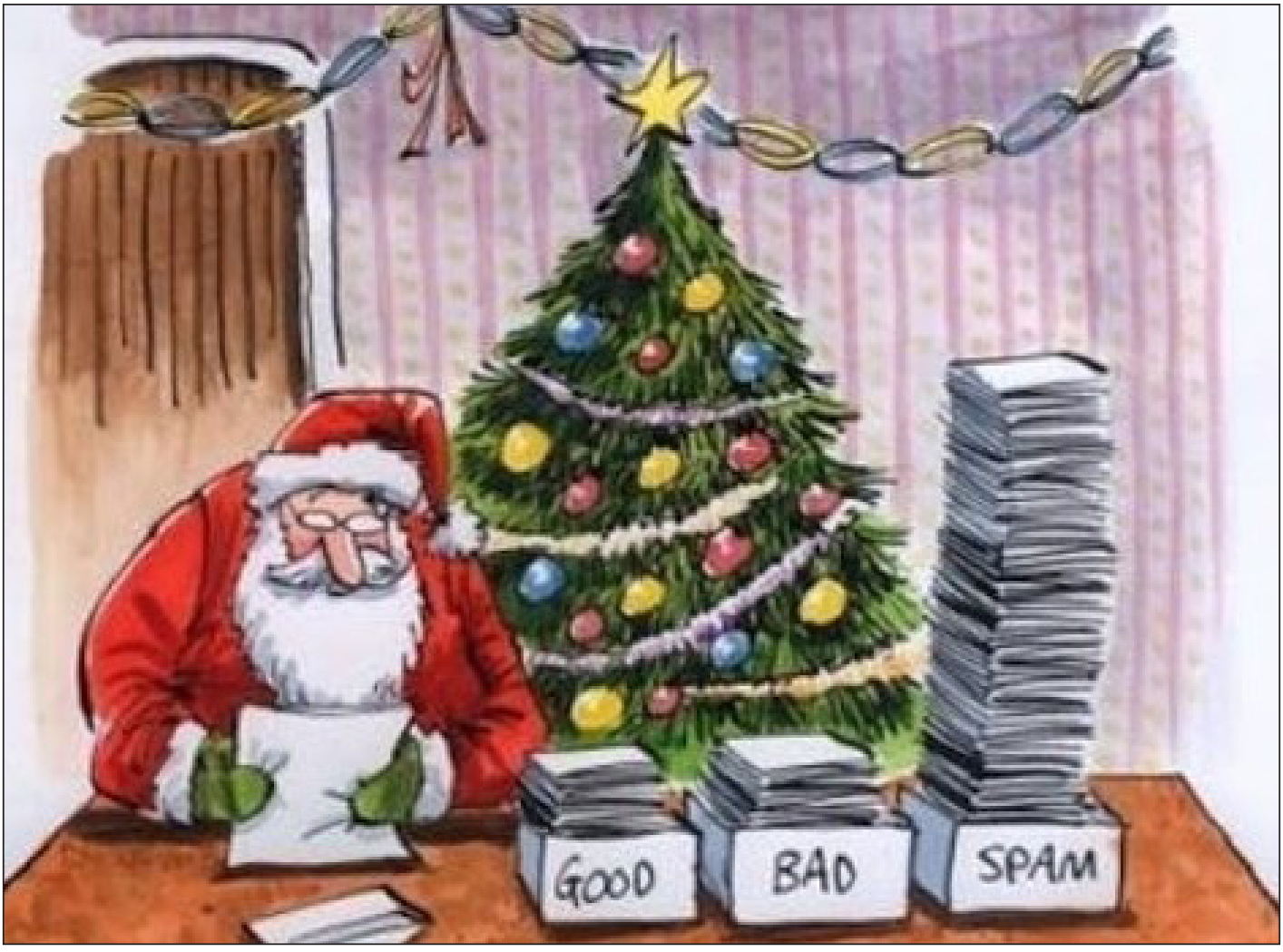
TÉNYKÉP

OLAJIPARI SZAKSZERVEZET

AZ OLAJIPARI SZAKSZERVEZET LAPJA

XXIX. évfolyam 7. szám www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu 2024. december

Önmagadért – velünk!



A TARTALOMBÓL

Inkább a saját dolgaimmal szeretnék foglalkozni - *interjú Burlovics Kornéllal*

Megszületett a 2025. évi bérmegállapodás a MOL Nyrt-nél!

Minden évben két számjegyű emelésre lenne szükség – *Interjú Mészáros Melindával a minimálbérről*

Aláírták a bérmegállapodást, 3 év alatt 40%-kal növekedhet a minimálbér

November 25-e a nők elleni erőszak megszüntetésének napja

Reprezentatív szakszervezetté vált az Olajipari Szakszervezet a MOL Petrolkémia és a MOHU területén is!

Interjú Burlovics Kornéllal

***Burlovics Kornéllal, az Olajipari Vizsgáló Labor Minőségellenőrzési műszakvezető munkatársával* beszélgettünk. Bár az eddig megjelent „exit interjúink" jellemzően hosszú ideje a MOL kötelékében dolgozó munkatársakkal készültek, most ezt a hagyományt megtörve egy fiatal munkavállaló vállalta, hogy válaszol kérdéseinkre. Kornél „Z" generációs kora miatt már a digitális technológiák világában született.**

– ***Hol végezted tanulmányaidat, volt-e lehetőséged már kipróbálni magad a munka világában a MOL előtt?***

– A gimnázium befejezése után a Petrik Lajos Technikumban folytattam tanulmányaimat. A vegyipari képesítés megszerzését követően drog és toxikológus valamint gyógyszeripari szaktechnikus képesítéseket is szereztem. Ez utóbbi képzést májusban fejeztem be, ezt követően pályakezdőként kerültem a MOL-hoz, ez volt az első munkahelyem.

