TÉNYKÉP

OLAJIPARI SZAKSZERVEZET

AZ OLAJIPARI SZAKSZERVEZET LAPJA

XXIX. évfolyam 3. szám www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu 2024. március

Önmagadért – velünk!



A TARTALOMBÓL

Exit interjú helyett – *Vas Péterrel beszélgettünk*

Bérfejlesztési kitekintő – *hogyan alakultak a bérfejlesztések más munkáltatóknál?*

„Bál van az Operaházban, különös bál van” – *megszületett a megállapodás?*

Zöld az út a jogellenes elbocsátások előtt a magyar munkahelyeken: *hiába mennek perre a dolgozók?*

Elérhetők az SZJA-tervezetek! *Mire figyeljünk a bevallástervezetekkel kapcsolatosan?*

Exit interjú helyett – Vas Péterrel beszélgettünk

Vas Péter több mint 10 éve áll a MOL alkalmazásában, első munkahelye volt, most úgy döntött, hogy vált. Az elmúlt évekről, a felmondás okáról és az előtte álló lehetőségekről kérdeztük.

– ***Honnan indultál, mióta dolgoztál MOL-osként?***

– A szakközépiskola után már eldöntöttem, hogy szeretnék a MOL kötelékében dolgozni, ezért a technikumot elvégezve, édesapám – aki szintén MOL-dolgozó,



18 éves kora óta – segítségével jutottam be. Nagy Laci bácsitól, az FCC krakk üzem akkori vezetőjétől kérdezte meg, hogy szükség van-e egy frissen végzett vegyipari gépész technikusra, és éppen szükség volt rá, így kezdődött el első munkahelyemen, a MOL-nál a pályafutásom kezelőként 2010 szeptemberében.

– ***Sok emberrel beszélgettünk már akik több évtizedet is a MOL kötelékében dolgoztak, szinte mindenki azt mondta, hogy volt olyan időszak, amikor „öröm volt itt dolgozni”. Hogy látod, valóban volt ilyen időszak, mi változott, ha ma már másképp gondolod?***

– Érdekes kérdés, kinek mit jelent az öröm. Úgy gondolom, hogy az üzemben dolgozók közül, aki szereti a munkáját, azt a feladatot, amit ellát, számára öröm a munkavégzés, aki kevésbé érzi magáénak a feladatokat, neki sosem lesz igazi öröm itt dolgozni. Beszélgettem fiatalabb munkatársakkal a fizetésekről – aktuális téma, hiszen a napokban kapjuk meg a bérfejlesztéssel növelt juttatásunkat.

Jelenleg kb. 430.000 Ft a felvételi bér, ezt a bérszintet én kb. 10 év alatt, 2019-ben értem el, azaz kb. tíz év alatt megduplázódott a felvételi bérem, majd újabb öt év alatt pedig ismét másfélszeresére növekedett. Ezekben az időszakokban azonban volt 4-5 olyan év is amikor szinte semmit nem változott a bérem. Ezt az időszakot nem mondanám jónak és örömnek. Tehát ha a bér oldaláról közelítjük meg, cseppet sem volt öröm, amikor évekig bérfejlesztés nélkül dolgoztunk.

Az számomra örömet okozott, hogy bekerültem a MOL-hoz, itt dolgozhattam. Persze nehezen illeszkedtem be és bár ilyen irányú végzettségem volt, mégis egy kicsit idegen volt számomra ez a munkakör, mivel alapvetően IT-s beállítottságú vagyok. Szóval az, hogy volt-e olyan időszak amikor öröm volt itt dolgozni egyénfüggő, úgy gondolom, hogy mindenki megtalálja azokat a pontokat, amiért öröm itt dolgozni – és azokat is, amelyekért nemmel lehet válaszolni erre a kérdésre.

– ***Mi vezetett a felmondás döntéséhez? Rövid idő alatt, hirtelen született meg a döntés, vagy egy hosszabb időszak alatt alakult ki az elhatározás? Jobb ajánlatot kaptál vagy egyéb okok miatt döntöttél így?***

– Bár alapvetően nem a bér miatt mondtam fel, az határeset volt a döntésemben, sőt úgy gondolom, hogy nem is tudtak volna olyan mértékű bérajánlatot tenni, amely a döntésem befolyásolta volna. Más kihívásokra vágyom, másrészt – ahogy már említettem – számomra ez a munkakör nem az volt, amit „mindig is szerettem volna”. Egy kicsit nehéz volt megszoknom ezt a légkört, ezt az attitűdöt, voltak egészségügyi problémáim is, így soha nem éreztem 100%-ban magaménak ezt a munkakört.

Alapvetően olyan személynek tartom magam, aki szívesen foglalkozik más emberekkel, ilyen irányban fejlesztettem is tudásom. Nem akartam bármi áron felmondani, igaz kerestem a kiugrási lehetőségeket, majd kaptam egy olyan ajánlatot, amire nem tudtam nemet mondani. A döntésben nagy szerepet játszott, hogy az új munkahelyemen már nem műszakban fogok dolgozni – ez számomra nagyon fontos, sarkalatos tényező volt.

– ***Az új munkahelyed teljesen más terület?***

– Alapvetően részben más, de a finomító környékén maradok, az új munkahelyemen munkavédelmi feladatokat fogok ellátni. Tehát részben ismerős környezetben, de más munkahelyen, munkakörben,

területen fogok dolgozni. Azonban mielőtt ez a döntés született, számos más területet is kipróbáltam. Több iskolát is elkezdtem, pénzügyi, egészségügyi vonalon is próbálkoztam. Azonban egyik területen sem éreztem azt, hogy ez az, amit teljes gőzzel akarnék. Aztán derült égből jött ez az új lehetőség, persze ezen a területen is fejlesztenem kellett magam, a lehetőségért nem küzdöttem, azonban amikor a lehetőség megtalált, úgy gondoltam, hogy ebben a munkakörben célba érhetek. Remélem, hogy így is lesz!

