



A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL Bányász HÍRLAP

16. évfolyam 182. szám, 2015. november

MOL Bányász Hírlap, a hiteles hírforrás!

- INTERJÚ FODOR ISTVÁN ATTILÁVAL
- ÜZEMI TANÁCSOT VÁLASZTOTT AZ MSC IT
- VÁLTOZIK A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE
- KONZULTÁCIÓS ÜLÉST TARTOTT
A MOL-CSOPORT EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS



Szűnjön meg a nőket érő diszkrimináció!

■ Munkavállaló Nők XV. Országos Konferenciája

A Magyar Szakszervezeti Szövetség Női Tagozata szervezésében – az előd szervezetek munkájának folytatásaként – 15. alkalommal került sor a Munkavállaló Nők Országos Konferenciájára október 27-én.



A Konferenciát Kordás László, a MASZSZ elnöke nyitotta meg. 2030-ra elvárás, hogy a nők foglalkoztatási aránya a vezetésben is érje el az 50 %-ot. Ennek az irányzámnak az elérésében a szakszervezetek is le vannak maradva. Kiemelte, hogy a „férfi 40” aláírásgyűjtési akcióban is a nők voltak az aktívabbak, a kezdeményezőbbek. A Szövetségitanács megfogalmazta, hogy 2016-ra ne legyen bérkülönbség sem területek között, sem nemek között. Akciók indítását kezdeményezi a szakszervezet ezen célok elérésére. A munka törvénykönyvében rögzítettekkel kapcsolatban is számos észrevétel és javaslatot tesz le a szakszervezet. A női foglalkoztathatóságnak feltétele a gyermekek elhelyezése is. Párbeszédnek van itt az ideje, hogy a feltételrendszereket megteremthessük.

Herceg Mária, a Női Tagozat elnöke a női foglalkoztatást nehezítő és gátló Munkatörvénykönyve szabályokról tartott vitaindítót, majd ismertette a munkavállaló nők helyzetét.

A láthatatlan nők nevében is ki kell állni a szakszervezeteknek. A vezetők és a szakszervezeti vezetők is megkérdeznék bennünket, a nők a munkahelyeken csak teszik a dolgukat és egyre nagyobb a bérkülönbség azonos, vagy nagyobb teljesítés esetén is a férfiakhoz viszonyítva. Miért is kell minket láthatatlanná tenni? – tette fel a kérdést az előadó.

A munkáltatás korszerűbb formái terén nem jutottunk előbbre. A nőknek folyamatosan csökkenő a munkajogi védelme. Európában már létezik olyan hely, ahol a magánélet megsértését is törvénybe foglalták (Svédország). Mottójuk: „Nem azért járunk dolgozni, hogy elfáradjunk, hanem azért, hogy jól éljünk”.

A versenyképesség támogatása miatt változott a Munka törvénykönyve, a munkáltatókat védi, nem a munkavállalókat. A MaSZSZ a Női Tagozat indítványával számtalan módosítási javaslatot nyújt be a Mt. változtatásához.

A nők egyenlőségének előmozdítása és a nők foglalkoztatását segítő intézkedé-

sek címmel tartott előadást a kormányzat nevében Fűrész Tünde család- és ifjúságügyért felelős helyettes államtitkár.

Fodor Éva szakértő, CEU, A női foglalkoztatás tapasztalata című előadásában nemzetközi kitekintést tett a nők és férfiak foglalkoztatási helyzetéről Európában. A nők és a férfiak foglalkoztatással kapcsolatos különbsége nem nőtt, a munkavállalók helyzete együttesen romlott. A szegénység nagyobb, mint 25 évvel ezelőtt volt.

Dr. Borbély Szilvia szakértő, SZGTI, az „Innovatív eszközökkel a nők és a férfiak közötti különbség ellen” című projekt eredményeit mutatta be.

Az előadások után a szakma különböző szakszervezeti vezetőinek véleményét kérték ki a szervezők, melyhez a hallgatóság is elmondta véleményét és kérdéseket tett fel.

A panel címe: a Nők foglalkoztathatósága a gyakorlatban

A panel résztvevői: Budai Katalin KASZ alelnök, Kiss Béla VDSZ alelnök, Nemes Gábor EKSZ elnök, Spiegelné Balogh Lívia Vasas alelnök.

A konferencia nyilatkozatot adott ki, melyben összefoglalta véleményét és a tennivalókat.

„Szűnjön meg a nőket érő diszkrimináció!” – szerepel a nyilatkozatban.

A munkapiaci nehézségek és a jogszabályi környezet nem támogató szabályrendszere ellenére sem szabad lemondani az egyenlő bánásmód érvényesítéséről, az esélyteremtés megvalósítására való törekvésekről – fogalmazza a nyilatkozat. ■



Komoróczy Ladányi Judit

Családi kötelék

■ Szeretet, ami gúzsba köt

Biztos vagyok benne, hogy mindenki átélte már legalább egyszer, milyen érzés idegenként becsőpenni egy másik család mindennapjaiba. Kiszakadni a saját családjunk megszokott légköréből, biztonságából, beilleszkedni egy másik rendszerbe. Ideális esetben kedvesünk családja nyitottan és barátságosan fogad minket. Tiszteletben tartva a kibontakozóban lévő kapcsolatunkat, esélyt adva egy új család születésének.

Persze ez a valóságban nem megy mindig ilyen zökkenőmentesen. Undok, akarnok, örökké elégedetlen, mindenbe (akár merő jóindulatból) beleszóló anyósos és apósos történetekkel Dunát lehetne rekeszteni.

A szülők gyakran érzik kitűrvé magukat gyermekeik életéből, hiszen egy „idegen” körül kezd forogni csemetéik élete. Változtatni kell az addig jól bevált szokásokon, a vasárnapi húslevesezések sem lesznek már olyanok, mint rég.

Kezdődnek a sértődések az elkülönülő karácsonyozás miatt, a logisztikázás, hogy mikor és kinek a szüleit kell látogatni. Lehet vadul egyensúlyozni a még kialakulóban lévő szokásaink és a szülői elvárások között.

A várva várt első unoka megszületése gyakran ront a helyzeten. Az újdonsült nagyszülők felhatalmazva érzik magukat az unoka etetésével, nevelésével kapcsolatban, hogy mindenbe beleszóljanak, esetenként élesen bírálják a nevelési elveinket. (Mert ők ezt már csinálták, van rutinjuk, és a párunkat is milyen jól felnevelték.) Ezeket a lehetséges problémákat érdemes még a gyerek megszületése előtt, vagy az első pillanatban rögtön tisztázni. Talán meg lehet úszni nagyobb családi vitákat, sértődéseket. Ha ezeket sikerül átbeszélni, nyert ügyünk van. Megmarad a családi béke. Az unokákat rá lehet bízni a nagyszülőkre, és talán nekünk is jut egy kis időnk egymásra, esetleg egy két „lopott perc” önmagunkra. A humor, a türelem és néha az önirónia segíthet átlendülni a

nehezebb pillanatokon. Bár lehet, hogy néha egy lazább ordibálás utáni beszélgetés hozza meg az áhított egyensúlyt. Nincs rá egyetemes recept, mint ahogy nincs két egyforma család sem.

Párunkkal saját életünk, szokásaink kialakításához térre és szabadságra van szükségünk, és a bizalomra, hogy képesek vagyunk felelős döntéseket hozni a sorsunkkal kapcsolatban. Persze ettől még mindig a szüleink kicsi fiai és lányai leszünk, csak most már nekünk is lesznek gyerekeink, és rögtön két tűz közé is kerülünk. Helyt kell állnunk szülőként, törekedni arra, hogy hagyjuk kibontakozni és önállósodni gyerekeinket, biztatni és támogatni őket. Idősebb szüleinkhez pedig egyre nagyobb türelemmel hozzáállni és megnyugtatni őket: jól dolgoztak, életképesek lettünk, és attól, hogy nem találkozunk minden egyes nap, még ugyanúgy szeretjük őket, mert amíg Ők élnek, addig mi örökké a kicsi gyerekeik leszünk. ■

K.V.

Ép testben ép lélek

■ Sokunk találkozott már azzal az érzéssel, ha betegség gyötri testünket, a lelkük, a közérzetünk is betegeskedik. A mai mozgásszegény életmód, a helytelen táplálkozás, a mindennapi stressz elősegíti különböző megbetegedések kialakulását.



Ezt felismerve közel 20 éve alakítottuk meg, mi MOL-os dolgozók, a TEMPO Egészségpénztárt, amely napjainkban már több mint 65.000 tagot számlál.

Az Egészségpénztári előtakarékoskodás olyan hasznos befektetés, ami gyorsan realizálódik, és egyben elősegíti egészségünk megőrzését, testünk karbantartását széleskörű szolgáltatásaival.

A megelőzés a prevenció fontossága ellenére, ha mégis megbetegszünk, ha kórházi kezelésre szorulunk, vagy hosszabb betegállományra kényszerülünk, biztos anyagi háttérrel jelent a TEMPO Egészségpénztár megtakarítás.

A TEMPO Egészségpénztár szolgáltatásai, az általa szervezett szűrővizsgálatok, a több mint 1.000 partneri szerződés orvosokkal, patikákkal, kórházakkal biztosítják azt a háttérrel, amely az optimális gyógyulás alapfeltétele.

A szolgáltatás gyorsaságát, az ember-

központú ügyintézkést nagyban elősegítik a MOL Nyrt. területén működő ügyfélszolgálati irodák.

