

Dr. Balogh Lívია, a Vasas Szakszervezeti Szövetség elnöke szóban egészítette ki a küldötteknek korábban eljuttatott írásbeli beszámolót a szövetség ötéves munkájával kapcsolatban, és témakörönként videóban is összefoglalták az utóbbi évek legfontosabb eseményeit.

Mint mondta, továbbra is küzdenek azért és törődnek azzal, hogy a bérek emelkedjenek, és hogy Magyarországon növeljék a munkavállalók megbecsültségét. „A 2018-ban elfogadott »rabszolgatörvény« kapcsán is sok küzdés és feladat állt előttünk annak érdekében, hogy a munkavállalók minél kevésbé szenvedjenek el hátrányokat a munkahelyeken” – emelte ki az utóbbi öt évre visszatekintve.

### **„Még nem lehetünk elégedettek”**

Az elmúlt időszakban ritka volt az olyan év, amikor nem kétszámjegyű béremelések valósultak meg a Vasas működési területén. „De még nem lehetünk elégedettek” – mondta Dr. Balogh Lívია. A dolgozói szegénység megmaradt, mert az elmúlt két év extra magas, Európa talán egyik legmagasabb inflációját hozta. A szociális kiadásokat az állam tovább csökkentette, a minimálbér tekintetében pedig sereghajtók vagyunk Európában. A nyugdíjak alacsonyok, a munkanélküli segély három hónapos időtartama rendkívül kevés ahhoz, hogy valaki újra elhelyezkedhessen, és ebben az időszakban is egy olyan jövedelemszintet kaphasson, ami nem visszalépés a számára.

Az európai uniós minimálbér irányelv kapcsán a Vasas célja, hogy ez úgy kerüljön átültetésre itthon, hogy teljesüljenek olyan célok, mint a 80 százalékos kollektív szerződéses lefedettség, valamint az, hogy a minimálbér érje el legalább az átlagkereset 50 százalékát Magyarországon. Erre vannak törekvések, különböző bejelentések születtek a kormány részéről az elmúlt időszakban. Szó volt arról, hogy 2028-ig elérjük az egymillió forintos átlagkeresetet, vagyis nagyon hangzatos számok kerültek nyilvánosságra, de majd kiderül, hogy mi valósul meg ezekből.

### **Fontos jogszabályi változások**

Dr. Balogh Lívია kitért arra is, hogy a beszámolási időszakban is nagy igény mutatkozott az alapszervezetek részéről a szakmai, jogi segítségnyújtásra, a jogszabályok szakértői értelmezésére állásfoglalásokkal, illetve a bértárgyalásokon és kollektív szerződéses tárgyalásokon való jelenléttel, emellett sok vitás ügyben támogatták a tisztségviselőket. Több, a munkavállalókat hátrányosan érintő jogszabályi változás volt a beszámolási időszakban:

- A Munka törvénykönyve 2019. január 1-től hatályos módosításával a túlóra 250 óra helyett egyéni megállapodással akár 400 órára is emelkedhet. A 12 havi munkaidőkeret kollektív szerződésben akár 36 hónapra is emelhető.
- 2020 márciusában a kormány veszélyhelyzetet hirdetett ki, ami azóta is tart. Ebben az időszakban olyan példa nélküli dolog történt, hogy a munkavállalók és a munkáltatók külön megállapodással gyakorlatilag teljes egészében eltérhetnek a Munka törvénykönyve szabályaitól. Ez gyakorlatilag azt jelentette, hogy Magyarországon felfüggesztésre került a Munka törvénykönyvének alkalmazása. Ebben a helyzetben jelentősen sérülhetnek a munkavállalók érdekei, akik állásuk elvesztésétől tartva, ebben a kényszerhelyzetben nem ritkán belementek számukra hátrányos megállapodásokba.

- 2023-ban aztán az Mt.-módosítás egyik legvitatottabb pontja a munkakörének ellátására egészségügyi okból alkalmatlan, de egyébként nem keresőképtelen munkavállaló távolléte volt. Orvosi alkalmatlanság esetén a munkavállaló fizetés nélkül otthon maradt, és a cégek megvárják, hogy ők maguk vessenek véget a munkaviszonyuknak, merthogy erre az időszakra sem bért, sem egyéb ellátást nem folyósítanak számukra.
- Ugyancsak tavaly ültették át a magyar Munka törvénykönyvébe a tíznapos apaszabadságot, de ez is felemásra sikerült. Az első öt napra a szokásos bérrel számfejtették az édesapákat (a távolléti díj 100 százalékaival), majd a hatodik naptól az apasági szabadság végéig már csak a negyven százalékát kapták meg a bérüknek.
- Sok cég arról is elfeledkezett, hogy a gyermekét egyedül nevelő szülő a gyerek három- és tízéves kora között éjszakai munkavégzésre kizárólag a hozzájárulásával volt beosztható. Több munkahelyen a Vasas tisztségviselői léptek fel a munkavállalók érdekében: egyeztettek a munkaadóval és közreműködtek azoknak a nyilatkozatoknak az elkészítésében, amivel a dolgozóknak ehhez hozzá kellett járulniuk.
- 2024-ben is történtek a munkavállalókat negatívan érintő jogszabályi módosítások. A módosított munkavédelmi törvény szerint a munkáltatók meghatározott tevékenységek, munkakörök esetében már csak egy általános oktatási tematikát kötelesek átadni a dolgozóknak, sőt, ezt úgy is megtehetik, hogy a belső hálózatukon teszik közzé a munkavédelmi oktatás anyagát.
- Áprilisban a képernyő előtti munkavégzésben is változás történt. Megszűnt az a korlát, miszerint a képernyő előtti tényleges munkavégzés összesített ideje nem haladhatja meg a napi 6 órát, illetve a napi munkaidő 75%-át. A munkáltatóknak már csak azt a szabályt kell betartaniuk, hogy minimum 10 perces munkaközi szünetekkel megszakítsák a munkavégzést.