– ***Mit szólt a döntéséhez a családod, a környezeted, a munkahelyi kollektíva?***

– A családom az első perctől kezdve mellettem állt, támogatott a döntésben, örültek neki, hogy kicsit felszabadultabbá váltam. A munkatársaim, ahogy én láttam, szomorúan fogadták a döntésemet, úgy gondolom a visszajelzések alapján, hogy értékes tagja voltam a csapatnak. Akikkel beszéltem, sajnálatukat fejezték ki, amellett, hogy gratuláltak is a döntésemhez.

– ***A vezetőid próbáltak maradásra bírni? Mennyire érezted azt, hogy marasztalni próbálnak, vagy tudomásul vették-e a döntésed?***

– A munkáltatói jogkört gyakorló vezetőm, Borsodi János volt a második személy, akinek elmondtam a döntésem. Tőle elhangzott az a kérdés, hogy miben tud segíteni, vagy mi lenne az, amitől meggondolnám magam. De határozottan jeleztem, hogy a döntésem végleges, így nem tudnak maradásra bírni. Korrekten állt a döntésemhez, ezt nagyon köszönöm neki. E beszélgetés után a munkatársakat már „kész tények elé" állítottam.

– ***Ha munkatársakkal beszélgetünk, mindig 4 fő terület kap nagy hangsúlyt ezekben a beszélgetésekben: bér - létszám - munkahelyi biztonság - karbantartás. Te hogyan látod ezeket a kérdésköröket, hogyan tapasztalod a munkáltatói oldalról ezek helyzetét, kezelését?***

– Tapasztalatom szerint ezekben a kérdésekben is voltak jó és kevésbé jó időszakok. A saját béremmel kapcsolatosan már elmondtam, hogy a kezdeti bérem kb. 10 év alatt duplázódott, majd az utóbbi években még másfélszereződött – persze az inflációs hatásokat nem számolva. Számomra nem a bérezés volt a „legfőbb probléma", persze, nem állítom, hogy nem fogadnék el több pénzt. Jelenleg a béremből meg tudok élni, ez azonban pár évvel ezelőtt még nem volt így. A felvételi bér még mindig nagyon alacsony, szükséges lenne annak az emelése is.

Létszám tekintetében azt tapasztalom, hogy az utóbbi időben nagyon sok fiatal, új ember érkezett a céghez. Úgy gondolom, hogy ez jó dolog most, mert volt olyan időszak amikor pl. a mi műszakunknak 11 emberből kellett 10 fős létszámot biztosítani. Hosszú évekre volt szükség, hogy normalizálódjon ez, mára kicsit jobb a helyzet, tizenöten vagyunk (voltunk) erre a 10 fős létszámra. Kicsit könnyebb a helyzet, bár tudom, hogy a létszámkérdés a többi üzemben is okoz és okozott problémát.



Munkahelyi biztonság kérdéskörben az egyik oldal a dolgozók hozzáállása, cselekedetei. Úgy gondolom, hogy tényleg egy-két igen ritka kivételtől eltekintve az üzemi dolgozók tudják, hogy milyen eszközökkel dolgoznak, megfelelő a hozzáállásuk. A karbantartás kérdésére tulajdonképpen semmi jót nem tudok mondani. Talán mindent kifejez, ha azt mondom, hogy félünk, mert bár mi mindent megteszünk az üzemszerű működésért, mégsem érezzük magunkat biztonságban. Évek óta húzódó, kritikus rendszereket érintő problémákkal is találkozhatunk, amelyek ezt a félelmet megalapozzák.

– ***Azt mondtad, úgy tapasztalod, hogy sok fiatal érkezik a céghez. Egy olyan személy, aki évtizedeket is eltöltött egy munkaterületen egész más tudásanyaggal rendelkezik, mint egy „frissfelvételes". Mennyire látod a tudásvesztést, mit tapasztalsz a tudás átadása kapcsán?***

– A tudásvesztés nagy probléma, a mi üzemi állományunknak is kb. a fele cserélődött ki öt év alatt. Az elkövetkező években pedig számos munkatársunk fog nyugdíjba vonulni, ők igen komoly veszteséget fognak jelenteni tudás szempontjából. A fiatal munkatársak betanításában, a tudás

átadásában én magam is kivettem a részem, szerencsére ezen a területen is pozitív visszajelzéseket kaptam, szívesen tanulnak velem az új munkatársak, mert érthetően magyarázok és türelmes vagyok. A most érkezett dolgozók közül többen is mondták, hogy szívesen fogadták volna hosszabb távon is a szakmai támogatásom, és sajnálják, hogy elmegyek. Azt tapasztalom, hogy talán minden területen olyan mértékű tudásvesztést tapasztalható, amelynek pótlása szinte lehetetlen a közeljövőben.

– ***Nem csak MOL-os voltál, az Olajipari Szakszervezet aktív tagja is vagy, valamint a LIGA ifjúsági bizottságának tagjaként hogyan látod ebben a szektorban az érdekek érvényesítését, érvényesülését?***

– Annak ellenére, hogy a jövőben nem leszek MOL-os munkavállaló, az Olajipari Szakszervezet felé már jeleztem, hogy a tagságom fenntartom. A szakszervezeti munka számomra nagyon szimpatikus, és ezért gondolom úgy, hogy bár az egyszemélyes tagságom nem váltja meg a világot, eggyel több tag is hozzájárul a hatékonyabb érdekérvényesítéshez. Ha a jövőben mással nem is, a tagságommal, tagdíjfizetésemmel is hozzájárulok a működéshez. Az utóbbi időkben rendszeresen részt vettem a szakszervezeti munkában, részt vettem küldöttgyűléseken, beleláthattam a háttérfolyamatokba is, nagyon élveztem ezt a csapatmunkát.