Nem elhanyagolható szempont, hogy a MOL dolgozók javaslatait közvetlenül a TEMPO Egészségpénztár vezetéséhez lehet eljuttatni a MOL-os küldöttek által, akik Százhalombatta, Budapest, Szeged vonzáskörzetéből gyűjtik az észrevételeket.

A TEMPO Egészségpénztár állandó résztvevője a MOL-os családi napoknak, így közvetlenül is találkozhatunk munkatársaikkal Tiszaújvárostól Zalaegerszegig.

A felsorolt tények mind azt bizonyítják, hogy hasznos dolog a Cafetéria jegyzése során a TEMPO Egészségpénztárt.

Murin János

A MOL-csoport Európai Üzemi Tanács üléséről jelentjük

Hagyományos kétnapos őszi konzultációs ülését október 27-28-án tartotta a MOL-csoport Európai Üzemi Tanácsa Budapesten.



A Tanács ülését megelőzően 27-én délelőtt az Ügyvezető Bizottság értékelte a 2016-2020. időszakra tervezett Új Európa Programnak a első vezetés és az érdekképviseltek észrevételeivel kiegészített tervezetét, melyet a teljes testület délután kezdődő zárt ülésén véleményezett. A testület kezdeményezte, hogy az EÜT tagjai munkajogi védelmet kapjanak mandátumuk idejére és azt követően hat hónapra.

Demeter Bubalo Zdravka csoportszintű HR igazgató tájékoztatást tartott a foglalkoztatás aktuális csoportszintű adatairól. Az éves humán ciklusról, a teljesítmény célkitűzések és értékelések új megközelítéséről, melyet pilot módon vezetnek be 2016-ban első körben a MOL Nyrt és a Slovnaft vezetői pozícióiban, valamint a MOL HQ valamennyi pozíciójában. Demeter Anikó és Orosz Vivien HR vezetők közreműködésével tájékoztató hangzott el a HAY rendszer felülvizsgálatának ütemezéséről, az idei harmadik negyedév létszámmozgásairól, a fizikai és a szellemi dolgozók megoszlásáról,

az igénybevett betegszabadságok mértékéről a vállalatoknál. A HR vezetők prezentációt mutattak be a munkavállalói jó közérzet megteremtésére irányuló intézkedésekről, beleértve a FlexiWork elképzelést és ismertették a Munkavállalói Elkötelezettségi Kerekasztal felmérés előkészítésének, lebonyolításának és kiértékelésének folyamatát.

Üzleti kiválóság az EBK-n keresztül címmel Ishtiaq Ahmed csoportszintű KTD EBK vezető tartott prezentációt az EBK munkájáról, célkitűzéseiről, eredményeiről.

Az ülés másnapján az EÜT és a MOL Nyrt. Üzemi Tanács együttes ülésén Felső Vezetői fórumra került sor. A Fórumon részt vettek a Flagship Vállalatok HR vezetői, a MOL-csoportnál reprezentatív szakszervezetek vezetők, a Felügyelő Bizottság munkavállalói tagjai és a Központi Munkavédelmi Bizottság elnöke is. Elsőként Horváth Ferenc DS ügyvezető igazgató tájékoztatót a DS helyzetéről, a várható változásokról, az aktuális DS kérdésekről.

A csoportszintű kutatás-termelés helyzetéről, a várható változásokról,

az aktuális KT kérdésekről Berislav Gašo US ügyvezető igazgató tájékoztatót. Az elhangzott előadásokat Molnár József vezérigazgató egészítette ki a MOL-csoport gazdasági helyzetéről, az éves tervről, a stratégiai célokról, beruházásokról, akvizíciókról szóló előadásával.

A Fórumot követően a testület kötetlen beszélgetést folytatott Demeter Bubalo Zdravka HR igazgatóval a csoportszintű foglalkoztatáspolitikáról, a létszámmozgásról, a bérek versenyképességének megtartásáról, az utánpótlásról való gondoskodásról, a tudás és a tehetségek megtartásáról, a szakképzésről.

Az előadásokat és konzultációt követően a Tanács összefoglaló zárt ülésén a kétnapos tanácskozást eredményesnek és hasznosnak ítélte, és különösen pozitívan értékelte a HR igazgatóval folytatott nyílt, őszinte és kötetlen beszélgetést.

A tanácskozás során bemutatott prezentációk teljes terjedelemben elérhetők az EÜT belső honlapján a <http://mos.sites.eut> oldalon.

ÉNEM

A MOL Nyrt. Üzemi Tanács ülésről jelentjük

■ A Beruházás és a Kontrolling szervezetek átalakításáról konzultált, valamint az elkötelezettség felmérés előkészítéséről hallgatott meg tájékoztatást a MOL Nyrt. Üzemi Tanács október 16-án, Budapesten.

Terhes Kristóf csoportszintű társasági szolgáltatások ügyvezető igazgató ismertette az EÜT éves rendes ülését, júniusban már előre jelzett szervezeti változásokat, melyek megvalósítását két lépcsőben ütemezik. Az EB által már jóváhagyott TÁSZ transzformációs program részét képező átszervezés a beszerzésnél már megvalósult. A Beruházás szervezetnél a változtatás a jelenlegi négy-öt lokáció összevonását célozza a 2002-2005 időszak működésének min-tájára. Ez a felállás lehetővé teszi, hogy a MOL a saját beruházásait saját fővállalkozói modellben valósítsa meg a jelenleginél jobb szaktudással, tervezéssel, a CAPEX hatékonyabb elköltésével és hatékonyabb erőforrás gazdálkodással, a határidők betartásával. Az összevonás 30 új munkahelyet teremt és egyetlen munkavállalót sem érint hátrányosan. Ezt a szervezeti felépítést a tervek szerint később kiterjesztik a Slovnaft-ra és az INA-ra is. Az átszervezés első fázisa a projekt-támogatás szervezetét és a vezetést érinti. A második fázisban a jelenlegi beruházási szervezet átvétele történik. 2017-ben ez a szervezet képes lesz önállóan elvégezni egy nagyobb beruházás megvalósításának feladatait. A szervezetben nagy részben a hazai beruházásoknál nem lesz szükség nyelvtudásra, kivéve a felső vezetéssel szükséges egyeztetéseket.

Terhes Kristóf kijelentette, hogy a változással senkinek sem csökken a besorolása, ez nem jár a juttatások csökkentésével, Százhalombattán tájékoztatást tartottak a munkavállalóknak, az érintettek megkapták a munkaszerződésüket. Az év végén felülvizsgálják a pozíciókat, 23 pozíció feljebb sorolását tervezik, 12 pedig változatlanul marad. A munkavégzéshez szükséges nyelvtudáshoz a vállalat támogatja az angol nyelvi képzést.

Bakos Ernő arra is felhívta a figyelmet, hogy a tájékoztatást a dolgozók nem értékelték ennyire pozitívan, a tájékoztatást hiányosnak találták, kétségek maradtak, nem történt kompetencia felmérés, csak jövőre tervezik, és azt követően talál-

nak megfelelő beosztást mindenkinek. Az igazgató egyetértett abban, hogy a munkavállalók tájékoztatását folytatni kell, de hangsúlyozta, hogy ez egy jó lehetőség, a létszámnövelés mellett addicionális kompetenciák elsajátítását kínálja. Biri László az ÜT elnökkel egyetértve hozzáfűzte, hogy be kellett volna vonni az érdekképviselőket az előkészítésbe is, tiszteletben kell tartani a tradicionális munkaügyi kapcsolatokat, a cél közös: a minél jobb működés elősegítése.

Az ÜT és a vezetés tisztázta a helyzetet azt illetően, hogy az Üzemi Tanács hatáskörébe tartozik a MOL Nyrt. munkavállalóin kívül a csoport szintű szervezetet érintő változások véleményezése is. Egyes esetekben pedig az EÜT és az ÜT véleményét egyaránt ki kell kérni.

A beruházási tervekről szólva Terhes Kristóf kijelentette, a stratégiai projekteket maguk fogják megcsinálni, hatékonyabb és gazdaságosabb projekt-megvalósítást terveznek. A petrokémiában várhatóak beruházások, és számos stratégiai projektet terveznek, a felújítások időszaka következik hatékonyságnövelő beruházásokkal. Az átalakulás az üzleteknél lévő projekt menedzsment szervezetek számára is változást jelent hosszabb távon. A költségtervezés és a projekt rizikófelmérése valós lesz. Az előkészítői munkát jobban és körültekintőbben, kifinomultabban, sokkal több információval rendelkezve kell elvégezni. Jobb és személyes kapcsolat szükséges az üzlettel a projekt előkészítésben. Itt még hatalmas tudásbeli deficit van. Nem tartunk szoros kapcsolatot a beszállítóinkkal, nem képezzük őket és nem tartunk szakmai találkozókat, - mondta az igazgató. A hibakiválasztás karbantartási rendszer sok bizonytalanságot rejt. A műszaki adatok és a műszaki háttér történetek nincsenek teljes mértékben a SAP-ba bevezetve.

Arra a megjegyzésre reagálva, hogy sok a felmondás a beszerzésen, az igazgató röviden azt mondta: az ügy felülvizsgálata folyamatban van.

