TÉNYKÉP

OLAJIPARI SZAKSZERVEZET

AZ OLAJIPARI SZAKSZERVEZET LAPJA

XXX. évfolyam 1. szám www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu 2025. február

Önmagadért – velünk!



A TARTALOMBÓL

A munkáshitel szabályai

Vezető és ember – *Mitől válik valaki igazán hitelessé?*

Hamarosan elérhetők az SZJA-tervezetek! – *Mire figyeljünk a bevallástervezetekkel kapcsolatosan?*

Jár a távolléti díj az egészségügyi okból munkaköre ellátására alkalmatlan munkavállalónak - *döntött az Alkotmánybíróság*

László Bandyra emlékezünk

A bérfejlesztés és a Gauss-görbe dilemmája – *Mi volt előbb, a tyúk vagy a tojás?*

Mesterséges intelligencia: kommunikáció ember és gép között – *Az EGSZB véleménye a munkavállalókat támogató MI kérdésről*

A munkáshitel szabályai

Január 1-től igényelhető a legfeljebb 4 millió forint összegű, kamattámogatott munkáshitel, melynek részletszabályait dr. Szabó-Zsura Brigitta, HR szakjogász foglalta össze. Abban szeretnénk tájékozódási pontot adni az olvasó számára, hogy ki és milyen feltételek fennállása esetén jogosult igényelni ezt a típusú hitelt, milyen szabályok mentén folyik a hitelintézet általi elbírálás, melyek a legfontosabb tudnivalók a kölcsönről, mikor van lehetőség a szünetelésre és a gyermekvállalási támogatás igénylésére.

Az igénybevétel feltételei

Mint, ahogyan az elnevezéséből is kiderül, egy szigorúan körülhatárolt csoport jogosult az igénylésre. Kizárólag természetes személy veheti igénybe, aki a kölcsönkérelem benyújtásának időpontjában:

- magyar állampolgár és az a személy, akit a magyar állampolgárságról szóló törvény alapján magyar állampolgárnak kell tekinteni,
- a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvény hatálya alá tartozó személy, aki a szabad mozgás és a három hónapot meghaladó tartózkodás jogát Magyarország területén gyakorolja,
- a harmadik országbeli állampolgár, ha a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló törvényben foglaltak szerint huzamos tartózkodási jogosultsággal rendelkezik, illetve
- a hontalan, ha a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló törvényben foglaltak alapján ilyen jogállásúnak ismerték el.



A munkáshitelre vonatkozó kölcsönszerződés megkötése akkor igényelhető, ha az igénylő

- betöltötte a 17. életévét, de még nem töltötte be a 26. életévét,
- rendelkezik magyarországi lakcímmel,
- 30 napnál nem régebbi okirattal igazolja, hogy a kölcsön iránti kérelem benyújtásának időpontjában és azt megelőzően legalább 3 hónapja folyamatosan biztosított
- büntetlen előéletű,
- nincs az állami adó- és vámhatóságnál nyilvántartott, ötezer forintot meghaladó köztartozása,
- nincs a központi hitelinformációs rendszerben nyilvántartott tartozása,
- vállalja, hogy a hitel folyósításától számított legalább öt évig bejelentett magyarországi lakcímmel rendelkezik, életvitelszerűen Magyarországon tartózkodik és dolgozik,
- rendszeres, a hiteltörlesztését lehetővé tevő jövedelemmel rendelkezik,
- nem rendelkezik érvényes hallgatói, tanulói jogviszonnyal felsőoktatási intézményben, és nem rendelkezik felsőoktatási intézményben szerzett oklevéllel,
- a munkaviszonyban álló biztosított igénylő esetén heti munkaideje legalább húsz óra.

A fentieken túl jogosultak a munkáshitel igénylésére a következőkben felsorolásra kerülő biztosítottak, akiknek a jövedelme eléri vagy meghaladja a heti húsz órás munkaviszonyban foglalkoztatottak átlagos jövedelmét:

- a kisgyermekkel otthon lévők szövetkezetének biztosított tagját;
- egyéni vállalkozó;
- társas vállalkozó;
- díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony

keretében (megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jogviszonyban) személyesen munkát végző személy – a törvényben meghatározott közérdekű önkéntes tevékenységet végző személy kivételével – ha az e tevékenységéből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát, vagy naptári napokra annak harmincad részét;
- egyházi szolgálati viszonyban álló egyházi személy;
- mezőgazdasági őstermelő;
- a kisadózó vállalkozók tételes adójáról szóló törvényben meghatározottak szerint bejelentett személy.

Nem magyar állampolgárnak is van lehetősége igénybe venni a kölcsönt a három hónapot meghaladó tartózkodási jogosultság fennállásának időtartama alatt.

Fontos szabály, hogy **egy munkavállaló csak egy alkalommal** veheti igénybe a kölcsönt.

A kérelem elbírálására vonatkozó szabályok

A kölcsönkérelmet az ilyen típusú hitelt folyósító hitelintézetnél kell benyújtani. A hitelintézet a kölcsönkérelem benyújtásáról és a becsatolt dokumentumokról igazolást ad az igénylőnek, amelyben tájékoztatja a kölcsönkérelem elbírálásának folyamatáról és időtartamáról.

Ha a kölcsönkérelem, az igénylési feltételek fennállását igazoló dokumentumok valamelyike, vagy a kölcsönkérelem benyújtásakor megtett nyilatkozatok valamelyike hibás vagy hiányos, akkor a hitelintézet az igénylőtől – legfeljebb 10 munkanapos határidő tűzésével – a hiány pótlását vagy a benyújtott dokumentumok kiegészítését kérheti.