– ***Mit tapasztaltál a munkatársak szakszervezeti hozzáállásában? Vannak iparágak, ahol 80-90%-os képviseltsége van egy szakszervezetnek, a MOL-on belül pedig az összes szakszervezet együttes taglétszáma sem közelíti ezt az arányt. Mi lehet ennek az oka?***

– Nagyon összetett ez a kérdéskör. A LIGA ifjúsági szervezetének tagjaként számos rendezvényen részt vehettem, ahol más munkáltatók érdekvédelmi szervezeteivel találkozhattam. Sajnos azt tapasztaltam, hogy számos helyen nagyon rossz helyzetben vannak a munkatársak.

Úgy gondolom, hogy az, hogy mi jobb helyzetben vagyunk munkavállalói érdekérvényesítés terén az a szakszervezeti munkának köszönhető. Azonban azt is tapasztalom, hogy a munkavállalók ezt sok esetben nem tudják és nem is értékelik. Úgy gondolják sokan, hogy amit kapnak, ezek alap dolgok, „járnak", anélkül, hogy ezért bármit is kellett volna tenni. Pedig, ahhoz is tenni kell, hogy folyjon víz a csapból, legyen áram a vezetékben, vagy éppen legyen üzemanyag a benzinkúton. Ugyanúgy tenni kell azért is, hogy legyen kollektív szerződés, legyen ilyen mértékű cafeteria vagy bármi más.

Látom a munkavállalói oldalt is és látom a szakszervezeti munkát bizottsági tagként is. Sajnos sokan csak az egyik oldalt látják – persze nem lehet többszáz ember bizottsági tag – ezért fontos a kommunikáció, hogy meglássák az emberek azt, hogy mi múlik a szakszervezeten.

– ***A munkáltatói oldalról készült hivatalos EXIT-interjú?***

– Az interjú készítése után még 2 munkanapon lesz, illetve két napom a kilépés lebonyolítására. Bár nincs már egy hét a távozásomig, az ezzel kapcsolatos kérdéseim nagy többsége megválaszolatlan, amire választ kaptam, azoknak is én jártam utána. Alapvetően az automatikus rendszerrel beszélgetek, a sablonüzeneteket kapom meg. Nemhogy EXIT-interjú nem készült, úgy látom, hogy az alapvető tájékoztatást csak részben kaptam meg e-mailben, majd az utolsó napokon bombáztak az elintéznivalókkal, amire kevés időt hagytak. Ezt egy kicsit lehetne humánusabban, kezelhetőbben intézni. A lényegi részét Vellás Bea intézte, neki köszönhetem a gördülékenyebb ügyintézést.

– ***Mi volt a legmeghatározóbb élményed (pozitív és/vagy negatív) a MOL-os pályafutásod során?***

– Pozitívból kettőt is tudok mondani. Amikor ide kerültem a MOL-hoz, az a munkatársam, aki betanított, utána még kb. 10 évig támogatott szakmailag, követte a pályám, segítségemre volt. Ez számomra egy meghatározó élmény volt, hogy számíthattam valakire.

A másik, számomra meghatározó élményem akkor volt, amikor először, évekkel ezelőtt be szerettem volna adni a felmondásomat. Az akkori vezetőm addig nem hagyott magamra, amíg fel nem tudtunk állítani egy másik nézőpontot. Akkor nem voltak konkrét célok, egyszerűen csak elég lett ebből, de a vele folytatott beszélgetés és az, hogy bizalmat kaptam tőle, segített ezen továbblépni.

Negatív élményem talán az előzőekben is már említett félelem. Féltem a technológia állapota miatt és negatív élmény számomra az is, hogy ebből eredően és a hiányos kommunikáció miatt alakulhatnak ki feszültségek, konfliktusok munkatársak között. Érdekes dolog volt számomra, hogy a munkatársak közötti kommunikáció fejlesztésére van kidolgozott munkáltatói anyag, mert megtaláltam a dossziét a műszerépületben, azonban ezt talán még soha nem használták…

– ***A MOL családbarát munkahelyként hirdeti magát. Te, mint kisgyermekes apuka ebből mit tapasztaltál?***

– Úgy gondolom, hogy ez a jelző megállja a helyét. Igaz, még nagyon pici a gyermekem, de már a születésekor is kaptam támogatást, de idősebb gyermekkel rendelkező munkatársaktól tudom, hogy pl. nagyon jól sikerült a gyermekeknek szánt Mikulás-nap is. Számomra jóleső érzés volt, hogy a munkáltató valamilyen formában (legyen az pénz, tárgy vagy akár rendezvény) gondol a gyermekekre, nekem ez számított.

A gyermek után járó pótszabadságokat is kihasználtam.

– ***A műszakos munkarendben nem egyszerű a munka és a magánélet egyensúlyának a fenntartása, te hogyan látod ezt a kérdéskört?***

– A munkaviszonyom elején még 8 órás munkarendben dolgoztunk. Abban a munkarendben nagyon unszimpatikus volt, hogy 7 napot folyamatosan dolgoztunk (még akkor is, ha volt benne hosszú váltás), és csak 2 nap szabad volt. A 12 órás munkarendben sokkal jobb volt számomra a 4 nap pihenő, ebben a munkarendben jobban ki tudtam használni a szabadidőm. Azonban az éjszakázást nagyon nehezen viseltem. Nem is az éjszakai munkavégzést, azzal semmi probléma nem volt, hanem az azt követő regenerálódást, a nappali alvást viseltem nagyon rosszul. Ez nagy mértékben befolyásolta az életemet.

– ***Mit tanácsolsz a (volt) munkatársaknak? Ha eljön az az élethelyzet, ahol dönteni kell, hogyan tovább?***

– Ha valaki kap egy számára kedvezőbb lehetőséget, akkor éljen vele, de csak akkor, ha el szeretne menni a MOL-tól. Az én esetemben ez megvolt, még akkor is, ha nem kifejezett szándék volt, hogy elmenjek. Nagyban függ a döntés az adott munkavállaló anyagi helyzetétől is. Hiszen vannak, akik megtehetik, hogy kevesebb pénzért is váltsanak, mert megfelelő tartalékokkal rendelkeznek, azonban nagyobb hitelek mellett ezen el kell gondolkodni. Sajnos azt tapasztalom, hogy nehezen takarítanak meg és tesznek félre pénzt az emberek, az anyagi biztonságuk kialakítása is hiányzik. Persze minden élethelyzet más, egyedi, így általános érvényű kijelentéseket, tanácsokat nehéz tenni. Nekem pl. pont annyi hitelem van, amelyet nem érzek meg. Ezzel a hitellel a hátam mögött, egy pici baba mellett a MOL-os fizetésemből úgy gondolom, hogy felelős pénzügyi döntésekkel az anyagi biztonság megteremthető volt.

