

# MÁS-KOR

## MÁTRIX – Ifjúsági Tagozat a Richterben

2008 januárjában az EGIS fiataljainak beszámolóját olvashattuk ezeken a hasábkokon, most röviden szeretném bemutatni a RICHTER Gyógyszergyárban működő Ifjúsági Tagozatot.

A „MÁTRIX” (a névválasztás a hálózatos szerveződésre utal) 2007 novemberében alakult, köszönhetően vállalati VDSZ SzB titkárunknak, Posztós Endrének, aki e lehetőségre felhívta a figyelmünket. Hárman jelentkeztünk, név szerint Trompler-Záhorszky Éva, Pazonyi Ágnes és jómagam, Kovács László. Felvállaltuk a szervezési feladatok elindítását, egyben a Richter Ifjúsági Tagozat megalapítását. Az alábbiakban kissé részletezve bemutatnám megalakulásunk folyamatát, azzal a nem titkolt szándékkal, hogy esetleg más VDSZ tagszervezet ifjúságának is kedvet csináljunk az önszerveződésre, helyi szinten is.



Első körben felmértük a tagságunkat, hogy egyáltalán mekkora létszámról lehet szó (35 év alatti, Richterhez köthető VDSZ tagok), ez nagyságrendileg 200 főnek adódott. Az ezt követő hetekben nehéz munka várt ránk; kapcsolatba kellett lépünk valamennyi potenciális tagunkkal. Eljuttattunk minden érintettnek egy kérdőívet tartalmazó levelet, amelyben jeleztük megalakulási szándékunkat, vázoltuk céljainkat és konkrétan rákérdeztünk, milyen ifjúsági programokat látogatnának szívesen, illetve milyen témákban szervezett eseményeken vennének részt leginkább (ez praktikusán egy csupán 2 perc alatt kitölthető kérdőív tesztet jelentett).

Amíg a visszaérkező kérdőívekre vártunk, megalkottuk saját logóinkat, illetve az elérési útvonalakat is kiépítettük. Ebben főleg az e-mailes levelezőlista, valamint a fiatalok által előszeretettel használt közösségi oldal (az iwiw) kapott meghatározó szerepet. Létrehoztuk saját, Interneten is elérhető honlapunkat (<http://matrixvdsz.blogol.hu>), illetve terveztük a vállalati Intraneten való megjelenésünket is (ennek indulása a napokban várható és remélhetőleg még inkább elősegíti a gyors információáram-

lást). Azok számára, akik sem munkahelyükön, sem otthonról nem tudnak Internethez kapcsolódni és ezt számunkra a kérdőívben jelezték is, papír alapú üzeneteket küldünk.

A legfontosabb lépés ezután a tagság igényeinek összesítése, a programtervek összeállítása volt. Az első három legnépszerűbb program, nem meglepő módon kirándulással, természetjárással összefüggő tevékenység lett (további részletek a felmérésünkről a honlapon), úgyhogy a kezdeti lépéseket is ebben az irányban tettük meg.

Februárban megtartottuk „alakuló” összejövetelünket, melynek során a Budai-hegységet vettük célba és a téli időpont ellenére szép számmal, kb. 20 fővel, tettünk egy 4-5 órás sétát népszerű turista útvonalakon. Mivel e programnak – a visszajelzések alapján – nagy sikere volt, tervezzük további kirándulások szervezését, melyek jelenleg is folyamatban vannak. Sőt, kihasználva azt a nem elhanyagolható tény, hogy a Richterben működik az ország legnagyobb tagszámú turista szakosztálya, név szerint a Re-Ge Természetjáró Egyesület (elnök: Trischler Ferenc), így velük közösen is szervezzük a jövőben kirándulásokat. Ilyen lesz példának okáért a 2008. március 16-ára, közösen meghirdetett túránk a Börzsöny - Cserhát környékére (18km).

Áprilisban egy Badacsonyi Bortúrát szeretnénk összehozni, illetve számos más ötlet is előkerült, amelyek arra utalnak, hogy az ifjúság kreativitására lehet, sőt érdemes építeni szervezeti szinten is.

A VDSZ elnöksége is osztja azt az álláspontot, hogy a szakszervezeti ifjúsági tagozatok létrehozásának fontos szerepe van, illetve lehet abban, hogy a jelenleg képviselőben (a létszámához képest) alulreprezentált ifjúságot is megszólítsa. Sokan ugyanis nem tudják, illetve nem tudják pontosan, mire is való, mit nyújt a számukra a szakszervezet, miért is érdemes a tagjává válni (túl a segélyezési és egyéb szociális, ill. érdekképviseleti funkcióin). Itt tehetnek jelentős lépést a VDSZ tagszervezetek aktív önkéntesei, szervezői, akik a saját területüket, munkahelyüket körüljárva, a tagságot megszólítva cselekszenek. Fontosnak tartom, hogy a helyi igényeket felmérve olyan, érdeklődésre számot tartó, szórakoztató, vagy kulturális jellegű aktív tartalmakat tudjanak nyújtani, ami

révén nyilvánvalóvá és jobban megfoghatóvá válik a szakszervezet mibenléte, közösségi ereje.

Úgy vélem, a mai kor fiataljainak leginkább az aktív önszerveződés lehetőségén, jó hangulatú közösségi programok szervezésén keresztül vezet az út a szakszervezeti lét égetően szükséges újradefiniálásához. Helyi szinten, kis egységekben kell(ene) az igényeket felmérni és az ottani tagságnak csábító, részvételre inspiráló programokat kínálni (legyen az akár például munkajogi, vagy lakáshitelekkel foglalkozó előadás, hajókirándulás, netán szakszervezeti támogatással megvalósítható sportrendezvény, külföldi városlátogatás, koncertlátogatás stb.)

A lehetőségek kreativitás szintjén korlátlanok, és meglátásom szerint rengeteg kiaknázásra váró, potenciálisan megvalósítható terv várhat megvalósításra. Ehhez minden aktívan cselekedni szándékozóknak sok sikert kívánok a MÁTRIX vezetői nevében is!

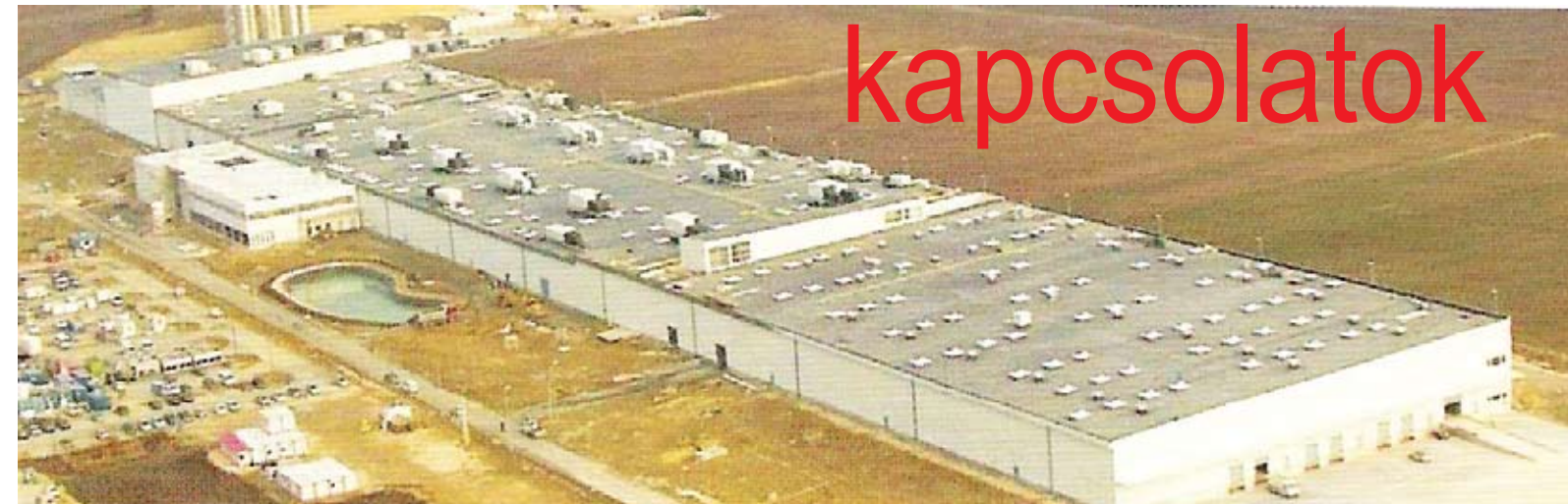
Kovács László  
RICHTER, Ifjúsági Tagozat



# Vegyipari DOLGOZÓ

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGÉNEK LAPJA

# RENDEZŐDŐ kapcsolatok



Bár egyelőre kevés szó esett a világ egyik legnagyobb, nálunk is termelő gumipari cégről a Bridgestone-ról, a helyi szakszervezet gondjai az érdeklődés középpontjába helyezték a

Tatabányán működő céget. Tanulva a Dunaújvárosban történő eseményekből, a VDSZ különös figyelmet szentel azon cégekre, amelyek finoman szólva nem fordítanak elég gondot

dolgozóikra, és nem méltányolják a cégnél legalisan működő szakszervezet erőfeszítéseit. A Bridgeston-nak például segített abban, hogy rendezze munkaügyi kapcsolatait.

## A TARTALOMBÓL

### A bérek alakulása

A VDSZ 2007-ben végzett munkájáról szóló beszámolóban természetesen hangsúlyt kapott a munkavállalókat leginkább érintő kérdés: a bérek helyzete és a keresetnövekedés kilátásai.

Beszámoló a 3. oldalon

### Megint 36 óra

A munkaadók az Alkotmánybírósághoz fordultak, hogy a taláros testület mondja ki: a 36 órásról szóló rendelet törvény-, azaz alkotmányellenes. Február 26-án megszületett a határo-

zat, amely alapján az Alkotmánybíróság e rendelkezéseket 2008. június 30. napjával megsemmisíti.

Írásunk a 4. oldalon

### Út a munkába

„Munka és vállalkozás” címmel kormányzati konferenciát tartottak február 27-én a Magyar Tudományos Akadémián, ahol Gyurcsány Ferenc miniszterelnök, valamint Lamperth Mónika szociális és munkaügyi miniszter, fontos bejelentéseket tett.

Tudósítás az 5. oldalon

### Hosszú betegség

Az állás elvesztésétől, a munkanélküliségtől jobban félünk, mint a betegségektől. Ezt lehet kiolvasni a Országos Egészségbiztosítási Pénztár elmúlt évről szóló összesítéséből. Ebből kiderül, hogy az elmúlt években folyamatosan csökkent a táppénzes napok száma, ám az egy napra jutó táppénzkiadás mértéke nőtt. A munkahely elvesztése miatti félelemben sok dolgozó nem megy táppénzre.

