# TÉNYKÉP

OLAJIPARI SZAKSZERVEZET

AZ OLAJIPARI SZAKSZERVEZET LAPJA

XXX. évfolyam 4. szám www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu 2025. szeptember


# Önmagadért – velünk!



## A TARTALOMBÓL


Az Olajipari Szakszervezet idén is könnyebbé tette több száz gyermek iskolakezdését

Munka és magánélet egyensúlya: mennyire lehetnek elégedettek a magyar dolgozók?

Két munkajogi normát is tárgyalt az ILO

Az iskolakezdés és a munkavállalók lehetőségei – *Hogyan alakul a tanév rendje? Mely rendelkezések könnyítik meg a munkavállaló gyermekgondozási kötelezettségeinek az ellátását?*

Nem csökken az áremelkedés – *a júliusi inflációs adatok még mindig várakozáson felüliek voltak.*

Elkezdődtek az egyeztetések a kötelező legkisebb keresetek jövő évi emeléséről a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán.

Az Olajipari Szakszervezet kapacitásbővítő projektet indított közel 75 millió forint támogatással.

# Az Olajipari Szakszervezet idén is könnyebbé tette több száz gyermek iskolakezdését

**Az Olajipari Szakszervezet már három évtizede áll ki tagjai szociális és gazdasági érdekeiért. Küldetésünk azonban ennél szélesebb: fontos számunkra, hogy a munkavállalók és családjaik életkörülményei javuljanak, és biztonságosabb, kiszámíthatóbb mindennapokban élhessenek. Ennek érdekében rendszeresen nyújtunk segélyeket és támogatásokat, legyen szó gyermek születéséről, családtag elvesztéséről vagy rendkívüli élethelyzetekről.**



Az elmúlt években – így 2025-ben is – a tagdíjbevételeinket meghaladó mértékben tudtunk anyagi segítséget biztosítani tagjainknak. Ennek egyik legfontosabb eleme a beiskolázási segély, amelyet évről évre egyre több család vehet igénybe.

Idén közel 600 iskolás korú gyermek kapott 10.000 forint értékű, országszerte 30.000 üzletben beváltható utalványt. A támogatás összértéke 6 millió forint volt. A szülők szabadon dönthetnek arról, hogy tanszereket, iskolatáskát vagy akár tornafelszerelést vásárolnak belőle.

Bár az inflációs nyomás mérséklődött, jól tudjuk, hogy az iskolakezdés minden család számára komoly anyagi kihívás. Ezért dolgozunk azon, hogy a gyermeknevelés költségeit enyhíteni tudjuk, és a mindennapi kiadások mellett se jelentsen elviselhetetlen terhet az új tanév kezdete. **A beiskolázási segély mellett továbbra is elérhetők azok a szociális támogatások, amelyeket méltányossági alapon, többletkiadással járó élethelyzetekben biztosítunk tagjaink számára.**

Szakszervezetünk célja változatlan: érezhető segítséget nyújtani a mindennapokban, és valódi támaszt jelenteni a családok számára. Együtt, egymásért!

# Munka és magánélet egyensúlya: mennyire lehetnek elégedettek a magyar dolgozók?

**A Ténykép hasábjain már sokat cikkeztünk a munka és a magánélet egyensúlyának szerepéről, fontosságáról. A Piac és Profit közölt szakértői cikket a témában, ebből szemeztünk az alábbiakban.**

A Global Life-Work Balance Index 2025-ös rangsorában Új-Zéland végzett az élen, amely immár harmadik éve őrzi vezető helyét. Az ország kiemelkedik a szabadságok, a szülési szabadság, a biztonság és a lakosság boldogsága terén, miközben heti 32 nap szabadságot biztosít. A lista élmezőnyében több európai ország található – Írország, Belgium, Németország, Norvégia és Dánia – amelyek rövid heti munkaidőt, széles körű juttatásokat és magas színvonalú közszolgáltatásokat nyújtanak. A skandináv országok a boldogságindexben is élen járnak, kultúrájukban pedig erős hangsúlyt kap a munkavállalók jólléte.

A rangsor végén, a 60-ból az 59. helyen az Egyesült Államok áll, ahol nincs törvényileg előírt fizetett szabadság vagy szülési szabadság, a hosszú munkaórák és a bizonytalan egészségügyi ellátás pedig a kiégés kockázatát növelik. Az USA a fejlett országok közül egyedüliként nem biztosít kötelező pihenőidőt, és a közbiztonság is romló tendenciát mutat.

Magyarország a 18. helyet szerezte meg, megelőzve több nyugat-európai országot is, például Svájcot (23. hely). Régiós összevetésben Lengyelországgal (17.) és Csehországgal (19.) együtt vezető pozíciót tölt be. Hazánk erőssége a hosszú szülési és szülői szabadság, valamint a magas juttatási szint: a magyar édesanyák összesen akár 80 hétnyi, teljes fizetésnek megfelelő juttatást kaphatnak. Pozitívum továbbá a fizetett szabadnapok viszonylag magas száma és a közbiztonság. Ugyanakkor a magyar munkavállalók hosszabb munkahetet teljesítenek (37–38 óra), a boldogságindex alacsonyabb, és a minimálbér szintje is elmarad a nyugat-európai országokétól, bár vásárlóerő-paritáson mérve kedvezőbb a kép.