– ***Hogyan került képbe a MOL, mint lehetséges munkahely, mit tudtál-hallottál a MOL-ról a felvételed előtt?***

– A jelentkezésem egyik fő oka az volt, hogy közeli munkahelyet találjak, és mivel százhalombattai vagyok, a vegyipari tanulmányaim pedig megfelelőek voltak arra, hogy jelentkezzem a MOL által meghirdetett állásra, így kézenfekvő választás volt beadni a jelentkezésem. Vannak családtagok, akik a MOL-nál dolgoznak, de ők üzemi területen, én pedig a laborban szerettem volna dolgozni, így tulajdonképpen egy új területet ismertem meg, mindenféle tapasztalat nélkül. Mivel a kémia nagyon érdekel, így a döntésben közrejátszott az is, hogy a tanultakat a munkám során is használni tudjam.

– ***Mit tapasztaltál a kiválasztási folyamatról és a felvételi eljárásról?***

– Konkrét, hirdetett állásajánlatra jelentkeztem és meglepően gyorsan zajlott a kiválasztási folyamat. A jelentkezésemet követő pár napon belül már személyes interjúra hívtak, az interjút követően pedig egy-két hét alatt értesítettek, hogy felvesznek.

– ***Hogyan fogadtak a munkahelyeden, milyen viszonyt sikerült kialakítanod új munkatársaiddal, vezetőiddel, milyennek értékeled a munkahelyi légkört?***

– Nagyon pozitív tapasztalatom van ezzel kapcsolatosan, mindenki nagyon segítőkész és befogadó volt, vezetőim támogattak, nem voltak konfliktusok. Úgy érzem, hogy gyorsan be tudtam illeszkedni. A területen, ahol dolgoztam én voltam a legfiatalabb, hasonló korú munkatársról nem is nagyon tudok.


Forrás: mol.hu

– ***A próbaidőd alatt döntöttél úgy, hogy felmondasz. Pontosan mennyi időt dolgoztál és mi alapozta meg ezt a döntésed?***

– A MOL-nál július 1-től dolgoztam, így a próbaidőm utolsó részében hoztam meg azt a döntést, hogy felmondok. Ez az öt hónap rávilágított arra, hogy a műszakos munkarend kötöttsége nem való számomra. Inkább a saját dolgaimmal szeretnék foglalkozni, olyan karrierutat választanék, ahol saját tempómban tudok haladni, például a későbbiekben egy vállalkozást indítanék.

– ***Változott-e a MOL-ról, mint munkahelyről alkotott véleményed e rövid munkaviszonyod alatt?***

– Tulajdonképpen „vakon" érkeztem a MOL-hoz, így konkrét véleményem nem volt a munkavi-szonyom előtt. Ki akartam próbálni ezt a lehetőséget és az elmúlt öt hónapban folyamatosan alakult a véleményem. Nem voltak konkrét elvárásaim, igyekeztem alkalmazkodni és felvenni a munkatempót, megismerni, hogy hogyan működnek a folyamatok egy nagyvállalatnál. Az elmúlt öt hónapban sokat tanultam és tapasztaltam.

– ***Ha ismerőseid, barátaid arról kérdeznek, ajánlod-e a MOL-t, mint munkahelyet, mit válaszolnál a tapasztalataid függvényében?***

– A munka teljesen megfelelő, tapasztalatom szerint támogató

a közösség, és az a cél, hogy az új felvételis dolgozó gyorsan be tudjon illeszkedni, fel tudja venni a munkatempót, azonban érdemes elgondolkodni azon, hogy a munkarend, a műszakos beosztás mennyire vállalható a jelentkező számára. Mivel én 25 év alatti vagyok, így a 25 év alattiak SZJA-mentessége miatt pedig a felvételi bér is megfelelő volt pályakezdőként számomra.

– ***Mit gondolsz arról, hogy megtalálhatja-e a számítását egy leendő munkavállaló a cégnél, építhet-e erre a munkahelyre egy relatív rövid időtávon belül akár családot, anyagi biztonságot?***

– Ahogy láttam, már több munkatársam is megtalálta ezt az utat, hiszen harminc-negyven éve dolgoznak ezen a területen. Így amit tapasztaltam az az, hogy van lehetősége építeni erre, persze csak akkor, ha a környezete is támogató pl. a három műszakos munkarend tekintetében. Szerencsére esetemben is teljeskörű támogatást kaptam a családomtól, de az egyéni karrierterveim miatt mégsem tudtam ezen a területen maradni. Vagyis, aki be tudja illeszteni ezt a fajta munkavégzést az életébe, az megtalálhatja a számításait a cégnél.

– ***Volt-e kapcsolatod szakszervezetekkel, mit tapasztaltál a MOL-os szakszervezeti munkáról és mit gondolsz az érdekképviseleti munkáról?***

– Csak nagyon érintőlegesen hallottam valamit a szakszervezeti tevékenységről, szakszervezetek konkrét tagsági ajánlattal nem kerestek meg. A munkaviszonyom elején számomra a betanulás, a munkám megfelelő minőségű elvégzése volt a legfontosabb, így én magam sem kerestem ilyen lehetőségeket.