Összeállításunk a 10-11. oldalon



A járulékcsoökkentés és a 36 óra is az elnökség napirendjén

# Azonnal kellett reagálni



Hamarosan a rugalmasságot is a szakszervezet legfőbb erényei közé kell sorolni. A VDSZ-nél ebben nincs is hiba, amit a legutóbbi, március 6-án tartott elnökségi ülés is bizonyított. A kötelező, tervezett témák közül az elmúlt évben elvégzett munka beszámolója került a testület elé, míg a többi napirendi pontnak az „élethez kellett igazodnia”.

A 2007 évről szóló beszámoló elfogadása után már a jelennel és a jövővel kellett foglalkozni. Olyan témákkal, amelyekre azonnal kellett reagálni. Először is megvitatták a kormány által nemrégiben bejelentett járulék csökkentési elképzelést, amely azonban nem aratott osztatlan sikert az elnökség tagjai körében. Nem véletlen tehát, hogy a vita majd' másfél órán keresztül tartott, hiszen szinte mindenki kifejtette álláspontját, a vélemények pedig alapjául szolgálnak majd a VDSZ állásfoglalásának.

Ugyancsak az élet emelte a napirendek sorába azt a témát, amely már hosszú évek



óta foglalkoztatja a szakszervezeteket. Különösen a VDSZ-t, hiszen a vegyiparban és a gyógyszeriparban foglalkoztatottak körében szinte szó szerint húsba vágó kérdés a munkaidő. Az Alkotmánybíróság ugyanis meghozta határozatát a 36 órával kapcsolo-

latban, döntése pedig a legkevésbé sem kedvező, így a VDSZ azonnal megfogalmazta állásfoglalását. Öríné dr. Gracza Zsuzsa a munkaerő kölcsönzés szabályozásáról és az ehhez kapcsolódó munkaügyi anomáliákról tájékoztatta az elnökség tagjait.



## Igény a bérfelzárkózás

A VDSZ 2007-ben végzett munkájáról szóló beszámolóban természetesen hangsúlyt kapott a munkavállalókat leginkább érintő kérdés: a bérek helyzete és a keresetnövekedés kilátásai. A beszámoló áttekinti az elmúlt évi bérmegállapodásokat, figyelembe véve azokat az adottságokat, amelyek jelenleg a nemzetgazdaságot jellemzik. Hangsúlyt kap a bérfelzárkóztatás egyre nagyobb igénye, hiszen – lévén, hogy mi is tagjai vagyunk az uniónak – a munkavállalók teljes joggal hasonlítják össze bérüket és jövedelmüket más európai ország dolgozóinak fizetésével.

A nemzetgazdaság egészében 2007 első negy hónapjának átlagában a nettó keresetek 2,9%-kal emelkedtek, ezen belül a versenyszférában 3,8%-os volt a növekedés. A fogyasztói árak 8,0%-kal növekedtek, így a reálkeresetek 5,0%-kal csökkentek, melynek oka a nettó keresetek alacsony növekedése, az egészségbiztosítási és a munkavállalói járulék emelkedése (Konvergencia program 2006. év áthúzó hatása).

A VDSZ, a kongresszusi Programja szerint, a bérkövetelésünkben továbbra is az EU-s bérfelzárkózási igényt tartja szem előtt. El kell érni, hogy szűnjön meg a bérek alulértékelése, legyen értékén megfizetve a valós teljesítmény. A hazai bérek reálértéke az EU-s átlag 25-30%-át teszi ki, ezért a szakszervezetek folyamatosan követelik a kormánytól a bérfelzárkóztatási program kidolgozását.

Ismert, hogy az OÉT - eltérően a korábbi gyakorlattól – középtávú megállapodást kötött a kötelező legkisebb munkabérről és a képzettségtől függő garantált bérminimumokról a 2006-2008. évekre. A több évre szóló egyezség garanciát jelentett az

érintett munkavállalók számára, a munkáltatók számára pedig tervezhetőbbé tette a bérköltségeket. Ez a középtávú – hároméves – megállapodás, valamint a képzettségtől függő ajánlott, illetve garantált bérminimumok az OÉT munkavállalói oldalán igen jelentős eredménye.

A bérfelzárkóztatásra vonatkozóan sajnos azt kell megállapítani, hogy az utóbbi időszak megszorító intézkedéseinek következtében ez ügyben nem történt előrelépés, sőt a tervezett 2008. évi adó- és járulék módosítások sem segítik elő a bérfelzárkóztatást.

A bérmegállapodásokban rendszeresen szereplő elemek az alaphír és tarifa emeléseken kívül:

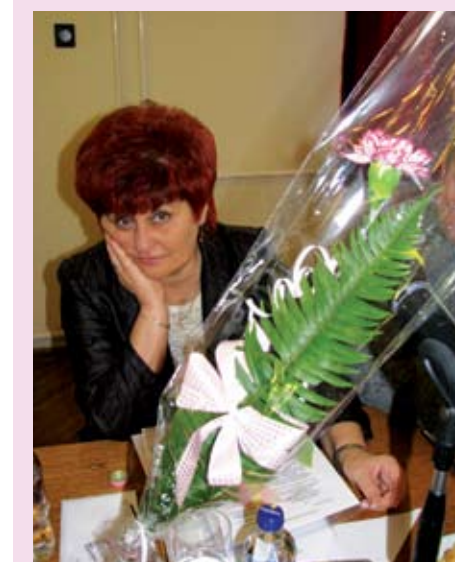
- Az adókedvezménnyel adható étkezési hozzájárulás, üdülési támogatás, iskolakezdesi támogatás, vagy az eddigieknél magasabb szintre történő emelése.
- Vannak területek, ahol emelték az önkéntes nyugdíjbiztosítás, egészségbiztosítás vállalati hozzájárulását.
- A Választható Béren Kívüli Juttatások keretösszegei általában a várható inflációval emelkedtek.

A VDSZ tagszervezeteinek működési területéhez tartozó vállalatoknál a 2007-es béremelés mértéke 0-10,0%-ig terjed, meghatározó a 4-5% körüli alaphír-emelés. Ez azt jelenti, hogy a legtöbb helyen a munkavállalók 2007. évi reálkeresete az inflációs előjelezések alapján közel 3-4%-os mértékben csökkent.

Jellemző, hogy a tárgyalások egyre hosszabb ideig elhúzódnak, a munkaadók általános véleménye, hogy a költségsökkentés legfőbb eleme a munkabéren való spórolás. 2007-ben tovább csúsztak a megállapodások megkötésének időpontjai. Ez évek óta tartó folyamat, amit most az ország bizonytalanuló gazdaságára, a megszorításokra fognak a munkaadók.

## A legfontosabb napirendi pont

Bár lapunk már előző számunk címlapján köszöntötte a nőket, az elnökségi ülés módját adott arra, hogy a testület férfi tagjai – talán a legfontosabb napirendi pontként – köszöntsék kolléganőiket. Nevükben Paszternák György elnök és Székely Tamás alelnök köszöntö meg munkájukat a Nemzetközi Nőnap alkalmából.





# MEGINTE 36 ÓRA

Lassan már örökzöld témának számít a 36 óra. Évek óta tart a vita a munkaadók és a szakszervezetek között annak a rendeletnek a fenntarthatóságáról, amely arról rendelkezik, hogy a veszélyes, egészségre ártalmas munkakörökben dolgozók heti munkaidejét 36 órában maximálják.

A munkaadók természetesen szeretnék eltörölni az 1990-től érvényben lévő rendeletet, mondván, hogy ez korlátozza a versenyképességüket, ráadásul nem a munkaidő korlátozása fogja a dolgozókat megvédeni az ártalmaktól. A szakszervezetek viszont a munkáltatók törekvésében a dolgozók jogainak, korábban kivívott "kedvezményeinek" megcsorbítását látják. Véleményük szerint ugyanis a tapasztalat azt mutatja, hogy a cégek ma sem tesznek meg mindent munkavállalók egészségének megőrzése érdekében, így a 36 óra fenntartása éppúgy

indokolt, mint a rendelet megszületése idején. A felek nem jutottak dűlőre, sőt a munkaadók az Alkotmánybírósághoz fordultak, hogy a taláros testület mondja ki: a rendelet törvény-, azaz alkotmányellenes. Február 26-án megszületett a határozat, amely kimondja: "Az Alkotmánybíróság megállapítja, hogy a Munka Törvénykönyvének az ipari és kereskedelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 1/1990. (VIII. 21.) IKM rendelet 4. §-a, valamint annak melléklete alkotmányellenes, ezért e rendelkezéseket 2008. június 30. napjával megsemmisíti."

A határozat részletesen indokolja a jogtudósok testületének döntését. Álláspontjuk szerint a munkaidőt a rendelet mellékletében felsorolt munkakörökben heti 36 órában megállapító rendelkezések ellentétesek az Alkotmány egyes paragrafusaiival. Álláspontjuk alátámasztására előadták, hogy az egészségre ártalmas munkakörülmények között foglalkoztatott munkavállalók védelmét a jelenleg hatályos jogi szabályozás – a munkavédelemről szóló 1993. évi, valamint a kémiai biztonságról szóló 2000. évi törvény és a végrehajtásukat szolgáló

munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi tárgyú miniszteri rendeletek – megfelelően biztosítják. A rendelet támadott szabályaival elérni kívánt cél nem a munkaidő csökkentésével, hanem – az európai közösségi jogban megfogalmazott követelményekkel összhangban – az egészségügyi kockázatnak kitett munkavállalók létszámának csökkentésével, valamint a munkavégzés során jelentkező egészségügyi kockázatot jelentő tényezők csökkentésével, kizárásával érendő el.

Az indítványozók szerint a támadott rendelkezések a gazdasági verseny és a vállalkozáshoz való jog alkotmányellenes korlátozását valósítják meg azzal, hogy az érintett szektorba tartozó vállalkozásokat diszkriminálják. Önkényesen különböztetnek meg az Európai Unió belső piacán működő munkáltatók között is, akiknek nem kell megfelelniük a munkaidő korlátozására vonatkozó, meghaladott és célszerűtlen előírásának. Torzítja az érintett piac működését, és indokolatlan többletterhet ró a vállalkozások tulajdonosaira, sértve a vállalkozások vagyoni viszonyait is.

## A VDSZ Elnökségének állásfoglalása az Alkotmánybíróság határozatáról

A VDSZ elnöksége megdöbbenéssel fogadta az Alkotmánybíróság döntését. Kezdeményezzük, hogy az AB-határozat előírásainak megfelelően 2008. június 30-ig szülessen olyan törvényi szabályozás, amely biztosítja az egészségre ártalmas és veszélyes munkakörülmények között dolgozók munkaidő-kedvezményét.

Felkérjük a kormányt, hogy soron kívül készüljön e tárgyban OÉT előterjesztés.

