Ismét a Richter Dorogé a vándorserleg

Április 8-án tartotta a VDSZ a Makói Gumiipari Szakszervezettel közös szervezésben a 11. Vegyipari horgászversenyt a Deszki-horgásztavon, tíz csapat részvételével. A fagyos idő sem lehet akadály szakszervezetünk tagjai előtt, ha egy jó kis horgászversenyről van szó!

Csapatnév	Horgászat	TOTÓ	Célbadobás	helyezés	összpontszám
Richter Budapest	2	5	4	III.	11
"Bundás Kárász" DIPA	5	5	8	VI.	18
Halaspack Kiskunhalas	7	8	2	IV.	17
Vibracoustic Nyíregyháza	8	9	10	X.	27
Messer Dunaföldvár	9	7	6	IX.	22
Egis Vegyész Budapest	10	3	6	VIII.	19
Richter Dorog	1	1	1	I.	3
MGSZ Makó	3	10	4	IV.	17
MVDSZSZ Andritz	4	2	3	II.	9
PALMA Nyíregyháza	5	4	9	VI.	18

Legnagyobb hal:	Puskás György Richter Budapest 3.900 gramm
TOTÓ:	Szepesi Tamás Richter Dorog
Célbadobás:	Szepesi Tamás Richter Dorog
Kifogott halmennyiség:	78.045 gramm
Legtöbb hal:	Puskás György Richter Budapest 19.235 gramm

A mindössze 3 fokos, embert és halat próbáló hidegben az igazán elszántak már előző nap teszt-horgásztak! A megnyitó után a versenyzők elfoglalták horgászhelyeiket. Voltak, akik a célbadobást gyakorolták, mások elméleti felkészülést folytattak a TOTÓ előtt, a többiek az etetőanyagokat keverték – vagy épp szurkoltak. Időközben megérkezett az egyik szponzor, a ZÉ-PÉ Kft. stábja, akik térítésmentesen biztosították az italokat. A forró kávé nagy szolgálatot tett a hidegben!

A horgászat segítőinek, Róbertnek és Gábornak sűrű dolga akadt: több mint 78 kg kifogott halat kellett mérlegelniük. Ponty, kárász, amur és harcsa is akadt a horgokra. Egy 3900 grammos ponty szájfertőtlenítés után visszakerült kedvenc környezetébe. Volt bottörés, több szektoros halfárasztás, szurkolás, vadkacsainvázió és kiváló hangulat, ami mintha az időt is megjavította volna: kisütött a nap!

Gabi és férje, Tamás a TOTÓ-t, Kiss Béla a célba dobást vezényelte le. Mindkettőben holtverseny alakult ki, a „rájátszás" döntötte el az elsőséget. Roland hol itt, hol ott tűnt fel segíteni. Egy órakor a versenybizottság megkezdte az összesítéseket, miközben megérkezett a várva várt ebéd. A szolgáltató kitett magáért: munkatársaink még napokkal később is az isteni babgulyást emlegették! Desszertként szegedi rétest kaptunk. A díjakat a VDSZ, a vásárlási utalványokat a Webfishing Center, a figurákat a Fritsch Torsten, az ajándékcsomagokat Dékány Lajos e.v. biztosította.

A Webfishing Center a VDSZ tagok számára 2017. december 31-ig 10%-os vásárlási kedvezményt ad internetes és az üzletben történő vásárlás esetén is.

Vegyipari DOLGOZÓ

Alapítva: 1906-ban LX. évfolyam 2017. MÁJUS

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK TSÉGE

Ünnep után munka

Tagszervezeteink országszerte színes programokkal ünnepeltek május 1-jén. Volt mit: a szakszervezetek erőteljes tiltakozása miatt a kormány elvetette a „rabszolgatörvényt", azaz a hároméves munkaidőkeretről szóló törvénymódosítást. Egyelőre legalábbis. Az összefogás ismét segített, mégsem dőlhetünk hátra: sok a dolgunk.

Ajkán tartott kihelyezett elnökségi ülést a VDSZ – a program részeként gyárlátogatáson is részt vettek a vezetőség tagjai. Villáminterjú a házigazda Pad Ferenccel, az Ajkai Alumíniumipari Szakszervezet elnökével.

3. oldal

17005

9 770230 293008

396 Ft

2-3. ill. 6-7. oldal

2–3. **Elnöki jegyzet, Villáminterjú**

4–5. **Hírek**

6–7. **Aktuális**
A munka ünnepe

8–9. **Munkavédelem**
Egészséges munkahelyeket minden korban!

10. **Munkaerőpiac**
Mi az a lean?

11. **Interjú Kiss Béla alelnökkel**

12–13. **Mozaik**

14–15. **Jó tudni**
A szabadság kiadásának szabályai

16. **Sport**
A horgászverseny eredményei

Vegyipari DOLGOZÓ
MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE

Fizessen elő a Vegyipari Dolgozóra!
Havi előfizetési díj: 396 Ft
Éves előfizetési díj: 4752 Ft
Az előfizetési díj tartalmazza a postaköltséget.
A lap előfizethető:
VDSZ, 1068 Budapest, Benczúr u. 45.
Bankszámlaszám:
OTP Bank 11706016-20105626
További információ:
Telefon: +36-20-2867789
Témaötlete, javaslata, észrevétele van?
Keresse bizalommal főszerkesztőnket a
csepelyi.adrienn@vdsz.hu email-címen!

Van mire büszkének lennünk!

Húsvétra készült az ország, családok százezrei tervezték a négynapos ünnep közösen eltöltött, nyugodt perceit, amikor csütörtök este, derült égből villámcsapásként megjelent Bánki Erik fideszes országgyűlési képviselő törvénymódosítási javaslata a munka törvénykönyvéről.

Mi is lehetne jobb időpont a húsvétnál egy olyan változtatás felvetésére, amely ízig-vérig ellenünk, munkavállalók ellen szól? A módosítás fő iránya – a munkaidőszervezés eddiginél is rugalmasabbá tétele mellett – a munkavállalók jogainak további lerontása volt.

