TÉNYKÉP

OLAJIPARI SZAKSZERVEZET

AZ OLAJIPARI SZAKSZERVEZET LAPJA

XXX. évfolyam 5. szám www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu 2025. november

Önmagadért – velünk!



– Felhívom a figyelmét, hogy a fizetéséről senkinek sem beszélhet!
– Ó, a világért sem szeretnék szégyenkezni...

A TARTALOMBÓL

Tisztújítás az Olajipari Szakszervezetnél a folytonosság és megújulás jegyében – *interjú Sólyom Zoltán megválasztott elnökkel*

Zajlanak a MOL-csoporton belüli bértárgyalások

Európa dolgozóinak arca: mit mutat a 2024-es Eurofound-felmérés a fizikai terhelésről, veszélyes anyagokról és a műszakos munkáról?

2026-tól kötelező lesz a bértranszparencia: átláthatóbb díjazási rendszerek jönnek

Tűzeset a Dunai Finomítóban – *mindenki biztonságban, zajlik a helyreállítás*

Közel a minimálbérre és garantált bérminimumra vonatkozó megállapodás

Kormánybiztosi együttműködést kötött az MTSZSZ a mesterséges intelligencia munkavállalókra gyakorolt hatásáról

Decembertől újra vásárolható hideg élelmiszer a SZÉP-kártyával

Tisztújítás az Olajipari Szakszervezetnél a folytonosság és megújulás jegyében

Interjú Sólyom Zoltán megválasztott elnökkel

2025. szeptember 12-én megtartotta tisztújító küldöttgyűlését az Olajipari Szakszervezet. A rendezvényen a 25 jelenlévő küldött öt jelölt közül, háromfordulós szavazást követően 16 támogató szavazattal Sólyom Zoltánt választotta meg a szakszervezet következő, 2026. június 1-től hivatalba lépő elnökének.

Az elnöki tisztséget jelenleg **Kovács László** tölti be, aki 2012 óta, immár 13 éven át vezeti a szakszervezetet. A jelenlegi elnök 2026. május 31-ig látja el feladatait, majd a jelenleg is zajló bértárgyalások lezárását követően, nyugdíjba vonulása miatt adja át a stafétát utódjának.

A szervezet ezúton is köszönetét fejezi ki a Kovács Lászlónak az elmúlt közel másfél évtizedben végzett elkötelezett, következetes munkájáért.

Az újonnan megválasztott elnök, **Sólyom Zoltán,** 2003 óta dolgozik a MOL Nyrt. Dunai Finomítójának Aromás üzemében, 2019 óta műszakvezetőként. Az ott eltöltött több mint húsz év alatt számos sikeres érdekképviseleti kezdeményezésben vett részt, többek között az üzemi kollektíva határozott, de konstruktív fellépésével elért, **országosan is kiemelkedő** bérfejlesztési eredményben.

Zoltán programja alapján az **egység, szakmaiság, elérhetőség és láthatóság** értékei mentén képzeli el a szakszervezet jövőjét. Olyan szakszervezetet szeretne, amely **valódi közösségként működik, nyitott a párbeszédre,** ugyanakkor **önállóan és értékalapon** képviseli tagjai érdekeit. Vezetői stílusát a **korrektség, következetesség és határozottság** jellemzi, együttműködést keres, de nem enged abból, ami a tagság érdeke szempontjából elvi kérdés. Miközben megőrzi az eddigi vezetés stabil alapjait, kezdeményezőbb érdekérvényesítő munkát tervez folytatni, **a munkavállalók biztonságát és méltányos juttatásait szem előtt tartva.**

A következő hónapokban az új elnök már aktívan bekapcsolódik a 2026. évi bértárgyalásokba, támogatja Kovács László elnök munkáját, így a **folyamatosság** és az **együttműködés** jegyében veheti át a vezetést.

– ***Több mint húsz éve dolgozol a Dunai Finomítóban, és hosszú ideje aktívan részt veszel az érdekképviselet munkájában. Mi motivált abban, hogy most elindulj a szakszervezet elnöki posztjáért?***

– Közelről látom, milyen értéket teremtenek a kollégáim nap mint nap és ez mekkora áldozattal és lemondással jár számukra. Mivel eddig is aktív tagja voltam a szakszervezetnek, ötleteimmel segítettem az érdekérvényesítő munkát, valamint az üzemben is kiálltam saját munkatársaimért, ezért fontosnak tartottam, hogy ezt a tudásom, tapasztalatom magasabb szinten is képviselhessem. Az elnöki szerepet nem célnak, hanem eszköznek tekintem: következetesen, átláthatóan, a tagság érdekeit képviselve.

A szakszervezetünk eddig is hasznosan és eredményesen képviselte tagjainkat, azonban látok területeket, amelyeket lehet fejleszteni, még jobbá tenni, ezáltal növelni az érdekérvényesítő képességet.

Fontos szempont volt a döntésemben az is, hogy amikor felmerült annak a lehetősége, hogy elinduljak az elnöki posztért, komoly megerősítést kaptam ehhez a döntéshez a munkatársaimtól, a szakszervezetünk tagjaitól és küldötteitől valamint a családomtól is.

– Milyen érzés volt, amikor a küldöttek harmadik forduló után téged választottak meg elnöknek? Mit jelent számodra ez a bizalom?

– A többi jelölt szakszervezeti múltját, céljait ismerve már a küldöttgyűlés előtt sejteni lehetett, hogy komoly megmérettetésre számíthatunk, amelyet a három fordulós szavazás igazolt is. Sok

időt és energiát fektettem abba, hogy megismerjem a jelenlegi folyamatokat, a fejlesztendő területeket, amely alapján egy olyan vízió jöjjön létre, amely alkalmas lehet erre a megmérettetésre. A küldöttek döntése végül ezt meg is erősítette. Természetesen öröm volt számomra, mikor a harmadik forduló után kimondták a nevemet, azonban tudom, hogy a munka még csak most fog kezdődni, az elnöki poszt komoly kihívással, felelősséggel és sok munkával jár. Arra fogok folyamatosan törekedni, hogy a kapott bizalmat megszolgáljam.

