzemi tanács tagjainak meghirdetett képzés kicsit felemásra sikeredett, ami köszönhető részben a képzés iránt érdeklődő tagszervezetek utolsó pillanatos szervezésének. A nőtagozat képzésén ez évben többek között "2007 – az esélyegyenlőség éve," a munka és a családi élet összeegyeztetése, a mediáció, a munkahelyi stressz, a vegyiparban dolgozó nők egészsége, biztonsága témakörök szerepeltek, szakértő, profi előadók irányításával. A nők képviseletében 21 lelkes nő vett részt, de hiányoztak a férfiak, akikkel közösen lehetett volna gondolkodni, megoldásokat keresni az esélyegyenlőség biztosítása érdekében.

A tisztségviselők továbbképzésének témája a tárgyalástechnika volt, amit az elnökség kérése építettünk be a programba. A szükséges elméleti ismeretek mellett első-

sorban a gyakorlatra helyezték a hangsúlyt az ÉTOSZ trénerai. Nagy érdeklődés mellett élvezetes, színes tréningen vett részt a 32 tisztségviselő.

Saját körülményeink mellett más lehetőségek is adódtak tisztségviselőink számára az ismeretek bővítésére, frissítésére:

Nagyon jó alkalom volt a nemzetközi kitekintésre az uniós pályázat révén megvalósult képzési sorozat, melyben a középkelet-európai régió uniós tagállamainak között Szlovénia, Csehország, Szlovákia, Románia és a csatlakozásra váró országok közül Horvátország vegyész szakszervezetének képviselői vettek részt.

Több tisztségviselőnk, elsősorban fiatalok vettek részt az ÉTOSZ és a SZISZ-FES által szervezett képzéseken, de az MSZOSZ, ASZSZ által szervezett képzési lehetőségeket is kihasználtuk.

Tagszervezeteink közül megszervezte saját képzését Balatonszemesen, illetve Balatonföldváron a PKDSZ, a VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezete, a Chinoin VDSZ Szakszervezete. Egy-egy speciális témából (nyugdíj, Munka Törvénykönyve stb.), rövidebb időtartamú, helyi képzéseket szerveztek TIGÁZ GSZ, EGIS, KVSZ, Alpha, stb.

A tervezett programok közül elmaradt az új tisztségviselők képzése, ennek oka elsősorban a jelentkezési határidő be nem tartása, illetve a tisztségviselők visszalépése (munkahelyföltés) volt, így adott időre nem volt megfelelő számú jelentkező.

Természetesen összel kiemelt figyelmet kap ez a képzési forma.

Összességében sokszínű, tartalmas képzési időszakot tudhatunk magunk mögött, több száz tagunk részvételével. A munka hatékonyságát némileg rontja, hogy a csoportok összetétele sohasem homogén: az egyes tagok ismeretszintje más-más, sokszor alapvető ismeretek maradnak ki.

Ennek megoldása csak az lehet, hogy az új tisztségviselők egységes tematika alapján kidolgozott, akkreditált képzésen vesznek részt először és itt vissza is térünk az évek óta hangoztatott szakszervezeti közös képzés, intézmény szükségességéhez.

A képzések költségének egy részét, elsősorban az előadói díjakat, az oktatási anyagokat, eszközöket pályázati pénzből fedezzük, de jelentős a résztvevők szállás és étkezési költsége, amit a VDSZ saját erőből finanszíroz.

Baloghné Pataki Irén
szakértő

Ha nyár, akkor magyar tenger

Nincs is annál kellemetlenebb, ha eljön a nyaralás napja és amikor az ember megérkezik az üdülőbe szakad az eső. Elő kell venni az egyetlen elpakolt pulóvert, a zárt cipőt és reménykedni abban, hogy lesz még nyár, lesz még kánikula.

Persze érdemes hallgatni a tapasztalt balatoni emberekre is. Ha azt mondják: lesz ez még jobb is, akkor nem érdemes elkésredni. Márpedig augusztus derekán, amikor Mártáék megérkeztek a földvári üdülőbe inkább késő őszi volt az időjárás. Sztrapek Csaba az üdülő vezetője azonban vigasztalta az érkezőket, hogy ami így kezdődik, az csak jobb lehet, mert egész nyáron kellemes volt az idő, most sincs még vége a nyárnak.