– ***Napokon belül lezárul egy évtizedes korszak az életedben. Az új munkahelyed előtt lesz lehetőséged pihenni, feltöltődni?***

– Tulajdonképpen pár napom lesz, alig egy hét, amelyet teljes egészében a családommal tölthetek. A műszakozás miatt megtanultam négy nap alatt kipihenni magam, most sem lesz szükségem több időre.

*

Köszönjük, hogy megosztottad velünk gondolataid, és reméljük, hogy valóban célba érhetsz az új munkahelyeden, melyhez új élményeket, tapasztalatokat, kitartást kívánunk!

Egy kis fejtörő – Sudoku

Az alábbiakban egy könnyebb (3x2-es) és egy nehezebb táblát adunk közre, melyben 1-től 6-ig, illetve 1-től 9-ig szükséges a számokat beírni úgy, hogy a vastaggal jelölt keretekben, a sorokban és az oszlopokban is mindegyik szám csak egyszer szerepeljen.

	7	8				2		
2					3	4		6
	3	1	2	9				5
					4	6	5	
		6	1	7		3	4	
		5	9	6	2			
5								7
	6	3				9		
								4

		5		4	1
	6		2		5
			1	6	2
	1	2			3
	4		3	2	6
3	2	6			4

Bérfejlesztési kitekintő

Míg a MOL Nyrt-nél dolgozók a napokban már az emelt összegű bért kaphatják kézhez, addig az ország számos vállalatánál még csak a napokban született megállapodás a bérfejlesztésekről. Ezekből szemléztünk, hol, milyen mértékű juttatás-emelkedésre számíthatnak a dolgozók.

A **Denso Gyártó Magyarország Kft-nél** március 21-én született megállapodás: Hét, feszült tárgyalási forduló után végül a dolgozóik 10,6%-os bérfejlesztésben részesülhetnek. A 2023. szeptember 30. előtt munkába állt dolgozóknál, kategóriájuktól függően egységesen 10%-os fix mértékű, 5,5%-os fix és 4,5%-os differenciált vagy vezetői kategória esetén 5% fix és 5% teljesítmény alapján differenciált fejlesztésben részesülnek. A szenoritás alapú bérelem változatlan maradt (ez a Denso esetében 348.000 Ft-os évi egyszeri juttatást jelent), míg a hiányzás-mentességi bónusz átalakítása folyamatban van, jelenleg ezért a munkáltató évi egyszeri 240.000 Ft-os díjazást biztosít a mostani megállapodás alapján. A Denso dolgozóinak 2024. évi cafeteria kerete pedig 430.000 Ft-ra módosult.



Czibor László, a LIMÉSZ DENSO Dolgozók Szakszervezeti Csoport ügyvivője elmondta, hosszas, hétfordulós tárgyalássorozat zajlott le az elmúlt hetekben, és nagyon örül, hogy mindez sikeresen zárult. Hozzátette, az elhúzódó tárgyalások egyik oka az volt, hogy az elején nagyon lemerevedtek az álláspontok, nehezen indult meg a közeledés.

„Az eddigi elért eredményeinket a Bónuszt szorzóját, illetve Seniorítási év végi jutalom összegének alapját oroszlánként védtük, hogy megmaradjanak az elmúlt évek kiharcolt eredményei. Mindeközben az alapbéremelés terén is lépkedtünk előre. A 6.és 7. forduló hozta meg az áttörést, amikor is sikerült elérni a 2 számjegyű béremelést. Sőt, az utolsó tárgyaláson még 0,6 tizeddel még át is léptük a tíz százalékot – mindezt egy úgynevezett hiányzásmentességi jutalom formájában kaphatják kézhez a munkavállalóink."

Dr. Bognár Ferenc, a LIGA - Ifjúsági Munkás Érdekvédelmi Szervezet elnöke elmondta, tavaly öt tárgyalási fordulóban sikerült megegyezni, idén hétszer ültek le az asztalhoz a munkáltatóval. „Hosszasan elhúzódó folyamat végére került pont, azt hiszem, a kollégákkal együtt mindent megtettünk. A végső fordulón úgy éreztük, hogy a munkáltató ajánlata már nagyban közelített az elvárásainkhoz, ezért a szakszervezet is hajlandó volt ésszerű kompromisszum kötésére. A munkáltatóval egyetértettünk abban – és mindezt a megállapodásról kiadott kommunikációban is hangsúlyoztuk, hogy ez méltányos, versenyképes és fenntartható bérfejlesztés lett. Reméljük, hogy a munkavállalók is így érzik majd, miután a béremelés – április elsejétől – életbe lép.

*

Az ipari automatizálásban világszinten is élen járó **FESTO-AM Kft.** és a Logisztikai és Könnyűipari Dolgozók Szakszervezet között március 12-én született bérmegállapodás, valamint egy megállapodás a vállalat 2023. évi eredményéhez kapcsolódó egyösszegű jutalomairól. Kósa János, a szakszervezet alelnöke szép eredménynek tartja a fizikai munkakörökben elért 12 százalékos alapbéremelésről szóló megállapodást, mely alapján az alapbéremelés mértéke a termelő (direkt) fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében minden munkavállaló 6% fix emelés, amelyre a fizetés nagyságától függő kiegészítés jár. (Ha valaki 500 ezer Ft alatt keres, további 6% kap, ha 650 ezer forint felett, akkor csak további 4,5%. A keresetfüggő kiegészítés differenciálható.) Így összességében 10,5-12 százalék közötti alapbér-

emelést vehetnek kézhez a fizikai munkavállalók.