A hitelintézet a kölcsönkérelmet a benyújtást követő **10 munkanapon belül** bírálja el, amelybe nem számít bele a hiánypótlásra vagy kiegészítésre biztosított időtartam. A hitelintézet a kölcsönkérelemnek az igénybevételi feltételek nem teljesülése miatt történt elutasítása esetén az igénylőt írásban tájékoztatni köteles a kölcsönkérelem elutasításának indokáról, a nem teljesülő igénybevételi feltételekről.

A kölcsönről

A kölcsön összege nem haladhatja meg a **4.000.000 forintot.** A kölcsön folyósítására a kölcsönszerződés megkötését követően, egy összegben kerül sor. A kölcsön forintalapú, a díj és az ügyleti kamat megfizetése és a tőketartozás törlesztése csak forintban történhet. A kölcsön törlesztését a folyósítás napját követő hónaptól kell megkezdeni. A kölcsön futamideje a 10 évet nem haladhatja meg, amelybe nem számít bele az első gyermek születését vagy örökbefogadását követően igénybe vett törlesztésszüneteltetés időtartama.

A kamatmentességről

A kölcsön az igényló számára a kamattámogatás által lesz kamatmentes. Ez azt jelenti, hogy az ügyelti kamatot **nem a kölcsönt felvevő személynek** kell megfizetnie a kamattámogatás ideje alatt, hanem azt az Állam nevében a Magyar Államkincsár folyósítja a hitelintézetnek a jogosultsági időszakban.

A kamatmentesség megszűnése a jogosultsági feltételek változása esetén

A kamattámogatás megszűnik, ha a támogatott személy a kölcsön folyósításától számított 5 éven belül **nem rendelkezik már magyarországi lakcímmel,** akkor az utolsó magyarországi lakcím megszűnését követő naptól. Hasonlóan megszűnik a kamattámogatásra való jogosultsága a támogatottnak, ha a **biztosítotti jogviszonya megszűnt vagy nem áll fenn 90 napnyi folyamatos vagy összeadódó mértékben,** akkor az említett időtartam lejártának utolsó napjától a kölcsöntartozás hátralévő összegére vonatkozóan a kamattámogatás megszűnik.

A kölcsön ügyleti kamata a következőképpen módosul: a kamattámogatás megszűnését követően a támogatott személy által fizetendő ügyleti kamat mértéke nem lehet magasabb, mint az ÁKK Zrt. által havi rendszerességgel közzétett, a közzétételt megelőző három naptári hónapban tartott 5 éves névleges futamidejű államkötvény aukciókon kialakult – a betéti kamat és az értékpapírok hozama számításáról és közzétételéről szóló kormányrendeletnek megfelelően számított – átlaghozamok adott aukciókon elfogadott mennyiségekkel súlyozott számtani átlaga 130 százalékának 4 százalékponttal növelt értéke. Az állampapír-átlaghozamot az ÁKK Zrt. az internetes honlapján minden naptári hónap harmadik munkanapjáig közzéteszi.

A kamattámogatás megszűnéséig igénybe vett támogatást az arra való jogosultság megszűnését követő **120 napon belül egy összegben, a hitelintézet útján vissza kell fizetni a Kincstárnak.** A hitelintézet a fizetendő törlesztőrészlet módosult összegéről és a visszafizetendő összegről a kamattámogatás megszűnésére okot adó körülményről való tudomásszerzést követő 30 napon belül tájékoztatást küld a támogatott személynek.

A támogatott személy – a Kincstár által kibocsátott visszafizetésre kötelező határozat véglegessé válását követő 30 napon belül benyújtott – kérelmére a visszafizetési kötelezettségre a Kincstár méltányosságból, legfeljebb **24 havi részletfizetést** engedélyezhet, ha a támogatott személy igazolja, hogy számára a kamattámogatás egyösszegű

megfizetése családi, jövedelmi, vagyoni és szociális körülményeire is tekintettel aránytalanul súlyos terhet jelentene.

A törlesztés szünetelése

A kölcsönt igénybe vevő személy legfeljebb 2 éves időtartamra, - ameddig magyarországi lakcímmel rendelkezik - jogosult a törlesztés szünetelését kérelmezni, a várandósság legalább 12. hetét betöltött magzata után, ha a várandósság a kölcsönkérelem benyújtásának időpontjában vagy azt követően fennáll. Lehetősége van továbbá a hitelfelvevő nőnek az által örökbefogadott gyermek után kérelmezni a törlesztés szünetelését, ha az örökbefogadást engedélyező határozat a kölcsönkérelem benyújtását követően válik véglegessé.

Vissza nem térítendő gyermekvállalási támogatás

A hitelfelvevő nő a kölcsönkérelem benyújtásának időpontját követő második gyermeke megszületése vagy örökbefogadása esetén **a fennálló hiteltartozása ötven százalékának megfelelő összegű,** harmadik gyermeke megszületése vagy örökbefogadása esetén **a fennálló tartozása száz százalékának megfelelő összegű** vissza nem térítendő állami támogatásban részesül, ha erre vonatkozó kérelmét benyújtja a hitelintézethez.

A gyermekvállalási támogatás örökbefogadott gyermek után akkor igényelhető, ha az örökbefogadást engedélyező határozat a kölcsönkérelem benyújtását követően válik véglegessé. Fontos szabály, hogy a gyermekvállalási támogatást a fel nem mondott kölcsönszerződésből eredő tőketartozás és kamatainak csökkentésére kell felhasználni és előtörlesztésként kell elszámolni.