A december 1-vel megvalósuló Kontrolling szervezeti átalakítás tervét Kovács István, tervezés kontrolling igazgató ismertette. A Petrolszolg és a MOL Nyrt. Kontrolling összevonását követően azt tűzték ki célul, hogy minden leányvállalat és az anyavállalat kontrolling tevékenységét egy helyről irányítsák. Az igazgató kijelentette, hogy a tevékenység összevonás, a munka javítása az üzlet felé a cél, és nem a létszámcsökkentés. A változtatás lényege az egységes Kontrolling szervezet két részre bontása, front office-re és back office-re. A front office, mint kontrolling üzleti partner szervezet - szoros együttműködésben az üzlettel - feladata az üzlet igényeit jól kielégíteni gyors válaszokkal. A back office, mint Kontrolling és adat ellenőrzés szervezet, a rendszeres riportáláshoz kapcsolódik, a közép- és felső vezetésnek készíti a havi riportokat, erős számviteli szaktudással.

A Kontrolling és az MFS két csapatát egyesítik, ahol 74 kolléga végez kontrolling feladatot, főleg a MOL Nyrt.-ben. 25 MOL-os kollégát feladatokkal együtt munkáltatói jogutódlással áthelyeznek az MFS-be minden más változatlanul hagyásával, csak a munkáltató személye változik. A Tisza-site dolgozói ilyen tekintetben nem érintettek. A dolgozók egy négyoldalas tájékoztatást kapnak, fontos üzenet, hogy nincs létszámleépítés.

Az elnök kijelentette, hogy az ÜT a kiszervezést nem támogatja, de tudomásul veszi.

Biri László hozzáfűzte, hogy az MSC-ben változó a juttatási rendszer, kilátás sincs ennek a rendezésére. Az emberek a bizonytalanságtól tartanak. Ma a MOL-ban jobb dolgozni, mint az MSC-ben. Az igazgató megnyugtatóan, hogy az MSC kompenzációs rendszerét átdolgozzák, kiszámíthatóbb lesz a jövedelmi rendszere.

Ezt követően Baki Mónika ismertette az október végén indított Elkötelezettség felmérés előkészítését. A kérdőíveket online és papír formában is elérhetővé teszi a munkavállalók számára 49 vállalatnál, 12 nyelven október 28-a és november 13-a között. Az anonimitás teljes mértékben biztosított, az online kérdőív jelszó és minden más azonosítás nélkül érhető el, a felmérést az AON Hewitt cég végzi. A korábbi felmérésekhez képest a kérdések számát felére csökkentették. A december közepéig elvégzendő adattisztítást és elemzést követően az első adatok 2016. január elején lesznek elérhetőek, majd az EB és a Flagship-eknek történő bemutatást követően február végén ismertetik az eredményeket minden szinten a vállalatoknál és márciusban megkezdik az akciótervezést.

ÉNEM

Gőzössel a győzelem felé

■ Ha ősz, akkor tradicionális határmenti találkozó. Ha határmenti találkozó, akkor cikk a MOL Bányász Hírlapban. Megszokott esemény, de mégis mindig más. Idén 20. alkalommal került megrendezésre a Barcs-Stari Gradac-i határmenti találkozó, amely immáron kinőtte magát, és a MOL Nyrt hivatalos eseménynaptárjába is bekerült. Az idei találkozó szervezésében komoly dilemma volt a rendezők előtt. A migráns helyzetre való tekintettel, csak a találkozó előtt néhány nappal volt lehetőség a találkozó véglegesítésére, hiszen a nagyon pontos időbeosztás miatt, egy határátkelői egy-két órás várakozás is az egész találkozó sikeres megrendezését veszélyeztette volna. Kockáztattunk, de megérté!



Idén a magyar fél rendezte a találkozót. A találkozó megszervezésekor első gondolat mindig az, hogy mit is tudunk horvát barátainknak bemutatni, amit még nem ismernek, nem láttak. Mert bizony a 20 év nagyon nagy idő. Ebből tíz a magyar oldalon. Ha belegondolunk, szinte nincs is annyi látnivaló a DMT Dunántúli területén, meg a távolságok is olyan nagyok, hogy erősen el kellett gondolkodni azon, hogy mi legyen a szakmai program? A sport része az rendben, azt bármikor rutinból megcsináljuk... gondoltuk az elején, aztán rádöbrentünk jó néhány telefonálás után, hogy jelenleg Magyarországon nem is olyan egyszerű tornatermet szerezni, az általános iskolában kötelező napi testnevelés órák miatt. Marad a találkozó idejéül az őszi szünet! Ez akkor kipipálva.

Mi legyen a szakmai program? Sajnos nincs új létesítményünk, a régieket pedig már látták... Mutassunk nekik mást! Mutassunk be nekik, egy olyan olajipari gyökerekkel rendelkező vállalkozást, ami magas szinten képviseli az olajipari készülék gyártást, a vezetékek építést, aki komoly technológiákat tud gyártani, le-

szállítani, beüzemelni, aki fővállalkozásban meg tud valósítani komoly projekteket. Biztosan érdekes lesz. Gyors közvélemény kutatás, egyeztetés a MOL-os „főnökséggel”, bólintás, és indulhat a megkeresés. Szerencsére van ilyen vállalkozás a területünkön, így megkerestük ifj. Ferecskó Zoltánt az Oiltech Kft.

Ügyvezetőjét, aki azonnal igent mondott. (És még a reggeli programunkat is „megtámogatta”. – ezúttal is köszönetünket fejezzük ki feléjük)

A szakmai program tehát rendben. Mindig megpróbálunk valami új dolgot is bevinni a találkozókba. Volt már Drávai hajó kirándulás, kikötés egy szigeten, volt Duna-Dráva Nemzeti Park, volt már függőhídon való séta a Dráva fölött, sőt volt már szőlőhegyi látogatás is pálinkafőzés időszakában. Mit is tudnánk újat bevinni, Kerettye-Lovászi környékén? Hát persze! Kisvasutas kirándulás, közben a reggelit is el lehetne fogyasztani! Persze legyen gőzmozdonyos, meg szalonkocsis... Úgy dukál! Szervezzük meg!.... Hűha! Ez nem is olyan olcsó! Egy kis alkudozás, aztán külső partner bevonása (Oiltech) és összejött! Aztán rendeljük meg a jó időt! Kinek van ismerőse? Jelentem, az is összejött!

Egyezkedés a résztvevőkkel, a főnökeikkel, hogy ez ugye közös érdek, meg megtiszteltetés, alapján véve jutalom... Elengedtek mindenkit. Majdnem... Mert a vezérkari tisztjeinket nem. Sajnos aznap horvát-magyar találkozó volt csoport szinten is, és így Gál Csaba Termelés MOL vezető, és Szakál Tamás Kutatás-Termelés MOL igazgató sem tudott részt venni a rendezvényünkön. Šikonja Želimir Az INA Kutatás -Termelés Igazgatója is csak a késői órákban, Horvátországi hazautazását megszakítva tudott csatlakozni hozzánk. De ne vágjunk a közepébe. Október 28-án Oláh Károly a DMT termelési vezetőjével, és a megszokott csapattal, Szabó Zoltán, Bognár Árpád, Sági György. Kiss Csaba és jómagam, vártuk a horvát kollégákat a Letenyei határállomáson. Pontosabban Ők vártak ránk, mert kérésnek megfelelően, hogy próbáljanak meg ezúttal pontosak lenni, olyannyira pontosak voltak, hogy a megbeszélte idő előtt már fél órával megérkeztek. Kölcsönös

üdvözlések, egy kicsi ismerkedés, és indulás a kistolmácsi kisvasút végállomásra. Direkt nem mondtuk meg nekik, hogy mi lesz a program, mert szerettük volna látni az első reakciókat, amely a „Ábel” a gőzös megpillantásakor volt arcukon. Ezt vártuk, megvolt az a pillanat! Egy közel másfél órás vonatkozás következett, ahol a csodálatosan felújított szalonkocsiban elköltöttük a mangalicás reggelit, egy kis kolbásszal és szalonnával. Ezúton üzenem a francia TVG-nek, hogy nem kell tartania attól, hogy a kerettyei kisvasút letaszítja a gyorsasági verseny trónjáról őket... De legalább mi tudunk gyönyörködni a tájban is.

Csömödéri érkezésünk után a csapat busszal és gépkocsikkal Lovásziba, az Oiltech Kft telephelyére utazott, ahol id. Ferecskó Zoltán a Kft másik ügyvezetője fogadott bennünket. Sajnos ifj. Ferecskó Zoltán jelenleg lábadozik, miután „félrelépett” és térdét műteni kellett. Ezúton kívánunk neki mielőbbi gyógyulást!

Az Oiltech Kft igazi házigazda módjára, nagyon komolyan vette a látogatásunkat. Ferecskó Zoltán egy vetítés keretében bemutatta a Kft-t, még egy kis kiállítást is berendeztek nekünk az üzemcsarnokban. A bemutató után végigsétáltunk a csarnokokon, és egy nagyon érdekes gyártástechnológiai üzemlátogatást tekinthettünk meg. Bemutatták az egyik projektünk (Csomabárd) szeparátorainak gyártását, üzem közben megtekinthettük a 3D-s plazmavágó berendezést, amelyből Európában összesen 6 db. üzemel, megnéztük a nagyteljesítményű hengerítő gépet üzem közben. Érintettük a festő üzemet, majd késztermékként megnéztünk egy felműszerezett szeparátort is, kiszállítás előtti állapotban. Mind a horvát, mind a magyar kollégák nagyon elismerően nyilatkoztak az ott látottakról. Egy „maszek” közvélemény kutatást is végzett e sorok írója, és számára is meglepő végered-

ményt tapasztalt. 10 MOL-os munkavállaló közül csak 3 fő járt már a találkozóra. Pedig valamikor egy cég voltunk, és jelentős beruházási tevékenységet végez az Oiltech a MOL-nak. Érdekes, és tanulságos.