– ***A szakszervezet életében fontos a folytonosság, hiszen Kovács László elnök 13 éven át vezette a szervezetet. Hogyan látod: melyek azok az alapértékek, amelyeket mindenképpen szeretnél megőrizni az előző vezetés örökségéből?***

– Kovács László 13 éves munkája stabil alapot teremtett, ezt az értéktartó, kiszámítható működést viszem tovább. A megújulás nálam a módszerekben és az eszközökben jelenik meg: az érdekérvényesítés erősítése, a digitális ügyintézés, tagnyilvántartás bevezetése, modernebb kommunikáció és aktívabb tagsági bevonás. Folytonosság az értékekben, megújulás a megvalósításban: így lesz erős és rugalmas a szervezet.

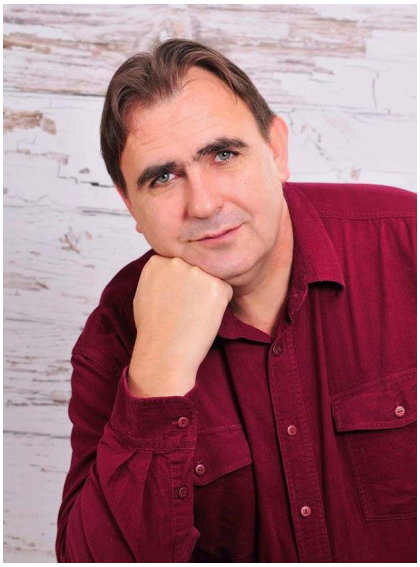
– ***Miben szeretnél újítani – milyen konkrét változtatásokat vagy új szemléletet hoznál a mindennapi működésbe?***

– Mint említettem, stabil alapokat kapok az előző elnöktől, nagyon fontos számomra, hogy 2026. júniusáig együtt tudok dolgozni vele, így beleláthatok a szakszervezet vezetésének mindennapjaiba, működésébe. A víziómban is több területet jelöltem meg, amelyeket szeretnék megvalósítani:

Átlátható pénzügyi működés: az eddigiekhez hasonló éves terv, negyedéves beszámoló, célzott tartalékalapok és költségplafonok alkalmazása.

Digitalizáció: online segélyigénylés, GDPR-kompatibilis hírlevél és tagnyilvántartás, mérhető visszacsatolások.

Tagoknak nyújtott szolgáltatások: fontosnak tartom, hogy az érdekérvényesítő munka mellett lehetőséget biztosítunk a tagjainknak kikapcsolódni, regenerálódni is. Az Olajipari Szakszervezet eddig is számos szolgáltatást nyújtott a tagoknak, ezeket a jövőben is meg szeretném tartani, a tagi igényekhez alakítani, bővíteni.



Fontosnak tartom azt is, hogy meg tudjuk szólítani a fiatalabb korosztályt is, ezért a kommunikációs csatornákat bővíteni szükséges, valamint új elemekkel is erősíteni kell a szakszervezet online és offline jelenlétét is. Ezek mind a mindennapi működésbiztonságot erősítik.

Tagdíjrendszer reformja: Már régóta napirenden van az Olajipari Szakszervezet tagdíjrendszerének átalakítása. A már több mint egy évtizede változatlan tagdíj mérték is módosításra szorul. Persze tudom, hogy egy tagdíjemelés nem vonzó elnöki intézkedés, azonban belátható, hogy mindenképpen szükséges ezen változtatnunk. Az új tagdíjrendszert átmenetileg két szintű megvalósítással képzelem el, amely ösztönzőkkel és plusz szolgáltatásokkal támogatja az új nyilatkozatok begyűjtését, ezzel elkerülve a tagvesztést.

– ***Programodban kiemeled az egység, szakmaiság, elérhetőség és láthatóság értékeit. Tudnál példát mondani arra, hogyan szeretnéd ezeket a gyakorlatban megvalósítani?***

– Szükségesnek tartom, hogy tagjaink egy irányba haladjanak, ehhez pedig szükséges, hogy folyamatosan kapcsolatban legyünk. Valós tagsági konzultációkkal, találkozókkal tudjuk erősíteni az egységet.

A szakmaiság vonatkozásában pedig fontos, hogy állandó lehetősége legyen a tagjainknak pl. jogi (különösen munkajogi) segítséget kapni, rendelkezésre álljon munkavédelmi háttér vagy egyéb szakmai segítség. Az Olajipari Szakszervezet LIGA-tagsága valamint szerződött szakemberei ezekben komoly segítséget biztosítanak.

Ahhoz, hogy hatékonyan tudjunk működni, szükséges, hogy elérhetők legyünk. Ahol erre a taglétszám lehetőséget biztosít, ott helyszíni fogadóórákkal, vagy akár a jövőben helyi irodával is erősíteni kell az elérhetőséget. Emellett az online csatornákat is folyamatosan biztosítani, bővíteni, fejleszteni szükséges.

A most indult GINOP-pályázat pedig komoly segítséget jelent az láthatóság megújításában. Megújult arculattal, rendszeres tájékoztatással fejlesztjük az Olajipari Szakszervezet láthatóságát. Olyan tartalmakat tervezek megjelentetni, amely nem csak informál, hanem bevonzza az új tagokat, megerősíti a jelenlegi tagjaink szakszervezeti kötődését.

– ***A következő hónapokban már részt veszel a 2026-os bértárgyaláson is. Milyen szerepet szeretnél vállalni ezekben, és milyen irányokat tartasz fontosnak a jövőbeni tárgyalások során?***

– Már több bértárgyaláson vettem részt a jelenlegi elnökkel, így már van belelátásom ezekbe a folyamatokba is. A célom a tényalapú, következetes érvelés és a tagsági visszajelzések szisztematikus

becsatornázása. Keresem a megállapodást, de elvi kérdésekben nem engedek: a munkavállalók biztonsága és méltányos juttatásai nem alku tárgyai.

Természetesen ez még számomra egy új terület, így nagy segítséget jelent a meglévő elnök személyes jelenléte, tapasztalata, mert így azonosíthatom, hogy melyik területeken szükséges még fejlődnöm, információt, tapasztalatot gyűjtenem.

Amióta én is a tárgyalóasztalhoz kerültem, már belátom: sokkal egyszerűbb volt „kívülről" tanácsokat adni. A tárgyalások során már egyértelmű számomra, hogy a munkáltató a saját anyagi érdekeit a legvégsőkig védeni fogja és az utolsó tized százalékokért is komoly harcot kell vívni.