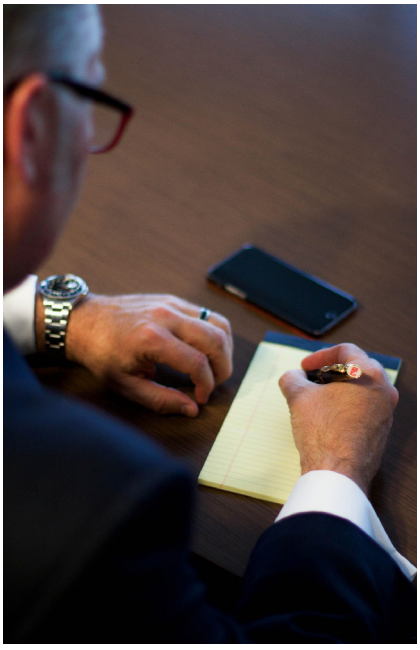
LIGANET,
dr. Szabó-Zsura Brigitta
HR szakjogász

Vezető és ember – Mitől válik valaki igazán hitelessé?

A vezetés nem titulus kérdése. Nem attól válik valaki vezetővé, hogy kinevezik, hatalmat kap, vagy szerződésbe foglalják a pozícióját. Az igazi vezetőt nem a rangja, hanem az emberek bizalma és tisztelete teszi azzá. Nem félelemből vagy kényszerből követik, hanem mert jelenléte irányt mutat.

Egy hiteles vezető nem a szabályok mögé bújva teremti meg tekintélyét. Nem hivatali jogkörrel érvényesíti az akaratát, hanem azzal, hogy következetesen és felelősségteljesen cselekszik. Ha megszólal, nem üres szavakat hallunk, hanem tudást, tapasztalatot és elkötelezettséget. Ha döntést hoz, azt nem saját érdekei szerint alakítja, hanem a közösség javát tartja szem előtt.

A hatalom önmagában nem nemesít senkit – az teszi valakit naggyá, ahogyan él vele. Az igazi vezető nem fenyegetéssel vagy megfélemlítéssel ér el eredményeket, hanem azzal, hogy olyan közösséget épít, amelyben az emberek szabadon fejlődhetnek. Tudja, hogy a tiszteletet nem követelni kell, hanem kiérdemelni.



És ha egy konfliktus elmérgesedik, nem bosszúval reagál, hanem megérti a mögötte rejlő emberi tényezőket, és úgy teremt rendet, hogy közben senki sem veszít az emberi méltóságából.

Egy valódi vezető nemcsak a munkahelyen vagy a sportpályán mutat példát, hanem az élet minden területén. Az emberek ösztönösen figyelnek rá, mert mellette biztonságban érzik magukat. Tudják, hogy döntéseit nem önös érdekek, hanem egy nagyobb, közös cél vezérli.

Nem a pozíció, a címek vagy a külsőségek határozzák meg valakinek az értékét. A valódi hitelesség ott kezdődik, ahol a személyiség és a tettek összhangban állnak egymással.

Van, akinek a jelleme aranyból van – másnak meg csak az autója.

Hamarosan 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 **2025. március 15-től** az ügyfélkapun keresztül már elérhető tervezetek **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 **2025. május 20-án** 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 Ügyfélkapu+ vagy DÁP regisztrációval, akkor 2025. március 15-től az **eszja.nav.gov.hu** címen, azonosítást követően láthatóvá válik a bevallástervezet, melyet a munkáltatói adatszolgálatatásokkal összevetve tudunk elfogadni vagy javítani. Ha azt szeretnénk, hogy az adóhatóság postázza részünkre a bevallástervezetet, erre az alábbi módok egyikén tudjuk igényünket jelezni 2025. március 17-ig:

- SMS üzenetben a +36 30 344 43 04-es telefonszámon. Az üzenetet az alábbi formátumban kell elküldeni: **SZJA adóazonosítójel éééébhnn** – az adóazonosító jelünk egy 8-assal kezdődő, 10 számjegyű számsor, az éééébhnn pedig a születési dátumunk.
- A NAV honlapjáról elérhető, erre a célra rendszeresített űrlap (www.nav.gov.hu/eszja) segítségével.
- A „Kérelem az adóbevallási tervezet papíralapon történő átvételéhez" formanyomtatvány kitöltésével és postázásával vagy személyes leadásával bármelyik NAV Ügyfélszolgálaton.
- Kötetlen formátumú postai levélben a NAV-nak címezve (a levél az adóazonosító jelet és a születési dátumot mindenképpen tartalmazza!)
- Személyesen bármelyik NAV ügyfélszolgálaton vagy
- A NAV telefonos tájékoztató rendszerén keresztül (NAV Infovonal: 1819)

Ha papír alapon kértük a bevallástervezetet, azt a NAV 2025. április 30-ig juttatja el részünkre.

Március 17. után is lehetőség van a papíralapú bevallástervezet átvételére, azonban ezt már csak személyesen, a NAV ügyfélszolgálatokon tudjuk kérni.

Amennyiben a bevallástervben mindent rendben találtunk, nincs további teendőnk – a bevallás automatikusan elfogadásra kerül május 20-án – 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 2024-es 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 több 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, írj levelet az olajipariszakszervezet@mol.hu címre és felvesszük veled a kapcsolatot!