Az Alkotmánybíróság 2008. február 28-án a 720/B/2007. számon hozott határozatával megsemmisítette a Munka Törvénykönyvének az ipari és kereskedelmi ágazatokban történő végrehajtásáról szóló 1/1990. (VIII. 21.) IKM. rendelet 4. §-át és annak mellékletét, amely kimondta, hogy a mellékletben felsorolt munkakörökben a heti munkaidő 36 óra.

Az Alkotmánybíróság az 1/1990. (VIII. 21.) IKM. rendelet alkotmányellenességének megállapítását indítványozóknak kizárólag a jogforrástani kifogását vizsgálta, és ennek alapján nyilvánította a rendelet 4. §-át és mellékletét alkotmányellenesnek.

Az Alkotmánybíróság döntésében arra hivatkozik, hogy az 1992. július 1-jén hatályba lépett új Munka Törvénykönyve az ugyan fel-

hatalmazást arra, hogy törvény, vagy törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabály és kollektív szerződés meghatározhat a teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőt, de az alacsonyabb jogszabályban való szabályozásra adott felhatalmazásnak konkrétan kell lenni, mind a felhatalmazás jogosultja, mind a szabályozási tárgykör és annak korlátai tekintetében.

Az Alkotmánybíróság a rendeletet 2008. június 30-ai hatállyal semmisíti meg, megfelelő időt adva a jogalkotóknak arra, hogy az alkotmányos szabályozásnak megfelelő jogszabályt alakítsanak ki.

A VDSZ elnöksége felhívja a kormány figyelmét arra, hogy az Alkotmánybíróság nem a rendelet tartalmát nyilvánította alkotmányellenesnek, hanem csak a jogforrási rendszerben való elhelyezését, ennek megfelelően kéri, a Munka Törvénykönyvének az Alkotmánybírósági határozatban, és a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. tv.-ben foglalt rendelkezéseknek megfelelő módosítását.

A rendeletben foglaltak megsemmisítése nem csak a vegyiparban, hanem más ágazatokban, pl. a kohászatban is a foglalkoztatottság nagy arányú csökkenéséhez vezetne

annak dacára, hogy a rendeletben foglalt munkakörökben foglalkoztatottak helyzete veszélyekkel teli, és egy tudatos társadalomnak kötelessége támogatni azokat, akik egészségre ártalmas körülmények között kénytelenek munkát végezni.

A rendelet célja az volt, hogy a felsorolt munkakörökben a létező veszélyeket csökkentse, mert ehhez nem nyújtanak elégséges támogatást a munkavédelmi és kémiai biztonsági jogszabályok.

A munkavállalók egészségvédelme érdekében feltétlenül szükséges a felsorolt munkakörökben az expozíciós idők korlátozása. Erre hívja fel a figyelmet egyrészt a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/39/EGK irányelv, amely az átfogó megelőzés érdekében a munkaszervezés módosítását írja elő. Másrészt pedig a munkájuk során rákkeltő anyagokkal és mutagénnel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 2004/37/EK irányelv, amely konkrétan kimondja, hogy az expozícióknak kitettség idejét minimálisra kell csökkenteni.



Csak közmunka fejében járna szociális segély annak, aki képes dolgozni

## Út a munkába-program új elképzelésekkel

„Munka és vállalkozás” címmel kormányzati konferenciát tartottak február 27-én a Magyar Tudományos Akadémián, ahol Gyurcsány Ferenc miniszterelnök, valamint Lamperth Mónika szociális és munkaügyi miniszter, fontos bejelentéseket tett. A miniszterelnök jelentős adó-és járulékcsoökkentési tervekről és foglalkoztatásról is beszélt.

Elmondta, hogy nem létezik „csodafegyver”, ami azonnal javít a gazdaság és a foglalkoztatottság jelenlegi helyzetén, így a járulékcsoökkentéstől sem szabad csodát várni. A kormány azonban mindent megtesz és igyekszik kihasználni a lehetőségeket. A jelenlegi helyzetet változtatni kell, mert indokolatlanul kevés ember jut legális munkához. Ezért a kormány a hátrányos helyzetű térségeknek juttatott támogatásból, a munka világának becsületét emelő intézkedésekből álló döntéssorozattal kíván segíteni. Az Új Magyarország program keretén belül 1200 milliárd forint jut vállalkozásfejlesztésre. Ebből 330 milliárd már elérhető.

Az Út a munkába elnevezésű program célja, hogy az eddiginél sokkal több ember jusson legálisan kenyérkereseti lehetőséghez. A kormányfő erről elmondta, hogy a rendszerváltás után szétszakadt szociális háló miatt olyan emberek sem jutnak munkához, akik tudnának és akarnának is dolgozni. Ehhez kapcsolódva jelentette be, hogy elindult a Start régiókártya program. Negyvenhét különösen hátrányos helyzetű kistérségben tartósan munkanélküliek és szociálisan hátrányos helyzetűek alkalmazása esetén három évig sem járulékot, sem társasági adót nem kell majd fizetniük a vál-

lalkozásoknak. Ez a miniszterelnök szerint a gazdaság további kifehérítését is szolgálja, hiszen „ha nem kell adót fizetni, csálni sem érdemes”. A programot Dávid Ferenc, az Országos Érdekegyeztető Tanács munkaadói oldalának képviselője is jó ötletnek tartotta.

Lamperth Mónika, szociális és munkaügyi miniszter elmondta, jelenleg 3,9 millió dolgozó emberre 2,9 millió munkaképes ko-

**Napjainkban hivatalosan az aktív korú népesség 57,3 százaléka foglalkoztatott, ez az arány rendkívül alacsony. 3,9 millió foglalkoztatottra 2,6 millió egyébként munkavállalói korban lévő inaktív jut. A kormány meghatározó fontosságú feladatának tekinti, hogy számukat – a munkaerőpiacra való visszavezetéssel – csökkentse. Ez azért is indokolt, mert e 3,9 millió munkával, illetve jövedelemmel rendelkező emberből csak 3,4 millió fizet nyugdíj- és egészségbiztosítási hozzájárulást, vagyis az alacsony foglalkoztatási szint és a feketemunka magas aránya az ellátórendszer egészét fenyegeti.**

rú inaktív jut. A 400 ezer regisztrált állás-keresőből 140 ezren kapnak rendszeres szociális segélyt. A miniszter-asszony hangsúlyozta, hogy ő közmunkapárti, ezért a 47 leghátrányosabb helyzetben lévő, és további számos, ugyancsak elmaradt kistérség számára programokat dolgoznak ki. Hangsúlyozta azonban azt: fel kell mérni, hogy kik azok, akik tudnak és akarnak dolgozni. A módszerekről részleteket nem közölt, de az bizonyos, hogy szigorító intézkedésekre lehet számítani. Ilyen lehet az úgynevezett „munkateszt”, amelynek lényege, hogy aktív korúak számára csak akkor lehessen a jövőben rendszeres szociális segélyt megállapítani, ha munkatesztben vesznek részt. Ennek keretében az érintetteket közmunkavégzésre kötelezik, amelynek alapján kiszűrhető, hogy ki az, aki akar, de nem tud, és ki az, aki tudna, de nem akar dolgozni.

Újdonság továbbá, hogy a jövőben valaki csak akkor kaphat rendszeres szociális segélyt, ha valamilyen közmunkát végzett. Kizárják a rendszeres szociális ellátási rendszerből az illegálisan, vagy bejelentés nélkül dolgozókat. A program részleteit a miniszter regionális konferenciákon vitatja meg az érintettekkel.

A konferencián az is elhangzott, hogy nem véletlenül vállalják sokan a fekete munkát, hiszen rövid távon így jobban megéri dolgozni, mint hivatalosan bejelentve minimálbérért. Segélyen élni is kényelmesebb, mert a köztötség és a munkába járás kényelmetlenségét nem érdemes vállalni annyi jövedelemért, amennyiért ma alkalmaznak egy képzetlen embert.



# A BÍRÓSÁG DÖNTÖTT

## Legális a Hankook-szakszervezet

A Fővárosi Ítéltábla végzése értelmében jogerőssé vált a Hankook Tire Magyarország Kft. dunaújvárosi gyárában tavaly nyáron megalakult (DGSZ) bejegyzése – tudtuk meg Székely Tamástól, a gumiabroncsgyár dolgozói által az érdekképviselési munka ideiglenes vezetésével megbízott Vegyipari Dolgozók Szakszervezetének (VDSZ) alelnökétől.

Amint arról lapunkban korábban beszámoltunk, Dunaújvárosban a dél-koreai Hankook Tire Magyarország Kft. magyarországi üzemében eddig illegálisan működött a szakszervezet, azt ugyanis a cég vezetése nem ismerte el. Székely Tamás, szerint – aki a VDSZ alelnökéül a Dunaújvárosi Gumigyártók Szakszervezete a Hankook vezetése között vállalta az összekötő szerepét – a cég menedzsmentje mindent megtett annak érdekében, hogy a szakszerve-

zettel rokonszenvező dolgozókat eltávolítsa a cégtől. Később Roy Katalin, a Hankook szövegíróje a sajtóban mindezt azzal cáfolta, hogy szakszervezeti tagsága, vagy szimpátiája miatt senkit nem ért hátrányos megkülönböztetés a cégnél, hiszen a menedzsment nem is tudhatta, kik tagjai a szakszervezetnek.

Éppen ezért különösen érdekes a Fővárosi Ítéltábla végzése, amelyben elutasítja a Hankook Tire Magyarország Kft szakszervezettel szembeni jogi támadását.

Az Ítéltábla megerősíti azt a jogállami alapvetel, amely szerint a nyilvántartási eljárásba vett szakszervezeti tagszervezettel szemben a munkáltató, jelen esetben a Hankook Tire Magyarország Kft. nem fellebbező, így nincs fellebbezési joga, mert a szakszervezet bejegyzése nem tartalmaz rá vonatkozó rendelkezést.

Az Ítéltábla döntése alapján a VDSZ követeli a Hankook Tire Magyarország Kft. vezetésével való tárgyalások megkezdését, különös tekintettel arra, hogy a munkáltató által kezdeményezett közel féléves procedúra során a vállalat vezetése mindent megtett annak érdekében, hogy a szakszervezettel szimpatizáló munkavállalókat eltávolítsa a vállalatból, és minden olyan kezdeményezésünket, amely a munkavállalók érdekképviseléséről szól, elutasítsa. Az Ítéltábla végzése bizonyítja azt a szak-

szervezeti álláspontot, hogy a munkavállalói érdekképviselés létrehozása során a munkáltatónak nincs beleszólása az érdekképviselési szervezet megalapításába, hiszen ez a munkavállalók alkotmányos joga.

Ezért a VDSZ felszólítja a munkáltatót, hogy az Ítéltábla végzését követően fejezze be az érdekképviseléssel szemben tanúsított magatartását, és kezdődjön el érdemi tárgyalás a rendezett munkaügyi kapcsolatok érdekében. Továbbá hangsúlyozza, hogy a szakszervezet a munkavállalók érdekében kollektív szerződést kíván kötni, amelynek tárgyalását a szakszervezet a VDSZ bevonásával kívánja lefolytatni.