Az üzemlátogatás után következett a szokásos sport része a találkozóknak. Elnézést! Nem szokásos! A sport igen, de az eredmények nem! A találkozók történetében először fordult elő az, hogy minden sportágban, mind a női, mind a férfi versenyszámokat a MOL csapata nyerte. Leegyszerűsítve: „ronggyá vertük a horvát kollégákat!” Ezt talán illetlenség így leírni, de... olyan jól esik! Húsz éve vártunk erre!

Nézzük az eredményeket. A győztesek: Női teke – Csuti Aladárné, Női íjászat-Sántáné Új Éva, Darts (Pikádó) - Horváth Sándorné, Férfi Teke- Horváth László, Férfi íjászat - Sarusi István, Férfi Pikádó - Pákozdi Gábor. És ami hab volt a tortán! Fociban 5:2-re nyert a MOL csapata! Gratulálunk minden győztesnek!

A sportrendezvények után a résztvevők Gosztolára, a csodálatos környezetben fekvő Gosztola Gyöngye étterembe utaztak, ahol a vacsora előtt megtörtént az élcelődéstől sem visszafogott eredményhirdetés. Az eredményhirdetést követően Farkas Visontai László, a horvát csapat vezetője, és Oláh Károly a DMT termelési vezetője értékelte a rendezvényt. Mindketten kiemelték, hogy egyedülálló ez a kezdeményezés, egyedül álló az, hogy egy alulról építkező rendezvény 20 éven keresztül, töretlen lendülettel így fenn tudott maradni, és reményeink szerint változatlanul a továbbiakban is megrendezésre fog kerülni. ■

Találkozunk 2016-ban, Horvátországban!

Bella Zoltán



■ A 2. szavazókör első szavazói: Bárany Barbara és Keszi Barbara

Az MSC IT Üzemi Tanács választás eredménye

Az október 19-20-án lebonyolított érvényes és eredményes választás következtében az öttagú testületbe Hujber István, Tóth Attila, Aliczky Gábor, Nagy Attila és Papp Zoltán, az Olajipari Szakszervezet jelöltjei kerültek be. Jelöltjeink, Abbas Amír és Fodor István Attila az ÜT póttagjai lettek. Gratulálunk! Az ÜT alakuló ülésén Aliczky Gábort választotta elnöknek, Papp Zoltánt pedig alelnöknek. ■

ÉN M

Mások érdekében felemelni a szavunk

■ **Interjú Fodor István Attilával, ERP alkalmazások üzemeltetési szakértővel**



Névjegy: Fodor István Attila

Született: Veszprém, 1974.09.27 • **Iskolai végzettség:** Mérnök Informatikus
• **Munkahelyek:** Elmű, Adidas, MOL Nyrt., MOL - IS Kft. • **Családi állapot:** házas, 18 éves fia érettségi előtt áll • **Hobbi:** Zene, lemezlovas tevékenység, latin táncok, színház, kirándulás

Elég rejtélyesnek tűnik a pozíciód megnevezése. Gyanítom, hogy az olyan laikusok, mint én, kevesen tudnák első ránézésre megmondani, mivel is foglalkozol.

Az ERP, az angol Enterprise Resource Planning kifejezés rövidítése, ennek a magyar megfelelője az integrált vállalatirányítási rendszer. A MOL csoportban az ERP rendszerünk az SAP. Itt képezzük le a társaság működését befolyásoló üzleti folyamatokat, mint például a beszerzést, értékesítést, logisztikát, pénzügyi folyamatokat, a teljes HR munkafolyamatokat illetve a vezetői információs rendszert. Mivel ez az ERP rendszer szerves része a vállalat működésének, így nagyon fontos, hogy az megbízhatóan működjön. A rendszer működését, a felhasználók támogatását, a gördülékeny munkavégzést biztosítja az a szakértői csapat, ahol én is dolgozok.

Mi az, amiért Te vagy felelős ebben a rendszerben?

Az SAP-ban a különböző üzleti területeket a rendszer különböző moduljai szolgálnak ki, ezek közül az én feladatkörömbe az SRM, MM, SD és CRM modulok tartoznak. Ez a négy modul két nagy üzleti területet fed le, az SRM és MM a beszerzést, az SD és a CRM pedig az értékesítést. A modulok egymástól élesen nem elhatárolhatók. Az SRM és MM modul kapcsolódik egymáshoz úgy, hogy az üzleti területek az SRM-ben kezelik az anyag és szolgáltatás igényeket, de ezekkel az igényekkel kapcsolatos szerződések, megrendelések, anyagkiadások és a beszállítók kezelése már az MM modulban történnek meg. Az SD modulban történik az értékesítési szerződések, rende-

lések és a vevők kezelése, viszont ezen ügyletekkel kapcsolatos ügyfélszolgálati rendszer már a CRM-ben van. Az értékesítés során kiadásra, tehát elszállításra kerülő termékeink anyagkiadása és készletezése már az MM modulban történik. Mindezekből látható, hogy ez a négy modul egymástól nem szétválasztható, ezért is foglalkozik ezekkel a területekkel egy külön szakértői csoport az úgynevezett O2C csoport, melyben négy kollégámmal együttesen végezzük ezen modulok támogatását és üzemeltetését. Sietek megnyugtatni a kedves Olvasót, hogy az interjú végén szöszedetben megmagyarázzuk a rövidítéseket.

Lassan véget ér az első év a MOL Informatikai Szolgáltató Kft.-ben a tavalyi kiszervezés óta. Hogy érzed magad a munkahelyeden, hogy érzik magukat a kollégáid?

A feladataink végzésében nem volt érezhető törés, mert mindenki nagyon rugalmasan igyekezett alkalmazkodni a változáshoz. Az eredeti bizonytalanságok nagy részét sok egyeztetés során sikerült tisztázni, azt azonban még nem tudjuk, lesz-e kollektív szerződésünk jövőre, ha a korábbi hatálya lejár az év végével. A jövő évre vonatkozó kompenzációs csomagról sincs még információ, ez okoz némi bizonytalanság érzetet a kollégák körében.

Te sokat tettél az érdekképviselő erősítéséért éppen az átszervezés körüli dolgozói aggodalmak miatt. Hozzád köthető az Üzemi Tanács létrehozásának gondolata. Gratulálok is a választáson való szereplésedhez!

Köszönöm szépen, de sajnos Abbas Amir kollégámmal nem jutottunk be az ÜT-be.

Magáért beszél, hogy a szavazatok több mint 60%-át rád adták le, és Amir is messze meghaladta a 30%-os érvényességi küszöböt. Az ÜT póttagjai lettetek.

Ezúton is köszönöm a kollégáimnak, akik nekem szavaztak bizalmat. Sok munkát fektettem a MIS Kft. Üzemi Tanácsának létrehozása feltételeinek a megteremtésébe. Meggyőződésem, hogy az üzemi tanács létezése és működése a MIS Kft. munkatársai érdekképviselője szempontjából nagyon fontos. Személy szerint örülök neki, hogy a kollégák aktív részvételének köszönhetően megvalósult az, amin tavasz óta dolgozunk. Ilyen értelemben nagyon hatékonyak voltunk.

Milyen munkák előzték meg az ÜT választást, Te mit dolgoztál ezen?

Amikor felvetődött az üzemi tanács megalapításának gondolata, utánajártam a törvényi kereteknek, a megvalósítás feltételeinek és a MOL-csoportban már működő hasonló üzemi tanácsok működési struktúrájának. Az információ birtokában a munkahelyemen több kollégámmal konzultáltam, akik megerősítettek abban, hogy az Üzemi Tanácsra részükről is igény van, az intézmény fontosságával ők is egyetértenek. Nem vesztegettük az időt. A MOL Bányász Szakszervezet támogatásával még a nyár előtt nekiláttam a tényleges előkészületek megszervezésének.

Teljesen egyedül voltál ebben a munkában?

Miután meggyőztem a kollégákat arról, hogy az érdekképviselő minden törvény adta jogosítványát ki kell használnunk, és ebben részt kell venni más szakszervezeteknek is, sikerült bevonni a munkába az Olajipari Szakszervezet két aktív tagját, Bakos Magdolnát és Kertesi Norbertet is. Mivel egyikünknek sem volt sok ilyen irányú tapasztalatunk, ezért valamennyien a MOL Bányász Szakszervezet támogatását kértük a választási folyamat korrekt koordinálásához. Munkánkhoz minden segítséget megkaptunk, beleértve a szükséges nyomtatványokat, a törvényesség megtartásához szükséges jogi támogatást, még a kiküldött tájékoztató anyagokat is együtt foglalmaztuk meg.

Milyen lépéseket kellett megtenni?

Első lépésben még a nyár elején létrehoztuk a Választási Bizottságot és nyomban megfogalmaztuk a választási felhívást a munkáltató és a munkavállalók felé. Már augusztusban dolgoztunk a választás törvényes körülményeinek megteremtésén, konzultáltunk a munkáltatóval, akitől minden támogatást megkaptunk munkánkhoz. Kiküldtük a jelöltállítási felhívást a szakszervezeteknek és a munkavállalóknak. Ezek eredményeként szeptember elején kihirdettük a választás időpontját és elkezdtük az egyeztetéseket a szavazatszedés lebonyolításához.