A munka és a magánélet egyensúlyának fontossága világszerte előtérbe került. Egy friss felmérés szerint a dolgozók 83 százaléka számára a WLB fontosabb motiváló tényező, mint maga a fizetés (82 százalék). Ez a trend különösen a fiatalabb generációknál erős, akik a rugalmasságot és a pszichés jóllétet az anyagi juttatások elé helyezik. A nemzetközi tapasztalatok alapján a kiegyensúlyozott munkavégzés csökkenti a stresszt, erősíti a motivációt, javítja a kreativitást, és mérsékli a kiégést, a hiányzást és a fluktuációt – mindez közvetlenül hozzájárul a termelékenység növeléséhez.

A kutatások arra is rávilágítanak, hogy a családbarát munkahelyi gyakorlatok – például a rugalmas munkaidő, a részmunkaidős lehetőségek és a home office – segítik a nők és a fiatal családosok munkaerőpiaci jelenlétét, ezáltal gazdasági növekedést is ösztönöznek. Bár a rugalmasság bevezetése járhat költségekkel, hosszabb távon ezek megtérülnek: alacsonyabb fluktuációt, jobb egészségi állapotot és magasabb vállalati profitot eredményeznek.



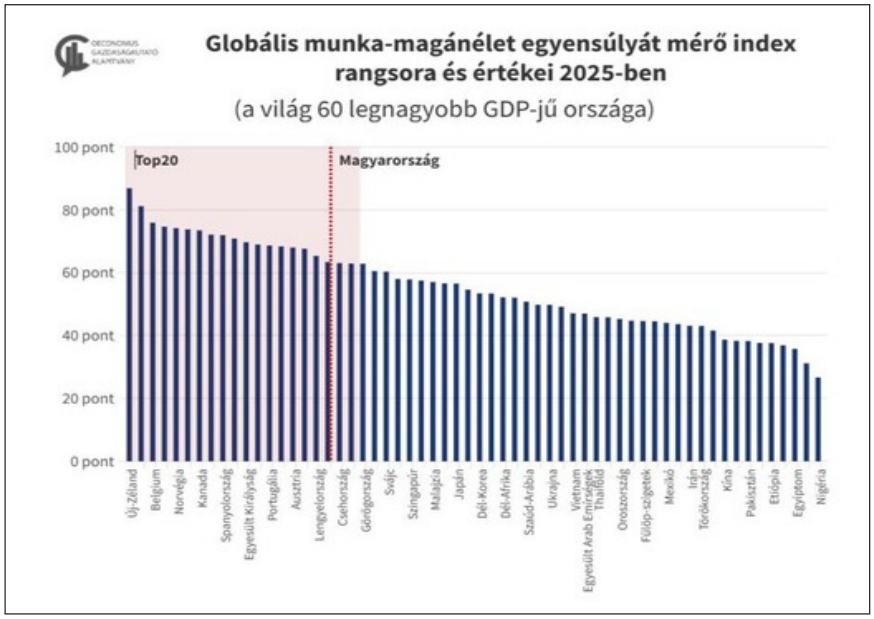

Magyarországon a munka-magánélet egyensúlya szintén egyre fontosabb tényező. Az Oeconomus és a WHC közös kutatása sze-

rint a versenyképes fizetés mellett a munkavállalók számára kiemelten fontos a barátságos munkahelyi légkör, a lakóhelyhez közeli munkahely, a rugalmas időbeosztás és a magánélettel összeegyeztethető munkakörnyezet. Ez különösen a fiatal generációknál figyelhető meg, akik számára a pszichés jóllét és az önmegvalósítás sokszor fontosabb, mint a bérezés.

A home office elterjedtsége a járvány idején nőtt, 2021-ben a munkavállalók 13,5 százaléka dolgozott otthonról időszakosan vagy rendszeresen. Azóta azonban fokozatosan visszarendelik az alkalmazottakat az irodákba, így 2024-re 9 százalékra csökkent ez az arány, ami jelentősen elmarad az EU 22,6 százalékos átlagától és különösen a nyugat-európai országok 40–50 százalékos arányától.

A szabadságok mennyisége szintén lényeges tényező: Magyarország az uniós átlaghoz (33 nap) közel áll, évi 31 nappal. Ez a pihenés nemcsak a regenerációt segíti, hanem hosszabb távon csökkenti a kiégést és növeli a munkavállalói elégedettséget.

Összességében a globális és hazai tapasztalatok azt mutatják, hogy a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése nem csupán egyéni érdek, hanem a gazdaság egészének teljesítményét és versenyképességét is javítja.




# Két munkajogi normát is tárgyalt az ILO, valamint Magyarországgal is foglalkozott

***Dr. Kéri Ádám, az Olajipari Szakszervezet jogásza, a NILO Tanács tagja*** **foglalta össze a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia (ILC) történéseit. Az ILC a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) normaalkotó fóruma. Az ILO az ENSZ szakosított munkaügyi szervezete, mely tripartit alapon működik. A munkában a munkavállalói, munkáltatói és a kormányzati oldal vesz részt. Idén két normaalkotó bizottság is működött, illetve Magyarország tekintetében jogsértéseket is vizsgált az ILC.**

## *Az idei szakbizottságok*

Az ILC normaalkotása kétéves normaalkotói ciklusokba zajlik. Míg az első év szerepe az alapok meghatározása (pl: egyezmény vagy ajánlás kerüljön elfogadásra, mindkettő vagy elegendő egy nyilatkozat) a második évben már a konkrét szövegeket is elfogadják a felek. Idén normaalkotó munka kezdődött a *„Tisztességes munka a platformgazdaságban"* területen, illetve lezárult a jogalkotó vita a tavaly indult *„A munkahelyi környezetben jelentkező biológiai kockázatok"* kapcsán. Emellett általános vita folyt az informális foglalkoztatás kezelésének és a formális foglalkoztatásra való áttérés elősegítésének innovatív megközelítéseiről. Végezetül az Általános Ügyek Bizottsága (CAS) a tagállami jogsértések kivizsgálásával foglalkozott. Az alábbiakban a fontosabb szakbizottságok tevékenysége kerül bemutatásra.