A balatonföldvári VDSZ üdülő népszerűsége az időjárás ellenére töretlen. Mártáék Nyergesújfaluból érkeztek a régi Viscosából. Novemberben lesz 36 éve, hogy a cégnél dolgozik. Azóta, ha csak tehetik minden nyarat a Balaton mellett töltönek. Ha nyár és szabadság, akkor a magyar tenger. Sőt Balatonföldvár, hiszen húsz éven keresztül a Viscosa üdülőbe jártak. A Kukorica Csárda melletti Berzsenyi Dániel utcai üdülőt azonban a cég eladta, de ez egy másik történet. Azóta a VDSZ üdülőbe járnak, ami Márta szerint még jobb is.

Így gondolja ezt mindenki, aki itt nyaral. Sztrapek Csaba nem kis büszkeséggel mutatja meg a saját konyhát, az ebédlőt és még a strandot is méltatná egy kicsit, ha nem szakadna az eső.

Éppen turnusváltás van. A sorra érkező családokat láthatóan nem zavarja a rossz idő. Egyrészt optimisták, másrészt pedig a szabadság az szabadság, ki kell használni minden időt, ha már egyszer kiszakadtak a hétköznapi unalmas ritmusából. Ilyenkor kollégák találkoznak, akik új arcukat



mutathatják egymásnak. Van idő a családok összebörönlésére, ha nem is a strandon, de a vacsora idején, a pingpong-asztal mellett vagy éppen a társalgóban a kártyaparti közben.

Aztán egyszer majd csak kisüt a nap, lehet ballagni a strandra, úgy, ahogy azt egész évben tervezgették.

Nagycsaládosoknak kevesebb jutott

A kedvezőtlen feltételek miatt alig egytizedét tudták felhasználni a nagycsaládosok a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány (MNÜA) által kiírt 500 millió forintos üdülési támogatásnak. Szabó Endre, a Nagycsaládosok Országos Egyesülete (NOE) elnöke a sajtónak azt nyilatkozta:

a pályázati feltételek olyanok voltak, amelyeket a legtöbb nagycsalád nem tudott „teljesíteni”. A pályázati feltételek között nagyon alacsony jövedelemhatár szerepelt és csak munkaviszonyban álló pályázhatott, így a gyese, gyeden lévők nem. S bár az MNÜA ígéretet tett arra, hogy a fel nem

használt keretre új pályázatot írnak ki, a feltételek megváltoztatására azonban nem kaptak garanciákat az alapítványtól.

Az üdülési alapítvány kuratóriumának elnöke, Karácsony Mihály szerint azok számára adnak támogatást, akiknek a munkajövedelme nem haladja meg a havi 85 ezer forintot, és legalább három gyermek neveléséről gondoskodnak. Emellett egyre több gazdálkodó szervezet ismeri fel annak lehetőségét, hogy a kedvezményes üdülési csekk segítségével a több gyermeket nevelő munkavállalók esetében akár a család minden tagja részére biztosít-

hatja a kikapcsolódást. Idén augusztusig több mint egymillióan jutottak csekkhez ily módon. Kívülük az alapítvány saját forrásából is több ezer alacsony jövedelmű munkavállaló és családtagja üdülését tudta elősegíteni.

Mindazonáltal az MNÜA egyike a Magyarországon működő hatvan civil szervezetnek – emlékeztetett a kuratórium elnöke, aki nem tartja ízlésesnek egymás bírálgatását. Mint mondta: az MNÜA se kéri számon a NOE-n, hogy kiket és miért támogatnak a rendelkezésükre álló 18 millió forintból.

ŐSZI KÉPZÉSEK

A VDSZ 2007. évre elfogadott képzési programjából az őszi időszakra az alábbi tanfolyamokat szeretnénk tisztségviselőink számára megszervezni:

1. Tisztségviselők képzése

Azon tisztségviselőink jelentkezését várjuk, akik VDSZ által szervezett képzésen még nem vettek részt. A képzés időpontja: 2007. október 1-3. Balatonföldvár.

A képzésen foglalkozunk a munka világát érintő legfontosabb törvényekkel, a szakszervezeti munka főbb területeivel: szervezeti, szervezési kérdésekkel, szociálpolitikával, társadalombiztosítással, munkavédelemmel, foglalkozás-egészségüggyel.