A Hankook Tire Magyarország Kft. is kiadott egy sajtónyilatkozatot, amelyben jelezte tárgyalási szándékát. Ezzel úgy tűnik elindulhat a rendezett munkaügyi kapcsolatok felé a koreai cég is.

### Tárgyalások a Bridgestonnal

A VDSZ és a VDSZ Tatabányai Gumigyártók Szakszervezete megkezdte tárgyalásait a Bridgestone Tatabánya Termelő Kft menedzsmentjével.

Paszternák György, a VDSZ elnöke bejelentette a szakszervezet megalakulását, bemutatta a választott tisztviselőket, továbbá kezdeményezte a vállalati kollektív szerződés megkötését, és egy együttműködési megállapodás aláírását.

A VDSZ bízik abban, hogy a japán tulajdonú Bridgestone magyarországi leányvállalata, a már régóta Magyarországon működő gumipari vállalatokhoz hasonlóan, a rendezett munkaügyi kapcsolatok híve.

A VDSZ Tatabányai Gumigyártók Szakszervezetének magas szervezetségi szintje is azt mutatja, hogy a munkavállalók a helyi problémákat a szakszervezeten keresztül kívánják megoldani. Ennek érdekében a VDSZ minden rendelkezésre álló eszközt fel fog használni.

A Bridgestone vállalatvezetése a tárgyaláson elismerte a szakszervezet működését, és biztosította a munkavállalói érdekképviselést – a rendezett munkaügyi kapcsolat érdekében – a szociális partnerségről.

## A VDSZ segítette a Bridgestone-nak

Bár egyelőre kevés szó esett a világ egyik legnagyobb, nálunk is termelő gumipari cégéről a Bridgestone-ról, a helyi szakszervezet gondjai az érdeklődés középpontjába helyezték a Tatabányán működő céget.

Tanulva a Dunaújvárosban történő eseményekből, a VDSZ különös figyelmet szentel azon cégekre, amelyek finoman szólva nem fordítanak elég gondot dolgozóikra, és nem méltányolják a cégnél legálisan működő szakszervezet erőfeszítéseit. A Bridgestone-nak például segítette abban, hogy rendezze munkaügyi kapcsolatait.

A Hankook ügye bíróságra került és az állam is szankcióval sújtotta a dél-koreai céget, aVDSZ azonban már jó előre próbál segítséget nyújtani a nemrégiben megalakult VDSZ Tatabányai Gumigyártók Szakszervezetének.

A Bridgeston hivatalosan januárban kezdte meg az auditált termelését a gyárban. Jelenleg 150 dolgozót foglalkoztatnak, ám a tervek szerint a gyár 250-300 embernek ad majd munkát. Vélhetően a már nálunk is jól ismert csak „keleti munkakultúráként” emlegetett munkahelyi visszasságok nyomán amolyan sztrájkhangulat alakult ki Tatabányán. A cég termelési igénye meghaladja a létszámból

adódó lehetőségeket, így a hat + két napos munkarend, a folyamatos termelés, valamint a viszonylag csekély, mintegy 500 forintos órabér ellen emelt szót a helyi szakszervezet. Felvetéseiket persze a konzern hazai vezetése nem méltányolta, így az ágazat munkavállalóinak érdekvédelmét ellátó VDSZ kezdeményezte a tárgyalásokat a felek között. A VDSZ a 150 helyi dolgozó többségét már tagjának tudó VDSZ Tatabányai Gumigyártók Szakszervezete, tárgyalásokat kezdeményezett a Bridgestone Tatabánya Termelő Kft. menedzsmentjével az együttműködés rendszerének kialakításáról. A vállalat vezetői végül hangsúlyozták a rendezett munkaügyi kapcsolatok, a szociális partnerség fontosságát, vagyis a találkozó eredményesen zárult.

Ennek persze volt előzménye. A VDSZ Benczúr utcai székházában látták vendégül a japán cég magyar humán igazgatóját és annak tanácsadóját. A megbeszélés végén – számolt be a történetekről Székely Tamás alelnök – a

szakszervezettel való együttműködést szentesítő szerződést szerették volna aláírni a vendégekkel. Ezt azonban nem akarták megtenni, arra hivatkozva, hogy a dokumentumban nem szerepel a helyi szakszervezeti vezetők neve, akiket nem is ismernek. A vendégek legnagyobb meglepetésére a tárgyalásokba azonnal bekapcsolódhattak a tatabányai szakszervezet képviselői, akik jelenlétükkel bizonyították, hogy vannak, akik helyben képviselik a Bridgestone dolgozóinak érdekeit. Így minden akadály elhárult és mivel egyéb kifogást nem tudtak emelni a vendégek, végül megegyezéssel álltak fel a tárgyalóasztaltól. Arról már másnap az országos sajtó, a Magyar Távirati Iroda és a tévé is hírt adott, hogy a „Bridgestone Tatabánya Termelő Kft. támogatja a szociális partnerséget, a rendezett munkaügyi kapcsolatokat, ezért elismerte a helyi munkavállalói érdekképviselés működését.” A cégvezetés már elkezdte a rendezett munkaügyi kapcsolatok kialakítására vonatkozó tárgyalásokat a szakszervezettel. Az MSZOSZ, mint szakszervezeti konföderáció bízik abban, hogy a cégvezetésnek és a helyi szakszervezetnek rövid időn belül sikerül aláírni az együttműködési szerződést, majd a kollektív szerződést is megkötik.

## Pétfürdő – hamarosan ÜT választás

– A Pétfürdői Vegyész Szakszervezet az egyik legrégebbi érdekképviselési szervezet, hiszen 1945 nyarán alakult. Elődeinknek is az volt a célja, mint a mostani szakszervezetnek, hogy eredményesen és hatékonyan képviselje tagjait, a munkavállalói közösség érdekeit – fogalmazza meg munkájuk lényegét Tósoki Géza, a szakszervezet vezetője. Hatékonyan és eredményesen, ez volt a cél az alakuláskor és most is, immár több mint 60 éve.

– **Mit lehet tenni ennek érdekében. Péten ezt hogyan csinálják?**

– Ezt sokféleképpen lehet megvalósítani, lehet látványosan, hangosan, sőt hangzatosan, és lehet aprólékos sziszifuszi, sok türelmet igénylő módon. Szakszervezetünk az utóbbi utat választotta, a tárgyalásos, megegyezést kereső utat, amely nem annyira látványos, de hosszú távon jobban érvényre jut a munkavállalói közösség érdeke.

– **Említene példát?**

– Szívós, aprólékos munka eredménye a most életben lévő kollektív szerződés és a benne foglalt juttatási rendszer. Közel tíz év kellett (1977 óta), hogy a választható bérének kívüli juttatási rendszert, cafetériát bevezettessük, és évek teltek el, mire elértük az egészségpénztári juttatás megvalósulását.

A küzdelmes, harcos évek alatt nem voltunk egyedül, segítség és támogatást kaptunk ágazati szövetséginktől, a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetségétől, amelyet munkavállalóink úgy ismernek, hogy VDSZ.

– **A dolgozókat még ennél is jobban érdekli, hogy mekkora összeg kerül a fizetési cédulára.**

– Túl vagyunk a 2008-as esztendő bérmegállapodásain. A Vegyész Szakszervezet a Nitrogénművek Zrt-nél és a kapcsolódó társaságoknál rendelkezik tagsággal (Péti Gépészeti Kft, Péti, VMA Kft, RSR NITRO Kft, Nádudvari Agrokémiai Kft) és ezeknél a gazdálkodó szervezeteknél kezdeményezett bértárgyalást és kötött bérmegállapodást.

– **A szakszervezet másik feladata, hogy jól szerepeljen az üzemi tanács választásokon. Hogy áll a helyzet?**

– A Kft-eknél egy kivétellel mindenhol megtörtént az üzemi tanács és a munkahelyi munkavédelmi bizottság képviselőválasztás, ahol jelöltjeink bőven 60% feletti támogatást kaptak. Most fontos esemény előtt állunk ismét, a Nitrogénművek Zrt-nél üzemi tanács választás lesz. Szeretnénk, hogy jelöltjeink jól szerepeljenek a választáson, mert csak jól felkészült, elismert emberek tudnak eredményt elérni.

– **Hogyan oldják meg a jó felkészülést?**



– A VDSZ sok energiát, időt, pénzt fordít arra, hogy tisztségviselői képzettek legyenek. A munkáltatók komoly forrásokat mozgósítanak annak érdekében, hogy humán szakemberei képzettek és hatékonyak legyenek. A szakszervezeti munka során ma már nem elég a lelkesedés, a hangos szó, képzett, informált tisztségviselőkre van szükség, akik a mindennapi érdekképviselési tevékenység során nem alárendeltek tudásilag a tulajdonosok, munkáltatók képviselőinél.

Tisztségviselőink, jelöltjeink kellően képzettek, a munka világának szabályozó törvényeiben eligazodó emberek. Ma már nem lehet felkészületlen egyetlen érdekképviselőt ellátó ember sem, az amatőrismus korszaka lejárt.

– **Mi a tétje az ÜT választásnak?**

– Az üzemi tanácsválasztás látszólag egy rutinesemény, de valójában a tétje ennél sokkal több. Az ÜT összetétele, a tagok aktivitása, eltökéltsége ugyanis évekre meghatározhatja az ott dolgozók sorsát. Fontos, hogy az ÜT tagok elismert, elfogadott személyek legyenek a munkavállalók és a munkáltató részéről. Csak olyan képviselők hatékonyak és eredményesek, akik tárgyalásra és megegyezésre törekednek és nem a felesleges konfliktusok gerjesztésére. A munkáltató kemény, képzett menedzserekkel vérteti fel magát. Jelöltjeink ezt tudják, erre fel lettek készítve, munkájuk nehéz, sok türelmet, kitartást igényel.

– **Milyen eséllyel indulnak a VDSZ jelöltjei?**

– Bízunk abba, hogy munkatársaink támogatják jelöltjeinket a választáson, és így eredményes munkát tudunk végezni a következő időszakban. A munkáltatónak érezni kell a munkavállalók összefogását, mert csak erős, egységes szakszervezet lehet garancia az elért eredmények megőrzésére, és erre a Vegyész Szakszervezet képes.



# A szociális kérdésekkel is foglalkozni kell

Az EU Gázipari Szociális Párbeszéd Bizottsága az EU 3. számú gázdirektívájával, a demográfiai változásokkal kapcsolatos szak-képzettség és a liberalizáció hatásaival foglalkozott a február 8-án Brüsszelben tartott ülésén.