– ***A szakszervezeti munka nagyban épül a tagság bizalmára és aktivitására. Hogyan szeretnéd erősíteni a kapcsolatot a tagokkal, különösen a fiatalabb munkavállalókkal?***

– Többcsatornás kommunikációval segítjük a tagságot: megújult weboldal tagfelvételi funkcióval, következetes Facebook/Instagram-jelenlét, rövid, informatív videók (TikTok/YouTube Shorts). Ahogy víziómban is szerepelt, a fiatalok részére új támogatási formát is bevezethetünk amint erre pénzügyi lehetőség nyílik, ilyen pl. a házasságkötési támogatás.

Jelenleg kicsit úgy érzem, hogy a szakszervezet vezetése és a tagság között húzódik egy olyan szakadék, amelyet át kell tudnunk hidalni. Az a célom, hogy a tagjaink megértsék: a szakszervezetben mindenki véleménye fontos és számít, a döntéseket a tagság szintjén, a tagság érdekében, egyetértésben és közös cél érdekében kell meghozni.

– ***Együttműködések, társszakszervezeti kapcsolatok, politikai függetlenség és munkáltatói kapcsolat: hol húzod meg a határt?***

– A szakszervezet pártpolitikától független, szakmai alapon működik. A munkáltatóval a cél az érdemi, nyílt párbeszéd; ha viszont ez nem vezet eredményre, jogszerű eszközökkel élünk. Nem konfrontációt keresek, hanem megoldást, de elvi kérdésekben nem engedek. Az elnöknek példát kell mutatnia következetességben és hitelességben.

A LIGA Szakszervezetek tagsága számunkra védőernyő és szakmai háttér. A társszakszervezetekkel kampány- vagy tárgyalási szinten együttműködünk, de egyesülést nem tartok reálisnak: az Olajipari Szakszervezet reprezentativitása és elvi következetessége külön érték. A cégcsoport többi egységében (pl. Tiszaújváros) erősítjük a jelenlétet rendszeres konzultációkkal, akár később állandó irodával is. Most kiemelten fontos lesz a munkáltatóval való kapcsolat, hiszen a holdinggá alakulás során átalakul a tagi szerkezet, amely befolyással lehet a reprezentativitásra. Fontos, hogy az elkövetkező hónapokban folyamatosan nyomon kövessük az eseményeket és ahol szükséges és lehetőség van rá, ott beavatkozzunk. A létrejövő új leányvállalatok vezetőivel való kapcsolattartást is ki kell alakítanunk, nem is beszélve a kollektív szerződések előkészítéséről, megkötéséről.

– ***Aki valaha dolgozott műszakban, tudja, mennyire meghatározza az ember életét. Te most elengeded ezt a ritmust. Mit jelent ez neked személyesen, és mit szólt hozzá a családod, hogy egy új korszak kezdődik?***

– Valóban, a műszakos munkarend meghatározza az ember életét. Nemcsak a napjait, hanem a gondolkodását is. Húsz év után nehéz hátrahagyni azt a ritmust, amit már megszoktunk: a váltott műszakot, az éjszakákat, a kollégák közötti összeszokottságot. De úgy érzem, most jött el az idő arra, hogy másképp legyek hasznos és ne csak egy műszakot, hanem egy közösséget vezessek.

A családom abszolút pozitívan fogadta a döntésemet és már a jelölti időszakban is komoly támogatást kaptam tőlük. Azonban ők is tudják, hogy az éremnek két oldala van. Egyrészt örülnek, hogy nincs több váltott műszak és kimaradt hétvége, másrészt tudják, hogy az elnöki munka legalább annyi elfoglaltságot, felelősséget és elhivatottságot kíván, mint az eddig munkám. De büszkék rám, és mindenben támogatnak. Tudják, hogy amit vállalok, azt szívből csinálom.

És szeretném megköszönni a kollégáimnak is az elmúlt évek támogatását, együttműködését. Mindig éreztem mögöttük az egységet és a bizalmat, ez is erőt adott ebben a döntésemben. Mostantól már nem mellettük, hanem értük dolgozom. Az ő hangjukat, az ő érdekeiket is fogom képviselni minden fórumon, ugyanazzal a határozottsággal és korrektséggel, amit tőlük tanultam.

– ***Ha egy üzenetet küldhetnél most a szakszervezet minden tagjának, mi lenne az?***

– Az egyik legfontosabb az, hogy a felmerülő problémákat ne rejtsék el. Ha valahol „baj van", azt jelezzék a munkáltató felé, a szakszervezeti megbízottaknak vagy akár közvetlenül felénk is.

Közösség vagyunk, nem névsor. Arra kérem minden tagunkat: mondják el, mi az, amiben az Olajipari Szakszervezet segítséget tud nyújtani, én pedig a lehetőségekhez mérten következetesen és szakmai alapon fogok közreműködni ezeknek a problémáknak a megoldásában.

*

Köszönjük Sólyom Zoltánnak az interjút, az Olajipari Szakszervezet ezúton gratulál a megválasztásához, és sikeres, eredményekben gazdag elnöki munkát kíván neki a tagjaink, munkavállalóink és közösségünk érdekében.

Olajipari Szakszervezet

Zajlanak a MOL-csoporton belüli bértárgyalások

Az év vége sokakban várakozást ébreszt – nemcsak a karácsonyi készülődés miatt, hanem azért is, mert ilyenkor indulnak el a következő évet meghatározó bértárgyalások.

Az elmúlt hetekben több előkészítő és elemző egyeztetés zajlott, valamint már több MOL-csoporton belüli vállalatnál lezajlottak azok a fordulók is, ahol konkrét számok is kerültek az asztalra.

Ahol az Olajipari Szakszervezet tagsággal rendelkezik, ott folyamatosan képviseljük tagjainkat: minden tárgyalási kör előtt kikérjük véleményüket, egyeztetünk küldötteinkkel is. Ajánlataink kialakításakor figyelembe vettük az elmúlt időszak inflációs mutatóit, a cégcsoport eredményeit, valamint a minimálbér és a garantált bérminimum várható emelését is. Az Olajipari Szakszervezet – és talán bátran mondhatjuk, hogy a MOL-csoportnál működő valamennyi szakszervezet – célja a korrekt megállapodás.

A tárgyalásokkal kapcsolatos tájékoztatásokat, illetve ahol már rendelkezésre állt, a munkáltatói ajánlatot is megküldtük tagjainknak. Ha valakihez esetleg nem jutott el, a szakszervezeti bizalmiaknál vagy szakszervezetünk irodájában érdeklődhet.