## *Egyezmények és ajánlások születnek*

A különféle formában megjelenő nyilatkozatokon túlmenően a jogalkotó munka fő eredménye az egyezmények, illetve ajánlások elfogadása. Az egyezményeket az egyes tagállamoknak kell ratifikálniuk, illetve azok csak a ratifikáló államok tekintetében kötelezőek. Ezzel szemben az ajánlások csupán



iránymutatásul szolgálnak a tagállamok számára. Idén a biológiai veszélyforrások kapcsán került elfogadásra a 192. számú egyezmény és ugyanazon tárgyban a 209. számú ajánlás. Az ILO az egyezményeken belül is különbséget tesz, bizonyos egyezmények ugyanis alapvető jellegűek, míg mások nem. Az alapvető jellegű egyezményeket jellemzően a tagállamok döntő többsége ratifikálja. Magyarországon egyebekben 2010. óta nem került sor egyezmény ratifikációjára.

## *Platformmunka jogalkotás*

Az ILC úgy döntött, hogy a platformalapú foglalkoztatás tekintetében egyezményt, illetve ajánlást is tárgyalni fog. Idén így ezen dokumentumok alapvetései kerültek rögzítésre. Az egyezményben rögzítésre fog 2026-ban kerülni az a tény, hogy a platformalapú munkavégzés (különösképpen a digitális alapú formája) jelentősen terjed. Elismeri, hogy a gazdasági fejlődéshez hozzájárul és egyre több személy foglalkoztatásában működik közre. Kiemeli, hogy ebben a munkavégzési formában az algoritmusoknak, automatizált rendszereknek egyre nagyobb szerep jut. A tervezet szabályozná az alapvető foglalkoztatási szabályokat (beleértve a szakszervezeti szervezkedés szabadságát, a diszkriminációmentességet, a gyermekmunka tilalmát és a megfelelő munkakörülményeket), a munkavédelmi alapszabályokat, a munkaviszony fennállásának ösztönzését, a díjazást, a társadalombiztosítási ellátásokat, az automatizált rendszerekre, illetve a személyes adatok kezelésére vonatkozó szabályokat, valamint a jogviszony létesítésének és megszüntetésének alapvető szabályait. Kitér a szabályozás a munka- és pihenőidő szabályainak fontosságára is. Az ajánlás alapvetően ugyanezen szempontokat magyarázza, értelmezi, járja körbe. Ezen a területen tehát 2026. júniusában fog a jogalkotó munka lezárulni.

## *Egyezmény és ajánlás a biológiai veszélyforrások kapcsán*

Idén a biológiai veszélyforrások kapcsán került elfogadásra a 192. számú egyezmény és a 209. számú ajánlás. A biológiai veszélyek – például vírusok, baktériumok, gombák, paraziták – számos ágazatban jelenthetnek kockázatot a munkavállalók számára. A COVID–19 világjárvány ráirányította a figyelmet arra, hogy szükség van a megelőzésre és a hatékony kockázatkezelésre fókuszáló, nemzetközi szinten is összehangolt szabályozásra. A biológiai veszélyekkel szembeni védelem nem csupán munkavédelmi kérdés – közegészségügyi-járványügyi, gazdasági és társadalmi hatásai is jelentősek. Egyre nagyobb egészségügyi kihívásokkal nézünk szembe (pl. klímaváltozás hatásai, a zoonózisok egyre gyakoribb előfordulása), amelyekhez elengedhetetlen a különböző szakterületek, hatóságok, kormányzati- és nem kormányzati szervek összefogása. Az egyezményt és az ezt kiegészítő ajánlást szektorsemlegesen olyan munkavállalók esetében kell alkalmazni, akik a munkavégzés során, vagy a munkavégzéssel összefüggésben biológiai veszély hatásának vannak, vagy lehetnek kitéve. A 192.számú egyezmény meghatározza többek között a biológiai veszélyforrások, biológiai kockázatok fogalmát, szabályozza a tagállamok megelőző, illetve védelmi kötelezettségeit, a munkavédelmi, közegészségügyi hatóságok feladatait, a nyilvántartási és bejelentési kötelezettségeket, a veszély bekövetkezte esetén nyújtandó ellátást, a vállalkozások, mint munkáltatók alapvető kötelezettségeit (pl: kockázatértékelés, megelőző és védelmi intézkedések, belső képzés stb.), de kitér a munkavállalók és szakszervezetek jogaira és kötelezettségeire is (pl: egyeztetésekhez és képzéshez való jog, együttműködési kötelezettség, ellátáshoz való jog stb.).

## *Idén ezen jogsértéseket vizsgálta az ILC Magyarországot érintően*

Idén az ILC a *szervezkedési szabadságot szabályozó 87. számú egyezmény megsértésével kapcsolatosan* a véleménynyilvánítás szabadsága (a szakszervezet és tisztségviselőinek a véleménynyilvánítása tekintetében a Munka törvénykönyvében jelentkező korlátok), a szakszervezetek zökkenőmentes bejegyzése (elhúzódó időtartam, a névválasztás szabadsága), a szakszervezetek működése és az ügyészség törvényességi felügyeleti joga, a szakszervezeti tagdíj közszférában érvényesülő levonási tilalma, valamint a sztrájkjog korlátozása területeken folytatott vizsgálatot. Az ILO illetékes bizottsága felszólította a kormányt arra, hogy a munkavállalói, illetve munkáltatói érdekképviseleti szervekkel történő konzultáció eredményeképpen biztosítsa a munkavállalói érdekképviseletek szólásszabadságát, illetve egyszerűsítse a szakszervezetek bejegyzésének folyamatát.