2. Tisztségviselők képzése

Titkárok, gyakorlott tisztségviselők, VDSZ-tag munkavédelmi képviselők, út-tagok jelentkezését várjuk. A tanfolyam központi témája a tárgyalástechnika elméleti és gyakorlati kérdései. A képzés időpontja: 2007. október 8-10. Balatonföldvár

3. ÁPB – képzés

A francia érdekeltségű vállalatok magyar és francia szakszervezeti és EÜT tisztségviselőinek közös képzése. A képzés témája az ágazati és a vállalati szintű szociális párbeszéd a magyar és a francia gyakorlatban. A képzés időpontja: 2007. szeptember 17-19. Balatonszemes

32. VDSZ-TÁBOR – 2007. Vajta

Az időjárás kegyeibe fogadta azt a hatvanegy vegyipari természetjárót, akik vállalták, hogy ebben az évben a Vajtai Ifjúsági Tábor területén, összejönnek erre a hagyományos találkozóra, a VDSZ-táborba.

A Chinoin SC. vezetői abból a megmondásból döntöttek a vajtai megrendezés mellett, mert az előzetesen meglátogatott, szóba jöhető táborhelyek mellett ez jelentette a legkisebb kiadást. A vezetők titokban reménykedtek abban, hogy éppen ezért még többen élnek majd – úgy mint a néhány évvel ezelőtti találkozók – a kedvező táborozási lehetőséggel. Ez a reményük azonban nem teljesült.

Akik viszont eljöttek, nem csalódtak. A strand közvetlen közelében levő árnyas liget kedvezően befolyásolta a résztvevő családok hangulatát, akik természetesen igyekeztek a környezetet, annak nevezetességét is megismerni.

Ez évben is sikerült meglátogatnom a táborozókat. Meg kellett állapítanom, hogy a néhány évvel ezelőtti fiatalok közül többen már az unokáikkal jöttek és bizonyították: alkalmasak a nagyszülői szerepre is.

Reméljük, hogy a jövőben növekszik majd a természetet szerető, sok, de kellemes fáradságot vállaló túrázók száma

Szabó Béla
sportfelelős

39. VDSZ-TEKEKUPA – 2007. Székesfehérvár

Újra találkoztunk és újra küzdöttünk a győzelemért, a szép díjakért. Ezúttal több mint száz résztvevő, 22 nő és 82 férfi próbálta megszerezni a VDSZ-által felajánlott kupákat és érmeiket. A rendezők három csoportba sorolták a résztvevőket. A nők párosban és egyéniben valamint a csapatok közötti pontversenyben mérték össze erejüket.

A férfiak „A” csoportjában az egyéni és páros versenyzők valamint a csapatok szerepeltek, míg kiemelt csoportjukban ugyan ebben a három kategóriában küzdöttek meg egymással.

A végig jó hangulatú versenyek ismét bizonyították, hogy a jövőben is folytatni kell ezt a már csaknem négy évtizedre visszatekintő hagyományos versenysorozatot. A kupa egyetlen negatívum volt, hogy nagyon hiányzott DDGÁZ-Pécs és a Richter Gedeon Rt.-Budapest csapata.

Női párosban a Csoma Rita-Németh Kinga páros szerezte meg a győzelmet a Svarzné Balla Ildikó-Katona Bea és a Suhai Éva-Zsíros Andrea párosok előtt. Ők mindannyian a Kőfém SC. Székesfehérvár sportolói.

Női egyéniben Svarzné Balla Ildikó szerzett aranyérmet, míg Csoma Rita ezüstöt, Katona Bea pedig bronzot.

Férficsapatversenyben Nitrogénművek-Pét Balogh Tibor, bíró Zoltán, Hajtó Zoltán, Molnár László, Horváth László, Hajtó János összeállítású csapata nyert a

TEVA Debrecen és a budapesti EGIS csapata előtt.

A férfiak „A” csoportjában az egyéni első helyet Hajtó Zoltán a Nitrogénművek-Pét sportolója szerezte meg Erdős Gábor az RG Dorog és Horváth László az ugyancsak Nitrogénművek-Pét tekései előtt.

A férfiak kiemelt csoportjában a legeredményesebb a Kőfém SC. Boldog János, Kertész Sándor, Petrovics Ferenc, Poroszlai Gergő, Sebestyén Gábor, Madár Lajos összeállítású csapata volt, akik a Vegyterv és a Zoltek tekéseit utasították a második és harmadik helyre.

A kiemelt csoport egyéni döntőjében Szécsi Sándor a Zoltek versenyzője volt a legjobb, míg a második helyen csapattársa Fenyvesi Róbert, a harmadikon pedig Kertész Sándor a Kőfém SC. Tekése végzett.

A legutóbbi versenyen azonban több megfontolandó ötlet is felvetődött a 40-jubileumi kupa lebonyolításával kapcsolatban. Meg kellene például szervezni a szenior, azaz az ötven év feletti nők versenyét.