A jelenlegi törvény munkaidő-keretét kollektív szerződés esetén 12 hónapról 36 hónapra emelte volna. Ez mérhetetlenül egészségkárosító, családellenes, a túlórák kifizetésének elhúzását eredményezheti. Miközben a javaslatot az EU-direktívára hivatkozva terjesztették elő, teljesen egyértelmű, hogy az európai szabályzással szembemenő őrületről volt szó. A módosítás egyik legaljasabb pontja, hogy a 36 havi munkaidőkeret bevezetésével az érintett munkavállalók éves szinten akár 400 óra többletmunka-végzésre legyenek kötelezhetők rendes munkaidőben anélkül, hogy ezt a munkáltatónak egyébként ellentételezni kellene.

A módosítás további pontjai a heti pihenőidőt és a heti pihenőnapot is hátrányosan szabályozták volna. Az említett javaslatban az szerepelt, hogy adott esetben egyes hetekre nem is kell pihenőnapot beosztani, mondván, hogy azt majd – valamikor a munkaidőkeretben – a munkavállaló megkapja. Ez különösen a folyamatos illetve a megszakítás nélküli munkarendben dolgozókat érinthette volna a VDSZ működési területén. A szabálytervezet valamennyi, az Európai Unión belüli munkaidő-irányelv rendelkezéseivel szembemegy – a munkavédelmi tényezőkről nem is beszélve.

A Bánki Erik nevével fémjelzett beadvány a fenti elemzés alapján igencsak kicsapta a biztosítékot a szakszervezeteknél. Mit lehet tenni? – tették fel a kérdést az ünnepek után, különös tekintettel arra, hogy mire tudomást szereztek róla, a parlament már tárgyalta is a javaslatot.

A VDSZ az első perctől kezdve a nyilvánosság előtt bírálta a módosítást. Álláspontunk szerint egyetlen megoldás a tervezet visszavonása lehet. A konföderációk mellett az ágazati szövetségek között is megindult az azonnali egyeztetés annak érdekében, hogy erőteljesebb nyomásgyakorlás esetén miként hangoljuk össze a lépéseket.

"A mostani példa is jól mutatta: nincs más lehetőségünk, ha a munkavállalókat támadják, akkor gyorsan és határozottan kell lépnünk. Ehhez viszont szükség van tagjaink támogatására!"

A nyilvánosság előtt zajló, egyre hangosabb vita és tiltakozás oda vezetett, hogy 2017. április 25-én az Országgyűlés Gazdasági Bizottsága visszavonta a parlamenti előterjesztést.

NAGY SIKER! VAN MIÉRT BÜSZKÉNEK LENNÜNK!

A mostani példa is jól mutatta: nincs más lehetőségünk, ha a munkavállalókat támadják, akkor gyorsan és határozottan kell lépnünk. Ehhez viszont szükség van tagjaink támogatására!

Május elsején sok tízezer kolléga és családtag jött el szerte az országból hozzánk, hogy a munka ünnepén együtt lehessünk. Ez az együttlét és a beszélgetések visznek minket tovább. Május elseje a mi ünnepünk, amit már sokan, sokszor megpróbáltak kisajátítani. Sohasem sikerült nekik.

Az idei május elseje egyben üzenet is volt: egyértelművé tettük, hogy nélkülünk, munkavállalók nélkül nem lehet dönteni, nem lehet bennünket sárba tiporni! Hosszú és kemény egy hónapok elé nézünk. Még az sem vehető biztosra, hogy valamilyen úton-módon nem próbálják meg újra lenyomni a torkunkon az elutasított törvénymódosítást.

Éppen ezért legyünk készenlétben!

Székely Tamás
VDSZ-elnök

VILLÁMINTERJÚ

Fontos a jó viszony

Április 26-án az Ajkai Alumíniumipari Szakszervezet látta vendégül a VDSZ vezetőségét. A kihelyezett elnökségi ülés után Pad Ferenc tagszervezeti elnökkel beszélgettünk. A szakszervezet Ajka két meghatározó nagyvállalatánál a MAL Zrt.-nél és a francia tulajdonú Le Belier-nél képviseli a munkavállalói érdekeket.

„A VDSZ elnöksége már korábban elhatározta, hogy kihelyezett ülésekkel igyekszik csökkenteni a távolságot az elnökség és tagszervezetei között. Ez több szempontból is hasznos: egyrészt a látogatások során jobban megismerjük egymás körülményeit, helyzetét, és tapasztalatokat, ötleteket szerezhetünk egymástól. Másrészt az ilyen események során a VDSZ elnöksége is közelebbi kapcsolatba kerül a helyi gyárak menedzsmentjével, a jobb viszony pedig nagy segítség a bértárgyalásoknál, megoldandó feladatoknál." Hogy ez mennyire így van, arra Ajkán is láthattunk példát: az ülés előtt dr. Bakonyi Zoltán vezérigazgató külön megköszönte a helyi szakszervezet lelkiismeretes munkáját. A vezérigazgató elmondta: a felszámolás a végéhez közeledik, de a MAL Zrt. kötelékében – amennyire előre látható –, 2018. nyaráig biztosított a munkavállalók helyzete. „A felszámolási eljárás végén csak jogutódlás nélkül szüntethető meg a munkaviszony, vehetők át az alkalmazottak más cégbe. A bauxitbányászat és -feldolgozás leállítása után 1100-ról 450-re csökkent a dolgozóink száma, őket a MAL Zrt. eszközeit felvásárló külföldi konzorcium szerződteti majd – egészítette ki a hírt Pad Ferenc. – A Mal Zrt. jelenleg és a felszámolás befejezését követően is piaci körülmények között működik, a gazdasági mutatóktól függ a jövőnk mint bármely más cégnél.