– ***Volt-e lehetőséged elmondani a vezetőid részére a kilépésed okát, kérdeztek-e ezzel kapcsolatosan, készült-e „hivatalos" exit interjú?***

– A munkáltató részéről exit-interjúra nem került sor, azonban folyamatosan lehetőségem volt egyeztetni a döntésemről a vezetőmmel, aki számára őszintén elmondtam döntéseim alapjait, okát. Beszélgettünk a felmerült nehézségekről, azok megoldási lehetőségeiről is, azonban végül azt a döntést hoztam meg, hogy más irányba szeretném folytatni. Ezt a döntésem tudomásul vették.

– ***Bátran mondhatjuk, hogy még előtted az élet. Merre tovább, melyek a rövidtávú céljaid, és változtatta-e ez a rövid munkaviszonyod a hosszabb távú elképzelésedet?***

– Az egyik konkrét rövidtávú célom az, hogy megszerezzem az E kategóriás jogosítványt, hiszen ez is egy újabb lehetőséget nyithat számomra. Emellett, ahogy már említettem, vállalkozni is szeretnék azon a területen, amit tanultam. Egy személyes célom is van, szeretném kipróbálni magam a sörfőzés világában is. Most még fiatalként lehetőségem van kipróbálni több dolgot, megtalálni azt az utat, amelyet aztán követni tudok. Ami egyértelmű számomra, hogy a három műszakos munkarend nem építhető bele ezekbe a célokba.

– ***Előttünk a karácsony, jut-e idő pihenésre az év végére?***

– December elején szűnik meg a munkaviszonyom, azonban a december sem a pihenésről fog szólni, hiszen édesapámmal saját fenyőfáinkat áruljuk, ebben segítek neki. Az E kategóriás jogosítvány megszerzését is el szeretném indítani mielőbb, és képzéseket is keresek, hogy fejleszteni tudjam tudásomat és fel tudjam építeni tervezett céljaimat. Valami kisebb mellékállást is szeretnék találni, amely mellett terveimet meg tudom valósítani.

*

Köszönjük Kornélnak, hogy beszélt az elmúlt fél évről számunkra és megosztotta tapasztalatait. Jövőbeli céljai megvalósításához kitartást, terveihez sikereket kívánunk! ***Sólyom Balázs***

Megszületett a MOL Nyrt-nél a 2025. évi bérmegállapodás

Megszültetett a megállapodás a MOL Nyrt. és a szakszervezetek képviselői között, mely alapján 2025. január 1-től a munkavállalók **4% fix és 4% differenciálható** alapbérfejlesztésben részesülnek, a PfC terület számára biztosított extra kerettel együtt ez összesen **több, mint 8%-os** éves javadalmazási csomag emelkedést jelent a MOL Nyrt-nél foglalkoztatott dolgozók számára.

A MOL-csoport további leányvállalatainál lapzártánkkor még zajlottak a bértárgyalások, az Olajipari Szakszervezet tagjait a szokásos fórumainkon értesítjük a bértárgyalások alakulásáról.



Minden évben két számjegyű emelésre lenne szükség

Interjú Mészáros Melindával a minimálbérről

A minimálbérnek nemcsak bérjellegű, hanem szociális funkciója is van, sőt a költségvetésre is kihat – mondta az InfoRádió 2024. szeptember 22-én megjelent tudósításában a Liga Szakszervezetek elnöke. Mészáros Melinda hozzátette: többéves bérmegállapodást szeretnének, amely a 2025-ös, a 2026-os és a 2027-es évet is érintené, és úgy véli, ennek megfelelően kellene megállapítani a béremeléseket is.

Idén minden korábbinál előbb megkezdődtek a tárgyalások a jövő évi minimálbér és a garantált bérminimum összegéről. A korábbi évektől eltérően nemcsak a bérek számszerűsített értékéről, hanem a különböző előfeltételek, kritériumok megbeszéléséről is tárgyalniuk kell a feleknek egymással. A Liga Szakszervezetek elnöke elmondta: az eddigi egyeztetéseken a munkáltatói és a munkavállalói oldal részéről is elhangzottak különböző javaslatok, amelyek főként a minimálbér és a garantált bérminimum strukturális átalakítására, valamint a minimálbér-irányelvnek való megfelelőség biztosítására vonatkoztak.



Mészáros Melinda tájékoztatása szerint az már eldőlt, hogy a továbbiakban is a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma lesz az a szerv, amely egyéb hatáskörök mellett megállapítja az egyes bérelemeket is, és erről kormányrendelet is születik, amelyet a következő napokban hirdetnek ki. Továbbá a korábbi tárgyalásokon meghatározták az irányelvi megfelelőség biztosítására azt a referenciaértéket is, amelyhez viszonyítva szeretnék megállapítani a minimálbért középtávon.

Ez a referenciaérték a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett rendszeres bruttó átlagkereset, amely összeg ugyanakkor nem tartalmaz olyan nem rendszeres juttatásokat, mint amilyen például a jutalom, a prémium vagy az úgynevezett egyhavi, többhavi különjuttatás összege.

A Liga Szakszervezetek elnökének elmondása szerint eddig azért nem hangzottak el a felek részéről konkrét számok a jövő évi

minimálbérről és garantált bérminimumról, mert ez a strukturális átalakítás befolyásolhatja a garantált bérminimum szerepét és jövőbeni kialakításának a módját. Két lehetőség vetődött fel:

- vagy marad a jelenlegi rendszer, amely összegszerűen befolyásolná a tárgyalások menetét,
- vagy áttérnek az ágazati tarifarendszerekre, amivel a jövőben ágazati szinten állapítanák meg a garantált bérminimumot.

