

9



ÚJRA: VDSZ SPORT- ÉS EGÉSZSÉGNAP

éve töretlen sikerrel

Kilencedszer is megrendezi idén a VDSZ a méltán népszerű sport- és egészségnapot. A szórakoztató családi napra ezúttal is – mint minden évben – szeptember első hétfőjén, egészen pontosan 3-át tűzte ki a szövetség.

A rendezvény a már tavalyról ismert helyszínen, a budapesti Merkapto Sportközpontban lesz. A szervezők reményei szerint idén is ezrek fogják majd élvezni a műsort, a sportot, a szórakozást.

A nagyszerű sport- és egészségnapot – is – azzal a céllal rendezi meg már kilencedik éve a VDSZ, hogy ráirányítsa a dolgozók figyelmét az egészséges életmód fontosságára, és tartalmas programokkal biztosítson lehetőséget tagjai kapcsolódására, a szakszervezetek közötti új kapcsolatok és barátságok kialakulására, illetve a korábbiak szorosabbá fűzésére. Szórakoztató műsorból és sportvetélkedőkből idén sem lesz hiány, a szervezők mindent megtesznek, hogy az idei, szeptember 3-ára meghirdetett rendezvény – IX. Sport- és Egésznep – színvonala se maradjon el a korábbiakétól.

A felnőttek részére meghirdetett versenyeken előzetes jelentkezés alapján lehet indulni, a jelentkezési lapokat augusztus 15-éig kell elküldeni a VDSZ központi irodájának a címére (1068 Budapest Benczúr u. 45., fax: 06-1-4612-499 vagy egeszsegnap@vdsz.hu címen). További információt a 06-1-4612-420 telefonszámon lehet kérni.

A szervezők a részletes programot később juttatják el minden tagszervezeti vezetőhöz.

A VDSZ vándorszerlegét az a tagszervezet őrzi 1 évig, amely versenyzői a 3 legnépesebb versenyszámban a legjobb helyezést éri el. Véglegesen birtokolhatja a vándorszerleget az a tagszervezet, amely 3 alkalommal nyeri el azt.

A rendezvénnyel kapcsolatos, folyamatosan frissülő információkat a VDSZ honlapján és a Facebook oldalán is figyelemmel lehet kísérni.



szeptember 3.
VÁRUNK!



A tervezett programok

- ☉ kispályás foci,
- ☉ sakk,
- ☉ főzőverseny,
- ☉ pókerverseny,
- ☉ akadály- és terepfutás,
- ☉ teke,
- ☉ szabadidősportok, biciklis bemutatás, közös mozgás,
- ☉ gyermek- és ifjúsági programok,
- ☉ az egészséges életmódhoz kapcsolódó programok (állapotfelmérés, prevencióval kapcsolatos ismeretterjesztés),
- ☉ zenés műsorok,
- ☉ szolgáltatások VDSZ tagok számára.

Versenyszámok

- ➔ kispályás foci,
- ➔ teke,
- ➔ sakk,
- ➔ póker,
- ➔ főzés
- ➔ akadályfutás
- ➔ terepfutás.



Alapítva: 1906-ban

LIX. évfolyam



DOLGOZÓ

2016. MÁJUS

KÉPZÉS

Százak az „iskolapadban”



Ha május, akkor nagyüzem a VDSZ balatonszemesi üdülőjében. Igaz, egyelőre nem nyaraló családokkal, hanem az egyre, másra rendezett különféle témájú oktatások résztvevőivel telik meg a ház. A tavaszi képzési időszakban egymásnak adják a kilincset a kurzusok hallgatói és az előadók is.

➔ 4. oldal

MUNKAVÉDELEM

Egészséges munkahelyeket!

Gondoskodni kell arról, hogy a munkával töltött évek során a munkavállalók végig biztonságos és egészséges körülmények között dolgozzanak – olvasható az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség Európa 2020 stratégiájában, amely az idősödő munkaerő megbecsülésének előnyeit is taglalja.

➔ 11. oldal

SPORT

Kispálya, nagy lelkesedés

Napsütéses idő, 14 csapat izgalmas rangadójára, mintegy 500 résztvevő, lelkes szurkolók, meglepő eredmény és gazdag, ízletes bográcsigazítás – is – jellemezte az idei VDSZ focibajnokságot Tiszavasváriban. A győztesnek járó kupát ezúttal – a VDSZ focirangadók történetében most először – a Pétfürdőn működő Huntsman Szakszervezet vihette haza.

➔ 14. oldal

JÓ ÚTON



Elfogadták a tavalyi beszámolót és megszavazták a jövő évre vonatkozó programot a VDSZ 37. Küldöttértekezletének a résztvevői. Az elnöki beszámoló élénk felszólalási hullámot generált, kritika – akár önkritika – és dicséret is érte a szakszervezet működését.

A kritikai hangok ellenére – is – az egybegyűlteket egyetértettek abban, hogy a VDSZ jó úton halad, hiszen nemcsak a legnagyobb ipari szakszervezetté vált, de gazdaságilag és szervezetenként is egyike a legstabilabb lábakon álló érdekvédelmi szövetségeknek. Ez persze nem azt jelenti, hogy hátra lehet dőlni, hiszen érdekvédőnek lenni ebben a politikai és gazdasági környezetben egyre nehezebb feladat. A VDSZ küldöttei azonban a jövő évi program megszavazásával is vállalták, mennek tovább a megkezdett úton.

➔ 6. oldal





EGY NEMZETKÖZI KONGRESSZUS ELÉ

Harc a tisztességes munkahelyekért

Akár a magyar szakszervezeti viszonyokról, a hazai érdekvédelem célkitűzéseiről is szólhatna az a program, amelyet a lapzártánk utáni napokban fognak tárgyalni az európai országok küldöttei Madridban, a hatmillió munkavállalót képviselő nemzetközi szervezet, az IndustriAll Europe kongresszusán. A háromnapos kongresszus tervezett programjából ízelítőül részleteket közlünk.

A pénzügyi válság kezdete óta a legtöbb ipari ágazat hosszantartó, mély szerkezetátalakításon ment keresztül. A válság felgyorsította a feldolgozóipar hanyatlását, az átszervezés folyamatos fenyegetéssé vált az iparban dolgozók számára. Következésképpen az IndustriAll Europe teljes támogatását adja a következőkhöz:

„Nincs iparpolitika egy erős szociális dimenzió nélkül”

- a változások menedzselése a „megoldás minden dolgozó számára” elv alapján;
- a szakképzés – élethosszig tanulás – támogatása, mivel a munkaerő minősége az egyik legfontosabb eszköze az európai ipar felvirágoztatásának;
- a cégek társadalmi felelősségvállalásának erősebb intézményesítése;
- a minőségi munkaszerződések megvédése és a bizonytalan szerződések és feltételek növekedése elleni fellépés. Különösen fontos a határozott idejű szerződésekkel való visszaélések megszüntetése.
- a kompetenciákra, kreativitásra, autonómiára és a munkaszervezés új modelljeire fókuszáló munkahelyi innováció támogatása. A munkahelyi innováció fokozza a technológiai innovációt, miközben magas minőségű és biztos munkahelyekhez vezet;

- egészségesebb munkahelyek támogatása;
- „idős-barát” munkahelyek fejlesztése, mivel az idősök száma jelentősen növekedni fog a közeljövőben. A nehéz munka és a munkahelyi stressz terjedésére is megoldást kell találni megállapodások útján;
- a munkahelyi egészség jobb megközelítése, összhangban az EU a munkahelyi egészség és biztonságról szóló stratégiai keretrendszerével (2014-2020), amelynek kifejezett célja, hogy biztosítsa, az EU továbbra is vezető szerepet töltsön be a megfelelő munkakörülményekkel kapcsolatos szttenderdek területén Európában és a világon, az Európa 2020 stratégiával egyezően. Fair munkaerőpiac létrehozása, megőrzése és fejlesztése, továbbá a minőségi munkahelyek támogatása;
- harc a tisztességes munkahelyekért és a bizonytalan munka ellen;
- fellépés a fiatalok munkanélküliség elfogadhatatlan mutatóival, a rossz munkakörülményekkel és alacsony bérekkel szemben;
- egy akcióterv létrehozása – bevonva az IndustriAll Europe ifjúsági szervezetét – a kötelező képzésért és oktatásért a fiatalok számára, hosszú távú kilátásokat kínálva nekik a munkaerőpiacon;
- a képzés és oktatás megvalósítása és fejlesztése annak érdekében, hogy az ipar digitalizálódása és a demográfiai változát-

A nőkért

A nemzetközi szervezet is kiemelten kezeli a nők munkaerőpiaci helyzetét, s a hátrányos megkülönböztetés ellen Európa szintű összefogást és közös programot tervez.