A 2007. novemberi plenáris ülés az Eurogas (munkáltatói oldal) számára nyilvánvalóvá tette a partnerség fontosságát a bizottság munkájában. A megrendelt EcoTec tanulmány készítése folyamatban van, melynek fő célja, hogy mutasson kiutat 2010-ig a foglalkoztatás, képzés és egyéb területen fennálló problémák kezelésére. Egyeztetni szükséges a nemzeti és multinacionális cégek képviselőivel: a piac szabályozásáról nem lehet úgy dönteni, hogy annak munkaerő-piaci hatásait nem vizsgálják. Ezért erőteljes fellépés szükséges az érdekképviselők részéről a munkavállalói érdekek megjelenítésére.

A munkáltatói és munkavállalói oldal nem minden kérdésben ért egyet az Eurogas álláspontjával: a befektetések és a foglalkoztatás aránya a befektetési rizikóval szemben kicsi, a liberalizáció során nem szabad ekkora teret adni a tőkének. Ezért az oldalaknak tovább kell tárgyalni, konzultálni a tőkepiac és a munkaerőpiac szereplőivel. El kell érni, hogy az EU Bizottsága és a Parlament vizsgálja meg a szabályok elfogadásának hatásait a negatív hatások kiszűrése érdekében.

A résztvevők megvitatták a tervezett demográfiai változásokkal kapcsolatos szakképzettségéről szóló tanulmány javasolt specifikációját. Ennek főbb területei: a szakképzés szerepe a kialakult demográfiai helyzetben, valamint az EU tagállamokban, régiókban működő gázszolgáltatók helyzete.

Mr. Carmelo Cedrone (Economic and Social Comitee) adott tájékoztatást a 3. liberalizációs csomag szociális hatásairól. Hangsúlyozta, hogy a saját véleményét ismerteti a témával kapcsolatban. Az EU-ban nem előzmény nélküli ez a szabályozás.

Megoszlanak a vélemények arról, hogy a csomag pozitív, vagy negatív hatással lesz a foglalkoztatásra az ágazatban. Carmelo elmondta, hogy az előkészítés alatt a csomag több lépcsőn keresztül kerül a Parlament elé. Ennek érdekében vizsgálatokat folytatnak, mert szeretnének választ kapni arra, hogy mivel egyre nagyobb szerepet játszik az energia beszerzés kérdése, mi az ebből generált nukleáris megoldás lehetősége. Ázsia óriási igénye miatt az EU-ban is szabályozás kell. Csökken a szénkitermelés, az energiafogyasztás azonban nem, ezért új források szükségesek. Választ kell keresni arra, hogy az energia – áram/gáz- milyen tulajdonban van (tőkeszerkezet, koncentráció) továbbá, hogy ki legyen a hálózatok tulajdonosa? Van javaslat az önkormányzatok, mint közszolgálati feladatot ellátó szervezetek általi működésre. Felvetődik a befektetések kérdése és az is, hogy hogyan viselkedjen az EU azokkal az országokkal szemben, ahol az energiaforrások vannak.

Elmondta azt is, hogy több ország vétót akar emelni az úgynevezett 3. csomag ellen. Ebben nagy szerepe van a cégeknek, sok kitétel van a vállalatokra, ugyanakkor nem jeleníti meg a munkavállalói igényeket, ami miatt komoly feszültség várható. A csomag ugyanis egyáltalán nem kezeli a szociális kérdéseket, legyenek azok pozitívak, vagy negatívak. A munkavállalói oldal szerint a munkahelyek védelmére is gondot kell fordítani.

A 3. liberalizációs direktívával kapcsolatban a munkavállalói oldalnak az a véleménye, hogy az Európai Bizottság szerint a csomag erősíti a piaci versenyt és javítja a fogyasztók helyzetét, de nem foglalkozik kellőképpen a munkavállalók szociális helyzetével, ezért a szakszervezeteknek megfelelő

lehetőséget kell biztosítani a konzultációra. Ahhoz, hogy védeni tudják az érdekeiket, szükségesnek látják annak a biztosítását, hogy a résztvevők az anyanyelvükön mondhassák el a véleményüket és meg kell jeleníteni az érdekeiket.

A munkáltatói oldal véleménye szerint valóban kérdés, hogy vannak-e szociális következményei a csomagnak. Ha igen, ezt közösen fel kell vetni az Európai Bizottságnak. Az EU Bizottság szociális dimenzió kérdéseivel foglalkozó csoportja vizsgálatot folytat a szakképzés javítása és lehetőségei érdekében.

Mrs. Pedelobat – Latigan és Manuel Hubert (DG Employment) előadást tartott egy folyamatban lévő projektről, melynek célja annak feltárása, hogy az egyes ágazatokban milyen szaktudásra, képzettségre lesz szükség a jövőben. A projekt az előkészítő fázisában van, fő célja pedig összehasonlítani a gazdaság igényeit a képzési rendszerek realitásával, valamint az egyes kompetenciák ágazatok közötti átvihetőségének vizsgálata. A projekt célja, meghatározni az új munkakörökkel kapcsolatos elvárásokat. A munkavállalói oldal felvetette azt a kérdést, hogy mi ebben a projektben a munkavállalói oldal szerepe? Elmondhatják-e, hogy mi az elvárásuk a tanulmánnyal szemben, valamint adják-e hozzá a tudásukat, a birtokukban lévő információt, illetve lesz-e egy ágazati megbeszélés, az addig elkészült, köztes dokumentum bemutatására, megtárgyalására.

Az eseményen egy memorandumot is megfogalmaztak a résztvevők, amelyről egy közleményt is kiadtak. A szociális partnerség megerősítése érdekében az EU Bizottság, az EUROGAS, az EPSU és az EMCEF közös programot indított, aminek első rendezvénye a 2007. május 15-i workshop volt a balkáni térségben, ahol az EU-n belüli működési modelleket mutatták be. A szövetségi pozíció megerősítése érdekében közlemény kiadása szükséges. Ennek eredménye volt a 2007. novemberi memorandum. Az eredményes gazdasági tevékenységet szolgálja a rendezett párbeszéd rendszere, ezért fontos feladat az új tagállamokkal történő párbeszéd az áram és gázszektorban. A tervek szerint 2008. márciusban ismét „balkáni” workshop lesz, amit az Energia-titkárság szervez.

Ez évtől jelentősen szigorították az ellenőrzést

# Sok a jogi bizonytalanság a kölcsönzés körül

Nem új keletű jelenség a munka világban a kölcsönzött munkaerő. Az utóbbi években mégis egyre több aggály fogalmazódik meg ezzel kapcsolatban, főleg a dolgozók érdekeit védő szakszervezetek részéről. A VDSZ legutóbbi elnökségi ülésén foglalkozott a kérdéssel és végre valamiféle eredményt is el tudott érni annak érdekében, hogy a foglalkoztatási formát megfelelő keretek közé tereljék. A VDSZ ugyanis a munkaerő kölcsönzésre szakosodott cégekkel egyeztetést és tárgyalásokat kezdeményezett.

A munkaerő kölcsönzés ugyanis csak az alkalmazó cégeknek jó, míg a munkavállalók számára inkább hátrányt jelent, elsősorban a bizonytalanság miatt, sőt egyes részleteiben jogilag sem tisztázott a helyzet.

Mivel egyre nagyobb az igény a kölcsönzött munkaerő iránt, érdemes volna végre tisztázni több olyan munkajogi kérdést, amelyekre a jelenlegi szabályozás nem ad választ. Nemrégiben a RODIN Management Service Kft. szervezett egy konferenciát, amelyen nem csak a kölcsönzés előnyeiről és hátrányairól, de az e foglalkoztatási formát célzó munkaügyi ellenőrzésről is szó esett.

Először a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosítása foglalkozott a munkaerő-kölcsönzéssel. Ezt további két alkalommal módosították, amelyek közül a 2006-os a fontosabb, amikor számos új rendelkezést hoztak a jogellenes, illetve nem rendeltetészerű munkaerő-kölcsönzés kiszűrésére, a színlelt munkaerő-közvetítés felszámolására – tájékoztatott Dr. Dudás Katalin, az ELTE ÁJK Munkajogi Tanszékének tanára. Hazánkban is egyre nagyobb az igény a kölcsönzött munkavállalók iránt. 2002-ben 210 cég foglalkozott munkaerő-kölcsönzéssel, míg 2006-ban már 710. Ebben az időszakban 3,5-szeresére emelkedett a kiközvetített alkalmazottak száma. Velük elsősorban határozatlan idejű szerződéseket kötnek. A szakember arról is beszámolt, hogy jellemzően budapesti, 21-31 év közötti, szakmunkás férfiakat kölcsönöznek, és elsősorban a feldolgozóiparban, a kereskedelemben,

a sport, kultúra, oktatás területén, illetve a vendéglátóiparban elterjedt ez a foglalkoztatási forma.

A kölcsönzést csak regisztrált cégek végezhetik. Legálisan olyan munkavállalókat kölcsönözhetnek, akikkel munkaszerződést kötöttek és foglalkoztatásukat hivatalosan bejelentették. A szabályok azonban kijátszhatók. Leggyakoribb módszer, hogy a munkaerő átengedését cégek közötti vállalkozói szerződéssel leplezik.

Ezért ma már az ellenőrzést is szigorították. A munkaügyi hatóság ugyan 2003 óta vizsgálja, hogy a munkavállaló munkaerőjének átengedése jogszerű-e, de 2008-tól az ellenőrzés során a munkavégzésre irányuló jogviszony a fennállása után három évig, azaz elvileg a leplezett munkaerő-kölcsönzés megtörténte utólag is vizsgálható. A kiküldetés, kirendelés a foglalkoztatási okból más munkáltatónál történő munkavégzés és a munkaerő-kölcsönzés intézménynek egymástól történő elhatárolása során a leglényegesebb szempont, hogy a munkát végző munkavállaló felett mely munkáltatói szervezet gyakorolja a munkáltatói jogokat, ténylegesen ki ad a munkavégzésre vonatkozó utasításokat és milyen mértékben ellenőrzi a végrehajtást. Az adott munkavégzés minősítése szempontjából lényeges körülmény az is, hogy a munkavállaló felett gyakorolt utasítási, ellenőrzési jog milyen szerződésből származik. A munkaerő-kölcsönzésnek az idegen helyen történő munkavégzéstől történő elhatárolása érdekében indokolt tisztázni, milyen esetben, milyen feltételek mellett dolgozhat a munkavállaló a munkáltató telephelyén kívül jogszerűen. A munkaerő-kölcsönzést el kell határolni a kiküldetéstől, a kirendeléstől, és a munkaerő-közvetítéstől, mert egy jogellenes kiküldetés is színlelt munkaerő-kölcsönzésnek számíthat.

A legtöbb probléma a munkaerő-kölcsönzés és a vállalkozás elhatárolása során merül fel. A megállapodás tárgya vállalkozási szerződés esetén valamilyen szolgáltatással elért eredmény létrehozása, míg a munkaerő-kölcsönzésnél a szerződés teljesítése a munkavállaló átengedésével megvalósul. Míg vállalkozási szerződés alapján a vállalkozót eredményfűgő díjazás illeti meg, addig munkaerő-kölcsönzésnél a mun-

kavállalók teljesítménye nem befolyásolja a kölcsönzési díj mértékét. A vállalkozó munkavállalóit saját maga látja el utasításokkal, irányítja munkájukat, és végrehajtását ellenőrzi, munkaerő-kölcsönzés esetén mindez a kölcsönbevevő feladata.