A legutóbbi egyeztetésen az érdekképviseletek 10 százalékos minimálbér-emelésre tettek javaslatot. Mészáros Melinda szerint ez egy minimumérték, amelynek meghatározásánál számításba vették a jelenlegi körülményeket, befolyásoló tényezőket. Mint fogalmazott, a minimálbérnek „nemcsak bérjellegű, hanem egyfajta szociális funkciója is van". Hozzátette: a Liga elkötelezett abban, hogy a tisztes megélhetést minden dolgozó számára biztosítani kell. Felhívta a figyelmet arra is, hogy a minimálbér számos szociális juttatásnak az alapját képezi, egyfajta referenciaértékként szolgál például a táppénz vagy a gyed maximumának meghatározásánál, így költségvetési kihatása is van, és közvetetten sokkal több embert érint, mint közvetlenül a munkavállalókat, ezért Mészáros Melinda szerint erre is tekintettel kell lenniük a tárgyalófeleknek.

A szakszervezeti vezető közölte: többéves bérmegállapodásban gondolkodnak, amely a 2025-ös, a 2026-os és a 2027-es évet is érintené, és úgy véli, ennek megfelelően kellene megállapítani a béremeléseket is. „Ha a referenciaértéket vesszük alapul, akkor a rendszeres bruttó átlagkereset viszonyításában jelenleg 40-41 százalékos szinten állunk. Az 50 százalékos mértéket szeretnénk elérni, ehhez lépcsőzetesen, de nagyon dinamikusan kellene emelnünk a béreket, így minden évben két számjegyű emelésre lenne szükség" – magyarázta Mészáros Melinda.

Ahogy arról az Infostart is beszámolt, a múlt heti Kormányinfón azt mondta Gulyás Gergely, hogy Nagy Márton nemzetgazdasági miniszter a munkaadókkal tárgyal majd a minimálbér és a garantált bérminimum emeléséről. A kormány is többéves megállapodást szeretne, és a bruttó átlagkeresethez kötnék a minimálbért, a cél pedig az, hogy utóbbi minél magasabb legyen. A minimálbér 250 ezer, a garantált bérminimum 700 ezer ember fizetését határozza meg, Gulyás Gergely tájékoztatása szerint a kormány szándéka, hogy utóbbi is növekedjen.

infostart.hu/liganet.hu

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.

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

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

Aláírták a három éves bérmegállapodást, 3 év alatt 40%-kal növekedhet a minimálbér

A kormány, a munkáltatók és a szakszervezetek képviselői 2024. november 25-én aláírták a 2025-2027. évre szóló bérmegállapodást. Mint ismeretes a minimálbér 2025-ben *9 százalékos* emeléssel *290 800 forintra* növekszik, 2026-ban *13 százalékkal,* 2027-ben pedig *további 14 százalékkal* fog emelkedni. A garantált bérminimum jövőre *7 százalékkal* emelkedik.

Mészáros Melinda, a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának elnöke nyilatkozatában rámutatott: nagyon nehéz tárgyalássorozat eredményeként született meg a következő évekre szóló bérmegállapodás, hiszen az idei évben a szomszédunkban zajló háború hatásai miatt különösen nehezített terepen kellett mozognia a feleknek. Az elnök azonban megköszönte a tárgyalásban résztvevő felek azon korrekt együttműködését, amelynek eredményeként hétfőn a megállapodás aláírásra kerülhetett.



Nyilatkozatában *Orbán Viktor miniszterelnök* is rámutatott: az megállapodás érdekében „nagy csaták dúltak", amelynek két oka van: az egyik, hogy a kormány nem irányítója ezeknek a tárgyalásoknak. A kormány felfogása úgy összegezhető Orbán Viktor szerint, hogy a piac két legfontosabb szereplője a két fél: akik a munkát adják és akik a munkát elvégzik. Nekik vannak demokratikusan megválasztott képviselőik, „és az a jó, ha a kormánynak minél kevesebb szerepe van a bérmegállapodásokban".

Mint a kormányfő tájékoztatott: a megállapodásba ugyanakkor beiktattak egy felülvizsgálati záradékot, hiszen kérdés, hogy miként alakul a háborús helyzet. A megállapodás a legjobb forgatókönyvet feltételezi. „Mert ha mégsem erre kanyarodik a világ, akkor mégis csak a megállapodásokat ennek megfelelően módosítani kell. De mindenki elfogadta azt, hogy ez a megállapodás egy optimista forgatókönyvre, vagyis egy békeforgatókönyvre épüljön".

Nyilatkozatában a miniszterelnök köszönetet mondott mind a munkavállalók, mind a munkaadók képviselőinek, amiért nemzeti elkötelezettséggel (nem szétfeszítve a tárgyalásokat és nem túlzó követelésekkel fellépve) tárgyaltak, és „ez már a többedik ilyen eset és mindig azt tapasztalom, hogy a számokról szóló éles viták mellett mindig jelen van ezeken a tárgyalásokon az a gondolat, hogy nem köthetünk olyan megállapodásokat, nem léphetünk fel olyan igényekkel, amelyek lehet, hogy valakinek jók, de összességében rosszak lesznek az egész magyar gazdaságnak."

A kormányfő rámutatott arra is, hogy a béremelések megvalósításához a munkaadóknak és a munkavállalóknak is többet kell majd hozzátennie a gazdasági növekedéshez mint eddig, de „örülök annak, hogy a szakszervezetek úgy gondolják, hogy ez lehetséges, és a munkaadók is úgy gondolják, hogy erre van tér. A minimálbér reálértéke 29 százalékkal nő, és bekövetkezik, vagy legalábbis nagyon közel leszünk hozzá", hogy a minimálbér elérje az átlagbér felét – mutatott rá Orbán Viktor miniszterelnök.