Bár kihívásokkal teli időszak előtt állunk, bízunk benne, hogy a következő hetekben már egy mindkét fél számára elfogadható megállapodásról számolhatunk be és így vághatunk neki az új évnek.

Nagyon fontosnak tartjuk a megállapodás létrejöttét, de nem bármi áron.

Decembertől újra vásárolható hideg élelmiszer a SZÉP-kártyával

A kormány döntése értelmében 2025. december 1. és 2026. április 30. között ismét lehetőség nyílik arra, hogy a munkavállalók a SZÉP-kártya egyenlegét hideg élelmiszerek vásárlására is felhasználják. A rendelkezés öt hónapon át lesz érvényben, és a korábbi, nagy népszerűségnek örvendő átmeneti szabályozást hozza vissza.



A bejelentést Gulyás Gergely Miniszterelnökséget vezető miniszter tette meg október végén. A változás jelentősen átalakítja a SZÉP-kártya eredetileg pihenési, vendéglátási és szabadidős célú felhasználását, hiszen a kártya így egyre inkább a mindennapi megélhetés támogatásának eszközévé válik.

A kormány egyúttal arról is határozott, hogy az élelmiszerekre és drogériai termékekre vonatkozó árréscsökkentést 2026. február 28-ig meghosszabbítja. Emellett 2025. december 1-jétől újabb tizennégy termékcsoporttal bővül az árréstop-rendszer, amely további megtakarítást jelenthet a háztartásoknak.

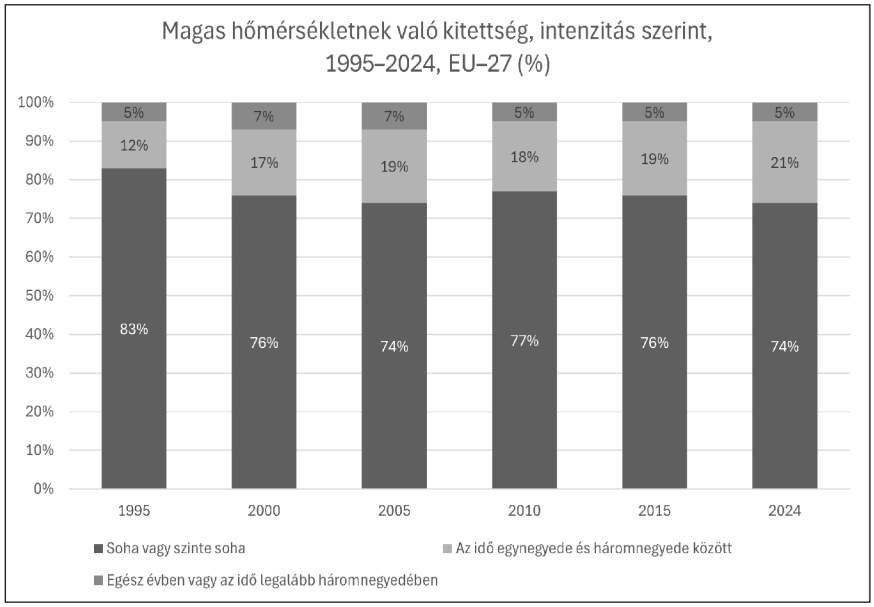
A szakszervezeti oldal – köztük a LIGA Szakszervezetek – korábban is kiállt amellett, hogy a SZÉP-kártya bizonyos része a legalacsonyabb keresetű munkavállalók megélhetését segítse. A LIGA hosszú távú javaslata egy külön, fix élelmiszer-zseb létrehozása volt, amely kifejezetten az alapvető élelmiszerek beszerzésére szolgálna. Ezt a kezdeményezést a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) ülésein is napirenden tartották, valamint a Pénzügyminisztérium felé is benyújtották.

A szakszervezetek érvelése szerint miközben a turizmus támogatása fontos cél, a mindennapi megélhetés biztonsága a munkavállalók széles körében elsődleges kérdés. Egy önálló élelmiszer-zseb ennek a támogatásnak adhatna stabil, kiszámítható keretet.

Európa dolgozóinak arca: mit mutat a 2024-es Eurofound-felmérés a fizikai terhelésről, veszélyes anyagokról és a műszakos munkáról?

Kevés dolog árul el többet egy országról, mint az, hogyan élnek és dolgoznak benne az emberek. A 2024-es Eurofound-felmérés most olyan tükröt tart elénk, amelyben Európa teljes munkaerőpiaca egyszerre látszik. A 2024-es Európai Munkakörülmény-felmérés éppen ezt próbálta feltérképezni – hogy valójában milyen ma a munka világa, azok szemével, akik nap mint nap helyt állnak benne.

A jelentésből egyszerre rajzolódik ki egy sokszínű, mégis nagyon ismerős kép: a fizikai terhelés nem csökken, a veszélyes anyagokkal való munka továbbra is következetes odafigyelést követel, a műszakos munkarend pedig egyre érezhetőbb nyomot hagy a dolgozók életminőségén. És közben ott vannak a modern kor új kihívásai is – a digitalizáció, a pszichés megterhelés, az anyagi bizonytalanság –, amelyek ugyanúgy részei a képnek, mint a csavarhúzó, a védősisak vagy a műszakváltás előtti kávé.



A test nem felejt – a fizikai terhelés makacs állandó

Bár sokan gondolnák, hogy az automatizáció és a modern technológia egyre nagyobb szeletet vesz le a nehéz fizikai munkából, a felmérés számai nem ezt mutatják. Európa dolgozóinak jelentős része még mindig ***napi rendszerességgel áll szemben komoly fizikai igénybevétellel.***

Vannak szakmák, ahol mindez különösen átélhető: ahol a munkafolyamatok egy része ugyan átalakult, de a fizikai jelenlét, az anyagmozgatás, az eszközökkel való munka vagy a központi technológiai berendezések kezelése továbbra is a mindennapok része. A dolgozók beszámolóiban gyakran visszaköszön, hogy a monoton, repetitív mozdulatok legalább akkora terhelést jelentenek, mint a nehéz tárgyak cipelése – és az sem mindegy, hogy mindezt milyen testtartásban végzi az ember.

A jelentés nagyon egyértelműen fogalmaz: a fizikai terhelés az a terület, amelyben Európa nem, vagy csak nagyon lassan halad előre. Sok helyen hiába fejlődik a technológia, a dolgozó teste nap végére ugyanúgy jelzi, hogy kemény nap áll mögötte.