Az alapbéremelés mértéke a szellemi, illetve a nem termelő fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében szin-



tén 6% fix, és ezt követően, a fizetéstől függően, az 500 ezer forint alatti keresetűeknél 5,5% plusz, a 800 ezer forint fölött keresőknél pedig 3% plusz. Így az átlagos béremelés a különböző fizetési kategóriákban 8%-11,5% között mozog. *Kósa János, a Logisztikai és Könnyűipari Dolgozók Szakszervezete alelnöke* úgy gondolja, az országos összevetésben szép eredményt tudtak elérni a megvalósult alapbéremeléssel. Elmondta, a munkáltató a hagyományoknak megfelelően üzleti tikoknak minősítette a kezdeti ajánlatát, de el kell mondani, hogy rugalmasan állt a szakszervezeti követelésekhez, így elkerülhető volt a tavalyi sztrájkkészültség meghirdetése. Kósa János hozzátette, a tagoknak azt mondja, a bérmegállapodással a befizetett tagdíj többszörösét sikerült a munkavállalók részére elérni.

*

2024. március 6-án az **Eaton Manufacturing Kft.** és a LIGA – Ifjúsági, Munkás, Érdekvédelmi Szervezet bérmegállapodást kötött Győrött. *Dr. Bognár Ferenc LIMÉSZ elnök és Szabó Zsolt csoportügyvivő* elmondta, a megállapodás érinti az alapbért, a mozgóbért és a cafetériát is.

A megállapodás szerint a 2024. március elsejétől kialkudott alapbér emelés a direkt munkatársaknak (operátorok, gépkezelő-, instruktor munkakörök) 11 százalék. A raktári dolgozók, karbantartók, szerszámkarbantartók, gépbeállítók, valamint a szellemi munkát végző, nem műszakos munkarendben, az úgynevezett indirekt munkakörökben dolgozók átlagosan 10,5 százalékos (10%-12% közötti) béremelést kapnak. A szellemi besorolású munkavállalók átlagosan 11% (7,5-14 százalék közötti) béremelésre számíthatnak az év hátralévő részében.



Az alapbéremelésen felül a direk és indirekt munkakörben dolgozók is jogosultak a 4 százalékos mozgóbér elérésére, a szellemi munkakörben dolgozók pedig úgynevezett bónuszprogramban vesznek részt. A cafetéria összege 450 ezer forintra emelkedik.

Szabó Zsolt csoportügyvivő úgy fogalmazott: „Nehéz volt tartani a lelket az emberekben a tárgyalási folyamat alatt, amely már januártól elkezdődött. Március elsejéig szerettük volna a tárgyalásokat lezárni, de voltak félreértések az adatok átadása terén. Ugyanakkor a pénzügyi háttéranyag bemutatása után rugalmasabban állt hozzánk a cég, úgy gondolom, jobb bérajánlatot kaptunk, mint amivel korábban számoltak. Nem volt egyszerű az egyezkedés, nekünk is engedni kellett, a vállalatnak is, talán erre lehet azt mondani, hogy elmentünk a végsőkéig. A megállapodás százalékának mindenképpen örülök, de a kollégák is: az utóbbi napokban vagy 60-70 ember köszönte meg, hogy ilyen béremelést sikerült kiharcolni!”

*

Az **MVM Csoport** munkavállalói részére is megszületett 2024. március 4-én a megállapodás. A konstruktív párbeszéd eredményeképpen megkötött Bérmegállapodás jelentős mértékű, és hozzájárul az elmúlt években bekövetkezett reálkereset csökkenés kompenzálásához.

Az elmúlt évek magas inflációs

mértékének hosszú távú hatásaira tekintettel az alapbérfejlesztés terén különböző megközelítés alkalmazása volt szükséges az egyes munkaköri csoportokban: Az alacsonyabb keresetűek számára az éves várható inflációt jelentősen meghaladó mértékű emeléssel növekednek az alapbérek 2024. évben. A magasabb keresetűek esetében a bérek emelésével az infláció követése valósul meg.

A bérfejlesztés átlagos mértéke az MVM Csoportban május 1-jei hatállyal 14,25% az alábbi megosztás szerint: 1.200.000 Ft és az alatti alapbérrel rendelkező munkavállalók részére átlagosan 15,8%, míg az 1.200.000 Ft alapbér feletti alapbérrel rendelkező munkavállalók részére átlagosan 5%. A helyi Kollektív Szerződésekben rögzített fix összegű pótlékok 14,25%-kal emelkednek 2024. május 1-jétől. A megállapodást megkötő Felek között egyetértés van abban, hogy az idei évre várható alacsonyabb inflációs környezet ellenére a Bérmegállapodásban rögzített béremelési politika kimagaslóan erősíti a fenntarthatóságot és a kiszámíthatóságot.

*

Cégcsoport-szintű megállapodás született a víziközmű ágazatban is 2024. február 27-én. A Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és a **Nemzeti Vízművek** megállapodása több mint tízezer munkavállaló alapbéremelést rendezi. Az idei évre az alapbérek emelkedésének mértéke januártól 10%, júliustól további 5%. És mindehhez dolgozónként legalább 450 ezer forintos cafetériát lehet hozzászámolni. A munkabérek a nemzetgazdasági átlagtól 15-20 százalékkal vannak elmaradva, de már az integrációt követően érzékelhető volt a bérfelzárkóztatás. Az elv az volt, hogy elsősorban azokban a kulcsmunkakörökben szükséges a bérek emelése, amelyek nélkül víziközmű társaságok működése nem biztosítható. Így, a teljesség igénye nélkül; villanyszerelő, vízműgépész, hálózatkarbantartó, gépkocsivezető, de sorolhatnám a munkaköröket, ahol szükséges volt és szükséges a bérfelzárkóztatás.