Jár a távolléti díj az egészségügyi okból munkaköre ellátására alkalmatlan munkavállalónak - döntött az Alkotmánybíróság

A Munka törvénykönyvéről (Mt.) szóló 2012. évi I. törvény 146. § (2) bekezdés 2. mondatának utolsó fordulata *(„Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, **vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.**")* hatályba lépése óta komoly vitákat váltott ki és az érdekképviseletek, az érintett dolgozók részéről számos beadványt eredményezett. A Fővárosi Törvényszék előtt folyamatban lévő ügyben, az eljáró bíró fordult az Alkotmánybírósághoz, melynek eredményeként a taláros testület az érintett jogszabályi részt – mint Alaptörvénybe ütközőt – megsemmisítette.

Az Mt. 146. § (2) bekezdése a következő szöveggel marad hatályban:

„Az (1) bekezdés d) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. **Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül."**

Fentiek alapján a döntés közzétételét követően a munkaköre ellátására egészségügyi okból alkalmatlan munkavállalókat **megilleti a távolléti díj és továbbra is fennáll a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége azzal, hogy a munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól.**

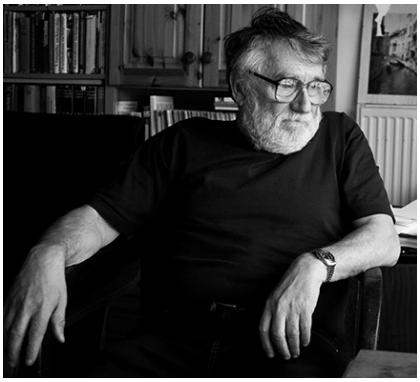


Az AB által megsemmisített rendelkezés a határozatnak a hivatalos lapban történő közzétételét követő napon hatályát veszti.

A teljes döntés az Alkotmánybíróság honlapján elérhető. (alkotmanybirosag.hu, ügy száma: 3704, évszám: 2024.)

László Bandyra emlékezünk

Mély fájdalommal értesültünk László Bandy képzőművész haláláról. 1941-ben született Budapesten, és már kisgyermek korától megszállottan rajzolt. A művészet iránti szenvedélyét szakkörökben és táborokban fejlesztette, különösen a Dési Huber Körben Tamás Ervin irányítása alatt.



Érettségi után porcelánfestőként dolgozott, majd Egerben matematikát, kémiát és rajz helyett műszaki gyakorlatokat tanult. Bár hivatalosan nem tanult rajzot, első rajzai ebben az időszakban jelentek meg, és 1966-ban már kiállítása is volt. 1974-ben barátaival megalapította az Autodidakta Képzőművészek Társaságát (AKT), ahol a képzőművészet alapkérdéseivel foglalkoztak. Ekkor kezdte el kidolgozni saját műfaját, a dobozgrafikát, amelyben a papír síkjából kilépő vonalak természetét vizsgálta.

1984-től kezdve művészeti iskolákban tanított, többek között a Nádasdy Kálmán Alapfokú Művészeti és Általános Iskolában, valamint a GYIK Műhelyben. Százhalombattán óvodás kortól nyugdíjas korig voltak tanítványai, és 2014-től a százhalombattai Sérültekért Alapítványnál is oktatott. A tanítást az önmegvalósítás legszebb és leghasznosabb módjának tekintette.

László Bandy halála pótolhatatlan veszteség a magyar művészeti élet számára. Nemcsak alkotásai, hanem tanítványai és gondolatai is tovább élnek, hiszen számára a művészet és a tanítás elválaszthatatlan volt: ***„Az én életem arról szól, hogy beleszerettem a tanításba, alkotói műfajnak, magamat pedig lélekszobrásznak tekintem."***

Egyéni műfaja, a dobozgrafika nem csupán a tér és a sík kapcsolatát vizsgálta, hanem sokkal mélyebb szinten hatott a szemlélőkre. Ahogy a 2020-ban, Czifrik Katalin interjúalanyaként a pannonhirnok.com honlapon megjelent interjújában mesélte: ***„A 'ki mit lát benne' kérdése mindig is érdekelt. Amikor elkezdtem nagyobb méretű dobozokat készíteni, az emberek elkezdtek beszélni – annak ellenére, hogy ezek a térgrafikák természetüknél fogva absztraktak."*** Munkái nem csak művészeti alkotások voltak, hanem párbeszédre késztették az embereket, felszínre hozták saját belső történeteiket.



Egyszerre volt kísérletező művész és mélyen gondolkodó ember. Szavaiból is érződik, hogy számára a művészet nem puszta esztétikum, hanem egyfajta létforma, ami a belső és a külső világ összekapcsolását szolgálja: ***„Ne akarjanak a társadalomról szólni, amíg nem járták meg a saját belső poklukat. Majd, ha azt megismerték, utána lehet leráncolni a leplet a multikról vagy a politikusokról."***



Halálával nemcsak egy alkotót, hanem egy különleges látásmóddal megáldott mestert veszítettünk el. Azonban emléke nemcsak tanítványai és művei révén él tovább, hanem egy közelgő esemény kapcsán is: idén májusban avatnak emlékművet a MOL Nyrt. Dunai Finomítójának 60 éves évfordulójára, tisztelegve a finomító építésében, magas szintű működtetésében részt vevő valamennyi munkatárs előtt. Az emlékmű ötletét az Olajipari Szakszervezet vetette fel, magát a mestert, László Bandyt is szakszervezetünk ajánlotta a munkáltató részére. Ahogy a százhalombattai központi irodaépület előtt formálódó alkotás is bizonyítja, gondolatai és alkotásai messze túlmutatnak a művészvilág zárt társadalmán, örök emléket állítva immár a mesternek is.