A viadal helyszíne Kazincbarcika lehetne. Változtatni kellene az egyes csoportokban a gurítások számát, valamint csak hármas tarolási versenyt rendezni.

Bízunk abban, hogy sikerül egy olyan programot tervezni, amely a többség számára nemcsak elfogadható, de kedvező is lesz.

Szabó Béla
sportfelelős

Időpont változás

Felhívjuk az idej VDSZ-Sakk Kupaversenyen indulók szíves figyelmét, hogy a kitűzött időpont megváltozott, a versenyre 2007. október 6-án (sombaton) 10 órai kezdettel kerül sor

Az EGIS GYÓGYSZERGYÁR RT. Klubházában. (Címe: 1106. Budapest. Gyógyszergyári u. 3.)

Szeretettel vár mindenkit: A RENDEZŐSÉG

VEGYIPARI EMLÉKEIM...

Irodalmi pályázat

A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége Elnöksége és Nyugdíjas Tagozata irodalmi pályázatot ír ki a VDSZ nyugdíjas tagjai és a Nyugdíjas Klubok tagjai számára.

Pályázni lehet olyan prózai írásokkal, amelyek a vegyiparban eltöltött emlékezetes munkás évtizedeket és a VDSZ-hez tartozás közösségi élményét, munkássága igaz történetét adja vissza történelmi emlékként, mások ismereteinek bővítésére, az olvasók szórakoztatására, örömeire és a mai fiatalok épülésére, ösztönzésére.

A művek terjedelme 5–10 gépelt oldal. A pályaműveket szakértő zsűri bírálja el.

DÍJAZÁS:

- 1. helyezett:** 1 hetes üdülés Balatonföldváron 2 fő részére
- 2. helyezett:** 1 hetes üdülés Miskolctapolcán 2 fő részére
- 3. helyezett:** értékes könyvcsomag

A pályaművek beérkezésének határideje: 2007. december 31.

A pályázatokat a következő címre kérjük küldeni:

mail@vdsz.hu, vagy
VDSZ Nyugdíjas Tagozat
1406 Budapest, Pf.29.

Kérjük a pályázó nevének és címének pontos megjelölését.

A pályázat eredményhirdetésére 2008. áprilisában kerül sor.

A díjkiosztás időpontjáról és helyszínről a nyerteseket a megadott címen értesítjük.

A pályázó a pályamű beküldésével feltétlen hozzájárulását adja, hogy írása a VDSZ lapjában, esetleg történelmi visszaemlékezéseiben, külön díjazás nélkül megjelenhessen.

Budapest, 2007. április
Paszternák György, elnök
Bauer István, tagozat vezető

Kirándultk a vegyész Zrt.. nyugdíjasai

HAJÓVAL VISEGRÁDRA

Hagyományainknak megfelelően és a Vegyész Zrt. vezetésének köszönhetően újabb nyugdíjas kirándulást szerveztünk volt munkavállalóink részére. Az úticél ezúttal Visegrád volt, mely kirándulást idén egy bérelt hajóval terveztük.

2007. május 30-án, reggel a napsütéses, de erősen szeles időben vidáman gyülekezett a Duna parti hajóállomáson a közel 130 mosolygó, fiatalos nyugdíjas, hogy élénk beszélgetés, múltidézés közepette egy újabb szép városba, Visegrádra utazhasson.

Finom és bőséges ebéd várta a csapatot a visegrádi Reneszánsz Étteremben, ahol a tetőteraszról szinte az egész Duna-kanyart látni lehet. Ebéd után meglátogatták a Duna-parton lévő Királyi Palotát, szép sétát tettek a vízparton, élménybeszámolóktól, anekdotáktól és az unokákról szóló történetektől volt hangos a környék. A jó hangulatban gyorsan telt az idő, 3 órakor visszaindult a hajó Budapestre.

A résztvevők – visszajelzésük alapján – nagyon jól érezték magukat, ezen a kiránduláson is kötődtek újabb barátságok, illetve a régi megerősödtek. Jó érzéssel nyugtázták, hogy a Vegyész Zrt. vezetése és a szakszervezet törődik nyugdíjasaival, évek óta sikeres kirándulásokon vehetnek részt.

A Szakszervezeti Intéző Bizottság és a Nyugdíjas Bizottság minden nyugdíjas nevében köszöni a lehetőséget, hogy ismételten együtt lehettek és az ország egy újabb, szép részével ismerkedhettek meg.

Szakszervezeti Intéző Bizottság
és a SZIB mellett működő Nyugdíjas Bizottság