A 2010-es katasztrófát követően a MAL-ra óriási terhet róttak a vörösiszap-katasztrófa utáni kármentesítés és a per költségei, ráadásul az állami felügyelet idején nem nyúlhattunk a bérekhez sem. Egészen 2016-ig kellett várni az intézményes bérfejlesztésre: akkor 5 százalékos emelésben sikerült megállapodnunk. Idén – részben a garantált bérminimum emelésének köszönhetően – a fizikai állományban lévők mintegy 17 százalékkal, a nem fizikai állományban lévők pedig átlagosan 10 százalékkal vihetnek haza többet. Május elején írtuk alá a bérmegállapodást a Le Belier vezetőségével is: a cég alkalmazottai január 1-ig visszamenőlegesen 9 százalékos alapbér-emeléssel számolhatnak."

Pad Ferenc

VEGYIPARI DOLGOZÓ
Kiadja a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
FELELŐS KIADÓ: Székely Tamás • **SZERKESZTI:** a szerkesztőbizottság
ISSN-0230-2934 • 1068 Budapest, Benczúr utca 45. • 1406 Budapest, Pf. 29
Telefon: 4612-400 • Fax: 4612-499 • **E-mail:** mail@vdsz.hu • www.vdsz.hu
MEGJELENIK: 10 000 példányban.

„Te minden erőnél erősebb erő: anyai szeretet!
Te emberi testbe öltözött napfény!
Te Isten szívéből leszállott szent láng,
haláltól nem félő, erős gyöngeség!”

(Gárdonyi Géza)

Boldog anyák napját kíván a VDSZ!

Látogatóban Ajkán

Április 26-án Ajkán tartotta kihelyezett elnökségi ülését a VDSZ. Szervezetünk elnökségének tagjait a Dr. Bakonyi Zoltán, a MAL Zrt. vezérigazgatója köszöntötte, megköszönve a helyi tagszervezet lelkiismeretes munkáját az utóbbi, zaklatott években. A napirendi pontok megtárgyalása mellett az elnökség – vezérigazgatói köszöntés után – gyárlátogatáson vett részt a Le Belier Magyarország Zrt. üzemében. Betartottuk a munkavédelmi előírásokat!

A VDSZ is állást foglalt CEU-ügyben

Szervezetünk is állást foglalt a nagy nemzetközi hullámokat verő lex CEU, azaz a Közép-Európai Egyetem működését ellehetetlenítő törvényjavaslat ügyében. „A VDSZ aggodalommal figyeli a Közép-Európai Egyetem ellehetetlenítését célzó kormányintézkedéseket. Székely Tamás, a szervezet elnöke elmondta: „Bármennyire is próbál az állami propaganda a CEU-ra fókuszálni, azt a látszatot kelteni, hogy ez az ügy csak erről az intézményről szól, világos, hogy itt most sokkal több: az oktatás szabadsága a tét. Tiltakozunk az ellen, hogy napjainkban, amikor a digitalizáció következtében égető szükség van szakmailag közép- és felsőfokon képzett magyar munkavállalókra, a kormányzat megpróbálja az oktatási rendszert lebontani és droidokat képezni. Felszólítjuk Áder János köztársasági elnök urat, hogy utasítsa el a lex CEU törvényjavaslatot. Mert ma a CEU, holnap az EU.”

Hiába a nemzetközi felháborodás, hiába a tudományos élet képviselőinek tiltakozása, Áder János aláírta a javaslatot.

Emlékeztünk

A VDSZ 2017-ben is részt vett a munkabalesetben megsérültek és elhunytak emléknapjának kapcsán szervezett fórumokon, megemlékezéseken. Április 26-án a budapesti Körszállóban az EU-OSHA rendezvényen, 27-én a VDSZ dísztermében tartott megemlékezésen voltunk jelen. Este a csepeli emlékműnél, a szokásos gyertyagyújtáson jártunk.

Cafetéria: történelmi mélypont

Mélypontra zuhant a cafetériával tervező vállalkozások aránya, a következő egy évben a kkv-k mindössze negyede kívánja béren kívüli juttatással támogatni dolgozóit. A K&H felmérése szerint valamennyi elem népszerűsége csökkent. Kivételt egyedül a pénzjuttatás jelent: ezzel ugyanannyi cég számol jelenleg, mint az előző negyedévben. Az első helyen továbbra is az Erzsébet-utalvány áll. Igaz, népszerűsége 16 százalékról 10 százalékra csökkent, úgyhogy holtversenyben van a pénzjuttatással. A dobogó második fokán a közlekedési költségtérítés: népszerűsége 17 százalékról 7 százalékra mérséklődött. A harmadik a SZÉP-kártya, amelynek aránya 9 százalékról 4 százalékra esett vissza. A felmérésből kiderül: a mikro- és kisvállalkozások alkalmazottai kevésbé számíthatnak cafetériára, a középvállalkozásoknál viszont ez az arány már 52 százalék. A béren kívüli juttatás alkalmazásának gyakorisága minden ágazatban jelentősen lecsökkent. Kovács Viktor Zoltán, a K&H kkv marketing-főosztályvezetője kiemelte: a kkv-k mindössze 25 százaléka kalkulál a cafetéria-juttatások valamely formájával. Ez negatív rekord az index eddigi 12 és fél éves történetében.

Végre bejegyzés!

A Vegyész Kassza Alapítvány három, egymásra épülő módosítási kérelmét a Fővárosi Törvényszék jogtechnikai és személyzeti okokból egy eljárásban tudja csak elbírálni. Ennek következtében az Alapítvány majd egy éve működésképtelen, mivel a bírósági bejegyzés hozza létre a változásokat. Többszöri sürgetésünk hatására ebben a hónapban biztosan megtörténik a bejegyzés, melyről a VDSZ honlapján mindenkit tájékoztatni fogunk.

RÖVIDEN

Fotó: BKV Facebook-oldala

Összességében 15 %-kal, egyénenként legalább 28 ezer forinttal emelkednek a BKV dolgozóinak fizetései. Az áprilisi sztrájkhelyzet után született megállapodás nyomán minimum 10 százalékos emelésben mindenki részesül, a fennmaradó 5 százalékot pedig a bérfeszültség, a hiányszakmák problémájának kezelésére fordítják. Az emelés költsége mintegy hétmilliárd forint, ezt a BKV a főváros segítségével tudja finanszírozni.