„Nulla dies sine linea - Egy nap se múljék el vonás nélkül!"

Hiánya pótolhatatlan veszteség a magyar művészeti közösség számára. Emlékét tisztelettel és szeretettel őrizzük.

Czifrik Katalin 2020-ban készült interjúja az alábbi linken olvasható: http://szazhalom.hu/eloszor-a-sajat-poklokat-kell-vegigjarni/

Fotók: laszlobandy.hu

Mi volt előbb: a tyúk vagy a tojás?

A bérfejlesztés és a Gauss-görbe dilemmája

A bérfejlesztési döntésekben gyakran felmerül a kérdés: előbb végrehajtjuk a bérfejlesztést differenciálással, majd utólag megvizsgáljuk, hogy milyen eloszlást eredményezett? Vagy fordítva, először megvizsgáljuk a statisztikai törvényszerűségeket, és azok alapján alakítjuk ki a bérfejlesztés szerkezetét?

Ez nem csupán technikai, hanem filozófiai kérdés is. Vajon egy vállalat bérszerkezete egy eleve adott matematikai logikát követ, amelyhez alkalmazkodnunk kell? Vagy a vezetői döntések aktívan formálják az eloszlást, és csak utólag illeszkedik rá valamilyen statisztikai modell?

Gauss vagy döntés?

A normál eloszlás (Gauss-görbe) számos természetes és társadalmi folyamatban megfigyelhető. Az emberi intelligencia, a fizikai teljesítőképesség, vagy akár a piaci kereslet is gyakran ezt az eloszlást követi. De vajon a munkavállalók teljesítménye és az ahhoz kapcsolódó bérfejlesztés is ilyen törvényszerűséget mutat?

Ha egy szervezetben teljesítményalapú bérfejlesztést hajtunk végre, logikus lenne, hogy a kiemelkedő és gyenge teljesítmények a szélsőségekben helyezkednek el, míg a többség az átlag körül csoportosul. Azonban a differenciálás során a döntéshozók gyakran nem kizárólag teljesítményalapon döntenek.

Szubjektivitás, és egyéb szervezeti szempontok is befolyásolhatják az elosztást.

Kétféle megközelítés

1. Bérfejlesztés ➠ Gauss-görbe felrajzolása

- Ebben az esetben a vezetés először végrehajtja a differenciált bérfejlesztést, a teljesítményértékelések, vállalati prioritások és egyéni döntések alapján.
- Ezután elemezzük az eloszlást, és megnézzük, hogy mennyire követi a természetes statisztikai eloszlásokat.
- Ha jelentős torzulások vannak (pl. túl sok ember kap hasonló mértékű emelést, vagy az eloszlás „kétpúpú" lesz), akkor az felveti a kérdést, hogy valóban érvényesült-e az egyéni teljesítmény differenciálása.

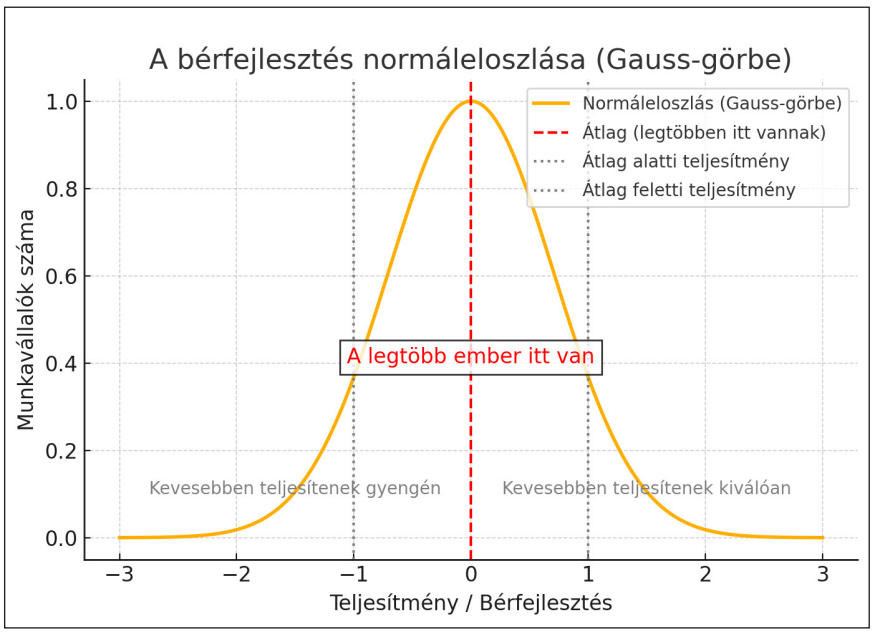
2. Gauss-görbe törvényszerűségei ➠ Bérfejlesztés végrehajtása

- Itt a kiindulópont az, hogy a bérek és a teljesítmény természetes módon egy normáleloszlást követnek.
- A döntéshozók ezt figyelembe véve alakítják ki az elosztási arányokat, például előre meghatározva, hogy hány százaléknyi munkavállaló eshet az egyes emelési sávokba.
- Ennek a megközelítésnek az előnye, hogy kiküszöböli a „mindenki kap egy keveset" jelenséget, és biztosítja a valódi differenciálást. Hátránya viszont, hogy mereven illeszkedik egy statisztikai modellhez, amely nem feltétlenül tükrözi a valós munkateljesítményt.