A vállalkozót saját munkavállalói tekintetében munkavédelmi felelősség terheli, köteles őket egyéni védőfelszereléssel ellátni, a bekövetkezett munkabalesetet kivizsgálni, kölcsönzés esetén a munkavédelmi felelősség a kölcsönbevevőt terheli. Létezik úgynevezett vállalkozási szerződéssel vegyes munkaerő-kölcsönzés is. Ez a kölcsönzés olyan típusa, ahol a kölcsönvevő nemcsak munkaerő-igényei biztosításához, hanem a kölcsönzött munkaerő irányításához kapcsolódó feladatokat is kihelyezi.

Egyes statisztikák szerint tavaly 66 ezer dolgozóval kötöttek kölcsönzési szerződést, és körülbelül százezer alkalmazottat kölcsönöztek feketén. A kölcsönzött munkavállalók 8 százaléka fizikai munkakörökben, míg 16 százalékuk szellemi munkakört látott el – mondta el a konferencián Dr. Horváth István, a munkaügyi minisztérium jogi főosztályvezetője, aki a kölcsönzés előnyeit és hátrányait foglalta össze előadásában. Mint mondta, kölcsönzéssel az idejnyelgű munkákhoz könnyen, rugalmasan lehet munkaerőt találni, jelentősen csökkennek általa a kölcsönbevevő cég HR-terhei, mivel így csak a munkaszervezéssel kapcsolatos tevékenységek, illetve ezek adminisztrációjával kell foglalkozniuk. Emellett a munkaerő-kölcsönzés egyfajta belépőt jelent a munkaerőpiacra, hiszen az atipikus foglalkoztatás után munkaviszonyba vehetik a dolgozót.

A munkáltató szempontjából a kölcsönzés hátránya, hogy a kölcsönzött munkaerő nem olyan elkötelezett. A munkavállaló szempontjából pedig az, hogy nem érvényesülnek a felmondási tilalmak, a rendkívüli felmondás, a munkaviszony megszüntetésénél pedig nem jár végkielégítés.

Abban minden szakember egyetértett, hogy számos ponton finomításra szorul a kölcsönzés jogi szabályozása. A külföldi székhelyű munkaerő-kölcsönző cégekkel való együttműködés is kockázatos, mivel a magyar munkaügyi ellenőrző szervezeteknek nincs hatóköre ellenőrizni a külföldi céget.



A dolgozók csak akkor mennek orvoshoz, ha már nagy a baj

# Kevesebb betegség hosszabb ideig

Az állás elvesztésétől, a munkanélküliségtől jobban félünk, mint a betegségetől. Ezt lehet kiolvasni a Országos Egészségbiztosítási Pénztár elmúlt évről szóló összesítéséből. Ebből kiderül, hogy az elmúlt években folyamatosan csökkent a táppénzes napok száma, ám az egy napra jutó táppénzkiadás mértéke nőtt. A munkahely elvesztése miatti félelmében sok dolgozó nem megy táppénzre.

Az Országos Egészségbiztosítási Pénztár szerint ez a kettős hatás kiegyenlíti egymást, így a folyósított táppénz összege jelentős mértékben nem változott.

Évente átlagosan harminc napig vannak táppénzen a munkavállalók, egy napra pedig csaknem háromezer forintra jogosultak. 1990-től a statisztika megmutatja, hogy miként változott a munkaerő-piac. A '90-es évek elején a tömegesen csődöt jelentő cégek miatt sokan táppénzen akarták átvészelni a kritikus időszakot. Az évtized közepén például átlagosan negyven napot töltöttek táppénzen a dolgozók, ami máig rekordnak számít. A betegállományban töltött napok száma 2003-ig folyamatosan csökkent, majd ismét emelkedett. Az elmúlt években azonban megint egyre kevesebb esetet regisztrálnak. Tavaly 1,1 milliót, viszont az egy napra jutó táppénzkifizetés mértéke évről évre emelkedik.

Az Országos Egészségbiztosítási Pénztár szakemberei szerint ennek az az oka, hogy szigorodtak a szabályok. Az úgynevezett passzív (vagyis a biztosítási jogviszony megszűnését követően kapható) táppénzt, amely 180 nap volt, 45-re maximálták. A kereset növekedése miatt az egy napra jutó táppénz összege viszont emelkedett. A két tendencia nagyjából kiegyenlíti egymást, ezért a társadalombiztosítás táppénzkiadásainak teljes mértéke alapvetően stagnál.

A táppénzkiadás mértéke a rendszerváltás óta 24,3 milliárd forintról 97,39 milliárdra emelkedett, az egy napra jutó kiadás pedig 245 forintról 2953 forintra nőtt. Az idén 107 milliárd forintot terveznek táppénzkiadásra, épen annyit, mint az elmúlt évben, amikor viszont a megtakarítás miatt több pénz maradt az OEP kasszájában.

A táppénzes napok alakulását nehéz előre megbecsülni, például az évente jelentkező influenzajárványok miatt. Ma már a munkahely elvesztésétől való félelem miatt nem mennek tömegesen táppénzre az alkalmazottak. Sőt, éppen emiatt inkább betegen is dolgoznak. Bár a táppénzes idő alatt nem

bocsátható el a dolgozó, a gyakorlat mégis az, hogy a munkakörét mással pótolhatják, majd a visszaérkezésekor kötnék útilaput az alkalmazott talpára. Az orvosok szerint, míg a rendszerváltozás előtt szinte nem volt olyan dolgozó, aki egyszer-egyszer nem ment volna betegállományba akkor is, ha éppen nem volt semmi baja, manapság a legnagyobb járványok idején sem tapasztalható tömeges táppénzigény.

Szakemberek szerint lényegében kevesebb az orvos-beteg közötti konspiráció. Sok orvos inkább amiatt aggódik, hogy sokan akkor sem mennek betegállományba, amikor az indokolt volna. Különösen a kisgyerekeket nevelő szülők „spejzolja” ezt a lehetőséget gyerekük betegsége idejére, míg ők akkor is dolgoznak, ha valami bajuk van. A munkavállalók jobban félnek a munkahelyük elvesztésétől, mint egy-egy betegség szövődményeitől. – véli sok orvos, akik szerint a gazdasági társaságoknál dolgozók kevésbé veszik igénybe a betegállományt, mint a közsférában alkalmazottak.

Természetesen a vizitdíj is érezteti hatását, hiszen a felmérések szerint jobbára e miatt több, mint 20 százalékkal csökkent az orvos-beteg találkozások száma. Amíg korábban egy-egy könnyű megfázással sokan orvoshoz mentek, addig most még nagyobb baj esetén is vonakodnak felkeresni a rendelőt.

Ezért van az, hogy manapság egyre komolyabb panaszokkal fordulnak orvoshoz. Az ellátást sokan csak akkor veszik igénybe, amikor már nagy a baj, így a betegség kezelése is tovább tart. A betegek jóval nagyobb arányban próbálkoznak az öngyógyítással, mint korábban. Ez pedig a súlyos betegségek gyakoriságát és a munkából való kiesés idejének növekedését vonja magával. Influenzás megbetegedés esetén többnyire egy hét pihenés is elegendő volna a gyógyuláshoz, ám a szövődményként jelentkező tüdőgyulladás kezelése akár egy hónapig is eltarthat.

## BETEGSZABADSÁG ÉS TÁPPÉNZ

A betegség miatti kereső képtelenség első 15 munkanapjára az általános használt kifejezéssel ellentétben nem táppénz, hanem úgynevezett betegszabadság jár a dolgozónak. Ez kizárólag a munkavállaló saját betegsége esetén jár. Nem jogosult betegszabadságra a bedolgozó, egyéni vállalkozó, segítő családtag, társas vállalkozás tagja (kivéve, ha munkaviszony keretében végez munkát), megbízás alapján munkát végző személy, szakmunkástanuló, illetve a munkaviszony megszűnése után keresőképtelenné vált személy.

A betegszabadság alatt folyósított juttatás nem tartozik az egészségbiztosítási ellátásba, hiszen azt nem a tb-kasszából fizetik, hanem a munkáltató állja. Erre az időre a távolléti díj 80 százaléka jár, ám ez az összeg adó- és járulékköteles. Az igénybevitelhez a keresőképtelenség tényét a kezelőorvos igazolja, kórházi ápolás esetén pedig kórházi igazolás szükséges.

A betegszabadságra jogosult személy részére a táppénz a betegszabadság lejártát követő naptól jár. Ennek összege a biztosításban töltött idő függvényében (két évnél hosszabb vagy rövidebb) a napi átlagkereset 70, illetve 60 százaléka. A táppénz legfeljebb a biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt, egy éven át jár.

Vannak olyan esetek, amelyekben ugyanaz a személy egyidejűleg táppénzre vagy baleseti táppénzre, terhességi-gyermekágyi segélyre, gyedre is jogosult lenne. Ekkor csak az egyik saját választása szerinti - ellátást veheti igénybe a biztosított. Ha az ellátás folyósítása során újabb ellátásra válik jogosulttá, vagy eredeti választásától eltérően más ellátást kíván igénybe venni, akkor az új ellátást a választás napjától, a korábbi ellátás folyósításának beszüntetésével lehet megállapítani és folyósítani. Az egyidejűleg fennálló több biztosítási jogviszony alapján igényelt táppénz esetében a keresőképtelenséget minden foglalkozásban, illetve munkakörben külön-külön kell elbírálni és igazolni.



A komoly cégek már felismerték: az egészséges dolgozó a hasznos dolgozó

# Megéri törődni a dolgozókkal

Az ártalmas munkakörökben dolgozók 36 órás munkaidejének megtámadása, mind élesebben veti fel a kérdést: megtesznek-e mindent a munkáltatók a dolgozók egészségvédelme érdekében. Szakemberek szerint a helyzet munkahelyenként változó, de a helyzet nem annyira aggasztó, hiszen egyre több munkáltató ismeri fel a dolgozók egészségvédelmének fontosságát. Ma már számos cégnél általánossá vált a szűrés és több helyen is szerveznek ilyen programokat. A munkáltatók egy része ugyanis felismerte, hogy így kevesebben mennek táppénzre.

Egy vizsgálat azt igazolta, hogy az egészséges ember sokkal hatékonyabb munkakerő, kevesebbet betegeskedik és ezáltal magasabb színvonalon képes dolgozni. A DEMOS Magyarország Alapítvány és a TESZ Alapítvány (Tegyünk Egészségünk Színvonaláért Alapítvány) által készített „Az egészség – befektetés” című tanulmány szerint a betegség nemcsak a munkavállaló jövedelmét csökkenti, de a munkaerőpiacra keresztül a makrogazdaságra is negatív hatással van. A munkahelyi hiányzások, különösen a munkaerő betegséggel összefüggő fluktuációja a vállalatok termelékenységét is érzékenyen érintheti.