„A nők munkafeltételeinek fejlesztése és jobb bevonása a munkaerőpiacra”

- ▶ A férfiak és nők közötti egyenlő munkahelyi bánásmód biztosítása, egyenlő munkáért egyenlő bér.
- ▶ A nők iparban betöltött szerepének erősítése.
- ▶ Családbarát munkaidő-politikák támogatása, ami megengedi a férfiaknak és nőknek, hogy jobb egyensúly legyen szakmai és magánéletük között.
- ▶ A társadalombiztosítási rendszerek, különösen a nyugdíjrendszerek megőrzése, fejlesztése és adaptálása, hogy azok lehetővé tegyék a nők számára a biztonságos és tisztességes életet.
- ▶ A technológiai változások hagyományosan nők által dominált munkahelyeire gyakorolt hatásainak elemzése és lépések annak érdekében, hogy biztosítsuk a nők számára a szakmai fejlődést.
- ▶ A gender mainstreaming – a nemek egyenlőségét elősegítő eljárás – támogatása az IndustriAll Europe politikáiban és állásfoglalásaiban.
- ▶ A szükséges tevékenységek és akciók megszervezése az egyenlő bánásmód érdekében.

- sok támasztotta strukturális változásokat kezelni lehessen (így az élethosszig tartó tanulás támogatása);
- megfelelő eszközök követelése egy korábbi és rugalmasabb nyugdíjazáshoz;
- EU-n belüli igazságos és szabad mozgás lehetővé tétele a dolgozók számára, harcolva a munkáltatók által elkövetett adóelkerülés és társadalombiztosítási csalások ellen;
- az európai integráció szociális dimenziójának megerősítése a szociális minimum-sztenderdek megerősítésével, amelynek hozzá kell járulnia az élet- és munkakörülmények javulásához;
- az egyes csoportokat (nők, fiatalok, migránsok) érő egyenlőtlen bánásmódra és bérekre való odafigyelés;
- harc a „Kereskedelemi Titokvédelem” Irányelv bizonyos aspektusai elleni, amely rendkívül veszélyes lehet a dolgozókra azáltal, hogy korlátozza képviselőik információhoz jutását

ILO: LASSULT A SZEGÉNYSÉG FELSZÁMOLÁSA?

Egyre kevesebb a minőségi munkahely

Jelentős eredményeket hozó időszak után a szegénység csökkentésének ütemét lassítja a minőségi munkahelyek hiánya – figyelmeztet legújabb jelentésében a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet. Ráadásul a fejlett országokban nő a relatív szegénység – olvasható az összegzésben.

A minőségi munkahelyek globális szintű hiánya, és a számos régióra jellemző romló gazdasági körülmények miatt veszélybe kerülnek a szegénység visszaszorítása terén több évtized alatt elért eredmények – figyelmeztet a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO). Ráadásul a fejlett országokban nő a relatív szegénység.

A rendelkezésre álló legújabb adatok felhasználásával az ILO Foglalkoztatási és társadalmi kilátások a világban, 2016 – a munkahelyek átalakítása a szegénység felszámolásáért című kiadványa megállapítja, hogy a feltörekvő és fejlődő országok népességének több mint 36 százaléka szegénységben él. A jelentés leszögezi, hogy a tartós szegénység problémáját nem lehet pusztán a bevételek átcsoportosításával megoldani; a több és jobb munkahely megteremtése kulcsfontosságú ahhoz, hogy ez a cél megvalósulhasson.

Becslések szerint a fejlődő gazdaságokban a mély- és mérsékelt szegénységben élők legalább egyharmadának van munkája. Az ő foglalkoztatásuk azonban veszélyeztetett jellegű: előfordul, hogy nem kapják meg a munkabéruket, alacsony képzettséget igénylő munkahelyeken koncentrálódnak, és – szociális védelem hiányában – szinte kizárólag a munkából származó jövedelmükre támaszkodhatnak. A fejlett országokban nagyobb a munkabérral és fizetett állással rendelkezők aránya, de ez nem védi meg őket az elszegényedéstől.

– Nyilvánvalóan veszélybe került az a fenntartható fejlődési cél, hogy 2030-ra a világ valamennyi részén a szegénység minden formáját felszámoljuk – jelentette ki Guy Ryder, az ILO főigazgatója. – Ha komolyan gondoljuk



a 2030-ig tartó időszakra szóló menetrendet, és végre fel akarjuk számolni a generációkon át fennálló szegénység miatti súlyos állapotokat, akkor minden országban figyelmet kell szentelnünk a munkahelyek minőségének – mondta.

A munkahelyek átalakításának célja, hogy véget vessünk a szegénységnek.

A jelentés több ajánlást is tartalmaz azoknak a strukturális kihívásoknak a megoldására, amelyek a minőségi munkahelyek megteremtése és a szegénység egyidejű csökkentése kapcsán felmerülnek. Ezek többek között a következők:

Kezeljük az alacsony termelékenységi csapdákat, amelyek döntő szerepet játszanak a szegénységben.

Erősítsük a munkahelyi jogokat, és tegyük lehetővé a munkáltatói és munkavállalói szervezetek számára, hogy eljuthassanak a szegényekhez.

Jól megtervezett foglalkoztatás- és szociálpolitikák révén csökkentjük a szegénységet.

Erősítsük meg a kormányok kapacitását, hogy megvalósíthassák a szegénység csökkentésére irányuló politikákat és normákat!

Az erőforrások növelése, és a gazdaság felelősségének tudatosítása.

Az ILO bevonása a fenntartható fejlődési célok elérésébe.

Hurrá, nyaralunk?



Lassan kezdődik az iskolai nyári szünet, tervezetten leállnak a gyárak is. A foci-EB után Olimpia, magyar résztvevőkkel. És a sporthoz hasonlóan nálunk sem lesz uborkaszexon!

Nem állhatunk le, hiszen éppen most ütnék szegyet a kávéterias koporsójába azzal,

hogy számtalan elemet kivesszenek a választható listából, miközben 8333 forintot megkaphatnak a dolgozók „zsebbe”. A kávéterianak nem ez a célja. Ráadásul a VDSZ működési területén évi 370 ezer forintot átlag kifizetésekben nagyobb rész az öngondoskodást támogatta. Most ez teljesen megszűnhet. Ebben a kérdésben – is – szakmai érvekkel kell a butaság ellen harcolnunk.

Sok helyen még mindig nincs megállapodás az idei béremeléséről. Aggódva figyeljük a gazdasági tendenciát, mert egyre komorabb jelzések érkeznek a VDSZ működési területén lévő ágazatok rossz kilátásairól. Azt tapasztaljuk, hogy a szakemberhiány milyen problémákat jelent a munkahelyeken, és azt is pontosan tudjuk, hogy mit jelent a bérekben. Erre nem lesz rövidtávú megoldás.

Az biztos, a nyár forrósága nemcsak a Balaton partján lesz érezhető, hanem az üzemszarnokokban is. A tavalyi év tapasztalatai azt mutatták, hogy ilyenkor a szakszervezeteknek fontos szerepük van, elsősorban a hőszegre vonatkozó szabályok betartatásában. E kérdésben továbbra is segítséget nyújtunk a kollégáknak. Számtalan kérdés mellett ez is szóba került a VDSZ idei oktatási kurzusain. Látjuk, hogy sajnos sok munkahelyen másként értelmezik a szükséges lépéseket. Kérlek mindenkit, hogy nézze meg e témában megjelent szakmai anyagainkat a VDSZ honlapján!

És ha már honlap. A nyár egy-egy borultabb, unalmasabb napjain érdemes a VDSZ internetes felületein szörőzni, hiszen rengeteg információval találkozhatunk. Törekedni fogunk, hogy bővítsük a nyári extraképzésményeket, amelyekről azonnal értesítjük a tagjainkat.

A nyár a nyaralásról – is – szól. A VDSZ számos tagja és családja kihasználja az általunk biztosított kedvezményes üdülési lehetőségeket. Kollégáink már készülnek a vendégek fogadására Balatonvilágoson és Balatonszemesen egyaránt. Aki még esetleg nem döntötte el, hogy kipróbálja-e a szolgáltatásainkat, ne tévoldozzon, foglalja le a nyaralását a vdsz.hu oldalon online.

Miközben az élet szalad velünk tovább és sok a tennivaló, azért pihenjünk is egy kicsit!

Szurkoljunk a magyar sportolókért, akik minket képviselnek a nagyvilágban! Mi is készülünk a saját sportnapunkra, amelyet szeptember 3-án rendezünk meg. Szerveződjöttek! Gyertek, mert sok programmal várunk mindenkit, kicsiket és nagyokat egyaránt!

Az idei küldöttértekezlet legfontosabb üzenete a közönségünk megerősítéséről szólt. Erősítsük a VDSZ-t együtt, mert többen erősebbek vagyunk!

Kellemes nyaralást kívánok!

Százak az „iskolapadban”

Ha május, akkor nagyüzem a VDSZ balatonszemesei üdülőjében. Igaz, egyelőre nem nyaraló családokkal, hanem az egyre, másra rendezett különféle témájú oktatások résztvevőivel telik meg a ház, egymásnak adják a kilincset a kurzusok hallgatói és az előadók is. VDSZ berkekben a képzés mindig fontos volt, s továbbra is az marad, az eddigi magas színvonalból és annak intenzitásából sem enged a szervezet vezetősége.