Mekkora érdeklődést mutattak az előkészületek során a munkavállalók?

Az ÜT intézménye és előnyei nem ismertek széles körben, ezért kezdetben sokhelyütt közömbösséget tapasztaltam. Beszélgetések során többen kérdezték tőlem, hogy mi is valójában az üzemi tanács, mit kell tudni róla, mi a feladatköre, miben különbözik a szakszervezetektől. Fontosnak tartottam rávilágítani, hogy ez a részvételi intézmény, amely a minden munkavállalót egyaránt képvisel, számunkra betekintést jelent a munkáltatói döntéshozatalba. Hiteles információt jelent a foglalkoztatás kérdéseiről, a rövid- és hosszú távú stratégiai tervekről, mindenről, ami bennünket is érint.

Mik azok a kérdések, amivel véleményed szerint a frissen megalakult Üzemi Tanácsnak foglalkozni kell?

A MIS Kft. dolgozóinak 2016.01.01-től érvényes kompenzációs csomagja feltétlenül ilyen kérdés. Az ÜT tagjainak rendszeresen beszélni kell a különböző telephelyeken dolgozókkal, össze kell gyűjteni az embereket foglalkoztató kérdéseket, és azokra választ kell kérni a vezetéstől az ÜT üléseken. Az információt pedig meg kell osztani az érintett munkavállalókkal. Az ilyen közvetlen kétirányú őszinte kommunikáció képes oldani a feszültségeket és alapja lehet a jó munkakörülményeknek.

Milyen a jó ÜT tag a Te fogalmaid szerint?

Első sorban élvezni a kollégái bizalmát. Nem számít, hogy melyik szakszervezet tagja, de fontos, hogy legyen mögötte támogatás, ha szükséges. Fontos, hogy képes legyen „szemtől-szembe” kiállni a vezetés és a HR elé, képviselni a kollégák érdekeit, és rendelkezzen az ehhez szükséges tárgyalási készséggel, illetve legyen tisztában a munkavállalókra, illetve az ÜT hatáskörére és lehetőségeire vonatkozó szabályozásokkal és törvényekkel! Csak így tudja megvalósítani a hatékony érdekképviseletet.

Magasra teszed a mércét. Kudarcként éled meg a választás eredményét?

Már az előkészületek során megfogalmazódott bennem, hogy ha eredményes és érvényes lesz a választás, és valóban létrejön az Üzemi Tanács, az mindenkinek nyereség, a munkáltatónak, a munkavállalóknak és személy szerint nekem is, akár bejutok, akár nem. Sok erőt és tettekkészséget érzek magamban ehhez a munkához és szép feladatnak érzem a sokak által közönyösnek tartott világunkban, hogy a mások érdekében is felemeljem a szavam. Ezért nem érzem kudarcnak, mert amiért dolgoztam, az megvalósult mindannyiunk hasznára. A továbbiakban is örömmel közreműködök minden munkában és ebben számítok ezen túl is a MOL Bányász Szakszervezet támogatására.

Az ÜT választásra kiadott bemutatkozó-sodból ország-világ megtudta, hogy ismert DJ vagy, és a korosztályokon átívelő zene a hobbid. Ez hogyan egyeztethető össze a nagyon komoly hangzású ERP alkalmazások üzemeltetési szakértő foglalkozásoddal?

A zene mindig is fontos része volt az életemnek. Megnyugtat, kikapcsol és szórakoztat. ERP rendszerüzemeltetőnek lenni kihívásokkal teli és nagy odafigyelést igénylő munkakör, mely igen erős szellemi leterhelést jelent a mindennapokon. Ez hosszútávon csak úgy végezhető pontosan, gyorsan és hatékonyan, ha sikerül megtalálnom azt a kiegészítő tevékenységet, ami egy fárasztó nap vagy hét után a pihenést és kikapcsolódást jelenti számomra. Nekem ezt a feltöltődést biztosítja a zene. Az pedig külön örömet jelent számomra, ha ezzel másnak is kellemes időtöltést, szórakozást tudok biztosítani.

Köszönöm szépen a beszélgetést és biztos vagyok benne, hogy sokat fogunk meg együtt dolgozni. ■ **ÉN**

A rövidítések jelentései: ERP – Enterprise Resource Planning • O2C – Order to Cash • SRM – Supplier Relationship Management • MM – Material Management • SD – Sales and Distribution • CRM – Customer Relationship Management

Pályázati felhívás

■ **A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet pályázatot hirdet olajiparral kapcsolatos fotók elkészítésére Munkahelyi pillanatok címmel az alábbi két kategóriában: Olajipar és az ember • Olajipar és a természet**

A beküldendő képeket A4 nagyságban kell elkészíteni és postai úton eljuttatni a Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet címére **(Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet, 1117 Budapest, Október huszonharmadika utca 18.),** valamint egyidejűleg elektronikus úton megküldeni a **meblne@mol.hu** email címre. Az egy pályázó által beküldhető fotók számát nem korlátozzuk.

A fényképek beküldési határideje: 2016. március 31.

A fényképeket független zsűri bírálja el és a Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet az első három helyezettet mindkét kategóriában díjjal jutalmazza.

A pályázók a pályázat benyújtásával hozzájárulnak, hogy a fényképeket a Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet kommunikációjában felhasználja.

A fényképekből a zsűrizést és az eredményhirdetést követően vándorkiállítást szervezünk az olajipari vállalatoknál. ■

Az első helyezett díja: 50.000 Ft.
A második helyezett díja: 30.000 Ft.
A harmadik helyezett díja: 20.000 Ft.



IndustriAll tanácskozás Budapesten

■ **2015. október 20-án Sylvain Lefebvre, az IndustriAll főtitkárhelyettese Budapesten járt. A magyar energiaipar érdekképviselői, mint az IndustriAll tagszervezetei a főtitkárhelyettes részvételével megbeszélést folytattak.**

A megbeszélésen elhangzott, hogy Európában nő a szegénység, elszakadnak a társadalmi rétegek egymástól és nem javul a foglalkoztatás sem. A fiatalság helyzete aggasztó. 24%-uk munkanélküli és ebből 16%-nak nincs semmilyen ellátása. Gyakorlatilag minden negyedik személy a szegénység közelébe kerülhet. Általános tendenciaként említhetjük a bérek csökkenését. A kollektív megállapodások felmondása egyre gyakoribb és a szociális védelem jelentősen sérül.

A szakszervezeti jogokat egyre gyakrabban támadja az uniós irányítás.

Szóba került a migránskérdés is, bár a jelenség folytatódása és a hatásai meg nem ismertek, de az EU-nak válaszokat kell adni a jelenlévő problémára.

José Manuel Barroso az Európai Bizottság elnöke programjában a szolgáltató szféra erőltetett fejlesztését határozta meg. Az érdekképviselők vitatják ezt az irányt. A résztvevő egyetértettek abban, hogy a szövetség munkájának, segítő tevékenységének ki kell terjednie a tagszervezetek által közvetített hazai problémák eredményes megoldására.

A magyarországi tagszervezetek megállapodtak abban, hogy a 2016-ban sorra kerülő IndustriAll szövetségi közgyűlés előkészítésében együttműködnek és a feladatokat egymás között felosztják. A közgyűlés delegáltjai együttes véleménynyel és közös döntési elvekkel fognak részt venni a konferencián a hazai munkavállalói és szövetségi érdekeknek megfelelően.

Biri László

Véleményük szerint az alábbi prioritások mentén kell meghatározni az jövő Európájának irányait:

- A feldolgozó ipart kell fejleszteni a jövő alapjainak stabilitásához
- Kerüljön az elsődleges célok elejére a minőségi foglalkoztatás
- Teret kell adni a kollektív megállapodásokhoz a jelenleginél sokkal szélesebb körben
- A szakszervezetek elleni támadások megakadályozása
- A szociális párbeszéd rendszerek szerkezetének stabilizálása
- Az EU-s előírások és a gyakorlat harmonizálása
- Az érdekképviselők autonómiájának biztosítása



■ Balról jobbra: Rabi Ferenc, BDSZ elnök, Sylvain Lefebvre IndustriAll főtitkárhelyettes, Székely Tamás, VDSZ elnök

Munkanap áthelyezések 2016-ban

■ A Magyar Közlöny 2015/93 számában megjelent, a nemzetgazdasági miniszter 18/2015. rendelete szerint a jövő évben a következő munkanap áthelyezésre kerül sor:

• március 5., szombat - munkanap • március 14., hétfő - pihenőnap • október 15., szombat - munkanap • október 31., hétfő - pihenőnap

A rendelet hatálya kiterjed minden munkáltatóra és az általuk általános munkarendben foglalkoztatottakra. ■ ÉNM

Vállalatpolitikai és EÜT Bizottsági ülés Bukarestben

■ Az IndustriAll Vállalatpolitikai és Európai Üzemi Tanács október 13-14-én, Bukarestben tartott őszi ügyrendi ülésének ezúttal a román PEROM szakszervezet volt a házigazdája. Liviu Luca, a PETROM elnökének üdvözlő megnyitó beszédét követően a román szakszervezeti kollégák számoltak be a hatévi megszorító politika hatásáról, a gazdasági és szociális helyzetről és a dolgozói participáció viszonyairól Romániában.