# Az iskolakezdés és a munkavállalók lehetőségei

**Szeptember 1-jén elkezdődött a tanév, iskolatáskás diákokkal találkozhatunk mindenhol. Hogyan alakul a tanév rendje? Mely rendelkezések könnyítik meg a munkavállaló gyermekgondozási kötelezettségeinek az ellátását, a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését? A munkavállalók miért veszik ritkán igénybe a szülői szabadságot? *Dr. Szabó-Zsura Brigitta* liganet.hu-n megjelenz írását idézzük**

A Belügyminisztérium 27/2025 (VII. 24) számú rendeletében megállapította a 2025/2026-os tanév rendjét, amely a szülők számára is irányt mutat a szabadságok és a munkahelyi távollétek tervezése során. Ennek megfelelően a következő menetrend szerint alakul az idei tanév:

- A tanév első napja 2025. szeptember 1.
- A tanév utolsó tanítási napja 2026. június 19.
- Az őszi szünet előtti utolsó tanítási nap 2025. október 22. (szerda)
- Az őszi szünet utáni első tanítási nap 2025. november 3. (hétfő)
- Téli szünet előtti utolsó tanítási nap 2025. december 19. (péntek)
- A téli szünet utáni első tanítási nap 2026. január 5. (hétfő)
- A tavaszi szünet előtti utolsó tanítási nap 2026. április 1. (szerda)
- A tavaszi szünet utáni első tanítási nap 2026. április 13. (hétfő)

A BM rendelet alapján a tanév 181 nap tanítási napot foglal magában. A szülők számára a munka törvénykönyve alapján több lehetőség is rendelkezésre áll a gyermekfelügyelet megoldására. Ezek között kell megemlíteni:

- évente 7 munkanap (alap)szabadság, melyet a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időben köteles kiadni legfeljebb két részletben
- a gyermekek után járó pótszabadságot
- a rugalmas munkavégzési lehetőségeket
- a szülői szabadságot.



Annak érdekében, hogy a család bevételei nem csökkenjenek, a leginkább célszerű és a munkavállalók által preferált távollétforma ezekre az időszakokra a szabadság munkavállaló kérésének megfelelő időben történő kivétele és a már említett gyermekek után járó pótszabadság.

A szabadságkiadásának szabályai szerint a munkáltató évente legalább hét munkanapot a munkavállaló kérésnek megfelelő időben köteles kiadni, legfeljebb két részletben. Fontos, hogy a munkavállaló megfelelő időben, legalább 15 nappal korábban jelezze erre vonatkozó igényét a munkáltató felé. Itt szeretném kihangsúlyozni, hogy ez a szabály minden munkavállaló által igénybevehető szabadságtípus esetében érvényes. A szabályos kérelemnek tehát része a megfelelő időben történő előterjesztés. Kiegészítő lehetőség a gyermekek után járó pótszabadság. Ez a munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb gyermeke után jár a következő mértékben:

- egy gyermeke után kettő,
- két gyermeke után négy,
- kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

A pótszabadság érintett gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékkal élő. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. Ezt a szabadság típust is köteles a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időben kiadni. Feltétele a már említett 15 nappal korábban benyújtott kérelem a munkavállaló részéről.

Másik lehetőség a nyolc évesnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók esetében a rugalmas munkavégzési formák iránti kérelem. A munka törvénykönyve lehetőséget ad arra, hogy a szülő kérelmezze:

- a munkavégzési helyének módosítását,
- a munkarendjének módosítását,
- távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve

- részmunkaidőben való foglalkoztatását.

A fent felsorolt esetek *a munkavégzési kötelezettség fennállása mellett* adnak lehetőséget a gyermekek ellátására. Ezek az opciók megkönnyíthetik a munkavállaló gyermekgondozási kötelezettségeinek az ellátást, elősegítik a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését.

Aki élni szeretne ezekkel a lehetőségekkel és megfelel annak a követelménynek, hogy gyermeke még nem múlt el nyolc éves, annak a munkavállalónak írásban és indoklással ellátva kell benyújtania az erre irányuló kérelmet a munkáltató felé, akinek 15 napon belül választ kell adnia a munkavállaló kérésére.

Amennyiben pedig a munkáltató elutasítja az ilyen típusú kérést, akkor a munkáltató szintén írásban köteles indoklást adni a döntéséről. Amennyiben a munkavállaló nem ért egyet a kapott érvekkel, vagy a munkáltató nem adott választ a kérésére, akkor bírósági utón kérheti a munkáltató beleegyező nyilatkozatának a pótlását.

### *Szülői szabadság*

A munkavállalók által ritkán igénybe vett lehetőség a szülői szabadság. Ennek egyik oka, hogy ezt a gyermek három éves koráig veheti igénybe a munkavállaló, összesen 44 munkanap mértékben, a másik ok pedig az alacsony díjazási szint. A távolléti díj 10%-a jár erre a szabadságtípusra, melynek összegét arányosan csökkenteni kell a GYED, és a GYES mértékével, amennyiben ezek valamelyike folyósításra kerül a munkavállaló számára. Ezekkel a feltételekkel nem kifejezetten vonzó lehetőség a szülők számára ez a típusú szabadság, de ennek ellenére előfordulhat az a helyzet, hogy megoldást nyújthat a dolgozó szülők számára, mivel a szülői szabadság ideje alatt a munkavállalónak nincs munkavégzési rendelkezésre állási kötelezettsége a munkáltató felé.