A női tagozat, az ifik, a műszakos tagozat tagjai, valamint a nyugdíjasok számára is megtartotta szokásos tanácsadói képzési kurzusait a VDSZ Balatonszemesen, az üdülőben, az évek óta már oktatási bázisként is működő üdülőjében. Ugyanitt rendezte a szövetség a tisztségviselői alapképzést, az üzemi tanácsi tisztségviselők, valamint a munkavédelmi képviselők továbbképzését is. Ez utóbbi a téma fontossága – és a döntéshozók részéről tapasztalható érdektelenség – miatt az elmúlt időszakban különösen hangsúlyos lett. A májusi, különféle kurzusokon összesen csaknem száz hallgató vett részt.

A fiatalok és a szakszervezet

Mivel marasztalnád a tagot, ha ki akarna lépni a szakszervezetből? Ez csak egy volt a jó néhány kérdésből, amelyet „házi feladatként” meg kellett válaszolniuk a VDSZ ifjúsági tagozata küldötteinek a számukra rendezett háromnapos képzésen. A fiatalok ötletei között az alacsony tagdíj és a szakszervezeti előnyök egymás mellé állítása – konkrét példákkal – és annak hangsúlyozása, s még számos frappáns, használható ötlet született. A kollektív szerződés fontosságát és annak előnyeit minden résztvevő egyértelműen kiemelte, mint ahogy azt is, hogy egységet, s az abból fakadó erőt is hangsúlyozni kell. A KSZ-szel kapcsolatban szóba került a régóta ismert potyautas jelenség, ami azt jelenti, hogy a szervezeten kívüli tagok, akik semmit nem tesznek a közösség erősítéséért, ugyanúgy élvezik a szakszervezeti vívmányokat mint, mint a tagok. Az ifik által

fontellorradalmároknak is titulált kollégák bevonására ott Balatonszemesen, a tagozati képzésen azonban nem született használhatónak mondható ötlet. Abban azonban mindannyian egyetértettek, hogy az ilyen potyautas legfőbb ismérve az, hogy hiányzik belőle a szolidaritás, a kollektív tudat és a motiváció, miközben gátlástalanul élvezi a szakszervezeti juttatások előnyeit. Megoldási ötletként, néhány nyugati ország mintájára felmerült a kollektív szerződéskötési díj bevezetése, amely annyit jelent, hogy annak a munkavállalónak, aki tagsági viszony nélkül élvezi a KSZ rá is vonatkozó előnyeit, minden hónapban levonnak a béréből a tagdíjnal valamivel alacsonyabb összeget.

A fiatalok beszámoltak a tagszervezés során szerzett személyes tapasztalataikról is, miszerint a munkáltatók körében erős az érdektelenség a szakszervezetekkel kapcsolatban, de szóba kerültek a külföldi munkavállalás – mint markáns jelenség – okai is. A fiatalok ezzel kapcsolatban két fő problémát jelöltek meg:

- ▶ jövőkép hiánya a fiatal munkavállalók körében (Magyarországon ma mintegy 4 millió ember él a létminimum alatt)
- ▶ negatív közhangulat Magyarországon. Az első nap témafelvetéseinek konklúziója röviden: jövőkép hiánya és érdektelenség,

amely a mai fiatalokra általánosságban igaz, s ok-okozati tényezőként kihat úgy a munkahelyi-, mint a magánéletükre egyaránt.

Ceglédivel, kötetlenül

A VDSZ és a politika kapcsolatának boncolgatásával kezdte a kötetlen beszélgetést Ceglédi Zoltán politológus az ifjúsági tagozat tagjaival. A szakértő egy közérdekű és aktuális hírral nyitott: az átalakulás előtt álló káféteria-rendszerrel a kormány nem egyeztetett a szakszervezetekkel. Véleménye szerint egy ilyen politikai szituációban a szakszervezeteknek nem „izoláltan” kellene működniük, hanem a munkáltatóval együtt, közös tömörülésekben. A beszélgetésből kiderült, Ceglédi Zoltán a szakszervezet sikerét a stratégiai tervezés fontosságában látja. Egyebek között arra biztatja a fiatal szakszervezeti tisztségviselőket, hogy a javító szándékú ötleteiket, elképzeléseiket, javaslatukat, merjék „közkinccse” tenni, ezzel ugyanis több szimpatizánst állíthatnak maguk mellé. A politológus arra intette a fiatalokat, hogy a hatalom kontrollját kikerülve működjenek.

Ceglédi Zoltán többek között beszélt az előregező társadalmunk problémájáról, s arról, hogy a mai generáció politikai nézeteit tekintve igen radikális. A családok, fiatal párok későn vagy egyáltalán nem vállalnak gyer-

meket, nincs jövőképük, s az általános kilátástalanság miatt külföldön vállalnak munkát és családot is ott alapítanak. Az előadó egyebek között felhívta a figyelmet az általa hármassá leosztás szabályának nevezett törvényszerűségekre, miszerint úgy lesz hosszú távon is életképes egy adott szervezet, ha az ifik hangoznak – adott esetben radikálisak –, az öregek pedig megfontoltak, konzervatívak. Ám mindkét félnek szüksége van egy arany középutra, egy megfontolt, lojális, mind a két réteg tulajdonságait képviselő személyiségre, aki megfelelő vezetői attitűddel rendelkezik. Amennyiben a fent felsorolt három elem közül bármely is hiányzik, az működésképtelenséget okoz – összegezte Ceglédi.

A konzultáció hátralévő részében a fiatalok a tagozat jövőjéről, terveiről és aktuális kérdésekről beszéltek.

A műszakosok és a nők közös üzenete

A versenyszférában tapasztalható munkajogi visszasságok megoldására, valamint a munka törvénykönyve módosítására tett közös javaslatot a döntéshozóknak a VDSZ Műszakos tagozata és Nőtagozata. Részletet közlünk a javaslatból.

„Javasoljuk a törvényalkotóknak, hogy a családbarát törekvések hathatósabbá tétele céljából a következő módosításokat jelenítsék meg:

- **Bérpótlékok**
 - ▶ **egységes vasárnapi pótlék minden munkakörre**
 - ▶ **folyamatos munkarendben foglalkoztatottak részére pótlék bevezetése**
 - ▶ **éjszakai műszakpótlék emelése, délutáni pótlék visszaállítása**
- **Rugalmas nyugdíj bevezetése**
- ▶ **műszakos évek számának szoróként való megjelenítése**
- **Kiemelt kockázatú munkakörök jegyzékének felülvizsgálata, kiegészítése**
- **Szakember-utánpótlás elősegítése**
- **Tisztségviselők és jogi állományból visszatérők védettsége megemlése**
- **KSZ-kötési díj bevezetése...**



A munkavédelem kiemelt terület

Atagozati képzéseket követően beindult az egyéb szakszervezeti továbbképzési nagyüzem is. A munkavédelmi oktatást május 18-20 között tartották – természetesen Balatonszemesen –, s a munkavédelmi törvényről, paritásos testületekről, munkavédelmi bizottságokról és ezzel kapcsolatos szakmai témákról tartottak tájékoztatót az előadók a mintegy 25 résztvevőnek. VDSZ-es kollégák érkeztek a Michelin, az AMASZ, a Halaspack, a Staféta, a Graboplast és az OGYDVSZ szakszervezettől is. A szakszervezeti munkavédelmi témakör fontosságára Kiss Béla, a VDSZ alelnöke és Kovács László, országos titkár, munkavédelmi szakember hívta fel a figyelmet a háromnapos rendezvény nyitányaként.



Az üzemi tanácsokról

A május végén tartott üzemi tanács (ÜT) képzésen húsz érdeklődő volt, ők a Chinointól, az Alkaloidától, az ÉGÁZ-DÉGÁZ-tól, a Nyíregyházi Abroncs-tól érkeztek Balatonszemesre. Velük az ÜT alapvetésén kívül jutott idő csapatbontásos munkára is, ami a résztvevőket alaposan bevonta a közös tevékenységekbe.

Minden, amit a tisztségviselőknek tudniuk kell

A képzési dömping következő programjában – május 23-25 között – a VDSZ tisztségviselői képzésén mintegy 40 kolléga vett részt, főleg a PKDSZ-től és a Chinointól, de voltak más cégektől is, mint például a Duna-Vitex, Ividen, Halaspack, Richter-Dorog. Az első napon Kiss Béla alelnök, Kovács László országos titkár – valamennyi képzés levezetője – és Öriné dr. Gracza Zsuzsanna jogtanácsos tartott előadást, másnap pedig Székely Tamás VDSZ-elnök, illetve Németh Márta ÉTOSZ-igazgató vette át a csapatot. A megjelent bizalmik és tisztségviselők széleskörű ismeretekhez juthattak, aminek jó eséllyel hasznát veszik majd a mindennapi szakszervezeti munkájuk során.