Aláírta a bérmegállapodást a Fővárosi Közterület-fenntartó (FKF) Nonprofit Zrt. és a Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000 (HVDSZ 2000). A dolgozók április elsejétől átlagosan 6,4 százalékos alapbéremelést kapnak. A havi bruttó 200 ezer forintnál kevesebbet kereső FKF-dolgozók 8,5 százalékos, a 350 ezer és 500 ezer forint közötti bruttó alapbérrel rendelkezők 3 százalékos béremelést kapnak. Az 500 ezer forintos sáv felett nem lesz emelés.

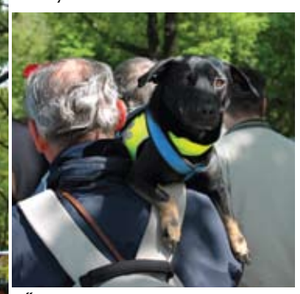
Kritikus a helyzet az oktatásban: mintegy 4000 pedagógus hagyta el a pályát ebben a tanévben, helyettük mindössze 800 érkezett – tájékoztatott a Pedagógusok Szakszervezete. A PSZ szerint a köznevelési törvény tervezett módosítása ráadásul több ponton is súlyosan sérti a leghátrányosabb helyzetben lévő tanulók és szülők érdekeit. A szakszervezet a leghatározottabban tiltakozik a tervezett változtatások ellen, és azt kéri, hogy az Országgyűlés jelen formájában ne szavazza meg. A szervezet azt kéri Balog Zoltán szakminisztertől, hívja össze a pedagógusok sztrájkbizottságának ülését.

MÁJUS 1.

Ma ünnep, holnaptól harc

Országszerte ünnepeltek tagszervezeteink május elsején: a jó hangulat eleve adott volt az április végi sikerek után. Képes beszámolónk a Városligeti majálisról.

Kovács László alelnök komolyan veszi a szórakozást!



Ő is tudja: többen erősebbek vagyunk!

„A legnagyobb jutalom, amit az élet adhat: ha keményen dolgozhatunk valamiért, amiért megéri” – mondta Theodore Roosevelt. Május elseje nem csupán ünnep, hanem szimbólum is: a dolgozók önszerveződésének, önérvényesítésének jelképe. A munkavállalók az 1800-as évek eleje óta küzdenek rendületlenül az elviselhető munkakörülményekért és a méltányos bérekért. Messzire jutottunk, de bőven akad még tennivaló. Magyarországon különösen kiélezett a helyzet: rég nem volt már akkora szükség az összefogásra, mint napjainkban. A szakszervezeti dolgozók nap mint nap keményen dolgoznak azért, hogy mindannyian méltóbb körülmények között végezhessük a munkánkat – ám ez kétségtelenül olyasvalami, amiért megéri dolgozni.

A VDSZ elnöke, Székely Tamás az ünnepen az éberség és erőink összpontosításának fontosságára hívta fel figyelmet, utalva a munka törvénykönyve április 25-én, a heves tiltakozás miatt visszavont módosító javaslatára.

„Ma ünnepelni fogunk, holnap pedig folytatjuk a harcot! Százezres szakszervezeti tagság, milliós munkavállalói kör várja és követeli a változást. Aki zárt ajtók mögötti, mézes-mázos, semmire sem vezető álviták során tesz úgy, mintha ezt szolgálná, az valójában csak saját karrierjét építi, a szakszervezet és a politika világa között pattogva. Azt kérem mindenkitől, arra figyeljen, hogy kik azok, akik a dolgozók között, velük együtt, közösen indulnak csatába helyben és országosan. Ott és általuk születhet változás. A mai nap az ünnepé, ma annak fogunk örülni, hogy együtt lehetünk, hogy a VDSZ jelszava továbbra is él: többen erősebbek vagyunk. Ez a feladat mára, holnap pedig újra kirajzunk a munkahelyekre, és minden szinten követelni fogjuk a dolgozóknak járó megbecsülést és biztonságot. Aki ebben velünk tart, az a mi emberünk. Akinek más érdekei vannak, azt majd félreállítja a történelem.”

Felvonulás a Városligetben (fent) és Ajkán (lent)

Tiszaújvárosban a kicsik is kitettek magukért az ünnepi színpadon

MUNKAVÉDELEM

Egészséges munkahelyeket – minden életkorban!

Érte már önt hátrány munkahelyén a kora miatt? Szakszervezetünk elkötelezetten küzd az ageizmus ellen. De mit is jelent ez a kifejezés?

Az ageizmus (ejtsd: édzsizmus) fogalma először 1969-ben jelent meg Robert Butler írásában. Az angol age (kor) szóból eredő kifejezés azt jelenti, hogy az idősebb dolgozók más elbírálás alá esnek, mint fiatalabb társaik, vagyis diszkriminálják őket. Ez sajnos a mai napig létező jelenség egész Európában – annak ellenére is, hogy a munkahelyeken törvény tiltja a kor alapú diszkriminációt.

Már csak ezért is foglalkoznunk kell a munkaerő, és így a szakszervezetünk tagjainak az idősödés során keletkezett problémáival. Szakszervezetünk célja elsősorban az érintettek munkahelyének megtartása – annak megértetése a munkáltatókkal, hogy a probléma hatékony kezelése jelentős mértékben csökkenti a fluktuációt, ami a szervezeti stabilitást és a hatékonyságot erősíti. Figyelembe kell azonban vennünk, hogy az emberi teljesítmény az öregedés során mintegy egyharmadával csökken 65 éves korig. Ennek ellenére – bár a munkáltatók hajlamosak csupán a hátrányokra fókuszálni – számos előnye van az idősödő munkavállalók foglalkoztatásának.

Az Európa 2020 stratégia kiemeli: a biztonságos és egészséges munkahelyi környezetnek létfontosságú szerepe van a munkaerő potenciáljának és elkötelezettségének, valamint a vállalkozások versenyképességének növelésében. Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) által szervezett kampány nem egyetlen korosztályra, hanem minden életkorú munkavállalóra összpontosítva mutatja be, hogy fel kell ismerni, és kezelni kell az idősödő munkaerővel kapcsolatos kihívásokat.