Speciális helyzetben a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, vagy a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja. Ezek a lehetőségek a megfelelő indok esetén fennállnak a munkáltató oldalán, azt azonban ki kell emelni, hogy amennyiben él ezekkel a munkáltató, akkor megfelelő írásbeli indoklást kell fűzön ahhoz, hogy miért halasztotta el, vagy szakította meg a munkavállaló szabadságát.

# 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.**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 5 | 3 | |
| | | 1 | | | |
| 4 | 6 | | | | 5 |
| | | | 3 | | 6 |
| 1 | 4 | | | | |
| 5 | | | 4 | | |

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

# Nem csökken az áremelkedés – júliusi inflációs adatok

**Bár a szakértők 4 százalék körüli drágulásra számítottak, 2025 júliusában a fogyasztói árak átlagosan 4,3 százalékkal voltak magasabbak, mint egy évvel korábban. Ez ugyan alacsonyabb a júniusi 4,6 százaléknál, de még mindig a várakozások felett alakult. Havi alapon 0,4 százalékkal emelkedtek az árak. A drágulás fő motorja továbbra is az energiaárak ugrása és az élelmiszerek makacsul magas inflációja.**

### *Élelmiszerárak*

Az élelmiszerek átlagosan 5,9 százalékkal kerültek többe, mint tavaly ilyenkor. Kiemelkedően drágult:

- a csokoládé és a kakaó (+20%),
- a kávé (+19,6%),
- az idényáras termékek (+18,1%), ezen belül a friss gyümölcsök (+32%), az őszibarack ára pedig szinte megduplázódott (+85%).

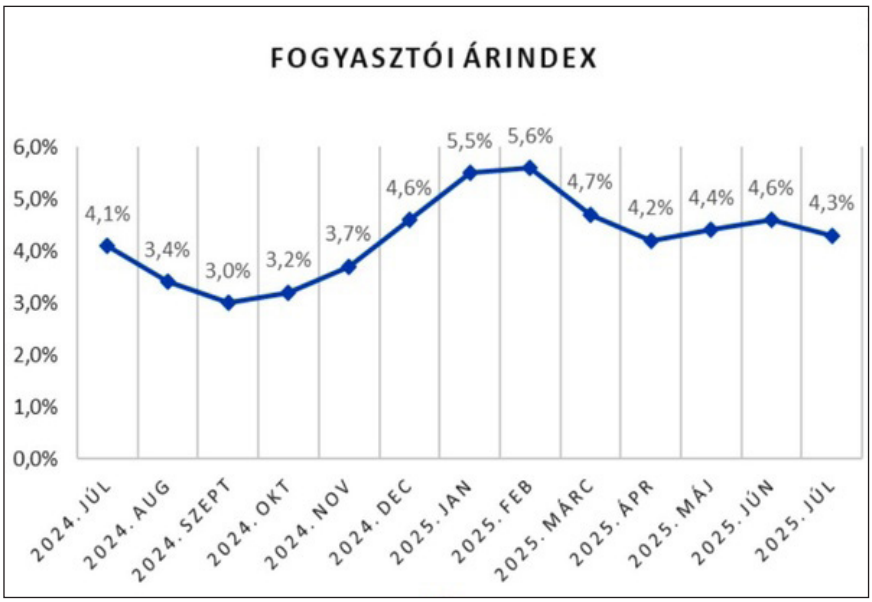
Több alapélelmiszer viszont olcsóbb lett: a margarin ára 30, a liszté 10, a cukoré 9 százalékkal csökkent. Sertéshúsból és tejtermékből is kevesebbet kell fizetni, mint egy éve.

### *Energia és szolgáltatások*

A háztartási energia átlagosan 10,9 százalékkal drágult, ezen belül a vezetékes gáz ára több mint 23 százalékkal emelkedett. A szolgáltatások 5,3 százalékos drágulást mutattak, a legnagyobb mértékben a testápolás, a sport- és kulturális belépők, valamint a lakáskarbantartás költségei emelkedtek.

### *Tartós fogyasztási cikkek*

A nagyobb értékű árucikkek ára átlagosan 2,1 százalékkal nőtt. Különösen az ékszerek drágultak (+22,5%), de a bútorok és az autók ára is emelkedett.




### *Havi változások*

Júniushoz képest az élelmiszerek ára átlagosan 0,3 százalékkal emelkedett, főként a friss gyümölcsök és édességek drágulása miatt. Az energiaárak szintén felfelé húzták a mutatót: a vezetékes gáz júniushoz képest is 2,3 százalékkal drágult. A szolgáltatásoknál az üdülési csomagok közel 9 százalékos emelkedése volt a leglátványosabb.

*

A mostani adatok azt mutatják, hogy a korábbi hónapokban tapasztalt lassuló infláció főként a kormányzati árintézkedéseknek és önkéntes árkorlátozásoknak volt köszönhető. Júliusra azonban ezek hatása kifutott, így az alapfolyamatok vették át az irányítást. Emiatt az infláció újra megugrott, és jól látszik, hogy a magyar gazdaságban továbbra is magas a strukturális infláció.

Az elemzők szerint árstabilitásról még mindig nem beszélhetünk: ha nem lennének hatósági árak, az infláció inkább a 6 százalékhoz állna közelebb. A jegybank 2–4 százalékos célsávjába tartósan csak 2027 körül térhet vissza az árindex.