Hamarosan: regionális képzés, távoktatás

Valamennyi képzésről folyamatosan informáltunk mindenkit a VDSZ Facebook oldalán (fb.com/vdsz.hu), illetve a szűkös időkereteket figyelembe véve a távoktatásra is felmerült az igény, rövid időn belül ez is megkezdődik. A VDSZ regionális képzéseket is tervez őstől, munkajogi, munkavédelmi, ÜT és kommunikációs témákban. A szervezet célja, hogy továbbra is jól képzett és felkészült helyi tisztségviselők képviseljék a munkavállalók érdekeit.

Szerveződni kell!

Megtelt az ülésterem a VDSZ 37. Küldöttértekezletére, a 98 küldöttből 80 jelen volt, hogy hallja, például az elnök elmúlt egy évről szóló beszámolóját, elfogadja – vagy ne – a következő időszakra vonatkozó programot, s döntsön a pénzügyi ellenőrző bizottság összetételéről is. Az ilyen szükséges, közös alkalom a tapasztalatcserére is kiváló fórum. Erre ezúttal is volt rá lehetőség bőven.

KÜLDÖTTÉRTEKEZLET

A program és a beszámoló „csont” nélkül átment



A VDSZ elmúlt egy évről, a szakszervezeti működést befolyásoló gazdasági és politikai hatásairól is beszélt Székely Tamás, a VDSZ elnöke, a szervezet 37. küldöttértekezletének nyitó előadásaként. A gazdaságról az elnök úgy vélekedett, hogy viszonylag fejlődő pályára került a 2009-es válság óta, ha kicsit is, de határozottan pozitív az elmozdulás. Bár általában a munkahelyek területén is volt fejlődés, bizonyos ágazatokra ez nem igaz, hiszen gyárakat, üzemeket zártak be (például, a Michelin budapesti telephelye).

Az elnök beszélt a bérmegállapodásra jellemző huzavonákról, s a kormány által jelzett, majd meg is valósult 5 százalékos bérnövekedésről, amellyel 122 ezerrel 129 ezerre nőtt a garantált bérminimum. Székely Tamás megjegyezte, hogy a KSH által jelzett 7,9 százalékos reálkereset-növekedés nem igaz a vegyipar területére, ahol 2 százalék felett alig volt béremelés – legfeljebb a családi adókedvezmények miatt –, s ha mégis, az leginkább azokon a munkahelyeken, ahol súlyos szakember hiánnyal küzdenek, s megfelelő bérekkel próbálják a régiókat megtartani, újakat oda csábítani.

„Legyenek munkavédelmi képviselők!”

A legnagyobb ágazati szakszervezet

A létszám alakulását Székely nagyjából ki-egyenlítettnak tartja – a lemorzsolódottak helyére újak léptek –, a hivatalos adatok szerint a VDSZ-nek most 21 200 tagja van, s ezzel továbbra is a legnagyobb ágazati szakszervezet.

A VDSZ elnöke beszélt a szakszervezeti szövetség helyi és ágazati szintű szervezettségéről és a szervezetre jellemző, kimagasló szolidaritásról. A munkaügyi pereket említve ismertette: egyre több jogi vita van – tavaly 18 peres ügyben vett részt a VDSZ –, s jellemzően sok a tisztviselő ellen indított eljárás. Mivel szerencsére a bíróságok tárgyilagosan döntöttek, a szakszervezet több eljárásból is

győztesként került ki. Az elnök leszögezte: a VDSZ szolidáris minden bajbajutott tisztviselővel.

Székely Tamás sorra vette a VDSZ szolgáltatásait, s kiemelte a múltán elismert képzési rendszert és az évek óta népszerű üdülési lehetőségeket.

A konföderációs tevékenységről szólva az elnök felhívta a figyelmet arra, hogy a Magyar Szakszervezeti Szövetség létrehozásában komoly szerepe volt a VDSZ-nek, s különféle tisztségekben jelenleg is 7 tagja segíti a működést. A szervezet nehéz utat tett meg, s vélhetően még nehezebb út előtt áll – jegyezte meg Székely, aki a VDSZ elnöki tisztsége mellett a MASZSZ alelnöki pozícióját is betölti. Az elmúlt időszak alatt a konföderációnak számtalan jó, sikeres és kevésbé

sikeres kezdeményezése volt – ez utóbbira az elnök a férfiak 40 év szolgálati idő után járó nyugdíjazási programját említette –, s ezekben a VDSZ aktívan részt vett.

Beruházások társadalmi munkával

A VDSZ az elmúlt években számtalan beruházásba kezdett – így volt ez a beszámoló időszakában is –, ám szerencsére sokan társadalmi munkával csökkentik ezeket a költségeket – jelentette ki az elnök, aki a pulpituson mondott köszönetet a segítő szervezeteknek, a segítőkész szakszervezeti vezetőknél, tisztviselőknél és tagoknak.

Az elnök beszéde után a küldöttek elfogadták a szervezet írásban átadott éves mérlegbeszámolóját, amelyet Zakar Mária, a pénzügyi ellenőrző bizottság vezetője helyben kiegészített néhány gondolattal. Kiderült – ezen a fórumon is –, hogy a szervezet pénzügyi helyzete stabil, az egyik legbiztosabban működő magyar szakszervezeti szövetség.

A legfontosabbak

A beszámolót élénk vita és hozzászólások követték. A felszólalások középpontjában a szakszervezet helyzete és megítélése, a tagok megtartása és újak beszerzése, a kollektív szerződések fontossága – és problémás megkötése – a külső és belső kommunikáció fon-

tossága, az érdekvédelmi célok kitűzése és végrehajtása állt. Szóba kerültek a hatalom erőpolitikája miatti kudarcok és a munka törvénykönyvével kapcsolatos problémák csakúgy, mint a nyugdíjrendszer átalakítása miatti hátrányokról és a bérekről, „életszagúbb” oktatásról, s a fiatalok felzárkóztatásáról, az éppen átalakítás előtt álló kávéterületi rendszerről és a szakszervezeteket megbénító sztrájk törvényről. A munkavédelem és az ellenőrzés hiánya továbbra is kiemelt témája a VDSZ-nek – szögezték le a küldöttek.

Új PEB-tag kell!

Mivel a PEB létszáma az elmúlt időszakban háromról kettőre csökkent, a küldöttek új tagokat is beválasztottak: Höckönné Szeremi Esztert a gázipartól és Sykó Viktort a Viscosa Szakszervezettől (Zoltek Zrt.).

A digitalizáció veszélyei

Európa szerte 2 millió ember veszíti el az állását a digitalizáció miatt, ha nem tudják normális mederbe terelni a szakképzést. A képzésre és az oktatásra nagy figyelmet kell fordítani, ezt a célt a VDSZ-nek fel kell vállalnia – hívta fel a figyelmet az elnök.

Elfogadták

- A küldöttek elfogadták a
- ▶ PEB beszámolót 79 igennel, 1 tartózkodás mellett
- ▶ a mérlegfőösszeget (a központi gazdálkodásról, vagyoni helyzetről szóló mérleget) 79 igennel, 1 tartózkodással
- ▶ a PEB beszámolót 79 igennel, 1 tartózkodással
- ▶ a VDSZ küldöttértekezletéről szóló beszámolót 79 igen, 1 ellenszavazattal

Perdömping indul az állami tulajdonú egri Markhot Ferenc Kórházban visszatartott káféteria ügyében, egyszerre hétszáz keresetet nyújtott be az intézmény ellen a Magyar Szakszervezeti Szövetség alelnöke.

A kórház érvényes szerződés ellenére már három éve nem fizet béren kívüli juttatást 1500 dolgozójának. Próbaként öten már jogerősen pert nyertek az ügyben, 700-an ma elindították, 795-en pedig hamarosan el fogják indítani az eljárást. Dolgozónként évente egyhavi bér, a kamatokkal és a tetemes perköltséggel együtt összesen csaknem félmilliárd forint a tét.



EGRI KÓRHÁZ

A SZAKSZERVEZET PERRE MEGY A KAFETÉRIÁÉRT

Ezért kell a szakszervezet

Hétszáz bírósági keresettel érkezett az egri bíróságra Székely Tamás, a Magyar Szakszervezeti Szövetség alelnöke, június elsején. Egyelőre ennyien indítottak eljárást az állami tulajdonú egri Markhot Ferenc Kórház ellen, mert három éve nem fizet káféteriát a dolgozóinak, holott erre a mai napig érvényes szerződés van – magyarázta Székely Tamás, a MASZSZ alelnöke. A károsultak – 1500-an – két évvel ezelőtt megelégtették a helyzetet és a szakszervezet segítségével öten próbapert indítottak az intézmény ellen, hogy lássák, miként vélekedik a bíróság erről, a szerintük nyilvánvaló jogsértésről. Az ügy több bírósági fokot is megjárt – a kórház minden alkalommal felbevezet –, míg végül a Kúria idén januárban ugyanazt mondta ki, mint az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság, valamint az Egri Törvényszék mind az öt dolgozóra: 2013-ig visszamenőleg ki kell fizetni az azóta visszatartott béren kívüli juttatást – évente egyhavi bérnek megfelelő összeget –, a kamatokkal együtt. Vagyis, az 1500 dolgozónak visszamenőleg összesen csaknem félmilliárd forint jár. Azok megkapták a pénzüket, akik megnyerték a pert, a többieknek azonban továbbra sem fizet a kórház. Székely Tamás tudja, a kórházat működésképtelenné tenné, ha egy összegben ki kellene egyenlíteni a számlát, s mivel nem ez a cél, a szakszervezet egyezkedne: fizessen a kórház állami segítséggel részletekben, de mindenképpen annyit, amennyi jár a dolgozóknak. Az összeg ugyanis nem alku tárgya – szögezi le. Az elnök szerint a káféteria visszatartása már csak azért is mélt

tánytalan, mert 2010-ben a szakszervezet ezt a pluszt tudta kiharcolni egyéb pótlékok és juttatások helyére, amelyeket a munkáltató akkoriban megvont.