A hároméves bérmegállapodást Orbán Viktor miniszterelnök mellett Perlusz László, Rolek Ferenc, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének (MGYOSZ) alelnöke, Zs. Szőke Zoltán, az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-COOP) elnöke, Mészáros Melinda, a LIGA Szakszervezetek elnöke, Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetség elnöke és Zlati Róbert, a Magyar Szakszervezeti Szövetség elnöke írta alá. ***(liganet.hu)***

November 25-e a nők elleni erőszak megszüntetésének napja

November 25-e minden évben az a nap, amikor a nők elleni erőszak megszüntetésére hívjuk fel a figyelmet sok más szervezettel együtt a világban. A LIGA Szakszervezetek Esélyegyenlőségi Bizottsága kifejezetten fontosnak tartja, hogy a nők elleni erőszakkal szembeni fellépés mellett a munkahelyi erőszak visszaszorítására is felhívjuk a figyelmet. Éppen ezért támogatja az Európai Szakszervezeti Szövetség alábbi közleményét.

A munkahelyi erőszak növekvő mértéke új jogszabályok elfogadását teszi szükségessé

Az európai jogszabályok nem tartanak lépést a nőkkel szembeni munkahelyi fenyegetések új formáival és növekvő mértékével - derül ki egy új jelentésből, amely a nők elleni erőszak felszámolásának nemzetközi napja alkalmából készült.

A fokozódó digitalizáció és a kiszolgáltatottság hozzájárult a nemi alapú munkahelyi erőszak növekvő hullámához. A jogi keretek elemzése azonban azt mutatja, hogy a nemi alapú munkahelyi erőszakra vonatkozó meglévő európai és nemzeti jogszabályokat még nem igazodnak a legújabb fejleményekhez.

Ezért az Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ) levélben fordult az Európai Bizottság elnökéhez, Ursula von der Leyenhez, és felszólította, hogy terjesszen elő egy új irányelvet a nemi alapú munkahelyi erőszakról, amely támogatja a szakszervezeteket a biztonságos munkahelyekért folytatott kollektív tárgyalásokban.

Az ESZSZ **„Biztonságban otthon, biztonságban a munkahelyen, biztonságban online”** című jelentése szerint:

- A távmunka és ennek terjedése miatt, a gazdasági függőség és a családon belüli erőszak minden eddiginél inkább munkahelyi kérdéssé vált. „Korábban már felhívtuk a figyelmet a családon belüli erőszak áldozatok foglalkoztatására gyakorolt negatív hatásaira. A kérdést azonban jelenleg nem tekintik széles körben munkahelyi problémának.” - Hege Herø, YS, Norvégia.
- A szakszervezetek a női munkavállalókkal szembeni, nem a kollégák által *(hanem a szolgáltatások igénybevevői által – a szerk.)* elkövetett erőszak növekedéséről számoltak be.
- „Az utóbbi években a nők ellen irányuló, harmadik fél által elkövetett erőszak növekedését tapasztaljuk, különösen az olyan ágazatokban, mint az egészségügyi és szociális ellátási ágazat, a kiskereskedelem és a vendéglátás. Nincs elég munkavállaló a munkához, ezért az emberek erőszakossá válnak”. - Irena Štamfelj, ZSSS, Szlovénia
- A digitalizálódó munkakörnyezet táptalajt biztosít a kibererőszaknak, beleértve az online zaklatást, a magánélet megsértését és a nemi alapú előítéleteket a mesterséges intelligencia segítségével. „A távmunka és a digitalizáció a cyberbullyingban *(online zaklatásban – a szerk.)* szerepet játszó tényezők. A szexuális tartalmú videók és üzenetek küldése az elkövetők által használt fő módszerek”. - Raquel Gómez Merayo, CCOO, Spanyolország.

A nők elleni erőszak és a családon belüli erőszak elleni küzdelemről szóló, az év elején elfogadott irányelv figyelmen kívül hagyta a munka világában a nőket érintő erőszakot.

Ez annak ellenére van így, hogy az EU-ban élő nők 16%-a mondta azt, hogy az EU Alapjogi Ügynöksége szerint a nem partner által elkövetett legsúlyosabb erőszakos esetek a munkahelyükön érte őket.

Az ESZSZ felmérése szerint 15 tagállamban a szakszervezetek 72%-a szerint az országukban a munkahelyi erőszak és zaklatás elleni küzdelemre vonatkozó jogszabályok nem elegendőek.

Isabelle Schömann, az ESZSZ főtitkárhelyettese elmondta:

A munka világában a közelmúltban bekövetkezett változások azt jelentik, hogy a nők egyre gyakrabban szembesülnek fizikai erőszakkal vagy online zaklatással. Az otthonról végzett munka miatt megnőtt a családon belüli erőszak mértéke, a nők egyre több bántalmazással szembesülnek az alulfinanszírozott közszolgáltatásokban, a digitalizáció pedig egyre több internetes zaklatáshoz vezetett.

Sajnos a politikusok nem tudták biztosítani, hogy törvényeink lépést tartsanak a nőket a munkahelyükön érő új fenyegetésekkel.

A nőkkel szembeni erőszak elleni küzdelemről szóló, nemrégiben elfogadott uniós irányelv sajnos nem hozott konkrét intézkedéseket a munkahelyek biztonságosabbá tételére a női munkavállalók számára.

Ezért a nők elleni erőszak felszámolásának nemzetközi napján felszólítom Von der Leyen elnököt, hogy terjesszen elő egy új irányelvet a nők elleni munkahelyi erőszak elleni küzdelemről.