Melyik a helyes út?

A kérdés megválaszolása attól függ, hogy mit tekintünk fontosabbnak:

- **Ha a döntéshozók aktívan szeretnék alakítani a bérfejlesztés struktúráját**, akkor előbb meg kell nézniük az eloszlás törvényszerűségeit, és ahhoz igazítaniuk a differenciálást.
- **Ha inkább a szervezet természetes dinamikáját akarják leképezni**, akkor előbb végrehajt-



ják a differenciálást, majd utólag elemzik, hogy az milyen eloszlást eredményezett.

Ez a Gauss-görbe egy egyszerűsített ábrázolása a bérfejlesztés vagy teljesítményeloszlás szempontjából. Íme a közérthető magyarázat:

1. **A piros szaggatott vonal az átlagot jelöli** – Itt található a legtöbb munkavállaló. Ez azt jelenti, hogy a többség átlagosan teljesít, és általában ebben a sávban kapják a bérfejlesztést is.

2. **A szélek felé haladva egyre kevesebb ember található** – A bal oldalon az átlag alatti teljesítményt nyújtók vannak, a jobb oldalon pedig a kiemelkedően teljesítők. Ők kapják a legkevesebb vagy éppen a legnagyobb bérfejlesztést.

3. **A szélsőségek ritkák** – Nagyon kevés ember tartozik a legygyengébb vagy a legkiemelkedőbb kategóriába. Ezért, ha egy bérfejlesztési döntést hozunk, akkor a legtöbb ember kis eltéréssel az átlag körül fog mozogni.

Nem törvényszerű, hogy ugyanannyi munkavállaló teljesít az elvárt szint alatt, mint felette. Ez csak akkor igaz, **ha a teljesítmények valóban normáleloszlást követnek**. Azonban a valóságban a munkahelyi teljesítmények gyakran eltérnek ettől, és a szervezetek tudatos döntéseikkel is befolyásolják az eloszlást.

1. A normáleloszlás elmélete és a szimmetria

A klasszikus **Gauss-görbe** (normáleloszlás) feltételezi, hogy a teljesítmények egy szimmetrikus mintázatot követnek:

- A legtöbb ember átlagosan teljesít.
- Egyre kevesebb ember van az átlag felett és alatt.
- Az átlag alatti és átlag feletti csoportok nagyjából egyenlő arányban vannak.

Ez azonban egy **statisztikai modell**, amely sok esetben nem pontosan írja le a valós helyzetet.

2. Miért lehet aszimmetrikus az eloszlás a munkahelyen?

A valóságban az eloszlás több okból is eltérhet a szimmetrikus normáleloszlástól:

• **Minimális elvárt teljesítmény** ➠ A gyenge teljesítményt nyújtókat gyakran idővel elbocsátják vagy áthelyezik, így az alsó tartomány „levágott" lehet.

• **Fejlődési lehetőségek** ➠ A teljesítmény növekedhet, így a kiemelkedő teljesítményt nyújtók száma az idő előrehaladtával nőhet.

• **Vállalati kultúra és vezetői döntések** ➠ Egy szervezet szándékosan is torzíthatja az eloszlást, például azzal, hogy **mindenkinek hasonló emelést ad** (lapos eloszlás), vagy **kiválaszt egy kis elit réteget, akit nagyon megjutalmaz** (ferde eloszlás).

3. A görbéhez való igazodás mesterséges lehet

Sok vállalat tudatosan **ráerőlteti** a normáleloszlást a bérfejlesztési döntésekre. Ez azt jelenti, hogy **előre meghatározzák, hogy csak egy bizonyos százaléknyi ember kaphat kiemelkedő emelést, és egy bizonyos százaléknyi ember marad alacsony sávban**.

Ez több problémát is felvet:

• **Előre eldöntött kategóriák** ➠ Lehet, hogy egy adott évben több ember is kiválóan teljesít, de a rendszer csak 10%-ot enged kiemelkedőnek minősíteni. Így a valós teljesítményhez képest mesterségesen limitálják az elismerést.

• **Motivációs problémák** ➠ Ha valaki jól dolgozik, de „sajnos idén már betelt a top 10% kvóta", akkor nem kap kiemelkedő emelést, ami demotiváló lehet.

• **Torzított visszacsatolás** ➠ A vezetőknek néha „bele kell kényszeríteniük" embereket az alsó kategóriákba, még ha a teljesítményük elfogadható is.

4. Hogyan lehet jól kezelni az eloszlást?

Egy érett szervezetben nem a statisztikai modellhez kellene igazítani a teljesítményértékelést, hanem fordítva: **a valós teljesítményt kell tükröznie az eloszlásnak**. Ezt a következő módon lehet elérni:

• **Rugalmas bérfejlesztési keretrendszer** ➠ Nem kell mereven követni egy Gauss-görbét, hanem figyelembe lehet venni az adott év teljesítményeit és az üzleti eredményeket.

• **Többdimenziós teljesítményértékelés** ➠ Nem csak egy szám alapján kell eldönteni, ki kap emelést, hanem komplex szempontokat figyelembe venni.

• **Átlátható kommunikáció** ➠ Ha egy évben például sokan teljesítettek kiemelkedően, az vezetői döntéssel indokolható, és nem kell mesterségesen korlátozni az elismerést.