A kórház kezdetben, a Kúria döntését követően úgy tűnt, hajlik a megállapodásra, zömében azért, hogy legalább a kamatok ne ketyegjenek, s a végén az összesen több tízmillió forintba rúgó perköltség se terhelje őket. Ám az akkoriban biztatónak tűnő meg egyezésből nem lett semmi, a menedzsment és az állam megbízottja hónapok óta szóba sem áll a szakszervezettel – állítja Székely.

A szervezet ügyvédje ez alatt mintegy hétszáz fizetési felszólítást küldött az intézményvezetőnek – első körben a szakszervezeti tagok nevében –, ám a címzett még csak nem is reagált a hivatalos felszólításra. Hát, itt tartunk most – mondja Székely, miután benyújtotta a bíróságon a több dobozban szállított 700 keresetet. Ez csak a kezdet – mondta –, mert a pénzért nyilván a többi 795 alkalmazott is perre fog menni, főleg miután öt kollégájuk már feltörte az utat előttük. Székely Tamás, az ügyvéd és az érintett dolgozók is biztosra veszik, hogy amit a Kúria ugyanabban az ügyben öt embernek megítélt, abban 1495 esetében sem fog másként dönteni. A szakszervezet szerint a kórház és az állam húzza az időt, miközben egyre több a kamat, s tetemes lesz a perköltség is.

Székely leszögezi: a szakszervezet továbbra is kész egyezkedni, ám ha nem sikerül megállapodni, újabb perek százai zúdulnak a kórházra, az államra.



ÍME, A KORMÁNY ELKÉPZELÉSE A KAFETÉRIA-RENDSZERRE!

Vegyes fogadtatás

Lapzártánk előtt érkezett a hír: a kormány tervei szerint a versenyszférában dolgozók a 450 ezer forintos káféteriakeret 22 százalékát, azaz 100 ezer forintot kaphatnak készpénzben, a többi SZÉP-kártyán. Ezzel együtt megszűnik például az étkezési utalvány, az utazási bérlet, az egészségpénztár, az önkéntes nyugdíjpénztár, az iskolakezdési támogatás. Ezekre eddig évente 200 ezer forintot lehetett költeni. A szakszervezetek szerint a javaslat ebben a formában elsőre is elfogadhatatlannak tűnik.

Elterően értékeli a kormány által a parlamentnek csütörtökön benyújtott új káféteria szabályokat a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórum (VKF) munkavállalói oldalának képviselői. A kormány javaslata szerint az alkalmazottak kedvezményes adózás mellett évente 100 ezer forintot kaphatnak készpénzben, ezen felül a közszféra alkalmazottjainak 100 ezer forintot, a magánszféra dolgozóinak 350 ezer forintot utalhat SZÉP-kártyára a munkáltató.

Elfogadhatatlan megkülönböztetés

A Magyar Szakszervezeti Szövetsége (MASZSZ) az MTI-nek eljuttatott közleményében úgy fogalmazott: a kormány javaslata elfogadhatatlan a szakszervezet számára, hiszen jelentősen korlátozza a dolgozók mozgásterét, és indokolatlanul kedvez a SZÉP-kártya lobbinak.

A MASZSZ elítéli a dolgozók közti megkülönböztetést, szerintük ugyanazok a keretek kell, hogy vonatkozzanak a köz- és a versenyszféra munkavállalóira. A szakszervezeti szövetség arra is rámutatott, hogy bár a kormány is hangoztatja az öngondoskodás fontosságát, az új káféteria-rendszerből kihagyták az önkéntes nyugdíjpénztárakat, ez pedig súlyos károkat okozhat a dolgozóknak. A MASZSZ határozottan kiáll amellett, hogy az önkéntes nyugdíj- és egészségpénztári tagdíj továbbra is választható káféteria-elem maradjon.

Döntsön a dolgozó!

A MASZSZ megfogalmazott egy megoldási javaslatot, amely szerint a dolgozó maga dönthesse el, hogy a káféteria-keret mekkora részét kéri készpénzben, és az bruttószáttá épüljön be az alapbérebe, illetve mennyit igényel SZÉP-kártyán. Ez a változtatás a szakszervezeti szövetség szerint a SZÉP-kártya kibocsátókat arra ösztönözné, hogy kedvezményekkel igyekezzenek megnyerni a munkavállalókat szolgáltatásuk igénybevételére.

Mivel járnak a juttatások?

- 1 Kevesebb költséggel jár, ezen keresztül többet tud adni a munkáltató.
- 2 Növeli a dolgozói elégedettséget.
- 3 A munkáltató meg tudja őrizni sőt, javítani tudja a dolgozói egészségét.
- 4 A gondoskodó munkáltató támogatni tudja a dolgozói öngondoskodását.
- 5 Növeli a dolgozók motivációját.
- 6 Célzott szociális támogatást nyújthat a munkáltató, például az iskolakezdéshez, munkába járáshoz.
- 7 Célzottan lehet támogatni a dolgozók pihenését, rekreációját.
- 8 Csábító az új dolgozók számára és segít a régieket is megtartani.
- 9 A juttatásokkal biztosítani lehet a munkatársak fiziológiai igényeit, az étel, ital ellátást.
- 10 A juttatásokhoz kapcsolódó adminisztráció több, mint a bérkifizetés esetén.



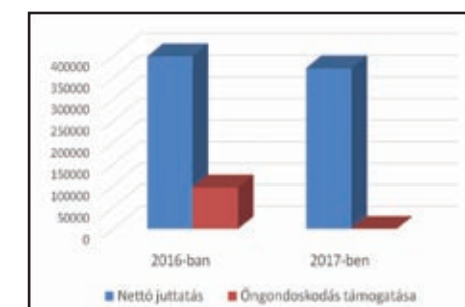
ERZSÉBET
UTALVÁNY

például a Széchenyi Pihenő Kártyán keresztül, a munkahelyi üdüléssel, egészségbiztosítással. A harmadik fő csoport juttatásai pedig az öngondoskodást segítik – önkéntes nyugdíjpénztár, egészségpénztár, biztosítások – úgy, hogy a dolgozói megtakarításokhoz hozzájárulnak a munkáltató juttatásai.

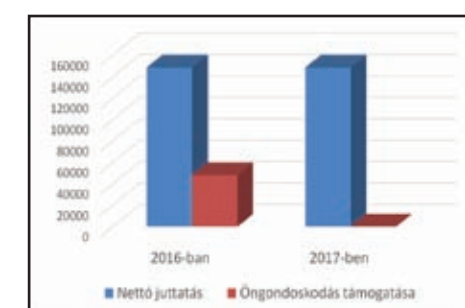
Várható veszteségek

A nagyobb nettó keretnél elképzelhető, hogy kevesebbet költhetnek majd el a munkavállalók jövőre, mint 2016-ban. Emellett, ha eltűnik a gondoskodó juttatások adókedvezménye, akkor várhatóan nem érkezik munkáltatói hozzájárulás az egyéni nyugdíjpénztári, egészségpénztári számlákra.

500 ezer forintos keret esetén



200 ezer forintos keret esetén



A betervezett módosítás miatt a MASZSZ és a Liga is követeli a VKF azonnali összehívását.

VDSZ: Senki ne járjon rosszabbul!

A VDSZ tanulmányt készített a káféteria-változás lehetséges változatairól, s azok hatásáról. A szakszervezet álláspontja szerint senki nem járhat rosszabbul a változással, de félt, hogy ez nem fog teljesülni. A VDSZ elnöke szerint a legnagyobb veszteséget az öngondoskodás terén lehet majd tapasztalni.

A tanulmány szerint – is – jelenleg az adórendszer többféle kedvező adózású és adómentes lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató a bér mellett juttatásokat adjon a dolgozóinak. Egyes juttatásokon keresztül szociális támogatás – étkezés, utazás, iskolakezdés, lakáshitel-törlesztés, stb. – valósítható meg. Más juttatások a munkavállaló rekreációját, egészségmegőrzését biztosítják,

A HAZAI CÉGEK FELE SZAKEMBERT KERES

Lazul a munkavédelmi fegyelem

Egyre több a szakemberhiánnyal küzdő cég, jelenleg a hazai munkáltatók 47 százaléka venne fel ebben a pillanatban is különféle szakmában jártas munkavállalókat. A jelenségre többségében az alacsony jövedelem, a hosszútávú biztonság hiánya, valamint a rossz munkahelyi körülmények a magyarázat – derült ki a Bács-Kiskun megyei munkavédelmi szemináriumon. A megyében tavaly 13 ezer 721 munkáltatót ellenőriztek, 81,7 százalékuknál találtak munkavédelmi szabálytalanságot, amelyek 32,5 százaléka súlyosnak minősíthető.