Ma erős szavakat fogunk hallani minden párt politikusától. De nem a szavak, hanem a tettek alapján fogjuk megítélni őket.”

Európai Szakszervezeti Szövetség / Liganet

Hosszú hétvégék 2025-ben

A következő évben is akad pár olyan hétvége, amely a pihenőnap-átcsoportosítások miatt a szokottnál hosszabb lesz.

Négynapos hosszú hétvégék 2025-ben:

április 18. péntek – április 21. hétfő: a húsvéti négynapos ünnep;

május 1. csütörtök és május 2. péntek (ezt a pénteket május 17-én, szombaton kell ledolgozni);

október 23.: csütörtök és október 24. péntek (melyet az előző szombaton, október 18-án dolgozzuk le);

december 24. szerda – december 26. péntek (a szentestét, mint munkanapot december 13-ával cseréljük).

*

A pünkösdhétfő, mint mozgóünnep ezúttal június 9-én lesz, így ez is pihenőnap a normál munkarendben dolgozók számára.

Két munkaszüneti napunk körül nem lesz hosszú hétvége:

Január 1. és augusztus 20. is szerdára esik, így ekkor csak egy hétközepi pihenőnapot kapunk.

Március 15. és november 1. pedig szombatra esik, így ezen ünnepnapok miatt nem lesz hosszúhétvége 2025-ben.

Erre figyeljünk a munkanapok áthelyezésével összefüggésben

Más országoktól eltérően Magyarországon minden évben rendeletben döntenek bizonyos munkanapok áthelyezéséről annak érdekében, hogy a pihenőnapok és munkaszüneti napok egy tömbben legyenek kiadhatóak. Mivel ez a hazai szokás több munkajogi szempontot is felvet, így ezeket az alábbiakban tisztázzuk.

2024-ben 3 esetben történt munkanapáthelyezés

A 2024. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről szóló 15/2023. (VII. 13.) GFM rendelet a következőképpen rendelkezik:

A 2024. évi munkaszüneti napok körüli – a naptár szerinti munkarendtől való eltéréssel járó – munkarend a következő:

2024. augusztus 3., szombat munkanap és 2024. augusztus 19., hétfő pihenőnap.

2024. december 7., szombat munkanap és 2024. december 24., kedd pihenőnap.

2024. december 14., szombat munkanap és 2024. december 27., péntek pihenőnap.

Előnyként mindenképpen elmondható, hogy a munkavállaló több időt tölthet otthon a családjával, emellett azonban számos, egyéb probléma is felmerül. A munkáltató ugyanis a pihenőnapra rendelt munkanappal sok esetben nem tud mit kezdeni. Ezt vagy ő kiadja szabadságként vagy maga a munkavállaló veszi ki szabadságként. Munkavégzés azonban ekkor jellemzően nem történik, ez a városi közlekedésből is leszűrhető.

Kizárólag általános munkarendre vonatkozik az eltérés

Fontos szempont, hogy az átcsoportosító rendeletek hatálya kizárólag az általános munkarendben foglalkoztatottakra terjed ki. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) 97.§ (2) bekezdése alapján általános munkarendről akkor beszélünk, ha a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be. Tehát kizárólag az ilyen munkaidő-beosztással érintett munkavállaló esetében van szerepe a szabályozásnak.

A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén ugyanakkor egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől, a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől, a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől eltérően osztja be. Az ő esetükben ugyanakkor a szombat, adott esetben

a vasárnap is munkanapnak minősülhet. Rajtuk ez így nem segít.

Ki kell-e adni szabadságot a pihenőnapra tett munkanapra

A kérdésre egy példán keresztül célszerű válaszolni. Tekintettel arra, hogy a fenti GFM rendelet augusztus 19. napját pihenőnapnak, augusztus 3. napját (szombati nap) ugyanakkor munkanapnak nyilvánította, így felmerül a kérdés, hogy mely esetekben kell vagy lehet erre a szombati napra szabadságot kiadni.

Először is, a szabadságot a munkáltató adja ki. A szabadság pedig kizárólag azon napokra adható ki, melyeken a munkavállalót munkavégzési kötelezettség terheli. Nevezett szombati napra így szabadság adható ki feltéve, hogy teljesülnek a szabadság kiadására vonatkozó szabályok. Az Mt.122.§ (4) bekezdése alapján a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

Természetesen a munkavállaló is kérheti ezen munkanapra szabadság kiadását. A munkáltató évente hét munkanap szabadságot ugyanis – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét szintén legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. Amennyiben ezen szabályok érvényesülnek a szabadság igénybevételének nincsen akadálya.



Milyen bért kell bérszámfejteni?

A fenti példánál maradva augusztus 3. napjára (szombatra) az általános munkarendben dolgozó munkavállaló számára a rendes bérén felül semmiféle bérpótlék nem jár, mivel jogilag szombaton hétfői munkarendben dolgozik.

Az augusztus 19. (hétfő) napján letöltött pihenőnap sem érinti a munkavállaló munkabérét. Óra- és teljesítménybérben munkát végző dolgozókat azonban a helyzet érinthet, ez azonban nem a munkanap áthelyezésével kapcsolatos. Amennyiben ugyanis a munkaszüneti nap általános munkarend szerinti munkanapra esik (pl.: augusztus 20. napja, kedd), abban az esetben az Mt.146.§ (1) (d) bekezdése alapján a munkavállaló számára munkavégzés hiányában is távolléti díjat kell bérszámfejteni. Munkavégzés esetében pedig ezen felül munkabért, valamint a munkaszüneti napi munkavégzésért járó pótlék is megfizetendő.