A láthatatlan veszélyek világa – vegyi anyagok, gázok, oldószerek

A felmérés másik kiemelt területe a veszélyes anyagokkal való munkavégzés. A dolgozók negyede rendszeresen találkozik olyan környezettel, ahol gázok, porok, oldószerek, technológiai mel-

léktermékek, kenőanyagok vagy egyéb, egészségre veszélyes anyagok lehetnek jelen.

Ezeket a kockázatokat a legtöbb nagy, folyamatos technológiát alkalmazó munkahelyen nem lehet teljesen kiküszöbölni, de a megfelelő védelem, ellenőrzés és munkafolyamat-szervezés drasztikusan csökkentheti őket. A jelentés külön kiemeli, milyen sokat számít a biztonsági kultúra: ahol a szabályok betartása nem formalitás, hanem közös felelősség; ahol a dolgozók értik, miért fontos egy-egy védőfelszerelés; ahol a vezetők nem papíron, hanem valós jelenléttel és figyelemmel támogatják a biztonságot.

A vegyi kockázatok világa sokszor láthatatlan, ezért a felmérés egyik legerősebb következtetése az, hogy a kockázatcsökkentés kulcsa gyakran éppen az információ, a képzés és a munkavállalók bevonása.

Műszakok ritmusa – amikor az óra szabja meg az életet

A műszakos munkarend a harmadik olyan terület, ahol a 2024-es felmérés adatai különösen figyelemre méltók. Európa dolgozóinak ***közel harmada dolgozik váltott vagy éjszakai műszakban,*** és a jelentés szerint ez a munkavégzési forma továbbra is komoly élettani terheket ró azokra, akik vállalják.

A felmérésből kiderül: azokban az ágazatokban, ahol a termelés nem állhat meg, a műszakok ideális összehangolása döntő fontosságú. A túl rövid pihenőidők, a tartós éjszakai vagy váltott műszakos beosztás, a rendszertelen alvás mind-mind hozzájárulhat a gyors kifáradáshoz, és ezzel együtt a munkabalesetek kockázatának növekedéséhez.

A dolgozók beszámolói alapján a műszakos munkavégzés nemcsak a testet viseli meg, hanem az élet más területeire is hat: a családi időbe, a regenerációba, az alvás minőségébe, a közérzetbe. A jelentés egyik fontos megállapítása, hogy ahol a műszakszervezés figyelembe veszi az emberi ritmusokat és a pihenés fontosságát, ott kevesebb a panasz, kisebb a fáradtságból eredő hibák aránya, és jobb a dolgozók általános közérzete is.

A modern munkahely láthatatlan terhei – stressz, információs nyomás, digitalizáció

A fizikai, vegyi és műszakrendből fakadó terhelések mellett a felmérés kitér a pszichoszociális kockázatokra is. Itt az egyik legszembetűnőbb adat, hogy a dolgozók több mint fele tartós stresszről számol be. A nagy felelősség, az információs túlterhelés és a folyamatos alkalmazkodás sokaknak mindennapos élmény.

A digitalizáció új kihívásokat is hozott: ahol a technológia gyorsabban változik, mint ahogy a dolgozók felkészíthetők rá, ott nő a bizonytalanság érzete. Ugyanakkor a jelentés azt is hangsúlyozza, hogy megfelelő képzéssel, támogató átállással a digitalizáció kifejezetten csökkentheti a munkaterheket és növelheti a biztonságot – minden azon múlik, milyen környezetbe érkezik.

Tudás és odafigyelés nélkül nincs biztonság

A felmérés egyik legpozitívabb üzenete, hogy a dolgozók sokkal nagyobb biztonságban érzik magukat ott, ahol a képzés nem kampányszerű, hanem a mindennapok része. ***Egy jól felépített oktatási rendszer, amely valódi gyakorlati tudást ad, képes csökkenteni a balesetek számát és növelni a dolgozók önbizalmát is.***

A kutatás szerint a képzés különösen fontos a veszélyes anyagokat kezelők, a műszakos munkát végzők és a magas műszaki tudást igénylő területek dolgozói számára. Ahol a vállalat hajlandó valódi hangsúlyt helyezni erre, ott a munkavállalói elégedettség is magasabb, és a munkahelyi légkör is stabilabb.

A megélhetés és megbecsültség kérdése

Végül a felmérés kitér arra is, hogy az anyagi biztonság és a megbecsülés érzete milyen sokat számít a munkavállalók számára. A magas kockázatú vagy nagy felelősséggel járó munkakörökben dolgozók különösen érzékenyek arra, hogy munkájukat elismerjék – szakmai, emberi és anyagi értelemben is.

A jelentés azt mutatja, hogy azok a munkahelyek működnek jól, ahol a vezetés partnerként kezeli a dolgozókat, értékeli a szakértelmüket, és bevonja őket a munkakörülményeket érintő döntésekbe.

Mit viszünk magunkkal ebből a jelentésből?

A 2024-es Eurofound-felmérés egyik legfontosabb tanulsága, hogy a munkakörülmények javítása továbbra is Európa egyik legnagyobb közös feladata. A fizikai és vegyi kockázatok csökkentése, a műszakos munkavégzés emberibbé tétele, a pszichoszociális terhelések kezelése és a dolgozók készségeinek fejlesztése nem csupán „jó gyakorlat": ezek azok az alapok, amelyekre egy modern, biztonságos és stabil munkakultúra épülhet.

A jelentés üzenete világos: ott lehet előrelépést elérni, ahol a vezetés, a dolgozók és a szakszervezetek közösen gondolkodnak arról, hogyan lehet a mindennapi munkát biztonságosabbá és élhetőbbé tenni. Különösen azokon a területeken, ahol a felelősség és a kockázat nagyobb az átlagnál.

A teljes jelentés elérhető a www.eurofound.europa.eu/ honlapon.

2026-tól kötelező lesz a bértranszparencia

Átláthatóbb díjazási rendszerek jönnek

A jogkoveto.hu foglalta össze, hogy 2026 nyarától jelentősen átalakulnak a bérezés átláthatóságára vonatkozó európai és hazai szabályok. Az új előírások célja, hogy megakadályozzák a nemek közötti bérkülönbségeket, és egységes kereteket biztosítsanak arra, hogy az egyenlő értékű munkáért valóban egyenlő díjazás járjon.