A szakszervezeti szövetség 2016-os kongresszusi előkészületeiről tartott beszámolókat követően a 2012-2015 időszak vállalatpolitika tevékenységéről szóló jelentések hangzottak el, valamint bemutatták és megvitatták a 2016-2020 időszakra előirányzott akcióterv tervezetét. Az EÜT és Európai Vállalat (SE) ügyek témakörben az új megállapodásokról kezdett tárgyalásokról, a régi megállapodások újratárgyalásáról és a folyamatban lévő tárgyalások helyzetéről volt szó. A vállalati ügyek témakörben a General Electric / Alstom, az Alcatel-Lucent / Nokia és a HP átalakulásával kapcsolatos EÜT kérdéseket vetették fel.

Az európai szövetség kétnapos Vállalatpolitikai Konferenciát szervez 2015. december 8-9-e között. A Bizottság elfogadta a végleges programot. Ebben egyebek mellett helyzetjelentés szerepel a munkaügyi viszonyok alakulásáról kutatási projekt és előzetes következtetések alapján, határozathozatal a "Kapacitásunk növelése a változások előre jelzésében és kezelésében a nemzeti és multinacionális vállalatoknál az EU-ban" kérdéskörben, valamint a "Transznacionális vállalat átalakítás: a megerősített szakszervezeti együttműködés és a nagyobb szolidaritás irányába" elnevezésű irányelvről lefolytatandó vita és határozathozatal.

A Bizottság megállapította, hogy az írországi, a spanyolországi, portugáliai, és görögországi, mostanra Európa minden sarkát elérő munkásellenes liberális hullám valamennyi európai kormány foglalkoztatási politikájában megjelenik a megszorító intézkedések kísérőjelenségeként. Ezek nemzeti és vállalati szinten egyaránt fenyegetik a dolgozók és a szakszervezetek jogait és igen messze állnak Juncker elnök meghirdetett ambícióitól. A Bizottság - tagjainak jelentése alapján - a Romániában, Olaszországban és Finnországban különösen aggasztó, a kollektív tárgyalásokat és a sztrájkjogot érő korlátozásokkal kapcsolatban felhívást fogalmazott meg, melyben emlékezteti a kormányokat az EU Alapvető Jogok Kartá 28. paragrafusára. Ez a cikkely rögzíti a Közösségi Törvény és a nemzeti törvények alapján a dolgozók, vagy az őket képviselő szervezetek jogait a kollektív tárgyalásokhoz és megállapodásokhoz a megfelelő szinteken és érdekelletettek esetén kollektív akciók szervezéséhez érdekeik védelmében, beleértve a sztrájkot is.

Romániában a 2011-ben elfogadott munkatörvény lerontotta a korábbi jól strukturált szociális párbeszédrendszer, a kollektív jogokat minden következmény nélkül korlátozzák, a sztrájkjogot szigorították. Az Egyesült Királyságban a konzervatív kormány által előirányzott

új Szakszervezeti Törvény a Thatcher érá órá a leg szakszervezet ellenesebb intézkedés, korlátozva a szakszervezetek finanszírozását és a sztrájkjogot. Erre a mintára szabta a litván kormány is új munkatörvény javaslatát.

A finn kormány kizárólag a munkavállalók által viselendő terheket jelentő megszorító intézkedései kiterjednek a túlórák kifizetésének valamint két fizetett állami ünnep eltörlésére, a szociális partnerek autonómiájának korlátozására. Hasonló törekvések mellett Olaszországban az ágazati kollektív tárgyalásokat vállalati szintre kívánják leszállítani.

A menekültválságra való tekintettel a Bizottság üzenetet fogalmazott meg a multinacionális vállalatok vezetésének. Ebben arra szólít fel, hogy a menekültválság teremtette munkapiaci helyzetet ne használják ki a multinacionális vállalatok a munkakörülmények lerontására, a bérek csökkentésére. Kezeljék a menekült munkavállalókat a saját munkavállalóikkal azonos módon, mindig betartva a kollektív megállapodások rendelkezéseit. Az európai üzemi tanácsok tagjait pedig arra kérte, hogy ezt a kérdést kísérjék fokozott figyelemmel vállalatuknál.

Az ülésen a MOL-csoport Európai Üzemi Tanács részéről Bakos Ernő elnök és Éblné Németh Margit koordinátor vett részt. ■

Tudósítónktól



Impresszum

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet lapja

Felelős Kiadó: Biri László | **Főszerkesztő:** Éblné Németh Margit

Szerkeszti a Szerkesztő Bizottság | Balogh Antal vezető szakértő | Kalász Sándor szakértő

A Szerkesztő Bizottság címe: 1117 Budapest, Október huszonharmadika u. 18.

Telefon: +36 20 395 2115 | **email:** meblne@mol.hu | **honlap:** www.molbanyasz.hu

Nyomda és grafika: Kondor Design Studio Kft.

Címlap: A CGT francia szakszervezeti konföderáció székházában, fotó Biri László

Szakszervezeti tisztségviselők alapképzése

A Magyar Szakszervezeti Szövetség három helyszínen ötnapos képzési programot hirdetett elsősorban újonnan választott vállalati, vagy intézményi szakszervezeti tisztségviselők számára.



A képzés célja: olyan alapismeretek átadása a résztvevők számára, amellyel választott tisztségüket a törvények által előírt módon, a legjobb magyarországi gyakorlatnak megfelelően lesznek képesek ellátni. A képzési tematika legfontosabb pontjai a szakszervezet története, funkciója, értékrendszere, felépítése, működése, kapcsolata a részvételi intézményekkel. További fontos témák a munkaügyi- és munkajogi ismeretek, az érdekegyeztetés rendszere és intézményei, a tagszervezési

ismeretek, a kommunikáció, konfliktuskezelés és tárgyalástechnikai alapismeretek.

Az országos képzés három helyszínen valósult meg helyszínenként öt képzési napon szeptembertől novemberig: Budapesten, ahol a MaSZSZ székházban kapott teret, valamint Miskolcon és Székesfehérváron, a MaSZSZ képviselői termeiben.

A szakszervezeti mozgalom helyzetét, ezen belül a MaSZSZ feladatait tárgyalva részletesen elemezték az érdekegyeztetés rendszerét és szereplőit, országos, va-

lamint közép szintű intézményeit, valamint a munkahelyi érdekegyeztetés rendszerét és intézményeit. Vizsgálták a munka világot szabályozó törvényeket: a Munka Törvénykönyvet, a Munkavédelmi törvényt, a Polgári törvénykönyvet, a Sztrájk-törvényt és Civil törvényt. Természetesen nem maradt ki a a szakszervezet jogszolgáltatásait, a kollektív szerződések rendszerét, a KSZ-ek tartalmát, megkötését tagláló tananyag sem. A legaktuálisabb kérdések azonban a tagszervezés feladatai és gyakorlati tapasztalatai voltak.

Az ismeretátadás előadások és konzultáció formájában valósult meg. A visszacsatolás tesztek kitöltésével történt, és a képzés végén a hallgatók vizsgán adtak számot tudásukról.

A képzés előadói Kordás László, a MaSZSZ elnöke, Pataky Péter, az MSZOSZ elnöke, dr. Gróf Gabriella, az ÉTOSZ Egyesülés jogi szakértője, Kisgyörgy Sándor, az ÉTOSZ Egyesülés igazgatója és Németh Márta, az ÉTOSZ Egyesülés igazgató helyettese volt.

A MOL Bányász Szakszervezet részéről a képzésen Osváth Károly, Siófoki Alapszervezetünk titkára vett részt és a képzés végén, november 6-án vett el oklevelét.

Tudósítónktól

INAŠ munkaügyi konferencia

Együtt érjük el a célt

Az érdekképviselők - a szakszervezetek, az üzemi tanácsok és az európai üzemi tanács - összefogásának és együttműködésének formáit, a munkavállalók hatékony érdekképviselését és érdekvédelmét kívánta vizsgálni a horvátországi INAŠ szakszervezet által szervezett kétnapos konferencia Zágrábban október 23-24-én. Az INA kiskereskedelmi üzletágában több, mint négyezer tagot szervező szakszervezet neves előadókat kért fel a munkaügyi kapcsolatok hátterének megvilágítására. Jakov Babić a szakszervezeti szövetség szerepéről tartott előadást a szociális párbeszédben. Maja Rilović, az INAŠ szakszervezet elnöke a törvényi változás és a szociális párbeszéd fejlődésének összefüggéseit mutatta be az INA gyakorlata alapján. Viktor Gotovac, a Zágrábi Jogtudományi Egyetem do-

cense a horvát munkatörvénykönyvről, a szakszervezetek, az üzemi tanácsok és a munkáltatók együttműködéséről tartott előadást Horvátországban. Dragan Bagić, a Zágrábi egyetem szociológiai és filozófiai tanszékének docense előadásában azt mutatta be, hogy az üzemi tanácsok és a szakszervezetek nem vetélytársai egymásnak, hanem együttesen jogszolgáltatásuk felhasználásával hatékonyabban képesek teljesíteni munkavállalói érdekvédelmi munkájukat. Az Európai Üzeni Tanács szerepét ebben a folyamatban Éblné Németh Margit, a MOL-csoport EÜT koordinátora mutatta be a MOL-csoport EÜT gyakorlatának, munkatervének, kapcsolatrendszerének az ismeretével. Biri Lászlót, a MOL Bányász Szakszervezet elnökét arra kérték fel, hogy mutassa be a szakszervezetek és

az üzemi tanácsok együttműködésének gyakorlatát a MOL-csoporton belül, míg Jasna Pipunicot, az ugyancsak az INA-ban mintegy 5200 tagot tömörítő SING szakszervezet elnökét ugyanennek az együttműködésnek az INA-n belüli gyakorlata ismertetésére kérték fel. A munkáltatói szempontokat és a szociális párbeszéd gyakorlatát az INA HR igazgatója, Senčar Perkov Vladimira foglalta össze.