# Elkezdődtek a tárgyalások, nőhet a garantált bérminimum

**2025. augusztus 18-án elkezdődtek az egyeztetések a kötelező legkisebb keresetek jövő évi emeléséről a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán. A minimálbér és a garantált bérminimum is két számjegyű mértékben nőhet. Mészáros Melinda, a Liga Szakszervezetek elnöke konstruktívnak nevezte az egyeztetéseket.**

Jelentősen, akár 10 százalékot is elérő mértékben nőhet jövőre a mintegy egymillió munkavállalót érintő garantált bérminimum – tudta meg a Mandiner. A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának hétfői ülésén a szakszervezetek, a munkáltatók és a kormány egyetértettek abban, hogy a kötelező legkisebb bérek 2026-os emelésénél figyelembe kell venni azt is, hogy a minimálbér és a garantált bérminimum közötti különbség ne csökkenjen, ugyanakkor az sem elhanyagolható szempont, hogy az idei gazdasági növekedés jelentősen, akár 2 százalékponttal is elmaradhat a tervezettől.

Ebben a helyzetben – információink szerint – a kormány, a munkaadói és a munkavállalói érdekképviseletek is azt az irányt jelölték ki a további egyeztetések megalapozását célzó hétfői tárgyaláson, amely egy olyan megállapodás előkészületének tekinthető, ami érdemi reálbér-emelkedést vetít előre, ugyanakkor nem sodorja veszélybe a vállalkozások működését, így nem veszélyezteti a munkahelyeket sem.

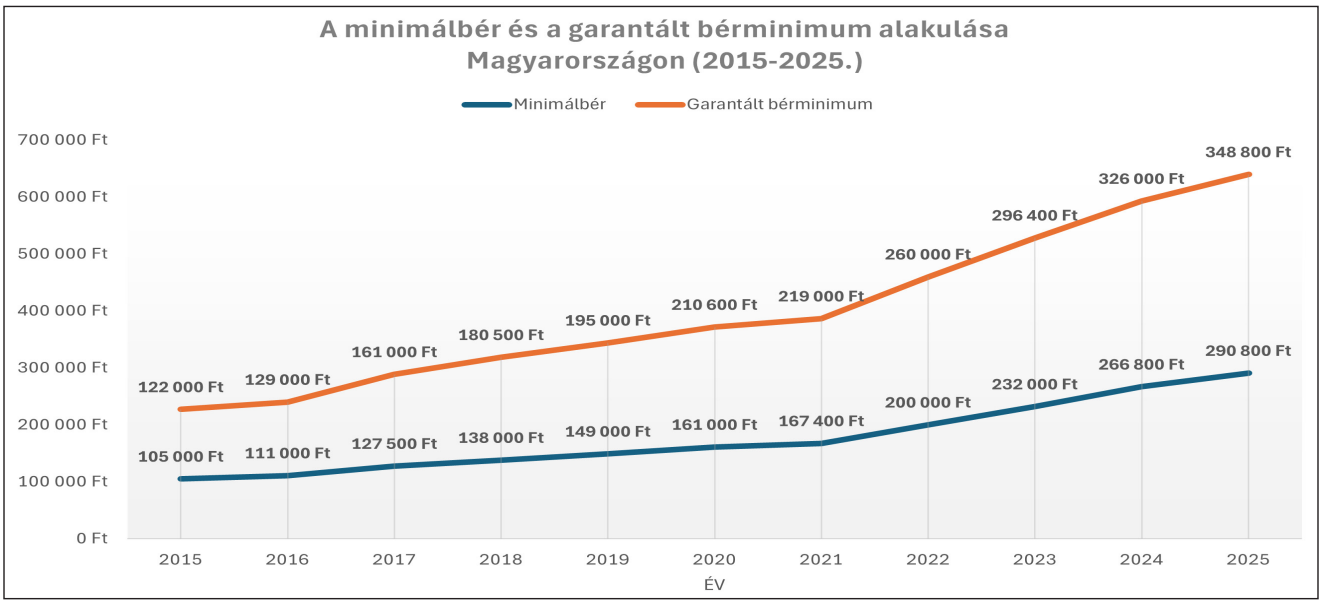
## *Mennyivel nőhet a minimálbér és garantált bérminimum 2026-ban?*

A 2024-ben megkötött háromféves bérmegállapodás szerint jövőre **13 százalékkal kellene emelkednie a minimálbérnek, bruttó 328 600 forintra.** A garantált bérminimum 2026-os emelését ugyanakkor nem tartalmazza a megállapodás. Az egyezség tartalmaz viszont egy olyan pontot is, hogy amennyiben a tervezett makrogazdasági pálya jelentősen eltér a várakozásoktól, akkor a megállapodást újra megnyitják a felek.




Noha a harmadik negyedéves adatokra még várni kell, az már látható, hogy a tervezett GDP-növekedésnél egy jóval szerényebb bővülés lesz az idén. Magyarország helyzetét tovább nehezíti az Ursula von der Leyen bizottsági elnök és Donald Trump amerikai elnök között létrejött vámmegállapodás, amely jelentősen tovább rontja az európai gazdaság kilátásait és a kontinens versenyképességét.

A Nagy Márton vezette egyeztetésen a három oldal egyetértett abban, hogy a két számjegyű minimálbér-emeléstől nem lehet eltérni, nincs ilyen szándék. Ennek részben az az oka, hogy a hároméves bérmegállapodást megalapozta az az európai uniós irányelv, ami kimondja, hogy a tagállami minimálbéreknek el kell érniük a rendszeres – pótlékok és juttatások nélkül számított – bruttó átlagkereset 50 százalékát. Ezt Magyarország 2027-re tűzte ki célul.