Az Európai Unió 2023-ban fogadta el a bértranszparencia irányelvet, amelyet a tagállamoknak **2026. június 7-ig** kell átültetniük. A szabályozás 2026. június 27-étől alkalmazandó, és minden olyan munkáltatóra kiterjed, amely munkaszerződéssel foglalkoztat munkavállalókat, akár a versenyszférában, akár a közszférában.

Mit jelent a bértranszparencia?

Az új előírások lényege, hogy a bérezési rendszerek és a bérfejlesztési elvek nem maradhatnak rejtve a munkavállalók előtt. A munkáltatóknak hozzáférhetővé kell tenniük azokat a szempontokat, amelyek alapján új dolgozókat vesznek fel, illetve amelyek meghatározzák a béremeléseket és a bérsávokat.

A munkavállalók kérésre tájékoztatást kaphatnak saját fizetésükről, valamint arról, hogyan alakul az azonos vagy egyenlő értékű munkakörökben dolgozó kollégák átlagbére nemek szerinti bontásban. Ez a lehetőség olyan helyzeteket segít tisztázni, ahol eddig nem volt világos, hogy valóban azonos szempontok mentén határozzák-e meg a díjazást.

Az álláshirdetéseket is érinti a változás, mivel a tervezett bért vagy bérsávot már a jelentkezés előtt meg kell jeleníteni, illetve más formában elérhetővé kell tenni.

Jelentős adminisztratív feladat, de átláthatóbb működés

A bértranszparencia bevezetése kétségkívül új adminisztratív feladatokat jelent a munkáltatóknak, ezért az irányelv külön



rendelkezik arról, hogy a mikro-, kis- és középvállalkozások számára ne legyen túlzott terhet jelentő az átállás. A jogalkotó célja nem a büntetés, hanem az, hogy minden cég átlátható rendszereket hozzon létre, és egyenlő elbírálást biztosítson a dolgozók között.

Amennyiben mégis bebizonyosodik, hogy a munkáltató megsérti az egyenlő díjazás elvét, a munkavállalók számára hatékony jogorvoslati lehetőségek nyílnak meg. Ezen túl a munkáltatónak szükség esetén intézkedési tervet kell készítenie a helyzet rendezésére.

Mit jelent mindez a munkavállalóknak?

Az új szabályozás várhatóan javítja a bérek átláthatóságát, ami a munkavállalók számára nagyobb biztonságot és kiszámíthatóságot hoz. Mivel a munkáltatóknak egyértelmű és objektív szempontokat kell alkalmazniuk, csökkenhet az indokolatlan bérkülönbségek esélye.

A változások a szakszervezetek szerepét is erősítik, hiszen a kollektív tárgyalások és a bérezési struktúrák kialakítása során jóval nagyobb hangsúlyt kap a munkavállalói érdekképviselet.

A bértranszparencia 2026-tól **nem egy választható lehetőség** lesz, hanem minden munkáltató számára **kötelező elvárás.** Bár az átállás felkészülést igényel, hosszabb távon egy tisztább, igazságosabb és kiszámíthatóbb bérezési rendszert teremt. A munkavállalók számára ez megerősítheti a bizalmat, a munkáltatóknak pedig segít stabil, átlátható keretek között működni.

Közel a minimálbérre és garantált bérminimumra vonatkozó megállapodás

Intenzív tárgyalások zajlanak a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF) a 2026-os minimálbérről és garantált bérminimumról. A felek között már körvonalazódik egy mindenki számára elfogadhatónak tűnő kompromisszum, ugyanakkor a végső megegyezéshez még szükség van egy kritikus lépésre.

Mészáros Melinda, a LIGA Szakszervezetek elnöke az InfoRádióban elmondta: a november 3-i ülésen született egy olyan javaslat, amelyet a szakszervezetek és a munkáltatói oldal is vállalhatónak lát, különösen a minimálbér esetében tervezett magasabb emelés miatt. A garantált bérminimum emelése ennél valamivel alacsonyabb lehet, igazodva a piaci viszonyokhoz. A szakszervezeti oldal szempontjából azonban kulcsfontosságú, hogy a **szociális hozzájárulási adó (szocho) 13-ról 12 százalékra csökkenjen**. Enélkül – mint fogalmazott – „gyakorlatilag a nulláról kellene újrakezdeni az egyeztetést".

A munkaadók részéről Perlusz László, a VOSZ főtitkára kiemelte: a tárgyalások idén különösen nehezek, mivel a gazdasági növekedés mindössze 0,5 százalék körül alakulhat – jóval elmaradva a tavaly feltételezett 3,4 százaléktól. A munkaadói oldal ezért egyelőre csak **egyszámjegyű béremelésben** gondolkodik, míg a szakszervezetek továbbra is **a 10 százalék körüli emelést** tartják indokoltnak, legalább a minimálbér esetében. Mindkét fél nyitott volt arra, hogy a százalékos vita helyett konkrét összegekről tárgyaljanak, ami előremutató közeledést hozott.

A tárgyalásokhoz új kontextust ad az Európai Unió Bíróságának november 11-i döntése, amely megerősítette a **megfelelő minimálbérről szóló uniós irányelv érvényességét**, és hangsúlyozta a kollektív tárgyalások szerepét. Bár a Bíróság két technikai rendelkezést megsemmisített, a minimálbérek meghatározására vonatkozó alapelveket – köztük azt, hogy a minimálbér elérje a bruttó medián bér 60%-át vagy az átlagbér 50%-át – megerősítette.



A LIGA Szakszervezetek kiemelte: Magyarország az elsők között ültette át határidőre az irányelvet, aminek eredménye a 308/2024. (X. 24.) Kormányrendelet. Az uniós norma itthon már beépült a jogrendbe, így a jelenlegi bértárgyalások során is fontos háttértámogatást ad a legkiszolgáltatottabb munkavállalók védelméhez. A direktíva ráadásul ösztönözte a 2025–2027-es hároméves bérmegállapodási keret kialakítását is.

A VKF-ben részt vevő szervezetek most egyeztetik tagságukkal az asztalon lévő javaslatot. Ha minden fél jóváhagyja, a bérmegállapodás rövid időn belül írásba foglalhatóvá válik – feltéve, hogy a szocho csökkentése is megtörténik. A szakszervezetek álláspontja egyértelmű: csak így biztosítható tisztességes és fenntartható minimálbér a magyar munkavállalók számára.