Hogy érinti ez a VDSZ-t?

A 2013-évi statisztikai elemzéseink alapján a VDSZ taglétszámának 30%-a 50 év feletti. Az EU statisztikája alapján 2030-ra a teljes munkaerő 30%-át várhatóan több országban is az 55-64 éves korosztály teszi ki. Ha gyors fejszámolást végzünk, belátható: a VDSZ és tagszervezetei számára létfontosságú, hogy – a munkahelyi sajátosságok figyelembevételével – a szakszervezet mindenhol tárgyalja ennek a kérdésnek a lehetséges megoldásait. A korhatár emelése a munkaerőpiacon szükségszerű a társadalom, a gazdaság működése (legyen munkaerő), valamint a nyugdíjrendszer fenntarthatósága szempontjából. A cél az, hogy a 20 és 65 év közötti korosztály 75%-a munkavégző legyen.

A munkavállalói 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 dolgozzunk.

Ezért törekedni kell arra, hogy 40 éves kor után ne kezdjen, 50 éves kor után ne végezzen munkát a

- hőmunka területén
- nehéz és folyamatos fizikai megterheléssel járó feladatkörökben
- balesetveszélyes munkakörökben
- kötött, gyors munkatempóban (pl. szalagmunka)
- változó nappali és éjszakai munkarendben

Mindezt törvényekkel, szabályozással, valamint hosszútávra szóló munkaszervezési megoldásokkal (például: az éjszakai munka csökkentése, munkakörnyezeti feltételek javítása, célirányos munkaegészségügyi ellátás, szociális ellátás erősítése) lehet megoldani. Ehhez azonban társadalmi szolidaritás, egyéni tudatosság és felkészülés is kell.

Mik az idősödő munkavállalók előnyei?

Az idősödő munkavállalók

- Nagy tapasztalattal rendelkeznek a szakterületükön
- Munkához való hozzáállása különbözik a fiatalokétól

Ha megtartjuk az idősödő munkaerőt, a rá vonatkozó, személyesen bővülő kockázatokkal könnyebb kialakítani a munkahelyen a vegyes életkorú munkaerőt. Ennek számos előnye van.

A sokszínűség támogatja az alkotóképességet és a megújulási, fejlődési folyamatokat, emellett serkenti a problémamegoldási készséget. Alkalmat biztosít a generációk közötti tudás megosztására. Éppen ezért a vegyes életkorú munkaerővel rendelkező szervezetek jobban képesek reagálni a változó körülményekre, jobban küzdenek meg a változó szerepekkel és feladatokkal.

A korral járó élettani-működési képességek csökkenése nem egyforma, egyéntől függ. Emiatt ezek helyes kezelése is rendkívül összetett folyamat. Szükséges kialakítani olyan emberierőforrás-szervezést, -vezetést és -irányítást, amely kimondottan az öregedő munkaerő igényeire összpontosít (kormenedzsment).

Mi az a humánus vállalati emberierőforrás-politika?

- Képzés, életen át tartó tanulás
- Szakmai előmenetel, életpályamodell
- Rugalmas munkaidő-beosztás, ami figyelembe veszi a különböző korcsoportok életszükségleteit, segíti a munka és magánélet egyensúlyának javítását
- Munkahelyi egészségfejlesztés
- Munkahelyi biztonság és egészségvédelem
- Munkahelyi rotáció és átirányítás
- Tervezett nyugdíjba vonulás és annak segítése

Ennek megvalósítása érdekében nagyon fontos a HR-osztály, a szakszervezet és a munkavédelmi bizottság együttműködése.

Miért hasznos mindez a vállalat számára?

- Egészséges, hatékony és motivált munkaerő – a cég versenyképes és innovatív marad
- Megtartja az értékes készségeket és szakmai tapasztalatokat
- Kevesebb betegszabadság és hiányzás – alacsonyabbak a munkaképesség-csökkenéshez kapcsolódó költségek
- Alacsonyabb a munkaerő-fluktuáció
- Javul a munkahelyi közérzet

Jól látható: az ageizmus kiküszöbölése mindannyiunk közös és jól felfogott érdeke.

Az EU-OSHA kiadványa alapján összeállította Cseh János (VDSZ)

Lean folyamatoptimalizálás a gyakorlatban

Manapság egyre fontosabb tényezőnek számít a vállalatoknál a folyamatok optimalizálása, azaz az úgynevezett lean. Józan paraszti ésszel a vevők igényeiért!

A lean angol szó, főnévi igenévként jelentése: hajolni, dőlni, támasztani. A lean szemléletet a Toyota cégnél alakították ki, az alapjai innen eredeztethetők. Sokan egy-két százalékos megtakarítást próbálnak elérni a folyamatok optimalizálásával, a Toyotánál viszont a csődtől való megmenekülés volt a tét. Épp ezért létfontosságú volt az erőforrások minél teljesebb ki- és felhasználása.

Magát az elnevezést John Krafcik írta le cikkében 1988 őszén, pontos mibenlétét James Womack, Daniel Jones és Daniel Roos híres könyvében, a The Machine That Changed the World-ben határozták meg. A lean egyszerűen fogalmazva: a „józan paraszti ész" elveit követi a felgyűlt szakmai ismeretek szintetizálása révén. Másképpen szólva ez maga a professzionális gondolkodásmód, amely kiküszöbölheti a felesleges párhuzamosságokat, ésszerűtlenségeket.

Sok autóipari cég beszállítói láncolatában a vállalkozásoknak elemi érdeke, hogy minden megfelelő ütemterv alapján működhessen, hiszen a megrendelői elvárásokat így lehet a legtökéletesebben ellátni. Az ún. „just-in-time" („éppen időben") működési rend csak nagyfokú pontosság esetén működtethető veszteségmentesen. A lean vevőigény miatt létezik, benne érték minden, amiért a vevő fizet és veszteség minden olyan, ami ugyan erőforrást igényel, de nem teremt értéket.