## Újabb adócsökkentés a láthatáron

„A szerényebb gazdasági növekedés szerényebb átlagkereset növekedést is jelent, ugyanakkor a bérfelzárkóztatás iránti igény minden félnek érdeke – hangsúlyozta a Mandiner megkeresésére *Perlusz László*. A Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének (VOSZ) főtitkára kérdésünkre világossá tette, noha jövőre választások lesznek, a felvázolt gazdaságpolitika, azaz a tervezett munkahely- és iparvédelmi intézkedések egyáltalán nem rövidlátók.

A VOSZ főtitkára üdvözölte azt a felvetést, hogy a szociális hozzájárulási adó 2026-ban egy százalékponttal 12 százalékra mérséklődhet. Emlékeztetett, a 2017 és 2022 közötti, hatéves bérmegállapodás során a munkáltatói járulék 27-ről 13 százalékra mérséklődött, amely jelentős béremelést tett lehetővé a vállalkozások számára.

*Perlusz László* a garantált bérminimum emelésével kapcsolatban óvatosan fogalmazott. Jelezte, a munkáltatóknak a középfokú végzettséghez kötött kötelező legkisebb kereset emelése sokkal nagyobb terhet jelent, mint a minimálbér-emelés kigazdálkodása. A munkaadói oldal alapvetően a bérminimum reálértékének megőrzését tűzte ki célul. Emlékeztetett, a Munkástanácsok Országos Szövetségével közösen korábban a VOSZ azt javasolta, Magyarországon is érdemes lenne bevezetni az ágazati bérminimumok rendszerét, amely azt jelentené, hogy az országos szinten meghatározott garantált bérminimum összegétől az egyes ágazatok felfelé eltérhetnének, amely jobban alkalmazkodna a területek gazdasági teljesítőképességéhez. Példaként említette, hogy a pénzügyi- és biztosítási szektorban a bérminimum összege sokkal magasabb lehetne, mint az ipar egyes területein.

A VOSZ elnöke hozzátette: a következő hónapok egyeztetései során dől majd el, milyen konkrét intézkedésekkel védik meg a felek a magyar vállalkozásokat, kiemelten a mikro- kis- és középvállalkozásokat.

## A külföldi munkavállalók nem veszélyeztethetik a munkahelyeket

*Mészáros Melinda*, a Liga Szakszervezetek elnöke is konstruktívnak nevezte az augusztusi egyeztetéseket. Megerősítette, továbbra is megvan a szándék a minimálbérek jelentős emelésére. A garantált bérminimummal kapcsolatban ő is óvatosan fogalmazott, ugyanakkor kiemelte: arra is figyelni kell az őszi tárgyalásokon, hogy a két minimálbér közötti különbség ne csökkenjen tovább. A szakszervezeti vezető emellett arról is beszélt, jelezték a kormánynak, hogy a magyar munkahelyek megvédése érdekében indokolt a harmadik országból érkező munkavállalók felvételének szigorítása is.

*Mészáros Melinda* hozzátette, a kormányoldal jelezte, hogy figyelembe veszik a szakszervezetek kérését és sem a harmadik országból érkezők létszámának emelése, sem a küldő országok bővítése nem szerepel a tervek között.

Munkavállalói cél maradt az ezer eurós minimálbér elérése, ráadásul a kötelező legkisebb keresetek jelentős emelése nélkül végképp lemaradnánk a nemzetközi bérversenyben – fogalmazott *Palkovics Imre*. A Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke arra figyelmeztetett, jelenleg még nincs akkora eltérés az előrejelzett és a megvalósult makrogazdasági mutatók között, amely kötelezővé tenné a bérmegállapodás átértékelését, ugyanakkor a felek nyitottak a tárgyalásokra, amelyre a bérminimum összegének meghatározása miatt egyébként is szükség van.

Széchenyi Terv Plusz Építsük együtt Magyarországot!
Magyarország Kormánya
Az Európai Unió társfinanszírozásával

# Sajtóközlemény

***Az Olajipari Szakszervezet kapacitásbővítő projektet indított közel 75 millió forint támogatással***

Az Olajipari Szakszervezet **74 126 126 forint** vissza nem térítendő támogatásban részesült, amelynek segítségével három éven át tartó fejlesztési programot valósít meg 2025. szeptember 1. és 2028. augusztus 31. között. A projekt a Széchenyi Terv Plusz program keretében, a GINOP_PLUSZ-3.2.3-24-2024-00082. számú pályázat alapján valósul meg, melynek célja a szakszervezet működésének megerősítése, a taglétszám bővítése, valamint a tagok munkahelyi képességeinek és közösségi összetartozásának fejlesztése.

**A projekt fő elemei**

- **Kapacitásbővítés:** új szakmai, kommunikációs és szervezeti munkatársak alkalmazása a hatékonyabb érdekképviselet és működés érdekében.
- **Képzések:** a tagok digitális készségeinek fejlesztése, különös tekintettel az Excel és Word haladó használatára, személyes és online formában.
- **Közösségi rendezvények:** többek között közösségi program Százhalombattán, májális Tiszaújvárosban és 30 éves jubileumi családi nap a Tordasi Élményfaluban, amelyek a közösségépítést és a tagtoborzást szolgálják.
- **Arculat és kommunikáció megújítása:** egységes, modern új arculat kialakítása, a kommunikációs csatornák fejlesztése.
- **Tagnyilvántartó rendszer fejlesztése:** naprakész, biztonságos rendszer a tagok pontos kiszolgálása és az adatvédelem érdekében.