A hallgatók a MOL-csoportos érdekképviselői együttműködés jó gyakorlatát nagy elismeréssel fogadták, mint olyan gyakorlatot, amely alátámasztotta az egyetemi előadók véleményét a különböző érdekképviselői jogszolgáltatások összehangolásának az előnyeiről.

A konferencia uniós támogatással jött létre.

Tudósítónktól

Bányásznapi ünnepség Siófokon

■ Az elmúlt évek hagyományainak megfelelően idén is megrendezésre került a KVV Bányásznapi ünnepsége 2015. október 22-én Siófokon az Ezüstpart Hotelben. A rendezvény a vállalat megalapításának évfordulójához kötődik. A „Bányásznapi” elnevezés a hagyományok tisztelete miatt megmaradt, mert a kollektíva büszke a múltjára.



Míg a 2014-es esemény a viszszafelelésről, az eltelt 60 év eredményeinek és kudarcainak számbavételéről szólt, a 2015-ös 61. évforduló ünnepi beszéde az előretérleléről, a cégcsoport jövőjéről, az előttünk álló lehetőségekről és a ránk váró feladatokról szólt.

A felcsendülő Bányász Himnusz követően Kapitány Ferenc ÜT elnök mondott köszöntő beszédet. Ezt Sebestyén Gábor kivitelezési igazgató ünnepi beszéde követte.



■ A képen balról-jobbra : Osváth Károly, Kalász Sándor, Kapitány Ferenc ÜT elnök és Sebestyén Gábor kivitelezési igazgató (OT Industries KVV)

A 2015-ös évben Törzsgárda kitüntetésben részesült:

25 év: Ács Imre..... Technológiai Szerelési Csoport
30 év: Németh István..... Csővezetéképítési Csoport
30 év: Mihaliczku István..... Csővezetéképítési Csoport
35 év: Sümegi István..... Műszaki Osztály
35 év: Leitner László..... Technológiai Szerelési Csoport
35 év: Dinnyés József..... Csővezetéképítési Csoport
45 év: Plés György..... Csővezetéképítési Csoport

A MOL Bányász Szakszervezet nevében Kalász Sándor alelnök köszöntötte a jelenlévőket. A beszédek elhangzása után Osváth Károly MOL Bányász Szakszervezet alapszervezeti elnök közreműködésével Sebestyén Gábor átadta a törzsgárda kitüntetések és okleveleket. Az ünnepi ceremóniát koccintás zárta a kitüntetettek egészségére. A kötetlen program közös vacsorával, beszélgetéssel és tánccal folytatódott. Az eseményről készült többi fotó megtalálható a honlapunkon.

Osváth Károly - Szb. elnök

- 1954. október 1-én megalakul a Kőolaj Vállalat, rövidesen 5300 főre bővülve.
- 1958, az első importgáz fogadására készített gázvezeték a Román DN 300-as gázvezeték hazánk első csővezeteki kapcsolata külfölddel.
- 1962, a Barátság I. olajvezeték DN 400-as megépítése.
- 1972, a Barátság II. olajvezeték DN 600-as megépítése.
- 1974, a Kőolaj Vállalat szétválása a Kőolajvezetéképítő Vállalatra és a Gáz és Olajszállító Vállalatra.
- 1975, a Testvériség I, majd folytatásként a Testvériség II-III. megépítése.
- 1978, az első külföldi munka Irakban.
- 1991-1992, a Jugoszláv tranzit DN 700-as gázvezetékének megépítése, az első Németországi munka.
- 1998, a KVV privatizációja.
- 2010, Horvát tranzit 204 km hosszú DN-800-as vezetékének megépítése.
- 2011, a tulajdonosváltás éve, a vállalat az OT vagyonkezelő tulajdonába kerül és még ebben az évben elindul a tartályépítési üzletág.
- 2012, Kemény előkészítő munka után végre elindult a lengyel gázvezetéképítés.
- 2013, A lengyel munkával párhuzamosan a Szlovák tranzit megkezdése.
- 2014. 03.28., a 2013. évi Innovációs Nívódíj átvétele az Országházban.

OT PUB - Szakácsok csatája Siófokon

Siófoki kollégáink úgy döntöttek, hogy maguk gondoskodnak a vendéglátásról az első OT PUB-on. De nem elégedtek meg egyfajta fogással, 8 csapat készített különböző bográcsos ételeket. Így a kollégák a csülkös bableves és a kétféle halászlé mellett többféle pörköltet is kóstolhattak október 2-án.

A siófoki OT PUB is kiválóan sikerült, több mint 140-en vettek részt rajta. A szervezők itt is nagyon sokat dolgoztak azon, hogy mindenki jól érezze magát, amiért köszönet jár nekik! Az estét a házigazda Osváth Károly szakszervezeti

elnök nyitotta meg, majd Sebestyén Gábor Kivitelezési Igazgató tartott egy rövid beszámolót a cégcsoport és az OTI-KVV helyzetéről, jövőjéről. Ezután kezdődött az eszem-izsom. A vendégek szavazhattak a főzőcsapatok alkotásaira. A legtöbb szavazatot, így az első helyezést az Aranyhal csapat halászléje nyerte el. Második helyen a Laza Holding birkapörköltje, harmadik helyen pedig a Giga Kukta csülkös bablevese végzett. Aki nem nyert a főzőversenyen, még megmérkőzhetett lengőteke, ulti vagy rómi bajnokságon, de népszerű volt a csocsó is. Nagyon jó volt

a hangulat, sokan „nem gondolták volna, hogy ilyen jól sikerül” a péntek délutánjuk, és már alig várják a következő hasonló összejövetelt.



Újból változik a Munka Törvénykönyve

A hírek szerint októberben kezdődő, széles körű társadalmi egyeztetés után, várhatóan november végére kerül a parlament elé a Munka törvénykönyvének módosítása. Ezzel kapcsolatban dr. Schnider Marianna munkajogi szakjogász a MASZSZ felkérésére értékelte és elemezte a törvényi változtatás folyamatát. Elemzéséből közlünk kivonatokat.



A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma a 2014 decemberében született megállapodásnak megfelelően 2015 tavaszán háromoldali munkabizottságokat állított fel, más mellett a Munka törvénykönyve (Mt.) és a Sztrájtörvény módosításának érdekében.

Az Mt.-vel foglalkozó munkabizottság szakértői szintű egyeztetéseket tartott 2015. március 17-e és április 21-e közt, összesen öt alkalommal, melyek során a két oldal javaslatainak részletes vitájára került sor. Vitát folytattak a munkaidő és pihenőidő, a munkabér, a kollektív munkaügyi kapcsolatok, a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei, a munkaviszony megszüntetésének egyéb kérdései, a munkaszerződés tartalma és teljesítése témakörében, majd sor került a munkavállalói és a munkaadói oldal közös javaslatainak véglegesítésére.

A munkavállalói és a munkaadói oldal álláspontja az alábbi kérdésekben egyezett:

- a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó elkülönült szabályozást a jogalkotó helyezze hatályon kívül;

- a jogalkotó vizsgálja meg és rendezze annak kérdését, hogy az elektronikus dokumentumnak érvényességi kelle-e az elektronikus aláírás;

- az apáknak a gyermek születését követő két hónapon belül járó pótszabadság ne pótszabadságként legyen szabályozva, hanem munkaidő-kedvezményként a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés esetei közé kerüljön, annak érdekében, hogy elkerülhető legyen a pótszabadsághoz kapcsolódó kiadási, arányosítási és megváltási szabályok alkalmazása.

Mind a munkavállalói, mind a munkaadói oldal fontosnak tartotta továbbá, hogy az Mt. összhangban legyen az európai és ILO szabályokkal.

A másik oldal által nem támogatott javaslatokat az oldalak fenntartották, bízva abban, hogy azok a VKF Monitoring Bizottsága elé kerülnek, erre azonban nem került sor.

A kormányoldal egyebekben arról tájékoztatta az oldalakat, hogy a 2015. évi tavaszi ülészekon várható Mt.-módosítás az alábbi részekből tevődhet össze:

- 1. az NGM javaslatai a kötelezettség-szegési eljárások elkerülése érdekében,**
- 2. a VKF munkavállalói és munkaadói oldala által közösen elfogadott módosító javaslatok,**
- 3. a tudomány képviselőinek javaslatai,**
- 4. a Kúria javaslatai,**
- 5. az NGM javaslatai korábbi (például egyéb minisztériumoktól érkező) visszajelzések alapján.**

Azonban sem a javaslatok tartalmáról nem számoltak be, sem arra nem vállaltak kötelezettséget, hogy a javaslatokat később - a társadalmi egyeztetésen túlmenően - a VKF tagjaival megvitassák, vagy azokkal véleményeztessék.

A tavaszi ülészekon végül nem került sor a javaslat előkészítésére, a VKF tárgyalások megszakadtak.

A véleményezés körülményei

A Tervezet 2015. október 12-én került fel a www.kormany.hu oldalra. A Tervezetet a korábbi gyakorlattal szemben nem küldték meg a munkavállalói oldalnak vagy azok szervezeteinek, sem a munkabizottságok tagjainak. A Tervezet véleményezése általános egyeztetés keretében történik, ahhoz a honlapon megadott elérhetőségen keresztül gyakorlatilag bárki küldhet véleményt. Rendkívül sérelmesnek tartjuk, hogy a társadalmi egyeztetés egyéb formájának alkalmazására nem került sor.