A veszteségnek hét típusát különböztetjük meg: létezik anyagmozgatási és készletveszteség, mozdulatokban rejlő, várakozásból fakadó, túltermelésből adódó, felesleges tevékenységek miatti illetve javításból adódó veszteség. Nyolcadikként megemlíthetjük még a helyben dolgozó emberek kihasználatlan kreativitásával összefüggő pazarlást is.

Hogyan kezdjünk optimalizálni?

Kiemelten fontos, hogy a biztonság és a minőség rovására soha nem szabad optimalizálni! Összességében a lean két legfőbb alapelve az ember tisztelete és a veszteségek csökkentése a folyamatos fejlesztések által. Az utóbbi lényege, hogy minden folyamatot érdemes rendszeresen újragondolni, akár megkérdőjelezni is, és ezáltal fejleszteni.

A folyamatoptimalizálást mindig felülről, központilag kell kezdeményezni, akár speciális szaktanácsadók bevonásával. Az eljárásba minden munkavállalói szintet szükséges bevonni – már csak a megfelelő motiváltság érdekében is. A cél egyszerű: olyan termelési-gyártási rendszert létrehozni, amely rugalmasan képes reagálni a vevői igények változására, illetve a költségek csökkentése a veszteséges folyamatok feltárásával és megszűntetésével.

A dolgozói meglátásokat érdemes helyben premizálni, felhasználni, természetesen a fejlesztő mérnökök, felelősök koordinációja mellett. Törekedni kell a hibamentes munkafolyamatokra, amelyek a munkavédelemre is kedvező hatással lehetnek.

A cikk a 2017. március 31-én tartott „Lean eszközök hatékony alkalmazása az EHS-ben" című előadáson elhangzottak alapján készült.

Kovács László –munkavédelmi szakember, VDSZ

Méltányos nyugdíjfeltételekért küzdenek

A kormány nem hajlandó tárgyalni a korengedményes és a korkedvezményes nyugdíjról, a szakszervezetek azonban nem adják fel: új megoldásokat keresnek. Kiss Béla, a VDSZ alelnöke, a MASZSZ nyugdíjkérdésekkel foglalkozó elnökségi tagja azt mondja: a jelenlegi rendszer méltánytalan a munkavállalókhoz.

„A 36 órás munkaidő megszüntetéséről szóló rendeletet követte a korengedményes nyugdíjazás eltörlése, majd a második Orbán kormány megszüntetett minden korai nyugdíjazási lehetőséget, beleértve a korkedvezményes nyugdíjat is. Azt szoktam mondani: ez a harmadik csapás a nehéz körülmények között dolgozó emberekre" – mondja a korkedvezményes nyugdíj megszüntetéséről Kiss Béla. Az alelnök szerint a korengedmény, azaz annak a lehetősége, hogy a dolgozó egy, a munkáltatóval kötött keretmegállapodás segítségével korábban mehessen nyugdíjba, Európa-szerte alkalmazott módszer, és mindenki jól jár vele. A dolgozó megérdemelten töltheti időskorát családjával, a munkáltató friss, fiatal munkaerőt vehet fel a helyére. Ennek ellenére idehaza hallani sem akarnak ilyesmiről: a hírek szerint a miniszterelnök a nyugdíj szót csak öregségi kifejezés szomszédságában akarta hallani, holott a rugalmas nyugdíjba vonulási lehetőség túlmutat az EU határain. „A technikai fejlődés ellenére sok helyütt egyértelműen indokolják a munkakörülmények, hogy rugalmasan kezeljék a nyugdíjba menetelt: bizonyos tényezőket, mint a zaj- és hőhatások, pszichés, fizikai hatások a rezgés vagy a vegyi anyagoknak való kitettség, nem lehet megszüntetni. Nem is beszélve a munkaerőhiány és a rengeteg túlóra miatti túlterheltségről, ami miatt az expozíciós idő is megnő. A probléma az, hogy ez a rendszer nem szolidáris azokkal, akik valóban megfáradtak, és akiknek egészségi állapotuk is indokolná a pihenést. Noha bizonyos cégek nagyon korrekten betartják a nemzetközi előírásokat, a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok sok helyen anomáliákat mutattak ki."

A MASZSZ épp ezért úgynevezett rekreációs javaslatot dolgozott ki – aminek még az elnevezésében sem szerepel a korai vagy korengedményes nyugdíj, azt ugyanis a hírek szerint a miniszterelnök nem akarja hallani. „A javaslat szerint 8 óránál nem dolgozhatna többet és nem is túlórázhatna az, akit fokozott egészségkárosító kockázatú munkakörben alkalmaznak – bizonyos idő eltelte után pedig más munkakörbe kellene helyezni. Noha tudjuk, hogy a túlórázásnak anyagi vonzata is van, az egészség nem mérhető pénzben."

Kiss Béla azt mondja, külföldön számos jó példát láthatunk arra, milyen rugalmasan kezelik a nyugdíjat. „Arról nem is beszélve, milyen pozitív hozadéka van annak, ha az idősödő és ifjabb munkavállalók kölcsönösen átadják egymásnak a tudásukat (Ezzel bővebben a következő oldalpáron foglalkozunk – A szerk.). Mindezeket a témaköröket együtt kellene figyelembe venni az új rendszer kidolgozásakor. A független szakértők bevonása is elengedhetetlen, ahogyan az is: a munka törvénykönyvében leírtak be nem tartása tényleges szankciókat vonjon maga után." Az alelnök szerint az is tűrhetetlen, hogy szinte semmi sem védi azokat, akiknek tartós betegség vagy baleset miatt megváltozott a munkaképességük.

A rekreációs javaslatot május elején kezdik tárgyalni – következő lapszámunkban beszámolunk az eredményekről.