Az Olajipari Szakszervezet 1996-os megalakulása óta a MOL cégcsoport dolgozóinak érdekeit képviseli. A közel 30 éve működő, a MOL cégcsoport több vállalatánál jelenleg is reprezentatív szakszervezet célja, hogy a fejlesztés eredményeként hosszú távon is biztosítsa a kollektív szerződéskötési képességét, képviselje tagjai érdekeit, és erősítse a munkavállalói közösséget.
A most induló program az Olajipari Szakszervezet működési területén valósul meg és hozzájárul a szakszervezet hatékonyabb működéséhez, a taglétszám növeléséhez és ahhoz, hogy a tagok mindennapjaiban is érezhető legyen az érdekvédelem erősödése.

A közel 75 millió forint európai uniós támogatás segítségével a kapacitásbővítés érdekében új munkatársakat tudunk alkalmazni, a projekt három évében, évente egy közösségi rendezvényt valósíthatunk meg, teljesen új arculatot, kommunikációs felületet alakíthatunk ki. Megújul az Olajipari Szakszervezet tagnyilvántartása is, mely egy modern, automatizálható, digitálisan is menedzselhető felületet biztosít a tagok és a munkatársak számára egyaránt.
A rendelkezésre álló forrás lehetőséget biztosít a projekt megvalósításához szükséges eszközök (pl. egy kitelepülés esetén: sátor, asztal, pult), valamint alapvető informatikai eszközök (pl. nyomtató, tablet) beszerzésére, mely hosszú távon segítheti a munkavégzést.

***Fontos megjegyezni, hogy a rendelkezésre álló forrás szigorú költségvetés és ütemterv alapján hívható le és fordítható a tervezett költségek finanszírozására, az Olajipari Szakszervezetnek a támogatásról mind szakmailag, mind pénzügyileg – a pályázatban vállaltak szerint – elszámolási kötelezettsége van.***

# A nevetés biztosan nem árt

- Te, figyelj már haver! Tegnap a fejemre esett egy nagy tégla!

- Hú, ne mondd már, na és lett valami bajod?

- Te, figyelj már haver! Tegnap a fejemre esett egy nagy tégla!

***

Barátnők beszélgetnek:

- Képzeld, tegnap összeakadtam a parkban egy szatírral - meséli egyikük. - Megállt előttem, széthúzta a kabátját, ami alatt semmit sem viselt, és így szólt: „Helló cica, kérsz belőle egy kicsit?”

- Gondolom rendesen beijedtél!

- Á, dehogy! Azt mondtam neki: „Köszönöm, de ahogy látom, nincs belőle annyi, hogy nekem is jusson”

***

- Képzeld öregem, tegnap 6 másodperc alatt futottam le a 100 métert!

- Ne hülyülj már, hogy csináltad?

- Találtam egy rövidebb utat!

***

Fiú: - Mi a foglalkozásod?

Lány: - Az EDS Hungary EMEA North-Central HUB Központjában az ABN AMRO Team-hez tartozó Workplace Services - Service Deskjén vagyok Chat Support Agent.

És neked?

Fiú: - Ács…

***

János bácsi nézi a hokimeccset. Felkiált:

- Gól! Gól!

Nézi tovább.Öt perc múlva újra felkiált:

- Gól! Gól!

Bejön a felesége.

- Ki lőtte a gólokat?

- Az elsőt Ovechkin, a másodikat meg valami Replay!

***

- Képzeld rájöttem, hogy a feleségem megcsal, és még hazudik is!

- Honnan tudod?

- Ma reggel jött haza, és azt mondta, hogy a nővérénél aludt.

- És honnan tudod, hogy hazudik?

- Onnan, hogy én aludtam a nővérénél.

***

A rendőrt folyamatosan csalja a felesége. Egyszer a férj korábban ér haza. Hallják a kulcs zörgését mire gondolkozni kezdenek, hogy mit tegyenek. Elhatározzák, hogy a férfi elbújik a TV mögött, a feleség felfordulást csinál a konyhában, így amikor a férj utánanéz, hogy mi történt, ki tud osonni a szerető.

A pasi el is bújik a TV mögött, a férj bejön, rögtön levágja magát a TV elé meccset nézni.

Az asszony kimegy a konyhába, nekiáll egy bögrét a földhöz csapkodni, de az csak nem akar összetörni, mire megszólal:

- Te apjuk, itt csoda történt! Gyere, nézd meg, leejtettem a kedvenc bögrém és nem törött össze!

- Az semmi! – válaszolja a férj. Én nézem a meccset, kiállítanak egy játékost, erre itt megy el mellettem!

***

A németet, az amerikait meg a magyart elkapják a kannibálok. A törzsfőnök kérdi tőlük honnan jöttek? A német mondja.

- Én Németországból jöttem.

Erre a törzsfőnök:

- Igen? Akkor belőled fasírt lesz.

Szól az amerikai:

- Én hatalmas USA-ból jöttem.

Mire a törzsfőnök:

- Igen? Akkor belőled töltött káposzta lesz!

A magyar csak szerényen szólal meg:

- Én egy pici országból, Magyarországról jöttem.

Erre a törzsfőnök:

- Magyar vagy? A fiam ott tanul az egyetemen! Gyere ülj le ide mellém! Mit eszel? Fasírtot vagy töltött káposztát?

***

- Tudja mi jár azért, ha hamisan tanúskodik? - kérdi a bíró a tanútól.

- Igen, egy új autót ígértek érte.

***

- Mondd csak barátom, igaz az, hogy az utazás műveltté teszi az embert? - kérdi Grün.

- De még mennyire! - feleli Kohn. - Én például a te helyedben állandóan úton lennék!

***

Színházból való távozáskor a férj mondja a feleségének:

- Drágám, azért ez túlzás, igazán nem kellett volna 500 Ft borravalót adni a ruhatárosnak!

- Ennyit igazán megérdemelt. Nézd, milyen csodálatos nercbundát adott!




**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