Arra ugyanakkor ügyeljünk, hogy a munkaszüneti napi munkavégzés kizárólag az Mt. 102.§-ban meghatározott munkavállalói kör számára megengedett.

Munkaszüneti napra rendes munkaidő akkor osztható be, ha a munkavállaló foglalkoztatása a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, az idényjellegű, a megszakítás nélküli, társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén vagy külföldön történő munkavégzés során történik.

Dr. Kéri Ádám
ügyvéd

„Közös tőről fakad
a rózsa, a tüske.
Ne sirasd, hogy annyi tervünk
szállt a kósza füstbe.
Voltak szép nyaraink,
jöhet az ősz, a tél.
Emlékezz boldogságunkra,
egy élettel fölér.”

(Tóth Endre)



Zserbótekercs

A közösségi médiában egyre gyakrabban bukkan elő a „zserbós bejgli”, mely ötvözi a klasszikus zserbó ízét a bejgli készítési módjával. Íme egy recept, melyből igazán különleges, mégsem szokatlan ízvilágú édesség készíthető:

Hozzávalók

Tészta:
40 dkg liszt
10 dkg cukor
10 dkg zsír
1 db tojás
1 narancs reszelt héja
1 csomag száraz élesztő
1 dl langyos tej

Töltelék:
30 dkg darált dió
25 dkg baracklekvár
1 tk rumaroma
1 ek méz

Máz:
10 dkg csokoládé
1 ek olaj



Elkészítés

A liszthez hozzáadjuk a cukrot, élesztőt, reszelt narancshéját, majd elkeverjük. Zsírral elmorzsoljuk, tojást hozzáadjuk és a langyos tejjel összegyúrjuk, majd hagyjuk kb. 30 percet pihenni.

Ezalatt elkészítjük a tölteléket. Diót, lekvárt, rumaromát és a mézet összedolgozzuk.

A pihentetés után a tésztát két részre osztjuk. Kinyújtjuk (ne legyen vastag!), majd megkenjük a diós krém felével és feltekerjük mint a bejglit. A másik tésztával is így járunk el.

Sütőpapírral bélelt tepsibe tesszük. Míg 180 fokra melegítjük a sütőt addig pihentetjük a feltekert tésztákat. A tekercseket megszurkáljuk egészen az aljáig, majd 20-25 perc alatt készre sütjük.

Csokoládét vízgőz fölött olajjal megolvasztjuk és a már teljesen kihűlt tekercseket bevonjuk.

(Eredeti recept: Török Henrietta
Fotó: Kiss Imréné Magdi)



Reprezentatív szakszervezetté vált az Olajipari Szakszervezet a MOL Petrolkémia és a MOHU területén is!

Az Olajipari Szakszervezet a jelenlegi munkavállalói belépési nyilatkozatok alapján már elérte a MOL Petrolkémia Zrt. és a MOHU MOL Hulladékgazdálkodási Zrt. területén is a reprezentativitáshoz szükséges tagszámot a Munka törvénykönyve előírásainak megfelelően, így kezdeményezzük ennek munkáltatói megállapítását. Mivel a MOHU MOL Hulladékgazdálkodási Zrt. területén az első reprezentatív szakszervezetté válhatunk, ezért megnyílik a kollektív szerződés megkötésének lehetősége, melynek előkészítését hamarosan megkezdjük.

Szakszervezetünk immár **három évtizede,** 1994 óta képviseli tagjait független, politikai pártoktól mentes érdekképviseletként. Az Olajipari Szakszervezet célja, hogy minden tagjának munkáját és életkörülményeit méltó módon támogassa, biztosítsa és fejlessze. Hisszük, hogy a közös érdekek hatékony képviselete együtt érhető el – ezért hívunk Téged is közénk!

Miért érdemes csatlakoznod hozzánk?

• **Erős érdekképviselet:** A munkavállalók bére, foglalkoztatási feltételei és munkahelyi biztonsága nálunk kiemelt figyelmet kap.

• **Érted dolgozunk:** Mindent megteszünk Kollektív Szerződés létrehozásáért. Ezt követően megvédjük a Kollektív Szerződésben rögzített jogaidat, és arra törekszünk, hogy új kedvezményeket és előnyöket érjünk el.

• **Jogsegély és támogatás:** A LIGA Szakszervezeti Szövetség által biztosított jogi támogatással, valamint szakértőinkkel mindig számíthatsz ránk, ha segítségre van szükséged. A munkaügyi kapcsolatokban, a munkavállalói jogviszonyt érintő kérdésekben és konfliktusokban a LIGA konföderáció által biztosított lehetőségeken Dr. Kéri Ádám, a Nemzeti ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) bizottság tagja, munkajogi területre szakosodott ügyvéd látja el.

• **Szociális juttatások és kedvezmények:** Tagdíjad révén hozzájuthatsz különböző támogatásokhoz, segélyekhez és kedvezményekhez.

• **Közös érdekérvényesítés:** Tárgyalásaink során minden tagunk véleményét képviseljük.

• **Hírek és tájékoztatás:** Honlapunk, közösségi oldalaink és a rendszeres körlevelek révén naprakészen értesülhetsz a munkavállalókat érintő legfontosabb hírekről.

• **Ténykép újság:** Rendszeresen megjelenő magazinunkban részletesen beszámolunk a szakszervezet eredményeiről és az aktuális ügyekről.

• **Minimális tagdíj, maximális előnyök:** A tagdíj csupán a bruttó béred fél százaléka, de legfeljebb 1.200 Ft havonta – ezáltal közvetlenül hozzájárulsz közös céljaink eléréséhez.