A tanulmány példákat is említ. Van olyan élelmiszeripari cég, ahol a rendszeres szűrővizsgálatok bevezetése óta ritkábban fordulnak orvoshoz a vállalat alkalmazottai. A dolgozók átlagos termelékenysége is növekedett és ennek hátterében az egészségi állapot javulása áll. Legalább is, a cég vezetőinek meggyőződése, hogy az egészségprogramok közvetett hatása például a vállalat iránti elkötelezettség, a jobb munkamorál.

A közvetlenül az egészséggel összefüggő, konkrét eredményeket a vállalat táppénzes adatai is igazolják. Míg 2005-ben nem egészen kétszáz olyan alkalmazottja volt a gyárnak, aki egy napot sem hiányzott betegség miatt, a következő évben már csaknem háromszáz. Egy év alatt több, mint 30 százalékkal csökkent a táppénzes napok száma, ez pedig jóval az országos átlag alatt.

Az Audinál az 5800 munkatársnak kevesebb, mint két százaléka volt tavaly hosszabb vagy rövidebb ideig betegállományban. A jó egészségi mutató részben az alacsony átlagéletkornak köszönhető, de a vállalat azon törekvésének is, hogy a munkatársak egészségét és életkörülményeit tudatosan javítja. A vállalat térítésmentesen biztosít orvosi vizsgálatokat, egészségügyi állapotfelmérést és fittnesz-tanácsadást. Az elmúlt évben például csaknem 500 munkatárs kapott influenza elleni védőoltást. Ezen felül 10 százalékuk vett részt allergia- és koleszterinszint-vizsgálaton. A választható béren kívüli juttatások köréből különböző, az egészség megőrzését célzó sport- és szabadidős tevékenységeket vehetnek igénybe a vállalat munkatársai. A juttatások közül az üdülési csekk az egyik legnépszerűbb, de életbiztosítás és egészségpénztári szolgáltatás is választható.



# Van, ahol jó nőként dolgozni

A VDSZ Nőbizottságát is meghívták a Parlament Delegációs termébe, ahol február 21-én átadták a „Legjobb női munkahely díjat”. Az elismerést a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség, a Szociális és Munkaügyi Minisztériummal együtt írta ki annak érdekében, hogy segítsék a minisztérium által szorgalmazott célt. A Munka Törvénykönyve ugyanis előírja, hogy készüljenek olyan kiterjeszthető esélyegyenlőségi tervek, amelyek előnyeiket meg kell ismertetni és elfogadtatni a gazdasági szféra szereplőivel.

**A Legjobb Női Munkahely díjra a Magyarországon működő vállalkozások két kategóriában pályázhattak.**

**Az 50-250 dolgozót, valamint a 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozások külön aspirálhattak az elismerésre. A pályázat, illetve a „Legjobb Női Munkahely” díj célja, hogy olyan gyakorlatokat mutasson be a pályázók, amelyeket más vállalkozások is átvehetnek. A példaként szolgáló cégeknél a munkavállalók érdekeit is figyelembe véve alakítják ki a HR stratégiát, de fejlesztik a társadalmi felelősségvállalási programjaikat is.**

**A tíz beérkezett pályázatot Dr. Demeter Judit, az Egyenlő Esélyek Bánásmód Hatóság elnöke vezetésével egy bíráló bizottság értékelt a dolgozói és vezetői kérdőívek, valamint a komplexitás és fenntarthatóság szempontjai alapján.**

**A szakemberek vizsgálták azt, hogy tisztességesek-e a munkafeltételek, milyenek a karrier lehetőségek, megvalósul-e az egészség és jó környezet megőrzése. A bizottság értékelt a készségek fejlesztésének lehetőségeit, a munka és a magánélet összeegyeztethetőségét, valamint a társadalmi felelősségvállalás érdekében tett intézkedéseket.**

A díj fővédnöke Vladimir Spidla az Európai Bizottság tagja, míg védnökséget Dr. Gurmai Zita EP képviselő, a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság alelnöke és Járóka Livia EP képviselő vállalt.

A rendezvényt Ferenczi Andrea, a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség elnöke nyitotta meg. Elmondta, hogy mi a célja a rendezvénynek, miért kell a női karrierfejlesztéssel foglalkozni, miért érdemes jó munkaadónak lenni. Közös gondolkodva, képzett, jó női munkaerőt hol, mikor kell felkutatni. Természetesen ezzel a munkával az országunk felemelkedését, a nők jobb helyzetének megteremtését szeretné elérni a munkahelyeken és a családban egyaránt.

Dr. Gurmai Zita köszöntőjében kiemelte, hogy az EU Parlament megszavazta a Lisszaboni Szerződést, a nőkre háruló hármas teher közül a család és a szeretet a legfontosabb. Huszonnégy EU Parlamenti képviselőből kilenc a nő, ebből kettő roma származású. A képviselő asszony szerint is aggasztó, hogy Magyarországon 471 ezer csonka család van, továbbá fontosnak tartotta, hogy a fogyatékkal élőkkel többet kell törődni. Az egyik legfontosabb cél pedig az, hogy a munka nyerve vissza a becsületét ebben az országban.

Simon Gábor, a Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottság elnöke, köszöntőjében elmondta, hogy nélkülözhetetlen az együttgondolkodás, de az is igaz, hogy oda kell figyelni a nőkre, a női munkahelyekre. A munkaerő piacon azonban mindenkinek – nőknek és férfiaknak egyaránt – meg kell küzdenie, de a törekvés természetesen az, hogy minimalizálódjon a férfiak és nők közötti különbség.

Rauth Edit a szociális tárcát képviselve felolvasta a miniszter asszony levelét, aki

elfoglaltsága miatt nem tudott a rendezvényen részt venni.

Vendégként előadást tartott Lynn Gardner Heffron, a Diversity Spectrum Corporation (USA) alapítója és elnöke. Témája volt a sokszínűség hatása a céges stratégiákra. Elmondta, hogy mit jelent multinacionális cégnek lenni (pl. az ALCOA) az adott országban. Figyelembe kell venni, hogy milyen a kulturális értéke az adott országnak. A különbözőségeket kell összhangba hozni, ezt kell értékelni és ünnepelni.

Mondanivalójának a lényege az volt: a diverzitás elismerése annak, hogy az emberek különbözőek. A különbözőségek ellenére is sikerre kell, hogy vigyük a céget, a társaságot a saját és a munkavállalók érdekében.

A feltételeknek elsősorban az a három vállalkozás felelt meg, amelyek a díjat is elnyerték.

A DM Kft., a Paksi Atomerőmű, valamint a GE Hungary Zrt Healthcare Division e területen egyaránt példaértékűnek bizonyult.

A különdíjat a West Hungary Consulting Kft. kapta, míg a Nők Lapja különdíjat a Budapest Banknak, a Világgazdaság különdíjat pedig a Pannon GSM Távközlési Zrt-nek ítélték.

A nyertes pályázók prezentációjából kiderült, hogy melyek azok a legfontosabb szempontok, amelyekkel megnyerték a díjat, és amelyekkel a cégüknek hírnevet szereztek nemcsak Magyarországon, hanem az európai országokban is, sőt a tengeren túl is. Pakson például ilyen a rész munkaidőben történő foglalkoztatás, a gyes-ről visszatérő anyukák visszavétele a munkahelyekre, képzésük megszervezése, a gyes melletti munkavégzés lehetősége, a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése, a biztos és biztonságos munka az egyén és a család boldogulására. A jól működő cégeknél – mint például Pakson – biztosítottak a különböző szociális juttatásokat, az ingyenes egészségügyi (nőgyógyászati, mammoográfiai) szűrő vizsgálatok, vagy akár a lombik

bébi programhoz való hozzájárulás. A szakrendeléseket helyben, munkaidőben szervezik, támogatják az óvodákat és iskolákat.

A DM például kedvezményes vásárlási lehetőséget biztosít saját üzleteiben, a cég esélyegyenlőségi tervet készített és képzések támogatásával biztosítja dolgozói szakmai fejlődését. A béren kívüli juttatások választhatók, az üdülést kedvezményesen saját üdülőben oldják meg és társadalmi szerepvállalásként óvodákat támogatnak, de működtetnek nyugdíjas klubot is. A létrehozott Humán Alapítványon keresztül nehéz élethelyzetű munkavállalókat és családtagjaikat támogatják.

A 3.díj nyertese a GE Hungary Zrt. egy olyan elektronikai cég, amely 100 országban van jelen. Magyarországon négyszáz dolgozót foglalkoztat, 25 százalékuk nő. Az EU 27 országában vannak jelen. New Yorkban saját egyetemük van. A vezetői tisztségeket 34 százalékban nők töltik be. Munkájukat mentorok segítik.

**2008-ban is lehetőség van pályázni a legjobb női munkahely elismerésre. Érdemes hírnevet szerezni magán és nem magán cégeknek, társaságoknak és ezáltal a vezetőiknek is. A pályázathoz szükséges adatok, információk megtalálhatók a [www.legjobbnoimunkahely.hu](http://www.legjobbnoimunkahely.hu) vagy a [www.noi-karrier.hu](http://www.noi-karrier.hu) internetes címen.**

A különdíjat a West Hungary Consulting Kft kapta, amely cég gazdasági szaktanácsadással, munkaerő kölcsönzéssel foglalkoznak. Tanácsadó tevékenységüket kisebb mértékben gyakorolhatják, mivel a magyar cégek többsége egyelőre a túlélésért küzd. Csoportos tréningeket szerveznek és finanszíroznak. Segítik az idősödő, alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőket. Termál-turizmussal is foglalkoznak. Bérezésük teljesítményelvű és élen járnak a diszkrimináció-mentes női foglalkoztatásban.

A díjkiosztó ünnepség színvonalas műsorral zárult, amelyben Mága Zoltán hegedűművész és az Angyalok produkcióját élvezhették a meghívottak.

Eper Julianna  
VDSZ Nőbiz.vez.

## ÖSSZEÁLLÍTÁS a nyugdíjasokat érintő kérdésekről

### Járulékfizetés

Nyugdíjas foglalkoztatott 9,5% nyugdíj-járulékot köteles fizetni. E mellett 4% egyéni természetbeni egészségbiztosítási járulék fizetésére is kötelezett.

A nyugdíjat szüneteltető 9,5% nyugdíj-járulék fizetésére és 6% egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett.

### NYUGDÍJEMELÉS

2008. január 1-től	5,0%
várható fogyasztói árnövekedés	4,8%
várható nettó	
átlagkereset növekedés	5,2%
(4,8+5,2=10:2=5)	

### Korrektív nyugdíjemelés

1991. január 1-je és az 1996. december 31-e között saját jogon nyugdíjazottak 4% kiegészítő nyugdíjemelést kapnak. A 30 év

szolgálati idővel rendelkezőknek 29 év felett minden megszerzett szolgálati év után 0,5-0,5%, maximum 10,0% emelés jár.