Az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) felmérésének, az ESENER 2-nek az eredményét értékelték munkavédelmi szakértők május 19-én, Kecskeméten, a Bács-Kiskun Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, valamint a EU-OSHA Nemzeti Fókuszpont közös szervezésében. Kiderült, a megyében tavaly 3 halálos munkahelyi baleset volt. A tapasztalatok alapján Nagy Éva, a Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal osztályvezetője elmondta, hogy a munkavédelem szintje a kis- és középvállalkozásoknál, azon belül is a gépiparban, építőiparban, feldolgozóiparban a legalacsonyabb, ezeknél jut a legkevesebb pénz a szükséges korszerű eszközökre. Az ebbe a kategóriába tartozó cégeknél a baleseti táppénz nagyobb TB-kiadást jelent, mint a gyermekgondozási táppénz. Az előadó megemlítette azt is, hogy folyamatosan emelkedik a szakemberhiánnyal küzdő cégek száma Magyarországon, ebben a pillanatban is mintegy 47 százalékra tehető azoknak a cégeknek az aránya, ahová ebben a pillanatban is felvennének különféle szakmákban jártas munkatársakat. A jelenségre többségében az alacsony jövedelem, a hosszú távú biztonság hiánya, valamint a rossz munkahelyi körülmények a magyarázat.

A megyében tartott munkavédelmi ellenőrzésekről tartott ismertetőből kiderült, hogy az ellenőrök 13 ezer 721 munkáltatónál jártak, s 81,7 százalékban találtak szabálytalanságot, amelyek 32,5 százaléka súlyosnak minősíthető.

A legkockázatosabb

Az EU OSHA szervezetén belül 2002-ben alakult Európai Kockázatkutató Központ vizsgálatait – többlépcsős ESENER program – 28 tagállamban és 8 egyéb országban végezték, összesen 49 ezer, ötnél több alkalmazottat foglalkoztató intézményben kérdeztek meg olyanokat, akik a legtöbbet tudhatnak a munkavédelemről. Negyvenhét kérdéscsoportban országonként 450-4200 minta gyűlt össze.

Annak ellenére, hogy a felmérés értékelése még csak részlegesen készült el, már most látható, hogy a gépiparban, a szerszámok okozta balesetek vezetnek – 77 százalékban

–, s a legtöbb az ismétlődő kézmozdulatok miatt következik be – ismertette dr. Erősné dr. Bereczki Edit főorvos.

A közvélemény-kutatás eredménye alapján a szakértők abban egyetértettek, hogy általában javult a munkavédelem megítélése, ezért a korábbinál jobb eséllyel lehet megvalósítani a kampánycélokat. Vitaforumokkal, az adatok nyilvánosságra hozásával meg kell győzni a döntéshozókat a téma fontosságáról – szögezték le a résztvevők.

Kevesebb az ellenőrzés, lazul a fegyelem

Azt nagy biztonsággal ki lehet jelteni, hogy az egyes intézmények hozzáállásától függ a munkavédelem sikeressége – mondta Mandrik András, az Országos Munkavédelmi Bizottság munkáltatói oldalának ügyvivője. Tapasztalatok szerint, mivel egyre kevesebb a munkaügyi ellenőrzés, ezzel arányosan a szabálytalanságok feltárása és az azt követő retorzió is, ezért lazul a munkavédelmi fegyelem, a szabályok betartása. Ezért is fontos a tudatosítás a munkavállalók és a munkáltatók, valamint a döntéshozók körében is – szögezte le a szakértő. Mandrik szerint az intézmények felénél egyáltalán nem kalkulálnak munkavédelmi beruházással, a költségvetésükben nincs is ilyen tétel, igaz 60 százalékuknál felsővezetői szinten egyeztetnek a témáról. A szakértő emlékeztet: korábban a felsővezetőknek munkavédelmi szempontból évente végig kellett nézniük az üzemeket, ám ez – sajnos – mostanra kikopott a gyakorlatból. Erre többnyire az a magyarázat, hogy a feladat teher a vezetők számára, mivel ez nem a saját szakmájuk, még ha mérnökök is.

A tanácskozás résztvevői megállapították, hogy olyan jogszabályi változásra lenne szükség, amely lehetőséget ad arra, hogy a mik-



rovállalkozások vezetői maguk készíthessék el a kockázatértékelést, hiszen ők ismerhetik legjobban, hogy a saját cégükben milyen veszélyforrások vannak. A munkavédelem területén gondot jelent a túlzott adminisztráció, s ennek következtében a cégvezetésben kialakult ellenállás leküzdése. Megfelelő képzésre, nemzeti munkavédelmi politikára, elkülönült munkahelyi balesetbiztosításra és egészséges munkahelyekre lenne szükség – szögezték le a szakértők.

A munkahelyi balesetek okai

- ▶ a gépiparban: a kéziszerszámok nem megfelelő használata, ismétlődő kézmozdulatok, nehéz terhek emelése, „belső” járművekkel való mozgás, csúszásveszély, zaj, kémiai és biológiai okok, hőhatás, hosszú vagy rendszertelen munkaidő, nem megfelelő ergonómiai körülmények.
- ▶ a közigazgatásban: pszichoszociális tényezők, bizonytalanságok, idő-kényszer, problémás ügyfelek, stb.



Az Európa 2020 stratégia kiemeli: a biztonságos és egészséges munkahelyi környezetnek létfontosságú szerepe van a munkavállalók teljesítő képességének és elkötelezettségének, valamint a vállalkozások versenyképességének növelésében – állapítja meg kampányában az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. Az EU-OSHA nem egyetlen korosztályra, hanem minden életkorú munkavállalóra összpontosítva mutatja be, hogy fel kell ismerni és kezelni az idősebb dolgozókkal kapcsolatos kihívásokat.

Miért kell ezzel kiemelten foglalkoznia a VDSZ-nek? Azért, mert a 2013-as statisztikai elemzések szerint a VDSZ taglétszámának 30 százaléka már akkor – 3 évvel ezelőtt is – is 50 év feletti volt. Az EU statisztikája szerint 2030-ra várhatóan több országban is jellemző lesz, hogy a teljes munkavállalói kör 30 százalékát az 55-64 éves korosztály teszi ki. Ezek alapján nyilvánvaló, hogy a VDSZ és tagszervezetei számára létfontosságú napirendre tűzni a probléma lehetséges megoldásainak a kidolgozását, a munkahelyi sajátosságok figyelembe vételével. Az életkor kitolódása miatt az embereknek tovább kell dolgozniuk, ami azt jelenti, hogy tovább vannak kitéve a munkahelyi veszélyeknek, valamint a munka változó világának. A gyakoribb megbetegedések megelőzése érdekében gondoskodni kell arról, hogy a munkával töltött életünk során végig biztonságos és egészséges munkakörülmények között dolgozhassanak.

Életkor alapú diszkrimináció?

Az ageizmus – életkor miatti hátrányos megkülönböztetés – fogalma először 1969-ben jelent meg Robert Butler írásában. Ez nem jelent mást, mint hogy az idősebb dolgozók

EGÉSZSÉGES MUNKAHELYEKET MINDEN ÉLETKORBAN!

Megéri megbecsülni az idősebb szakikat

Gondoskodni kell arról, hogy a munkával töltött évek során a munkavállalók végig biztonságos és egészséges körülmények között dolgozzanak – olvasható az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU OSHA) Európa 2020 stratégiájában, amely az idősödő munkaerő megbecsülésének előnyeit is taglalja.

A VDSZ különösen érdekelt az érintett munkavállalói csoport megbecsülésében, hiszen a szövetséghez tartozó tagok harmada már három évvel ezelőtt is 50 évesnél idősebb volt, s az átlagéletkor emelkedése az elkövetkező években sem fog megállni.

más elbírálás alá esnek, vagyis diszkriminálják őket. Ez sajnos a mai napig létező gyakorlat, egész Európában. Annak ellenére, hogy az alkalmazottak esetében törvény tiltja a kor alapú diszkriminációt, mégis szinte mindenkinek az ismeretségi körében van olyan, akit az életkora miatt hátrányok érik a munkahelyén.

Többek között ezért is kell foglalkozni a munkaerő, vagyis, a szakszervezetünk tagjainak az idősödéssel kapcsolatos problémáival. Nekünk elsősorban a munkahelyek megtartása lehet a célunk, ez a fluktuációt is jelentős mértékben csökkenti, miközben erősíti a szervezeti stabilitást és a hatékonyságot.