Hol vagyunk még jelen a MOL-csoportban?

Az Olajipari Szakszervezet a MOL Nyrt., a FER Tűzoltóság és Szolgáltató Kft., az ENEOS MOL Synthetic Rubber Zrt., valamint a GBS-ITD Kft., munkavállalóinak érdekképviseletében már most is jelen van, mint reprezentatív szakszervezet. A MOL Petrolkémia Zrt. és a MOHU MOL Hulladékgazdálkodási Zrt.-nél pedig már elértük a szükséges taglétszámot.

Azonban terveink és céljaink megvalósításához, megalkotásához szükséges, hogy stabilan tartani tudjuk a reprezentativitáshoz szükséges határt, ezért kérünk mindenkit, aki egyetért céljainkkal, terveinkkel, csatlakozzon szakszervezetünkhöz! A belépési nyilatkozatot honlapunkon megtalálhatod, bizalmi tisztségviselőinktől vagy az olajipariszakszervezet@mol.hu e-mail címen keresztül is eljuttathatjuk számodra!

*

Köszönjük, ha tagságoddal is támogatod munkánkat. Önmagadért – Velünk!

A nevetés biztosan nem árt

Az ötéves Évikét megkérdezi a mamája, mit szeretne kapni karácsonyra.

- Fogamzásgátló tablettát - válaszolja a kicsi.

- Minek az neked?

- Tudod, már van négy babám és nem szeretnék még egyet.

***

Ferike és Katika karácsonyra ajándékba megkapja a képes Bibliát. Nézegetik, nézegetik, a Madonna a Kisjézussal című képnél megkérdezi Ferike a testvérét:

- Hol van Jézus apukája?

Katika elgondolkozva nézi a képet:

- Biztosan ő fényképezett.

***

A 80 éves férfi felhívja távol élő fiát:

- Fiam! Anyád és én úgy döntöttünk, hogy elválunk. Arra kérnélek, hogy hívd fel a nővéredet, és kíméletesen közöld vele a hírt.

A fia azonnal telefonál a nővérének, és közli vele a rossz hírt. A nővére tüstént intézkedni kezd.

- Azonnal csomagolunk, hazautazunk, és rendbe rakjuk a dolgokat. Majd felhívja az apját is:

- Azonnal hazautazunk, addig ne csináljatok semmit!

Az apja: - Jó, akkor várunk.

Majd odafordul a feleségéhez:

- Nos, a gyerekek nálunk töltik a karácsonyt. Csak azt tudnám, húsvétra mit fogunk kitalálni!

***

Érkezik a postára egy levél, a Mikulásnak címezve. A postások felbontják, kiderül, egy kisgyerek írta:

– Kedves Télapó! Mi nagyon szegények vagyunk, így nem tudok a szüleimnek ajándékot venni. Jó lenne, ha tudnál küldeni nekem húszezer forintot.

A postások megsajnálják, gyűjtést rendeznek, össze is jön tízezer forint, ezt elküldik a kisfiúnak. Megérkezik a köszönőlevél, izgatottan olvassák:

– Kedves Télapó! Köszönöm a pénzt, de képzeld, ezek a postások lenyúlták a felét!

***

– Mondd, Béla, miért pont karácsony után lesz az esküvőtök, miért nem előtte?

– Majd bolond leszek elrontani az ünnepet!

***

– Édes jó istenem, karácsonyra küldj nekem egy játékvasutat, egy focilabdát, meg sok mesekönyvet! – kiabál az ágyban imádkozva Benőke.

– Mit ordítozol úgy? – szól rá Jucika a nővére. – A jó isten nem süket.

– De a nagymama a szomszéd szobában nagyothall.

***

A zárdában az apácafőnök a halálos ágyán fekszik. A nővérek körbeveszik, imádkoznak fölötte, egyikük egy pohár langyos tejjel kínálja a szenvedőt, de az nem kér inni. A nővér kimegy a konyhába a pohárral, mivel eszébe jut, hogy van ott egy üveg whisky, amit még tavaly karácsonykor kaptak. Beleönt egy nagy adagot a tejbe. Visszamegy és újból megkínálja a haldoklót. Az apácafőnök kortyol egyet, majd egy még nagyobbat, végül kiüríti az egész pohárral, és megkönnyebbülten hanyatlik vissza a párnára.

Így szól hozzá az egyik nővér:

– Anyám, kérem adjon nekünk egy utolsó tanácsot!

– Azt a tehenet el ne adjátok!

***

Szentestén a kisfiú gazdag ajándékot kap, holott tudja, hogy egész évben sok borsot tört a szülei orra alá. Rá is kérdez, majd a szülő kénytelen-kelletlen reagál:

- Dicséretes az önkritikád fiam, de tudod, a mai világban akármilyen rossz is vagy, adókedvezménynek még mindig megteszed.

***

Szenteste összeül a család, és az ajándékokat bontogatják. Az anyós sikoltva felkiált:

- Jaj, micsoda szégyen! Egy csomag vattát kaptam.

Mire a veje:

- Hát nem azt mondta anyuka, hogy fülbevalót kér?

***

Karácsonykor a nagymama vízipisztolyt ajándékoz az unokájának. A lánya dühösen fordul a nagyihoz:

- Anya, hogy vehettél neki ilyen ajándékot?! Már nem emlékszel, mennyire dühös voltál, amikor a vízipisztolyunkkal mindent összefröcsköltünk?

A nagyi elmosolyodik:

- Dehogynem, nagyon is...



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