Összegzés

• **Nem törvényszerű, hogy a gyengébben teljesítők száma mindig egyenlő legyen a kiválóan teljesítőkkel.**

• **A normáleloszlás egy modell, nem egy kötelező szabály** – a munkahelyi teljesítmények gyakran eltérnek ettől.

• **A mesterséges eloszlás igazítás problémákat okozhat** – jobb, ha a döntéshozatal rugalmasan alkalmazkodik a valós teljesítményekhez.

*

A legjobb megoldás valószínűleg egy **hibrid modell**, ahol a döntéshozók előzetesen figyelembe veszik az eloszlási törvényszerűségeket, de hagynak mozgásteret a teljesítményértékelés egyedi aspektusainak is.

A bérfejlesztés differenciálása és a Gauss-görbe közötti kapcsolat nem csupán matematikai kérdés, hanem vezetői filozófia is. Ha a bérstruktúra valóban követi a természetes teljesítmény-eloszlást, akkor egy statisztikai alapú megközelítés indokolt. Ha viszont a vezetés úgy érzi, hogy a szervezet saját dinamikája eltér ettől, akkor a bérfejlesztés során ezt is figyelembe kell venni.

És hogy mi volt előbb, a tyúk vagy a tojás? Nos, a válasz attól függ, hogy a bérfejlesztés során a természetes eloszlást követjük, vagy mi magunk alakítjuk ki azt.



Búcsúzunk Biri Lászlótól

Mély fájdalommal tudatjuk, hogy Biri László, a MOL Bányász Szakszervezet egykori elnöke 2025. február 21-én elhunyt. Laci 2010-től 2024-től volt a Bányász Szakszervezet vezetője.
Részvétünket fejezzük ki, és osztozunk a gyászoló család fájdalmában.

Olajipari Szakszervezet

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.

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

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



Mesterséges intelligencia: kommunikáció ember és gép között

2025 januárjában az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság" szekciója véleményt írt a munkavállalókat támogató mesterséges intelligencia kérdéséről. Ebben a Mesterséges Intelligencia (MI) rendszerek szociális partnereket bevonó, szigorúbb szabályozását sürgeti – mondta *dr. Kállay Piroska,* a LIGA Szakszervezetek delegáltja.

- A mesterségesintelligencia-rendszerek gyors fejlődése a munka világára hatást gyakorló egyik legjelentősebb trend. Jó ez vagy rossz a munkavállalóknak?

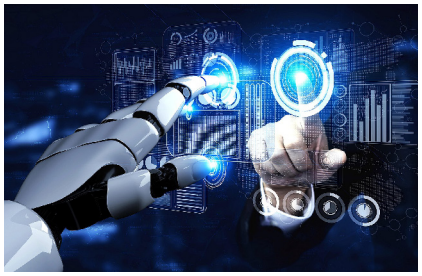
- Az EGSZB véleménye szerint, hogy ez a változás jobb vagy a rosszabb irányt vesz-e, attól függ, hogy a szakpolitikai döntéshozók elfogadnak-e olyan szabályozási kereteket, amelyek kedveznek az egyenlőségnek, a tisztességes munkahelyek létrehozásának, a demokratikus intézmények és a munkavállalói jogok tiszteletben tartásának. A vélemény legfontosabb gondolata, hogy olyan szabályozás kell, amiben az emberek továbbra is az ellenőrzésük alatt tarthatják az ember és gép közötti interakciót.

- Hogyan lehet ezt elérni?

- A hatóságoknak kezdeményezéseket kell indítaniuk a munkavállalók készségeinek fejlesztésére, hogy a mesterségesintelligencia-rendszerek ne helyettesítsék, hanem fokozzák az emberi teljesítményt. Olyan oktatási és képzési modulokat kell kidolgozniuk, ami lehetővé teszi az emberek számára a mesterséges intelligenciával kapcsolatos tájékoztatást, emellett az adatvédelem szempontjait is be kell tartaniuk. Továbbá a szociális párbeszéd keretei között kell megvitatni az MI-ben rejlő lehetőségeket, illetve csökkenteni az MI-ből fakadó kockázatokat a foglalkoztatási és munkaerőpiaci politikákban. Vizsgálni kell azt is, hogy milyen hiányosságok ebben a tekintetben a munkavállalók jogainak védelme terén, ugyanis az MI-rendszerek nem átláthatók.

- A foglalkoztatásra milyen hatása van a Mesterséges Intelligenciának?

- A vélemény kifejti, hogy bár a hatások egyelőre nem határozhatók meg pontosan, de a termelékenységet növelheti, javíthatja a fogyatékossággal élő személyek



munkához jutását, ugyanakkor munkahelyeik automatizálásához is vezethet. Javíthatja a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági feltételeket is, valamint a munkahelyi mentális egészséget. Ugyanakkor az MI-eszközök megzavarhatják a munkahelyi közösségeket, és fokozhatják a munkavállalók elszigeteltségének érzését, súlyosbíthatják az információs aszimmetriát a vezetőség és a munkavállalók között.

- A politika milyen szerepet játszhat ezekben a folyamatokban?

- Az EGSZB kéri, hogy a vonatkozó jogi és nem jogi szövegek tartalmazzanak kifejezett iránymutatásokat, hogy a hatékony szociális párbeszéd minden olyan intézményben megvalósuljon, ahol mesterséges intelligenciát alkalmaznak. A szociális partnereket és a polgárokat be kell vonni a nyilvános vitákba, a készségfejlesztésbe és a MI-vel kapcsolatos képzésekbe. Emellett az EGSZB több joghézagot is lát a mesterséges intelligenciáról szóló rendeletben, mert ezekben pontosan ki kell fejteni, hogyan kell tiszteletben tartani az alapvető jogoknak a munkahelyen.