Az idősödő munkavállalók alkalmazásának előnyei:

- ▶ a szakterületükön szerzett nagy tapasztalatuk
- ▶ másképp állnak a munkához, mint a fiatalok.

Az a munkáltató, amelyik megtartja a korosodó dolgozót, könnyebben alakít ki egyes életkorú kollektívát, ami sokszínűséget eredményez. Ez utóbbi viszont kedvezően hat az alkotóképességre, a megújulási, fejlődési folyamatokra, a problémamegoldásra, miközben lehetőséget biztosít a tapasztalat átadására, a tudás megosztására is. A vegyes életkorú „csapatból” álló szervezetek jobban tudnak reagálni a változó körülményekre, eredményesen küzdenek meg a különféle szerepekkel és feladatokkal.

A korral járó működési képességek csökkenése nem egyforma, hanem egyéntől függő, így helyes kezelése rendkívül összetett folyamat, ezért célravezető olyan stábot felállítani – kormenedzsmént –, amelynek tagjai kimondottan az öregedő munkavállalók igényeire összpontosítanak.

Miért hasznos ez a vállalat számára?

- ▶ az érintett munkavállalói kör egészséges, hatékony, s motivált, a cég pedig versenyképes és innovatív marad,
- ▶ megtartja az értékes készségeket és szakmai tapasztalatokat,
- ▶ kevesebb a betegszabadság és munkahelyi hiányzás, alacsonyabbak a munkaképesség-csökkenéshez kapcsolódó költségek,
- ▶ csökken a fluktuáció,
- ▶ javul a munkahelyi közérzet

A humánus emberi erőforrás politika előnyei:

- ▶ képzés, életen át tartó tanulás,
- ▶ szakmai előmenetel, életpálya modell,
- ▶ rugalmas munkaidőbeosztás, ami figyelembe veszi a különböző korcsoportok életszükségleteit, ezáltal segíthet a munka és magánélet közötti egyensúly javításában,
- ▶ munkahelyi egészségfejlesztés,
- ▶ munkahelyi biztonság és egészségvédelem,
- ▶ munkahelyi rotáció és átirányítás,
- ▶ tervezhető nyugdíjazás

Mindezek megvalósítása érdekében nagyon fontos a HR-osztály a szakszervezet, és a munkavédelmi bizottság együttműködése, valamint szakszervezetünk kezdeményezése, figyelemfelhívása mind a vállalat menedzsmentje, mind a munkatársak körében.

Cseh János, VDSZ munkavédelmi szakértő

ASZÓDON MINDEN RENDBEN?

Korrekt megállapodás

A sztrájk előtti utolsó pillanatban, ötórás konzultáció végére megállapodott a munkáltatóval a mintegy 15 százalékos órabéremelésről a szakszervezet az Aszódon működő Richard Fritz Kft.-nél. Azért kellett béremelést kierőszakolni, mert a cégvezetés korábban teljesítményalapú elszámolásról áttért az órabérrendszerre, ám ezzel 5 ezertől 50 ezer forintig csökkentek a keresetek. A szakszervezet vezetője reméli, a júniusi fizetést rendben és hiánytalanul megkapják majd a dolgozók.

Pattanásig feszült a hangulat az utóbbi hetekben az aszódi gumi- és műanyag fröccsöntéssel, autóipari alkatrészek gyártásával foglalkozó Richard Fritz Kft.-nél. Volt, aki felmondott, amikor a cégvezetés teljesítménybérézésről órabéres elszámolásra állt át, ezzel ugyanis néhány ezertől mintegy 50 ezerig csökkent a fizetések, miközben az emberek három műszakban dolgoznak. Az, aki nem ment el a cégtől, úgy érezte semmit nem veszíthet, ha más eszköz híján sztrájkjal fogja kikényszeríteni a veszte-

ség kompenzálását. Az Autóipari Munkavállalók Aszódi Szakszervezete a VDSZ segítségével konzultációt kezdeményezett. Ezzel egy időben a dolgozók széles köre írásban a támogatásáról biztosította a szakszervezeti tárgyalódelegációt. Ekkor nyilatkoztak arról is, hogy készek sztrájkolni a követelésük eléréséért, vagyis a kiesett bérek pótlásáért.

A tárgyalások második körében, ötórás egyezkedés után a felek megállapodtak az új órabérekben. Ennek értelmében a kezdő alapórabér óránként bruttó 710, a dolgozók 30

százalékának 790, a többieknek pedig 870 forint lett. Abban is megállapodtak a felek, hogy a délutános műszakpótlék 14-18 óra között 20 százalék lesz. A béremelés mértéke így több mint 15 százalék lett.

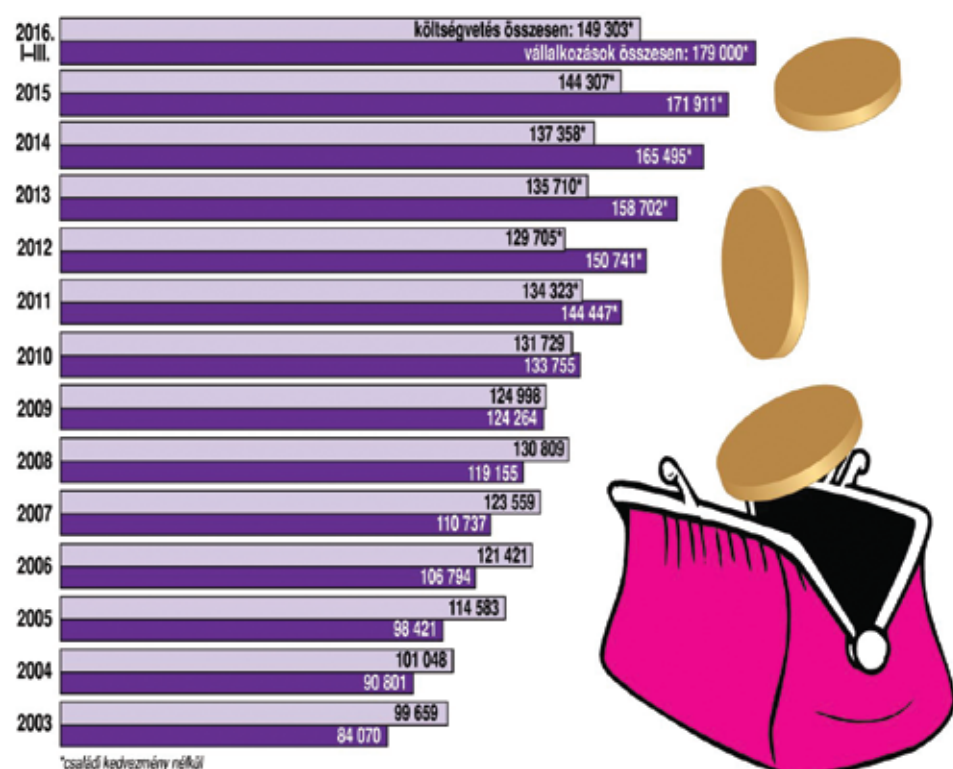
Az AMASZ elnöke, Juhász Edit és Székely Tamás a VDSZ elnöke a megállapodást kompromisszumosnak, de mindenképpen sikeresnek tartja. A megállapodás utáni első béreket júniusban fizetik ki. A szakszervezet elnöke reméli, hogy a bérek vonatkozásban visszaáll a rend és a béke a cégnél.

Kilóttak a márciusi bérek?

Kilóttak a bérek márciusban: az átlagkeresetek 8,4 százalékkal jártak magasabban, mint egy évvel korábban. A versenyszférában is látványosan nőttek a nettó keresetek: reálértéken 7,9 százalékkal – állítják egyes gazdasági elemzők. A márciusi -0,2 százalékos éves infláció mellett 8,4 százalékkal emelkedtek a reálkeresetek Magyarországon. Ugyanakkor, ha az átlagnál jóval alacsonyabb bérrel rendelkező közmunkásokat nem számítjuk, a reálbér-emelkedés üteme eléri a 9 százalékot – olvasható egy elemzésben. A versenyszektorban ennél nagyobb mértékben, átlagosan 21 ezer forinttal nőttek a bruttó bérek február és március között. A vállalkozásoknál a bruttó átlagbér 284 ezer forint, a nettó pedig 189 ezer forint volt. A versenyszférában a bruttó keresetek 6 százalékkal emelkedtek egy év alatt, a rendszeres (jutalom nélküli) bérek pedig 5,6 százalékkal bővültek. Ez 7,9 százalékos reálbér-emelkedéssel párosult márciusban. A fenti állítás azonban a vegyipar területére nem teljesen igaz, ebben a szférában csak a családi adókedvezmények változása miatt nőttek a nettó bérek, 2,4 százalékkal – cáfolta az általános helyzetre vonatkozó hírt a VDSZ 37. küldöttértekezletén Székely Tamás elnök. Elmondta, az ágazatban azoknál a cégeknél engedte a munkáltató a magasabb béremelést, amelyek szakmunkáshiánnyal küzdenek, s a jobb jövedelemmel próbálják megtartani a régi tapasztalt munkavállalókat – érvelt az elnök.