Kiss Béla

„Több szakszervezet, köztük a Vasas és a vegyipari dolgozókat képviselő VDSZ is tiltakozott az ellen a törvényjavaslat ellen, amelyet Bánki Erik fideszes képviselő nyújtott be. A tervezet több ponton módosítana a munka törvénykönyvén: elsődlegesen változtatna a munkaidőkeret szabályozásán. A törvény nyomán a munkáltatók drasztikusan növelhetik a ledolgozandó munkaórák számát ugyanannyi vagy akár kevesebb fizetés mellett is. Az ügy szerdán a parlamentben is előkerült, jobbikos és MSZP-s képviselők „rabszolgamunka-törvényről" és a munkavállalók kiszolgáltatásáról beszéltek."

(Zubor Zalán, Hír TV Online, 2017. április 21.)

„A kormány tovább rontotta volna a munkavállalók védettségét az úgynevezett rabszolgatörvénnyel, amely szerint csak háromévente kellett volna elszámolni a túlórákkal a munkaadóknak, de végül is megijedt a társadalmi méretű fölháborodástól, s visszavonta a törvényjavaslatot. Ez nem az első alkalom lett volna, hogy az alkalmazottak kárára s a multik érdekei szerint alakítja át a kormány a munka törvénykönyvét, hiszen annak korábbi módosítása is hátrányos helyzetbe hozta az alkalmazottakat."

(Hajdú Péter, Magyar Nemzet Online, 2017. április 30.)

„Megkerestük az egyeztetésből eddig kihagyott (MASZSZ) elnökét is, mit gondol a kormány módszeréről és elnöktársai különutas egyeztetéséről. A versenyszféra legnagyobb tömörülését vezető Kordás László a megoldásra csak annyit reagált a Népszavának, hogy nem meglepő, ha a kormány csak a hozzá közel álló szakszervezetekkel hajlandó tárgyalni ilyen kényes kérdésekről, de természetesen ők is bármikor bekapcsolódnak az egyeztetésbe a dolgozók érdekében. Ugyanakkor Palkovicshoz hasonlóan ő is azt hangsúlyozta: a Munka törvénykönyve 2012-es szövegének teljes felülvizsgálatára lenne szükség, ez a munka ráadásul meg is kezdődött, már csak ezért is érthetetlen a Fidesz-kormány váratlan próbálkozása egy ilyen részletkérdés kiemelésével, méghozzá a munkavállalók hátrányára."

(Népszava, 2017. április 21.)

„Az év eleje óta 7,6 százalékkal, egy éves időtávban pedig 14,5 százalékkal nőtt a fizikai munkát végző szak- és betanított munkások átlagos bruttó órabére – derül ki a Trenkwalder első negyedévi, közel 7 ezer fő béradatait feldolgozó elemzéséből. A növekedés a betanított munkát végzők esetében volt a legjelentősebb: éves szinten csaknem elérte a 22 százalékot. Ugyanakkor a felsőbb kategóriákban korántsem tapasztalható ekkora ugrás a bérekben: a BDO Magyarország több mint 60, zömmel nemzetközi tulajdonú hazai vállalat mintegy 500 középvezetője esetében 2016 első negyedéve óta 3,7 százalékos, míg az elmúlt három hónap során mindössze 1,2 százalékos bérnövekedést tapasztalt."

(HR Portál, április 29."

Lányok napja

Idén is nagy sikerrel rendezték meg a Lányok Napját. Az április 27-i rendezvény célja, hogy a lányokat arra bátorítsa: merjenek természettudományos és mérnöki pályák felé orientálódni. Országszerte számos cég és felsőoktatási intézmény fogadta az érdeklődő lányokat ezen a napon. A képen a Miskolci Egyetem Anyagtudományi Tanszékének látogatóit látjuk.

Amint a kép is mutatja: a lányok egyre bátrabban nyitnak a korábban „fiúsnak" kikiáltott területek felé. A kritikus szakember- és munkaerőhiány tükrében egy duplán örvendetes!

Fotó: Nők a Tudományban Egyesület

Elmarad az írósztrájk Hollywoodban

Megállapodott Writers Guild of America (WGA), vagyis az Amerikai Forgatókönyvírók Céhe a hollywoodi filmstúdiókat képviselő Filmes és Televíziós Producerek Szövetsége (AMPTP), így elmarad az idei sztrájk, amelyre a szervezet tagjainak 96 százaléka már igent mondott. A március 13-a óta tartó maratoni tárgyalássorozat fő írói követelése az volt, hogy a szerzők többet kapjanak az egyes epizódokért és az ismétlések után is részesüljenek a jogdíjakból. A kilencezer tagú céh kifogásolta, hogy az online adások utáni bevételekből sem részesülnek méltányosan. A szakszervezet számításai szerint a televíziós író-producerek átlagos fizetése az elmúlt két évben 23 százalékkal csökkent.

A legutóbbi, 2007-2008-as száznapos írósztrájk több mint kétmilliárd dollárjába (572 milliárd forint) került Kalifornia állam gazdaságának, így nem csoda, hogy idén mindent megtettek a munkabeszüntetés ellen.

Repülő szélerőművek

Írország mellett épül az a bemutató szélerőműfarm, amely a drónalapú, repülő szélerőműveket mutatja be leendő beruházóknak. A fejlesztésébe már befektetett az E.On is, így érdemes komolyan venni az első látásra talán futurisztikusnak tetsző megoldást. A technológia anyagköltsége ugyanis 90 százalékkal marad el a hagyományostól, és olyan helyeken is lehetővé teszi a szélenergia felhasználását, ahol az eddig nem volt lehetséges. A holland Ampyx Power startup vállalkozás 2 megawattos Airborne Wind Energy System (AWES) nevű rendszerét két évig teszteli a német E.On. A végső terv az, hogy a repülő tengeri szélfarmok idővel kiváltsák a kiöregedő hagyományos turbinákat.

Kredit: Ampyx Power

Feleslegesen szórjuk a pénzt kalciumra

Torokgyulladás, meghűlés, vírusfertőzés, nátha, allergiás reakció – ugye, önökkel is előfordult már, hogy az orvos ezek egyikére kalcium szedését javasolta? Pedig sem a tankönyvekben, sem a kutatásokban nincs nyoma annak, hogy a fenti esetek bármelyikében hatásos volna a kalcium, a honi orvosok azonban még mindig reflexszerűen írják fel azt a betegeknek. Leggyakrabban allergiás reakció esetén alkalmazzák, ami azért veszélyes, mert egy-egy súlyosabb eset akár halállal is végződhet, ha a páciens nem kap antihisztamint, és arra vár, hogy a kalcium hasson.