- Ebben a kérdésben mit javasol az EGSZB?

- Az EGSZB azt javasolja, hogy a platformalapú munkavégzésről szóló irányelv alapján általános adatvédelmi szabályozást, a tájékoztatáshoz és a szakértői véleményekhez való kollektív jogot is foglaljon magába a szabályozás. Ma az algoritmuson alapuló irányítási gyakorlatok alkalmazása már valóság, például a munkaidő beosztása és optimalizálása, a munkára jelentkezők átvilágítása és értékelése, a foglalkoztatási teljesítmény értékelése és az emberi erőforrásokkal kapcsolatos kérdések kezelése terén, ezért az EGSZB véleménye szerint a platformalapú munkavégzésről szóló irányelv rendelkezéseit ki kell terjeszteni valamennyi munkavállalóra.

liganet.hu

A nevetés biztosan nem árt

Szabó bácsi haldoklik. Szól a feleségének:

- Mama, hívd ide azt az embert, aki összeadott bennünket.

- Minek, drága férjecském, minek? - sóhajtozik az asszony.

- Itt az ideje, hogy megbocsássak neki.

***

Az első osztályban rajzórán a gyerekek virágokat rajzolnak. Van, aki gyönyörű orgonákat, egy másik gyerek egy csokor tulipánt, egyedül Pistikének üres a rajzlapja. Kérdezi tőle a tanító néni:

- Te, kisfiam, nem rajzoltál semmit?

- Dehogynem, rózsákat!

- Hiszen semmi nincs a rajzlapodon.

- Igen, mert ezek futórózsák!

***

Egy amerikai, egy mexikói és egy magyar kirabol egy bankot. Mikor biztonságba jutnak, az amerikai elkezdi kiosztani a részüket:

- 1000 dollár nekem, 1000 peso neked, 1000 forint neked. 1000 dollár nekem, 1000 peso neked, 1000 forint neked.

Ekkor odaszól a mexikói a magyarnak:

- Tudod, én nem szeretem a gringókat, de azt el kell ismerni, hogy becsületesek!

***

- Hány óra van magánál Jean?

- 6, uram!

- Jó! Jean, akkor adjon el ötöt, nekünk egy óra is elég.

***

Egy idős hölgy remegő hangon betelefonál a rendőrségre:

- Azonnal jöjjenek ki! A szemben lévő ház kertjében egy fiatal pár naphosszat sérti a szemérmet! Meztelenül flangálnak!

A rendőrök helyszíni szemlét tartanak, majd beszüntetik az eljárást:

- Asszonyom, az égvilágon semmit sem lehet látni!

- Hát persze, mert rosszul nézik! De húzza csak ide az asztalt az ablakhoz, tegyen rá egy széket, és ha föláll rá, oldalt azon a kis résen át mindent láthat.

***

- Mondd, miért énekel a feleséged, amikor fáj a foga? -kérdezi Tasziló a barátját.

- Azért, hogy más is szenvedjen!

***

Megy haza a rendőr, a felesége várja a ház előtt. A rendőr messziről odakiált:

- Drágám! Sötétíts be! Csukj be minden zsalut, ablakot, húzd le a redőnyt és bújj a paplan alá!

A felesége megteszi, bebújik a paplan alá és izgatottan várja a férjét. A rendőr hazaér és bebújik ő is a paplan alá.

- Nézd drágám, milyen jól világít az új kvarcórám!

***

Két pszichiáter beszélget:

- Van egy nagyon súlyos skizofrén betegem.

- És meg tudod gyógyítani?

- Meg vagy te őrülve? Mind a ketten fizetnek a kezelésért!

***

Egy nő albérletet keres. Meg is találja az igazit, olcsó is, kényelmes is, csak egy nagy folt van a plafonon. Megkérdi a nőt, aki ki akarja neki adni a szobát.

- Mi az a folt a mennyezeten?

- Hát, tudja, itt ön előtt egy kémiaprofesszor lakott, aki mindenféle vegyszerrel kísérletezett.

- Ja, akkor az egy vegyszer!

- Dehogy! Az a professzor.

***

A községi plébános elmegy a körzeti megbízotthoz.

- Édes fiam, segíts, mert ellopták a kerékpáromat. Mit csináljak?

- Mit, atyám? Vasárnap a prédikációjában tessék elsorolni a tízparancsolatot, és amikor odaér, hogy „ne lopj", nézzen jól körül, mert aki elbújik, az a tolvaj.

A mise után a plébános elmegy a rendőrhöz.

- Az Isten megáldjon, édes fiam, megvan a biciklim.

- Úgy történt, ahogy mondtam?

- Majdnem... Elkezdtem sorolni a parancsolatokat, s amikor odaértem, hogy „ne paráználkodj", azonnal eszembe jutott, hol hagytam a kerékpárom.

***

János bácsi, Pista bácsi és az anyósa beszélgetnek.

- Te Pista, tetszik nekem az anyósod?

- Mi tetszik rajta?

- Hogy nem az enyém.

***

Kohnhoz így szól a barátja:

- Te, Kohn, annyi az adósságod... Ebből már csak úgy mászhatsz ki, ha hamar elveszel egy gazdag lányt.

- Azt már nem! - feleli az. - Ha a hitelezőim pénzt akarnak, nősüljenek meg ők!



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