Továbbiakban is a kulcsmunkakörökre fordított figyelem mellett fontos a bérfeszültségek feloldása, a bértorlódások feloldása – ma már például az ügyviteli munkakörökben is. – mondta el *Fürjes-Gábor József, a szakszervezet elnöke.*



„Bál van az Operaházban, különös bál van”

Megszületett a megállapodás?

Az elmúlt hetekben még azok számára is izgalmas perceket okozott az Operaház, akik nem kifejezetten operarajongók.

A 2024. február 22-én meghirdetett sztrájk alapján a Don Giovanni március 19-i előadását egy órás sztrájk indította, amelyben a zenekar és a férfikar vett részt, így az előadás zongorakísérettel, énekkar nélkül valósult meg. Március 20-án a műszaki dolgozók is sztrájkba léptek, így helyettük az irodai dolgozók bontották a díszleteket (jó eséllyel szabálytalanul). Ókovács Szilveszter főigazgató még különös megoldást is próbált az előadások megtarthatósága okán találni: külső zenekart kért fel „beugrónak”, akik – az operaházi dolgozókat támogatva, szolidaritásból nem vállalták a közreműködést, így további előadások maradtak el.

Több számadat, információfoszlány látott napvilágot a sajtóban, míg a főigazgató 14,8%-os ajánlatról beszélt, addig Bárány Balázs, az Operaházi Dolgozók Független Szakszervezetének elnöke számításai szerint ez az ajánlat nem volt több 5,03%-nál.

Végül március 24-én a Magyar Állami Operaház vezetése és az intézmény dolgozóit képviselő szakszervezetek megállapodtak **a sztrájk felfüggesztésében.** Az öt napig tartott sztrájk után március 24-én a vasárnapi Don Giovanni-előadás és Máté-passió hangverseny már zenekari és énekkari részvétellel valósult meg, és az Opera soron következő produkciói is az eredeti évadterv szerint szerepelnek a műsoron.

Az MTI-hez eljuttatott közlemény tartalmazta azt is, hogy a dolgozók részére az év második felében, két részletben 30% alapbéremelést biztosít a munkáltató, továbbá április és szeptember hónapban nettó 140-140.000 Ft cafeteria-emelést is végrehajt. Ezek a juttatások végül beépülnek az eddigi járandóságokba.

Operaházi Dolgozók Független Szakszervezete honlapján kifejezte elismerését a munkavállalóknak **„a bátor, túlzás nélkül hősiesnek tekinthető kiállásukért, a megtörhetetlen akaratukért, emberhez méltó szolidaritásukért”.**

Bárány Balázs, az ODFSZ elnöke elmondta, a tárgyalások az utolsó felvonást készítik elő, most felfüggesztették a sztrájkot, mert a munkáltatóval sikerült megegyezniük a bérekben. Sokkal jobb kondíciókat sikerült elérnünk, mint az eredeti munkáltatói javaslat volt – magyarázza a szakszervezeti elnök. – A munkáltató ajánlata július elsejétől 10% volt, ami évi 5% alapbérnövekmény lett volna, ehhez képest július elsejétől 10%, október elsejétől 20% béremelésben állapodtunk meg. **Ez így együtt az évre kivetítve 15%.** Az alapbérnövekmény így, a munkáltató kezdeti javaslatához képest megháromszorozódott. Abban is megállapodtunk, hogy a munkáltató a cafetériát, amely egyszeri kifizetés volt, véglegesíti, továbbá, azon munkavállalók részére, akik rendszeres éjszakai munkát végeznek minden 22 óra utáni munkavégzésre plusz 6.000 forintot fizet. Emellett a bérkondíciók mellett kötelezettséget vállalt arra is, hogy az év végi maradványösszegeket kifizeti.

De nem csak a bérkérdésben, egy sor munkáltatási, munkafeltételeket javító kérdésben is megállapodtunk – folytatja Bárány Balázs – és ez jó alap arra, hogy a sztrájkot szüneteltessük. A sztrájkot akkor vonjuk vissza, ha a kollektív szerződésben mindkét fél határozott elkötelezettséget vállal a részmegállapodások beépítésére. A március 25-i tárgyaláson úgy éreztük, hogy ez határozott szándéka a munkáltatónak, hiszen az egész társulatra vonatkozó bérmegállapodást kötöttünk. Úgy gondolom, legkésőbb április 30-ig lezárjuk a kollektív szerződést és aláírjuk a sztrájkot végleg lezáró megállapodást. Úgy látom, és örülök annak, hogy az Opera is elismerte, hogy célszerű megállapodni – válaszolta arra a kérdésre a szakszervezeti vezető, hogy győzelemként értékeli-e a megállapodást.

– **Nem úgy értékelem, hogy legyőztük a munkáltatót, hanem úgy, hogy a munkáltatót el tudtuk juttatni arra a felismerésre, hogy a társulati tagokat és képviseletükben eljáró szakszervezeteket is egyenrangú partnernek tekintsék.** A társulatba pedig minden egyes munkavállaló, a műszakosoktól a zenészekig beletartozik.

Zöld az út a jogellenes elbocsátások előtt a magyar munkahelyeken: hiába mennek perre a dolgozók?

A Pénzcentrum írásából kiderül: sokak szerint kilátástalan egy munkaügyi per, így el sem indítják, ráhagyják a jogtalan döntést a munkáltatóra.

A munkaügyi perek száma 2010 és 2021 között drasztikus mértékben, 27 ezerről 4500-ra csökkent – derül ki a Friedrich Ebert Alapítvány publikálta tanulmány alapján. A magyar munkajogi útvesztőben nem csak a jogszabályok nehezítik a munkavállalók érdekérvényesítését, általában a döntések sem nekik kedveznek a megkérdezett szakértők szerint.

Az eljárásszámok csökkenése mögött egyrészt az állhat, hogy a munkaügyi perek jelentős része a közigazgatási ügyek közé került át, így például a pedagógusoké vagy a



honvédeké és rendőröké is - mondta *Mészáros Melinda, a Liga Szakszervezet elnöke*. Másrészt a jogszabályi környezet a munkavállalókra nézve kedvezőtlenül változott.