Tűzeset a Dunai Finomítóban – mindenki biztonságban, zajlik a helyreállítás

Október 20-án éjjel tűz keletkezett a Dunai Finomító AV3-as üzemében. A létesítményi tűzoltóság azonnal megkezdte a beavatkozást, és a tüzet rövid időn belül sikerült körülhatárolni. A baleset során senki sem sérült meg, valamint a környező lakosság sem volt veszélyben. A helyszínen a vészhelyzeti protokoll szerint jártak el, az érintett üzemegységeket pedig a veszély elhárítása után fokozatosan visszakapcsolták a termelésbe.

A tűz eloltását követően megkezdődött a kárfelmérés. A vállalat a hatóságokkal együttműködve tényfeltáró munkacsoportot hozott létre. A szakemberek között statikusok, gépészek, műszerészek, villamosmérnökök és vegyészmérnökök dolgoznak azon, hogy felmérjék a berendezések állapotát, és meghatározzák, mely elemek menthetők meg, melyeket kell elbontani és újjáépíteni. A felmérést részletes bontási és helyreállítási terv követi. A technológiai berendezésekben maradt szénhidrogének eltávolítása már megkezdődött. A káreseményben nem érintett üzemek visszaindítása folyamatos.

A hazai üzemanyagellátás a tűzeset alatt és azt követően is biztosított volt. A vállalat rendszeresen tájékoztatta a dolgozókat és a nyilvánosságot a helyzet alakulásáról. A MOL számára minden körülmények között a biztonság és az egészségvédelem az elsődleges érték, és ez a mostani esemény során is meghatározta a vállalati döntéseket.

A vizsgálat jelenlegi állása szerint a tűzesetet technológiai hiba okozta. Hernádi Zsolt elnök-vezérigazgató washingtoni tárgyalásai során adott interjúban megerősítette, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján kizárható a külső beavatkozás. A szabotázsról szóló feltételezéseket alaptalannak nevezte. Hangsúlyozta, hogy a finomítóban működő bonyolult technológiai folyamatok miatt a balesetek teljes kizárása nem lehetséges, ugyanakkor a vállalat biztonsági rendszerei megfelelően működtek. A tűz ellenére nem történt személyi sérülés, és a környezetbe sem került határértéket meghaladó kibocsátás.



A vállalat jelenleg a sérült berendezések eltávolításán és az új eszközök beszerzésén dolgozik. A cél az, hogy a termelés a lehető leghamarabb helyreálljon, miközben a balesetvédelmi és biztonsági követelmények maradéktalanul teljesülnek. Hernádi Zsolt köszönetet mondott mindenkinek, aki részt vett a tűz megfékezésében és a további károk megelőzésében. Hangsúlyozta, hogy a vállalatnál a biztonság minden más szempontot megelőz.

Az Olajipari Szakszervezet nevében is szeretnénk kifejezni őszinte tiszteletünket mindazoknak, akik az AV3 üzemben történt éjszakai üzemi tűzeset során példamutató szakmai felkészültséggel és emberi helytállással járultak hozzá a helyzet gyors és szakszerű kezeléséhez.

Egy kőolaj-finomító működésében a tűz jelenti az egyik legnagyobb működési kockázatot, amely komoly katasztrófával fenyeget az emberi élet, az egészség és a környezet tekintetében. Az ilyen helyzetek mutatják meg igazán, mit jelent a szakmai tudás, az összetartás és az egymás iránt érzett felelősség.

A tűzeset is bizonyította, hogy ezek az értékek a mindennapokban is élnek: a tűzoltók, a katasztrófavédelem munkatársai, valamint – nem utolsósorban – az **üzemben szolgálatot teljesítő műszakos dolgozó**k gyors, fegyelmezett és összehangolt beavatkozása megakadályozta a súlyosabb következményeket, és megóvta kollégáink, valamint környezetünk biztonságát.

Köszönet mindazoknak, akik testi épségüket, idejüket és energiájukat nem kímélve dolgoztak a helyzet elhárításán, valamint azoknak is, akik az utómunkálatokban jelenleg is helytállnak.

Büszkék vagyunk Rátok – a szakmai közösségre, amely válsághelyzetben is higgadtan, felelősséggel és példamutató összefogással bizonyítja erejét.

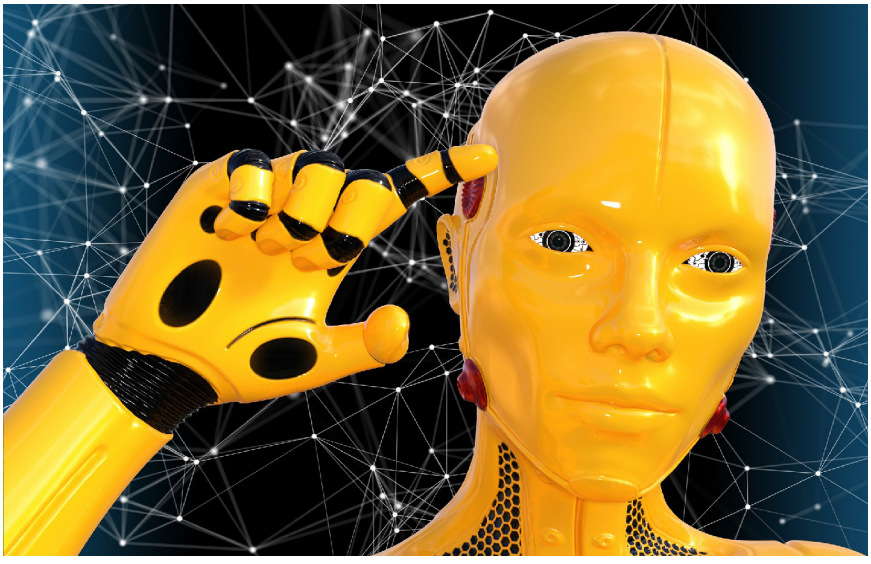
Köszönet és tisztelet mindnyájatoknak!

Kormánybiztosi együttműködést kötött az MTSZSZ a mesterséges intelligencia munkavállalókra gyakorolt hatásáról

2025. október 30-án prof. Dr. Palkovics László az Energiaügyi Minisztérium kormánybiztosa, valamint Buzásné Putz Erzsébet, a Mérnökszakszervezet elnöke megállapodást írt alá a mesterséges intelligencia (MI) fejlesztésében történő lehető legnagyobb mértékű hasznosításra, továbbá a MI kockázatainak, veszélyeinek megelőzése érdekében.