Az átlagkeresetek változása Magyarországon (2003–2016. január–március)

A teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi nettó átlagkeresete, Ft/hó



Forrás: KSH / MTVA Szépi- és Földművelésügyi Minisztérium / MTI

PAUKER®
az én nyomdám

Fejlődünk, hogy fejlődhessen!

A Pauker Nyomda egy újabb nagyszabású beruházás keretében (3.000.000 EUR) tovább fejleszti gépparkját, hogy ebben a rohanó világban, még gyorsabban és az elérhető legmagasabb minőségben szolgálhassa ki ügyfeleit!

Legújabb beruházásán belül egy **Heidelberg Speedmaster XL 106-8-P** nyomógéppel bővíti gépparkját.

A **Speedmaster XL 106** a jelenleg elérhető, legmodernebb offset nyomógép Európában és ilyen felszereltséggel Magyarországon a Pauker az első nyomda, aki rendelkezni fog ezzel a technológiával.



MIÉRT IS JÓ EZ ÖNNEK?

- A legnagyobb nyomtatható felület 750×1060 mm, azaz ha nem a standard A4 méretű kiadványokat részesíti előnyben, akkor **ez a gép lehetővé teszi az egyedi méretek költséghatékony gyártását**
- 18.000 ív / óra (közel 3.500.000 A4 oldal / nap) maximális gépsebesség, mellyel a **„lehetetlennek” tűnő határidőket is vállalni tudjuk**
- Inpress Control regiszter-vezérlés és színmérő a 4. és 8. nyomómű után, mely **garantálja a tökéletes színminőséget** a teljes gyártási folyamat alatt
- Prinect Press Center vezérlőpult és Color Assistant Pro előfestékezés optimalizálás, mely **lehetővé teszi a folyamatos munka kontrollt**
- AutoPlate Pro automata lemezcsere rendszer, melynek köszönhetően **még gyorsabbá tehetjük kiadványának elkészítését**

Azonban, mit sem ér egy nyomda a tökéletes nyomógéppel, hogy ha nincsen megfelelő kötészeti gépparkja, mellyel a nyomott íveket feldolgozhatja és kész kiadványokká varázsolhatja őket.

EZT A PROBLÉMÁT IS KIKÜSZÖBÖLTÜK MEGRENDELŐINKNEK!

A már eddig is igen fejlett kötészeti parkot egy újabb, immár a harmadik **Heidelberg Stahlfolder KH-82** hajtogatógéppel bővíti a Pauker.

Végeredményként büszkén kijelenthetjük, hogy közel 5.000.000 A4 oldal / napra növekszik a kötészeti kapacitásunk.



FOCIMEGLEPETÉS: ÚJ CSAPATHOZ KERÜLT A VDSZ-KUPA

Kispálya, nagy lelkesedés

Napsütéses idő, 14 csapat izgalmas rangadója, mintegy 500 résztvevő, lelkes szurkolók, meglepő eredmény és gazdag, ízletes bográcsgulyás is jellemezte az idei VDSZ focibajnokságot Tiszavasváriban. A győztesnek járó kupát ezúttal – a VDSZ focirangadó történetében először – a Pétfürdőn működő Huntsman Szakszervezet vihette haza.

Ha május, akkor Tiszavasvári foci-kupa – állapították meg egybehangzóan, vidáman a megjelent csapatok és drukkerék. Csaknem ötszáz résztvevő érkezett a már hosszú évek óta hagyományosnak számító, népszerű eseményre. A rangadóra 15 csapat nevezett, végül 14 öltött mezt, hogy megszerezze a VDSZ kupát. A 6-10 lelkes, amatőr focistából álló csapatok most is – mint minden alkalommal – „véresen” komolyan vették a meccseket, amelyek egyébként a portról és a szórakozásról is szóltak. Már a csoportkörök is izgalmas mérkőzéseket hoztak, s a hangulat a döntő felé közeledvén csak fokozódott. Hab a tortán, hogy a Kazincbarcikai Vegyipari Szakszervezet csapata két női sporttárral kiegészülve kergette a labdát. Ezt az eseményt a külön busszal érkező drukkerék lelkes szurkolással díjazták.



Az izgalmas középdöntők után kialakult az úgynevezett alsó- és a felsőház, s az utóbbi kategóriába került mérkőzések egyre több izgalmat hoztak. A döntőben a tavalyi győztes TIGÁZ Gázszakmai Szakszervezet és a pétfürdői Huntsman Szakszervezet gárdája csapott össze. Fordulatokban gazdag, izgalmas csatában 4:2-re a péti csapat nyerte el a kupát, a VDSZ kispályás focirangadójának több évre visszanyúló történetében először.

A győztes mellett a lelkes szurkolókat is díjazták. Ezt a trófeát a KVSZ szurkolói csapata vitte haza.

A rangadó végére elkészült a már szintén hagyományosnak számító ebéd is, a jófajta, ízletes bográcsgulyás, amit a focisták és szurkolók is hálásan fogadtak.

A tiszavasvári szervezők ezúttal is kitétek magukért, a résztvevők nem győzték megköszönni a színvonalas rendezvényt a házigazdának.



A 2016. évi VDSZ Kispályás Focibajnokság végeredménye		
1.	Huntsman Szakszervezet	Pétfürdő
2.	TIGÁZ Gázszakmai Szakszervezet	Hajdúszoboszló
3.	Saint Patrick - Abroncs Szakszervezet	Nyíregyháza
4.	PKDSZ	Tiszaújváros
5.	Andritz Szakszervezet	Tiszakécske
6.	Vegyipari Dolgozók Szakszervezet	Debrecen
7.	EGIS Szakszervezet	Budapest
8.	Chinoi Szakszervezet	
9.	Alkaloida Szakszervezet	
10.	Berüglak - KVSZ	Kazincbarcika
11.	Gyógyszergyártók Szakszervezete Richter Gedeon	Budapest
12.	DIPA Szakszervezet	Miskolc
13.	Gyógyszergyártók Szakszervezete Richter Gedeon	Dorog
	OGYDVSZ	Gödöllő (visszalépett)
	Messer Hungaria Szakszervezet	Budapest - nem indult

VEGYIPARI DOLGOZÓ: Kiadja a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
FELELŐS KIADÓ: Székely Tamás • Szerkesztő: a szerkesztőbizottság
 ISSN-0230-2934 • 1068 Budapest, Benczúr utca 45. • 1406 Budapest, Pf. 29
 Telefon: 4612-400 • Fax: 4612-499 • E-mail: mail@vdsz.hu • www.vdsz.hu

A KÖZÖS MUNKA VARÁZSA

Aktivisták az üdülőben

Szakszervezeti aktivisták készítették fel a balatonvilágosi üdülőt a szezonra. A VDSZ-nél nagy hagyománya van a közös munkának, amely nemcsak hasznos, de a résztvevőknek kellemes együttlét, jó hangulatú program is.



Már szokássá vált a VDSZ-nél, hogy szakszervezeti aktivisták közösségi munkát végeznek a szervezet üdülőiben. Idén, májusban, 3 napig a balatonvilágosi ingatlan felkészítésére vállalkoztak az Abroncs Szakszervezeti Bizottsága (Michelin Nyíregyháza) tisztségviselői és néhányan a „központból”. Három napig, összesen kilencen dolgoztak. Felújították és lefestették a napozó – horgász – stéget és a tartószerkezetét. Első nap még kegyes volt az időjárás, így ütemesen ment a munka, de a rákövetkező két napban esett az eső, ezért akkor már csak védett területen

lehetett folytatni a szezonra való felkészítő munkákat. A kellemetlen időjárás ellenére elvégezte a csapat azt, amit betervezett: teljesen felújították, lefestették a tartószerkezeteket, újjávarázsolták a lépcsőt – új tölgyfa lépcsőfokokat építettek be –, amit szegedi gumihevederekkel csúszásmentesítettek és új korrózióvédelemmel látták el a korlátokat is.

Köszönet a lelkes csapatnak a munkáért, az ellátó kollégáknak és kollégának a finom ételekért, a jól sikerült szalonnasütésért, s a bográcsolásért, amelyet saját fogású keszeggel koronáztak meg.

Lejegyezte: Kiss Béla, alelnök

Horgászni jó!

Készülhetnek a pecázás szerelmesei, a VDSZ idén is megrendezi – június 25-én – a már hagyományos horgászversenyt. Ez lesz a tizedik alkalom, amelyen az öttagú csapatok összemérhetik a tudásukat és persze a szerencséjüket is a horgászat mellett célba dobásban és horgász TOTÓ-ban. Mint minden évben, idén is egy alapszervezettől egy csapat nevezhet, de a szurkolók számát nem korlátozzák, hiszen tapasztalatok szerint ez az egyik leghangulatósabb közösségi esemény, minden alkalommal népes tábor gyűlik össze a verseny helyszínén. Idén ez az Erdélyi Major Horgásztónál lesz (Nyíregyháza-Oros). A verseny szervezésében a VDSZ-t a VIBRACOUSTIC Szakszervezet segítette.