Ahogyan a munkajoggal foglalkozó *Csűri Gábor ügyvéd* mondta a lapnak: probléma, hogy szervezetileg megszűntek munkaügyi bíróságok. Ráadásul az új polgári perrendtartás olyan szigorú követelményeket támaszt a perindítással kapcsolatban, amik leginkább akadálypályának minősíthetők.

A kijelentést annyiban finomította Mészáros Melinda, aki egyben munkajogász, hogy az új polgári perrendtartás 2021-es módosítása ezen a helyzeten enyhített.

Megváltozott a munkaügyi bíróságok mentalitása, mára sokkal kevésbé munkavállaló-barátok, mint korábban – olvasható a tanulmányban. Nem egyenlítik ki a munkaadó és a munkavállaló közötti erőkülönbséget.

Nem egy esetben politikai nyomásra a gazdasági érdeket szolgálják ki – mondta el *László Zoltán, a Vasas Szakszervezeti Szövetség alelnöke* a lapnak, aki szerint **a jogellenesen elbocsátott munkavállalók közül sokan nem látnak esélyt a pereskedésben.**

Ráadásul manapság a munkaügyi perek **3-5 évig tartanak,** s legfeljebb **12 havi jövedelmet** ítélnek meg a károsultnak, miközben maga a jogi eljárás is pénzbe kerül. Az alacsony perérték miatt egyre kevesebb az elhivatott ügyvéd is, a jogi képviselők számára egyáltalán nem kifizetődő az ilyen perek elvállalása – fogalmazott Csűri Gábor, amit Mészáros Melinda azzal egészített ki, hogy az ügyvédi munkadíjak ebben az esetben **a 2003-ban megállapított szinten** fagytak be, ami lehetetlen állapot.

A Munka törvénykönyvét (Mt.) sem dolgozóbarát módon változtattak meg, a munkavállalók jogérvényesítése nehezebb lett, bonyolulttá vált az igényérvényesítés, és megszüntették az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, ami az alternatív vitarendezés egyik fóruma volt. Utóbbi már önmagában is gyengítette munkavállalók szóba jöhető jogérvényesítési lehetőségeit – sorolta Csűri Gábor.

A Friedrich Ebert Alapítvány tanulmányának egyik fontos megállapítása, hogy**: „Az Mt. jelentős mértékben enyhítette a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit."** Ez azt jelenti, hogy korábbiaknál sokkal kisebb kockázat mellett dönthet úgy a munkáltató, hogy jogellenesen bocsátja el a munkavállalót – fogalmazott László Csaba.

Elérhetők az SZJA-tervezetek!

Mire figyeljünk a bevallástervezetekkel kapcsolatosan?

A személyi jövedelemadózással kapcsolatos teendőinkről már már el is felejtkezünk, hiszen a legtöbb érintett számára „automatikusan" zajlik a személyi jövedelemadó bevallása. Azonban fontos tudni, hogy a NAV által készített és **2024. március 15-től** az ügyfélkapun keresztül már elérhető tervezetek csupán az adóhatóságnál rendelkezésre álló adatok alapján készített **tervezetek,** melyet a magánszemélynek ellenőriznie szükséges és ha eltérést talál, akkor a tényleges állapotra kell azt javítani. Ez azért fontos teendő, mert a bevallástervezet **2024. május 21-én** közbeavatkozás nélkül **bevallássá alakul,** azt a magánszemély által **jóváhagyottnak kell tekinteni** – még akkor is, ha ő azt nem látta, nem nézte át. Amennyiben a bevallásban pl. hibás, elmaradt vagy elkésett munkaadói adatszolgáltatás miatt téves adatok szerepelnek, akkor egy adóhatósági ellenőrzés során akár **bírságot is eredményezhet** a figyelmetlenségünk.

Mit kell tennünk, hogy elkerüljük a hátrányos jogkövetkezményeket? Ha rendelkezünk ügyfélkapuval, akkor az **eszja.nav.gov.hu** címen, azonosítást követően láthatóvá válik a bevallástervezet, melyet a munkáltatói adatszolgálatatásokkal összevetve tudunk elfogadni vagy javítani. Ha nem rendelkezünk ügyfélkapuval és nem kértük a tervezet postázását (erre 2024. március 18-ig volt lehetőségünk), akkor a NAV ügyfélszolgálatán tudjuk lekérdezni tervezetünket.

Amennyiben a bevallástervben mindent rendben találtunk, nincs további teendőnk – a bevallás automatikusan elfogadásra kerül május 21-én – de mi magunk is rákattinthatunk az elfogadás gombra, azonban, ha eltérést tapasztaltunk, a megfelelő adatokra ki kell javítanunk a tervezetet és azt a határidőig be kell nyújtanunk az adóhatóság felé.

Általában milyen esetekben szükséges a tervezeten javítani? A bevallástervezetek rendszerint nem tartalmazzák az **ingó- vagy ingatlan értékesítésből származó jövedelmünket.** Ha a 2023-as évben ingóságot vagy ingatlant adtunk el, akkor szükséges megvizsgálni, hogy abból az adójogszabályok szerint **keletkezett-e jövedelmünk,** és amennyiben igen, akkor azzal a tervezetet ki kell egészíteni – és a keletkezett jövedelem után az adót meg kell fizetni.



Amennyiben **év közben érvényesítettünk valamilyen kedvezményt** (pl. személyi kedvezményt, családi kedvezményt, négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezményét, 25 év alatti fiatalok adókedvezményét, 30 év alatti anyák kedvezményét) *és munkahelyet is váltottunk,* előfordulhat, hogy a munkáltatónk a kedvezményt napokra lebontva számolta el, így ha a munkahelyváltás között volt kiesés, több napnyi – vagy akár egy hónapnyi kedvezményt is elveszíthetünk, ha nem korrigáljuk a teljes kedvezményre a bevallástervet!