Általános elvárások és szempontok a törvény módosításához

A szakszervezetek álláspontja szerint a hatályos törvény szinte korlátlan lehetőségeket teremt a munkáltató számára a minél olcsóbb foglalkoztatásra, meglehetősen, egyes területeken ellehetlenítette a kollektív érdekérvényesítést, a szakszervezetek működését, nőtt a munkavállalók kiszolgáltatottsága.

A törvény módosítása során első lépésként azonosítani kell a kritikus pontokat. Úgy véljük, a törvény sérelmes voltának oka elsősorban a törvény filozófiája. Az új törvény megalkotásának célja bevallottan a foglalkoztatás rugalmasítása, a versenyképesség javítása volt, e célnak megfelelően a termelés és a piac igényeinek érdekében jelentősen növelve a munkáltató mozgásterét. A szabályozási szemlélet koncepcionálisan megváltozott. Az egyéni megállapodásban megmaradt főszabályként a relatív diszpozitivás, mégis számos kérdés van, amelyben a felek a munkavállaló hátrányára is eltérhetnek. Az egyéni megállapodások kialakításánál a jogalkotó figyelmen kívül hagyta, hogy a munkaviszony alanyai korántsem egyenrangú felek, a munkáltató erőfölénye nem kérdéses. A kollektív szerződéssel szemben az Mt. rendelkezéseinek zöme abszolút diszpozitív, a munkavállaló hátrányára is eltérést engedő. A törvény célja továbbá a kontraktuális megállapodások elterjesztése, ugyanakkor a törvényalkotó gyengítette a szakszer-

vezeteket is, jogosítványaik törvényben foglalt szintjét lecsökkentve, miközben a kollektív szerződéses lefedettség növelése aligha képzelhető el gyenge szakszervezetek mellett.

Ha az új Mt.-t az 1992. évi XXII. tv.-nyel összevetjük, számos, a munkavállalókra kedvezőtlen változást találunk, szinte nincs olyan rendelkezés, amely, ha nem is jelentősen, de ne a munkavállaló hátrányára módosult volna. Ezek összességében okoznak jelentős sérelmet, néhány rendelkezés kisebb-nagyobb módosítása nem mozdítaná elő érzékelhetően valamennyi munkavállaló helyzetét. Mindezek figyelembe vételével szükséges lenne az Mt. alapvető módosítása.

Észrevételek a Tervezethez

A Tervezet érdemi módosítást alig tartalmaz, javarészt pontosító, a jogalkalmazást és az értelmezést segítő javaslatokról van szó. Ezek összességében támogathatók, azonban a javasolt módosítás korántsem elégséges.

tárgyaláshoz való jog gyakorlása szempontjából is. Szintén üdvözlendő, hogy a kollektívszerződés-kötési képesség szabályait rendezné a jogalkotó, azáltal, hogy kollektívszerződés-kötési képességet a kollektív szerződés megkötését követően megszerző szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. A Tervezetben szereplő rendelkezés ugyanakkor pontatlan, a tizenöt napos jogvesztő határidőre vonatkozó rendelkezést ezért megfontolásra javasoljuk. E témakörben a javasolt szabályozás mellett további módosítást is szükségesnek tartunk, a jelenlegi szabályok szerint ugyanis nem egyértelmű, hogy – több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén – a kollektívszerződés-kötési jogosultság egyik szakszervezet általi elvesztését követően e szakszervezet jogosult-e a továbbiakban részt venni az általa kötött kollektív szerződés módosításában. Ezt egyértelművé kellene tenni a törvényben.

A Tervezet számos rendelkezést tartalmaz a munkaidő és pihenőidő tárgyában, részben a munkaidő-irányelvnek való megfelelés érdekében. Az Európai Unió Bírósága nemrégiben meghatározó döntést hozott arról, hogy azon munkavállalók esetében, akik nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, munkaidőnek minősül az az utazási idő, amelyet a lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltenek. Szükséges lenne a Tervezetet e határozatnak megfelelően kiegészíteni.

A VKF-tárgyalásokon javasoltak közül néhány visszaköszön a Tervezetben. Üdvözlendő, hogy a jogalkotó többéves adósságot törlesztve a védett szakszervezeti tisztviselőt is a munkavállalói képviselő fogalma alá sorolná. Úgyszintén támogatható az apának járó munkaidő-kedvezmény szabályozásának várható módosítása (meg kell jegyezni, hogy a Tervezetben visszaköszönő megoldást a munkavállalói oldal szakértői javasolták).

Sajnálatos azonban, hogy a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó speciális szabályok hatályon kívül helyezésére ezúttal sem kerülne sor. Annak ellenére sem, hogy e szabályok eltörlésével mind a munkavállalói, mind a munkaadói oldal egyetértene. Az új Mt. hatályba lépésétől fogva következetes álláspontunk az, hogy e szabályok sértik az egyenlő bánásmód elvét, indokolatlanul hátrányos helyzetet teremtenek a szervezkedési jog, valamint a kollektív

Szintén hiánypótló a munkavédelmi képviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szabály pontosítása, ami szintén szerepelt a munkavállalói oldal javaslatai közt. Ugyanakkor célszerű lenne e védett munkavállalókat is a munkavállalói képviselő fogalma alá sorolni.

A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés esetkörében továbbra is szükségesnek tartjuk a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetének rögzítését.

A Tervezet a jelenlegi utaló szabály szerint azt tartalmazza, hogy a munkavállalót azonnali hatályú felmondása esetén a felmondási időre járó távolléti díja illeti meg. A jogalkotó minden bizonnyal a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre gondol, ez azonban nem egyértelmű a szövegből, ezért feltétlenül pontosítani szükséges.

Az Mt. 113. §-ának tervezett módosítása a jelenlegi kevés garanciális rendelkezések egyikét rontaná le, sajnálatos módon kifejezetten a gyakorlatban

felmerült munkavállalói igényekre hivatkozással. Az Mt.-vel szemben megfogalmazott egyik első számú szakszervezeti kritika éppen a megállapodások szerepének előtérbe helyezését érinti, a munkáltató erőfölénye miatt ugyanis erősen megkérdőjelezhető, hogy a munkavállaló és a munkáltató valóban egyező akaratú köti megállapodását. A tapasztalatok alapján ugyanígy megkérdőjelezhető a Tervezetben szereplő munkavállalói hozzájárulás önkéntessége is. Bizonyára van példa valós munkavállalói igényre, e szabály ugyanakkor a kisgyermekes munkavállalókat általában teheti a jelenleginél is kiszolgáltatottabbá, miközben a munkába való visszatérést nem könnyítené meg. E javaslat munkavállalói szempontból nem fogadható el.

Kedvező a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt.) tervezett módosítása is, amelynek következtében az illetménytábla további fizetési fokozatokkal egészülne ki. Azonban további módosításokat is szükségesnek tartunk. Ehelyütt egyet említünk, a kollektív szerződés lehetséges tartalmát érintően. A közalkalmazotti jogviszonyban az Mt. rendelkezéseit is alkalmazni kell, kivéve, ha azok alkalmazását a Kjt. kizárja, vagy eltérően szabályozza az adott kérdést. A Kjt. egyértelműen tartalmazza, hogy a kollektív szerződés a Kjt. és a Kjt. felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak. Nem találunk azonban rendelkezést arról, eltérhet-e a kollektív szerződés az Mt. egyébként alkalmazandó rendelkezéseitől. Ha végigvesszük az Mt. „Eltérő megállapodás” alcímeit, azt látjuk, hogy ezek zömét a Kjt. hatálya alatt nem kell alkalmazni, van azonban, amelyiket igen (például a „Munkaidő és pihenőidő” c. fejezetnél). Ha a szó szerinti értelmezést követnénk, az a furcsa helyzet állna elő, hogy a Kjt.-től és a végrehajtási rendeletről csak annak kifejezett felhatalmazására térhet el a kollektív szerződés, míg az Mt.-től szinte korlátozás nélkül, a közalkalmazott hátrányára is. Így például kollektív szerződésben ki lehetne kötni, hogy nem kell alkalmazni az Mt.-nek a munkavégzés alóli mentesülés eseteire vonatkozó rendelkezését, a várandós nők felmentési tilalmát, a védett korúak felmondási korlátozását stb. Ez nyilvánvalóan nem lehetett a jogalkotó szándéka, vélhetően jogalkotási hibáról van szó, amit mielőbb javítani szükséges.



ERZSÉBET
UTALVÁNY **plusz**

plusz plusz plusz plusz plusz

Erzsébet-utalvány Plusz

Magyarországon, Magyarországnak



Az Erzsébet-utalványcsalád tagjai – az Étkezési, az Ajándék, az Iskolai, a Kultúra, a Sport és a Gyermekvédelmi Erzsébet-utalvány – immáron elektronikus formában is elérhetők **az Erzsébet-utalvány Plusz kártyára töltve**. A kártyát a munkavállalóknak munkáltatóik igényelhetik, idén ingyenesen.

Az **Erzsébet-program** több mint **600 000 embernek**, köztük több mint **300 000 gyermeknek** biztosította a kedvezményes üdülés, táborozás örömét az elmúlt négy évben. A Program többek között az Erzsébet-utalványok forgalmazásának pénzügyi eredményéből valósul meg.



www.erszebetutalvanypusz.hu

plusz plusz plusz plusz plusz