A mesterséges intelligencia kínálta lehetőségek radikálisan átállítják a munkavégzés formáit, különösen a mérnöki, műszaki területeken.

A megállapodás keretei kitérnek a munkavállalók védelmére és alkalmazkodási képességeinek növelésére az MI térnyerésével kapcsolatban. A Mérnökök Technikusok Szakszervezete kiemelten kezeli tagjainak felkészítését az új környezetre, az MI-ben rejlő lehetőségek kiaknázására a foglalkoztatás minőségi javítása érdekében, a szakképzési, átképzési és munkaerőpiaci rendszerek összehangolására az új technológiák kihívásaira.



A megállapodás erősíti a társadalmi párbeszédet a digitális átállás során. Az MTSZSZ aktív szerepvállalását bizonyítja a Mesterséges Intelligencia alkalmazások terén.

Az MTSZSZ a megállapodás céljainak elérése érdekében elősegíti többek között az MI-hatásvizsgálat elvégzését a mérnöki és technikusi szakmákra. Az MI által érintett munkakörök rendszeres felülvizsgálatát a nyilvános jelentések elkészítésében.

Olyan programok elindítását támogat és indít, amelyek segítik a digitális és mérnöki képességek fejlesztését. Az MTSZSZ az Ipar 5.0 stratégiához illeszkedő oktatási reformokban való részvételét, valamint az államilag támogatott átképzési ösztöndíjprogram létrehozását műszaki dolgozók számára.

Jogalkotási javaslatcsomagot készít az MI-vezérelt munkavégzés szabályozásában és ajánlásokat dolgoz ki a „humán központú technológiai alkalmazás” érdekében.

A kollektív szerződéseket modernizál a MI-környezethez igazítva. „Smart Engineer” pilot programot indít állami és ipari partnereknél. Szorgalmazza egy kétoldalú tanácsadó testület létrehozását a munkaadó – munkavállaló között az MI-alkalmazás felügyeletére.

Az MI-kormánybiztos a kezdeményezéseket a megállapodás alapján kiemelten kezeli, elősegíti azok nyilvánosságát, a jó gyakorlat megosztását; koordinatív szerepben elősegíti a megállapodás kiterjesztését. Feladat- és hatáskörének megfelelő módon, tartalommal és keretekben elősegíti az együttműködés sikerességét.

MTSZSZ Sajtó

A nevetés biztosan nem árt

Tudod, hogy megöregedtél, ha...

- ami működik, az fáj; ami nem fáj, nem működik.

- másnaposan ébredsz, pedig nem buliztál az éjjel.

- a noteszodban minden név előtt „dr." áll.

- a gyerekeidet magázzák.

- vágyódsz egy unalmas este után.

- már mindenre tudod a választ, de nem kérdez senki.

*

- Ne haragudjon már, de maga szerint az a baloldali gyermek a színpadon, fiú vagy lány?

- Fiú!

- Honnan tetszik abban olyan biztosnak lenni? Talán Ön az apja?

- Nem, az anyja!

*

- Hogy vagy, Tamás?

- Köszönöm, jól.

- És a kedves feleséged?

- Nem tudom. Nem beszéltem vele két napja.

- Hogy-hogy?

- Nem akarom félbeszakítani.

*

Egy férfi bemegy az autókereskedésbe:

- A feleségem szeretne pár szót váltani önökkel arról a Volkswagen Golfról a kirakatban.

Az eladó értetlenül mondja:

- De uram, ez egy Mercedes kereskedés, nekünk nincs Golfunk a kirakatban!

Mire a férfi:

- Hát, most már van. Pont ezért akar a feleségem Önnel beszélni.

*

Két informatikus beszélget:

- Képzeld, tegnap az éjszakai klubban megismerkedtem egy csinos szőke nővel.

- Szerencsés fickó...

- Felhívtam a lakásra, ittunk egy kicsit, átöleltem...

- És aztán, mi volt még?

- Egyszer csak azt mondja: vetkőztess le.

- Nahát...

- Levettem a szoknyáját, lefektettem a notebook mellé, az asztalra...

- No csak, vettél egy notebookot? Milyen processzorral?

*

Rajzórán:

- Mit rajzoltál fiam? - kérdi a rajztanár Mórickát.

- Egy tehenet, amelyik füvet és lóherét eszik.

- És hol van a fű meg a lóhere?

- A tehén megette.

- És hol van a tehén!? - kérdi a tanár már türelmetlenül Mórickától.

- Elment! Gondolja, hogy maradt még volna, ha már nincs mit ennie?!

*

Újságíró készít riportot az elmegyógyintézetben.

- Hogyan állapítják meg egy páciensről, hogy már elhagyhatja a kórházat? – kérdezi a riporter.

- Vannak olyan feladataink, amiket helyesen végrehajtva bizonyíthatják elmeállapotukat.

- Tudna egy ilyen példát mondani?

- Persze. Vegyük például ezt: van egy kád, teli vízzel. Van a fürdőszobában három tárgy, egy kiskanál, egy pohár és egy vödör. Hogyan ürítené ki a kádat?

- Ó, hát ez egyszerű! Minden normális ember a vödröt választaná.

- Nem, minden normális ember kihúzná a dugót a kádból…

*

A juhász nyáját farkasok támadják meg. A szerencsétlen ember buzgón lövöldözi az ordasokat, amikor a fia meghúzza a subája ujját:

- Papa, azt olvastam, hogy fölösleges kiirtani őket. Most már van egy olyan vegyszer, amitől impotensek lesznek.

- Hülyeség. Ezek a vegyészek nem tudják, hogy a farkas MEGESZI a bárányt?

*

Két férfi beszélget:

- Te képzeld el, hogy baj volt a memóriámmal, állandóan cserben hagyott, mindent elfelejtettem. Aztán elmentem egy pszichiáterhez, aki rendbe tett és azóta minden rendben.

- Na, és hogy hívják az illetőt? - kérdi a másik.

- Hmmm... izé... öööö... te, minek nevezik azt a kis kék színű növényt, ami tavasszal nyílik és olyan kellemes illata van?

- Ibolya!

- Ja, persze, ibolya! - majd odakiált a feleségének - Te, Ibolya, hogy is hívják azt a pszichiátert?

*

Néhányan a hosszú házasság titkát kérdezik.

Íme: Rendszeresen járunk étterembe, hetente kétszer. Egy kis gyertyafény, vacsora, lágy zene, tánc. Ő kedden megy, én pénteken.



Tényképː – 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