Hasonló a helyzet, ha jogosultak vagyunk valamilyen kedvezményre, de annak igénybevételéről év elején nem, vagy nem időben nyilatkoztunk, akkor a bevallástervünk ezt a kedvezményt sem fogja tartalmazni, így annak elfogadásával ettől az összegtől eleshetünk, szükséges a jogosultsággal és a kedvezmény mértékével a bevallástervezetet kiegészíteni.

*

Az Olajipari Szakszervezet tagjai részére a magánszemélyek személyi jövedelemadó bevallásával kapcsolatosan tanácsadást biztosít, így, ha bármilyen kérdés, kérés merül fel a bevallással, annak kitöltésével, az igénybevehető kedvezményekkel kapcsolatosan, keresse tanácsadónkat: olajipariszakszervezet@mol.hu vagy 06 20 258 22 44

A nevetés biztosan nem árt

Kisgyerekek gyónnak húsvét előtt. Bemegy a gyóntatófülkébe az első, megvallja bűneit, és ezzel zárja:

- Bedobtam a vízbe a tökmagot.

A plébános nem érti, de nem kérdez rá. Jön a következő gyerek, az is megvallja, hogy bedobta a vízbe a tökmagot, és ez így megy tovább, míg az utolsó gyerek nem említi ezt a bűnt. A plébános rákérdez:

- Te nem dobtad vízbe a tökmagot?

- Nem - feleli a gyerek -, én vagyok Tökmag.

***

A farkas kockázik a nyúllal.

- Nyuszika! Ha 1-est, 2-est, 3-ast, 4-est vagy 5-öst dobsz, megeszlek!

- És ha 6-ost dobok? - kérdi a nyuszika.

- Akkor újra dobhatsz!

***

Az állatok az erdőben elhatározzák, hogy viccmondó versenyt rendeznek. Megállapodnak, hogy akinek a viccén akár csak egyvalaki nem nevet, azt megeszik. Nyuszika elmondja a viccét. Mindenki nevet, csak a medve nem. Nincs mit tenni, meg kell enni a nyuszikát. Ezután a róka mondja el a viccét. Senki sem nevet rajta, csak a medve.

- Te meg min röhögsz? - kérdezik a medvétől.

- Hát a nyuszika viccén.

***

- Melyik a húsvéti nyuszi kedvenc zenei stílusa?

- Természetesen a hip-hop.

***

A nyuszika bemegy a medve boltjába, és jó nagyot csap a pultra:

- Kérek egy kiló cukrot!

- Te nyuszika, ne csapkodj itt nekem - válaszolja a medve. Különben sincs cukor!

A nyuszika másnap megint bemegy a boltba, és rásóz a pultra:

- Kérek egy kiló cukrot!

- Nyuszika, ha még egyszer csapkodni fogsz, odaszögezem a kezed a pulthoz.

A nyuszika harmadnap hátratett kézzel szerényen belép a boltba:

- Medve bácsi, szög van?

- Nincs! - válaszolja a medve.

- És kalapács?

- Az sincs!

A nyuszika hatalmasat csap az asztalra, és így szól:

- Akkor kérek egy kiló cukrot!

***

- Hová viszik a beteg nyuszikát?

- A nyulam-bulamciára!

***

Apuka felvilágosítja a fiát.

- Tudod fiam, a télapó, meg a húsvéti nyuszi az én voltam.

- Tudom apu, a gólya meg a szomszéd bácsi...

***

A székely parasztbácsi elhatározza, hogy továbbtanul. Elmegy hát az iskolába, ahol egy felvételi vizsgán kell átesnie matematikából.

- Ha én adok magának két nyulat, aztán még két nyulat, majd még kettőt, hány nyula lesz? - kérdi a vizsgáztató.

- Hát bizony, akkor hét! - feleli a bácsi.

- Na, ezt gondolja át még egyszer! Ha adok magának háromszor két nyulat, akkor hány nyula lesz? - kérdi újra a vizsgáztató.

- Bárhogy számolom, hét! - mondja a bácsi határozottan.

- De ember, még ezt az egyszerű számtanfeladatot sem tudja megoldani? Nem tudja, mennyi háromszor kettő?

- Háromszor kettő az bizony hat! - mondja erre a bácsi.

- Akkor az előbb miért hetet mondott? - teszi fel a kérdést dühösen a vizsgáztató.

- Az előbb nyulat kérdezett, abból meg van nekem otthon is egy!

***

A férj hazamegy a vadászatból és a felesége kérdi, hogy van-e valami? Mire a férj:

- Képzeld, elejtettem egy nyulat.

- Na és? Hol van? - kérdi a feleség.

- Mondom, hogy elejtettem!

***

Egy nap a nyuszika bátran felüvölt a kocsmában:

- Ki akar velem verekedni?

- Hát például én! - szólal meg a medve.

Mire a nyuszika:

- Jó, medve, akkor te velem vagy!

***

- Hogy hívják a népszerű nyulat?

- Vastapsifüles.

- És a fiúnyulat?

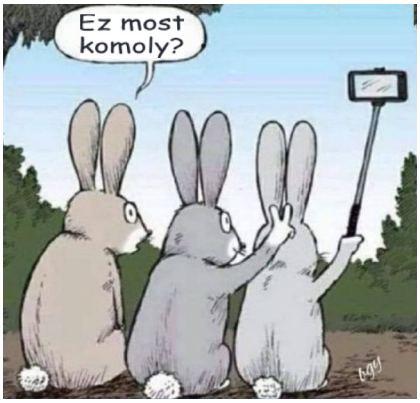
- Hapsifüles.

- A sugárfertőzöttet?

- Paksifüles.

- Na és a sült nyulat?

- Tepsifüles.



Tényképe – Az Olajipari Szakszervezet havilapja
Felelős szerkesztő: Sólyom Balázs • Kiadó: Kovács László • 2443 Százhalombatta, Pf. 1.
www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu • +36-20-425-7869