Az Index.hu kikérte a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelőtől az utóbbi öt év gyógyszerforgalmi adatait, hogy megvizsgálja, pontosan milyen gyakran kapnak a betegek feleslegesen kalciumot. Az eredmény döbbenetes.

A vizsgált időszak alatt 1 584 000 doboz kalciumkészítményt írtak fel teljesen feleslegesen a hazai orvosok, amiért mintegy 1,4 milliárd forintot hagytak ott a betegek gyógyszertárakban. Ehhez a TB 344 millió forint támogatással járult hozzá a közös kasszából.

És ha ez nem volna elég lehangoló, az Index.hu hozzáteszi: ezek az adatok kizárólag az allergiára, vírusos fertőzésre, és heveny orr-garatgyulladásra (magyarul: megfázásra) adott, TB-támogatott, kalciumtartalmú gyógyszerekre vonatkoznak. Tehát a drogériákban megvásárolt, nem vényköteles készítményekkel ezek a számok még ennél is sokkal nagyobbak.

A kalcium természetesen elengedhetetlenül fontos ásványi anyag, a szedése hasznos: hozzájárul a csont- és izomrendszer egészségéhez, helyes működéséhez, de még a véralvadáshoz is. A fent felsorolt esetekben azonban teljesen feleslegesen hagyatkozunk a hatására.

ELŐFIZETŐI SZELVÉNY

Megrendelem a Vegyipari Dolgozó című újságot

Vegyipari DOLGOZÓ
MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS RÖKÖN SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE

..... példányban.

negyedévre **1188 Ft** ☐ fél évre **2376 Ft** ☐ egy évre **4752 Ft** ☐

Megrendelő neve: .....

Irányítószám: ..... Település: .....

Utca: ..... Házszám: .....

Telefon: .....

E-mail: .....

Bankszámlaszám: OTP Bank 11706016-20105626

JÓ TUDNI

A szabadság kiadásának szabályai

A szabadságot esedékessége évében kell kiadni, pénzben megváltani nem lehet. A pénzbeni megváltásra a munka törvénykönyve szerint kizárólag a munkaviszony megszűnésekor van mód. Ez, mértékét tekintve, csak a ki nem vett, időarányos szabadságra érvényes. Ha a munkavállaló év közben szünteti meg a munkaviszonyát, és több szabadságot vett igénybe, illetve adott ki neki a munkáltató, mint ami addig időarányosan járna, a többletszabadság pénzbeni visszatérítését 2012 óta már nem követelheti tőle a munkáltató.

A szabadság esedékesség évben történő kiadásától a következő esetekben lehet eltérni a munka törvénykönyve alapján:

1. Ha a kollektív szerződés rendezi, és ebben az esetben is csak a szabadság egynegyede, és csak a tárgyévet követő év márciusának utolsó napjáig, valamint ha a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdeke vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok indokolja.
2. Ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki a szabadságot.
3. Ha a munkavállaló oldalán felmerülő ok (pl. betegállomány) miatt nem lehetett a tárgyévben kiadni a szabadságot, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül kell kiadni.
4. Az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni a szabadságot, ha az igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

Az évi szabadság mértéke egyrészről áll a 20 napos alapszabadságból, másrészről a további 10 napos, életkor szerinti pótszabadságból. Ehhez különböző feltételek megléte esetén pótszabadságok járulhatnak, amelyeket a következők szerint határoz meg a munka törvénykönyve:

Nyakunkon a nyár, a legtöbb munkahelyen már javában sakkoznak a szabadságokkal. Mit szabad és mit nem? Összefoglalónk segít eligazodni a szabadnapok kiadásának útvesztőjében.

5. az egy gyermek után járó évi 2 munkanap, a két gyermek után járó évi 4 munkanap, a kettőnél több gyermek után járó összesen 7 munkanap, a gyermek fogyatékossága esetén plusz 2 munkanap. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a 16. életévét betölti.
6. 2012 óta szintén pótszabadság formában jár az apának, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, 5, ikergyermekek születése esetén 7 munkanap, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.
7. a fiatal munkavállalónak évenként 5 munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a 18. életévét betölt;
8. a föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként 5 munkanap pótszabadság jár;
9. kollektív szerződés további pótszabadságokat állapíthat meg.

A munkavállaló, életkorától függetlenül, 7 munkanap szabadságot jogosult kivenni, mégpedig úgy, hogy a munkáltató ezt a 7 napot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben, a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. A szabadság 7 munkanapon felüli részét a munkáltató adja ki. Őt is köti a 15 napos előzetes tájékoztatás.

A szabadságot egyébként úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. A felek a 14 napos egybefüggő kiadástól csak kollektív szerződésben és kizárólag a munkavállalók javára térhetnek el.

Az életkor szerinti 10 nap pótszabadság kiadására az adott évre a munkáltató és a munkavállaló megállapodást köthet, mely alapján a munkáltató ezt a pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig köteles csak kiadni.

Kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a munkáltató jogosult megszakítani a szabadságot, vagy módosítani a szabadság kiadásának időpontját, ám ilyen esetben a munkavállaló minden költségét és kárát köteles megtéríteni. Emellett a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre való és visszautazással, valamint a munkával töltött idő természetesen nem számít bele a szabadságba.

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Ha a munkáltatónál egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmaznak, a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, ami jelentheti (különösen a 12 órás munkavégzés esetén) a munkaórákban való szabadságnyilvántartást, ami kizárólag a kiadásra érvényes, mert teljes munkanapra illeti meg a munkavállalót a szabadság, függetlenül attól, hogy 8 vagy 12 órás, illetőleg részmunkaidős.

Összeállította: Őriné dr. Gracza Zsuzsa, a VDSZ jogtanácsosa