A 2008. január 1-je előtt megállapított nyugdíj összegét 5%-kal kell megemelni.

A foglalkoztatott nyugdíjas kérelmére 365 nap nyugdíj-járulék fizetése után – a nyugdíj-járulék alapja havi átlagos összegének (növelt összegű) 0,5%-os emelésre jogosult. (Kérelem nyomtatvány igényelhető a szakszervezeti bizottságokon.)

### Nyugdíj melletti munkavégzés szabályai

1.) Azok, akik 2007. december 31-ig saját jogú öregségi nyugdíjban, előrehozott öregségi nyugdíjban, korengedményes nyugdíjban, munkaviszonyuk megtartása mellett korlátlan összegben kereshetnek 2008. január elseje után is.

2.) Azok, akik 2008. január 1-jén és utána

62 éves korukban vonulnak öregségi nyugdíjba, munkaviszonyuk megtartása mellett és korlátlan összegben kereshetnek.

3.) Azok, akik 2008. január 1-jén és utána vonulnak előrehozott nyugdíjba, korengedményes nyugdíjba, korengedményes nyugdíjba, munka-viszonyukat (biztosítással járó jogviszonyukat) meg kell szüntetni és új szerződés alapján évi keresetük (12x69.000 Ft=828.000 Ft) a minimális bér tizenkétszeresét nem haladhatja meg.

Ennek az összegnek az elérése után, ha tovább dolgoznak, nyugdíjukat szüneteltetni kell.

### Özvegyi nyugdíj

1.) Az 1998. január 1-je előtt megözvegyültek számára – akik együtt kaphatják saját jogú nyugdíjukat és elhunyt házastársuk nyugdíját, az un. együttfolyósított ellátás összege maximum 63.560,- Ft lehet.

2.) Feléled az özvegyi nyugdíj-jogosultsága annak is, akinek a házastársa (élettársa 10

évi igazolt együttélés, vagy közös gyermek és 1 évi együttélés) 1993. március 1-je előtt hunyt el, és az elhunyt jogán folyósított ideiglenes özvegyi nyugdíj beszüntetésétől számított 15 éven belül jogosulttá válik öregségi, vagy rokkantsági nyugdíjra. (Ez esetben sincs feléledés akkor, ha az özvegy közben házasságot kötött.) Tehát például annak, akinek a házastársa (élettársa) 1993. február 28-án hunyt el, és ő egy évig ideiglenes özvegyi nyugdíjat kapott, amit 1994. február 28-án beszüntettek, legkésőbb 2009. február 28-ig kell betöltenie az öregségi nyugdíj-korhatárt ahhoz, hogy özvegyi nyugdíja feléledjen.

Az ilyen jogosultaknak az özvegyi nyugdíjat a Nyugdíjfolyósító Igazgatóságnál kell igényelniük, és azt csak 2008. január 1-jétől kaphatják (visszamenőleg tehát nem).

Budapest, 2008. február 27.

Soósne Bölczy Brigitta  
társadalombiztosítási és  
szociálpolitikai szakértő



# Ha tavaszelő, akkor GM emléktúra



A siker az idén sem maradt el, hiszen február 23-án, csaknem százan – egészen pontosan kilencvenöt – indultunk Isaszeg vasútállomásról, hogy teljesítsük az idei, már 32. alkalommal megrendezett Galambos Márton Emléktúra kiírásában megadott, mintegy 12 km-es „sétát”.

Bár az erős szél eléggé megnehezítette a résztvevők dolgát, ez sem szegte kedvünket. Később még a nap is kisütött, ami csak fokozta az amúgy is jó hangulatot.

A „kígyó” haladása közben csak a már megszokott dolgok történtek, a felnőttek beszélgettek, a gyermekek boldogan futkároztak. Valamennyien élveztek a friss tiszta levegőt.

Menet közben megcsodáltuk a gyöngytyúk, páva és strucc-farmot, majd egy „meglehetősen meredek kaptató” megmászása után, a temető kápolnát. Innen még felfelé vezetett az utunk, majd nagy pihenő várt ránk a Honvéd-síroknál, ahol az elvesztett energiák pótlására is volt módunk.

Az igazán bőséges energia-pótlás után a többség hazautazás előtt még útba ejtette a 48-as Honvéd-emlékművet és az Isaszegi Falumúzeumot. Amolyan ajándékként és hogy emlékezzünk erre a túrára is, költő túratársunk ez alkalommal is írt verset, amit szét is osztott a résztvevők között.

És ahogy az már lenni szokott, mindenki jól érezte magát, így vélhetően nemcsak számomra lesz igazán kedves emlék ez a természet barátaival eltöltött remek séta. Szabó Béla, VDSZ Sportfelelős.



## Megint foci a kispályán

Ez évben május 17-én, szombaton, ismét megrendezzük – 10-12 csapat – részvételével a hagyományos 5+1 rendszerű kispályás labdarúgó tornát Tiszavasváriban a VDSZ alapszervezetei részére.

### A torna fővédnöke:

Pasztornák György, a VDSZ elnöke.

### A torna rendezője:

Alkaloida Szakszervezeti Bizottság.

### A torna helyszíne:

Tiszavasvári Sportcsarnok

### Díjazás:

Az I.-III. helyezett csapat serleg díjazásban részesül.

**Nevezési díj:** 10.000,- Ft, amely magában foglalja az ebédet és az üdítőket is. (A nevezési díjat a jelentkezés visszaigazolása után – április 15-ig – kell kiegyenlíteni.)

Nevezni 10 fős csapatokkal az Alkaloida SzB 4440 Tiszavasvári Kabay J. u. 29. címen (E-mail cím: alkaloida.tradeunion@alkaloida.com), vagy a 42-521-012 telefonszámon, valamint a 42-372-512 fax számon lehet a csapatvezető elérhetőségét megadva. Az első 12 nevezést tudjuk fogadni április 10-ig.

A nevezések beérkezése után készül el a sorsolás, amelyről a csapatvezetőket május 1-ig tájékoztatjuk, egyidejűleg megküldjük a lebonyolítással kapcsolatos részletes tudnivalókat.

A tervek szerint 8,30 órakor kezdődnek a csoportmérkőzések, amiket a helyosztók és a döntők követnének. A várható befejezés: 16,00 óra

Várjuk az alapszervezetek jelentkezését!

Tiszavasvári, 2008. február 13.

Szabó Béla VDSZ sportfelelős Dr. Jekő József, Alkaloida SzB titkár

Tiszavasvári, 2008. február 13.

### VEGYIPARI DOLGOZÓ

Kiadja a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

Felölös kiadó: Pasztornák György • Szerkeszti a szerkesztőbizottság

ISSN-0230-2934

# MÁS - KOR

IX. 3. szám 2008. március A 100éves VDSZ Ifjúsági Tagozatának időszakos kiadványa

## Egy lépés előre

A legfrissebb információ az ECC házatájáról: 2008.03.07-én a VDSZ székházban magyar, szlovák, osztrák, lengyel részvétellel sikerült egy megbeszélést lefolytatni Reinhard Reibschel, az EMCEF főtitkárával. Külön köszönet a Friedrich Ebert Alapítványtól Németh Editnek és Clemens Rode-nak, akik nagyon sokat tettek azért, hogy ez a megbeszélés létrejöjjön az EMCEF és az ECC között.



Igen megint az ECC. Hét év után megértük végre ezt is!

Az már tény, hogy az idén júniusban tartandó EMCEF kongresszuson hivatalosan kezdeményezik az ifjúsági szervezet létrehozását. Ám nekünk nem az a célunk, hogy csak jöjjön létre egy ifjúsági bizottság, és mondhatjuk, hogy „Ez itt a helyi nirvána” (ezt is egy bizottság mondta). Továbbra is hálózatként szeretnénk/akarjuk működtetni az ECC-t, csak EMCEF háttérrel. Célunk az, hogy arról amit az ECC csinál, mondják azt: ez az EMCEF ifjúságpolitikája. Nem a brüsszeli technokraták számát akarjuk emelni, hanem azon fiatalokét, akik megértik, miért kell a szakszervezet. Ezekhez kellenek a szemináriumok, ahol a fiatalok tudását bővíthetjük. Ma már nem lehet úgy gondolkodni, hogy külföldön teljesen máshogy van, nálunk nem lehet úgy csinálni. A problémák nagyon hasonlóak a fiatal munkavállalók körében Európában, csak a megoldások térnek el egymástól. Az ilyen fórumokon a megoldásokat keresik, vagy adják át egymásnak. Amikor majd az olyan, az EMCEF-hez tartozó országok szakszervezetei is észreveszik - aki még nem vett részt ebben a folyamatban - hogy van értelme részt venni a munkánkban, akkor mondjuk majd, hogy NYERTÜNK.

Volt ma, amikor nyeltünk, de végre lehetőséget kapunk arra, hogy nagyobb térben mutakozzunk. A megmutakozás amúgy elvárás is velünk szembe, mi több éve készülünk is rá - most végre kapunk lehetőséget is.

## MEGHÍVÓ

Ezúton hívunk meg a VDSZ Ifjúsági Tagozatának konferenciájára és tisztségviselőinek választására, melyet **2008. április 19. (szombat) 10.00-kor** tartunk a VDSZ székházában (Budapest Benczúr u. 45. – a Hősök tere mellett).

Tervezett témák:

- A fiatalok megszólítása a VDSZ tagszervezetein belül és kívül
- Ifjúsági kampányterv
- A VDSZ Ifjúsági Tagozatának tisztségviselői választása
- Egyebek.

Az étkezés és a szállás biztosítása miatt kérem az alábbi faxon a jelentkezés **visszaigazolását 2008. április 12-ig.** (Nemleges jelentkezés esetén is!!) De regisztrálhatsz az interneten is: [www.vdsz.hu](http://www.vdsz.hu) -> naptárnál Április és a 19-i dátumra kattintva megjelenik a cikk.

További információt az 06-14612429-es telefonszámon kapsz.

Részvételeidre feltétlenül számítunk!

**Reméljük kiadványunk elnyerte tetszésedet. Írd meg véleményed, hogy a következő jobb legyen !**

Keress minket a VDSZ honlapján:  
[www.vdsz.hu](http://www.vdsz.hu)

### MÁS-KOR

VDSZ Ifjúsági Tagozatának Lapja  
Szerkeszti: a VDSZ Ifjúsági Bizottsága

Főszerkesztő: nincs

Főszerkesztő-helyettes: nincs

Kiadja: VDSZ Országos Iroda

A szerkesztőség címe:

H-1068 Budapest Benczúr u. 45.

e-mail: mail@vdsz.hu

WEB: www.vdsz.hu