## **Sikerek, akciók, megmozdulások**

A beszámolási időszakban több kollektív szerződésben sikerült a munkavállalókat védő garanciális szabályokat bevezetni.

Balogh Livia kiemelte 2020-ban indult, „Ne írd alá” kampányukat, ami egy felvilágosító kampány volt. Ezzel egyrészt a Vasas Facebook-oldalát futtatták fel (az oldalnak jelenleg mintegy 16.000 követője van), másrészt a külső kommunikációt is erre alapozták a covid alatt, harmadrészt pedig, ami talán a legfontosabb, hogy így hívták fel a munkavállalók és a tagok figyelmét arra, hogy ne írjanak alá olyan munkaszerződés-módosításokat, ami számunkra hátrányt jelent.

Az elmúlt időszak megmozdulásai és sztrájkjai során az alapszervezetekkel együttműködve jól felépített kampányokkal és kommunikációval sikerült ezeket a célokat támogatni. Így már gyakorlatilag öt éve napirenden van a Dunaferri sorsa. A B.Braun gyöngyösi sztrájkjánál pedig a médián keresztül sikerült elérni, hogy a sztrájk idején ne kint a hidegben álljanak a munkavállalók, hanem a munkáltató a sztrájk idejére egy belső helyet biztosítson számukra. Ez nagyot lendített a sztrájk sikeres megvalósításán.

„Ha a kommunikációt nézzük, akkor a pedagógusok mellett talán a Vasas a legtöbbet szereplő szakszervezet, ami célkitűzésünk is volt. Ezzel is segítjük a tagszervezési erőfeszítéseinket, ismertté tesszük a nevünket, az üzeneteinket” Dr. Balogh Livia kitért arra is, hogy ezzel párhuzamosan folyamatosan igyekeznek nyomást helyezni a politikai döntéshozókra, de ez nyilván nehezebb feladat.

## **Nemzetközi kapcsolatok, képzés**

A Vasas Szakszervezet komolyan veszi a nemzetközi szolidaritást, az IG Metallal együttműködve nemzetközi akciókban is részt vesz. A szakszervezet nemzetközi tevékenysége két irányból fogható meg: egyrészt részt vesz az európai szervezetek munkájában, mert a fontos témákban hatékonyabb lobbitevékenységet az Európai Unión belül a nemzetközi szövetségeken keresztül lehet elérni. Ilyenek a különböző irányelvek, a már említett minimálbér irányelv is. „A világszervezetbeli tagságunk pedig a harmadik országbeli munkavállalók és az Európai Unión kívülről jövő befektetések miatt fontos.”

A másik irány a két- és a többoldalú nemzetközi együttműködések. Ilyenek többek között a Bécsi Memorandum csoport évi kétszeri találkozói, amelynek tagjai az osztrák, szlovén, német, cseh, szlovák és magyar vasas szakszervezetek szakértői és elnökei, akik megvitatják az aktuális témákat. A beszámolási időszakban ilyenek voltak például az átszervezések és a szakszervezetek, valamint az egyes országok aktuális helyzete. Dr. Balogh Livia kiemelte még az IG Metallal történő együttműködést, amelynek fontos eredményei a TPI-vel, vagyis a Transznacionális Partnerségi Irodával együtt végzett képzések és tanácsadások, illetve azok a nemzetközi projektek, – pl. FAIR projekt és a digitalizációval kapcsolatos kutatások - amelyek pénzt és tudást hoztak a Vasas Szakszervezetbe.

Hangsúlyos tevékenység az éves képzési program keretében a tisztségviselő-képzések különböző témákban: főképp gazdasági, jogi, munkaerőpiaci, kommunikációs, toborzási és különböző készségfejlesztési területen. A Vasas Nyári Egyetem évek óta száz fő feletti létszámmal zajlik, témái hangsúlyosak és aktuálisak. Ilyen például a klímavédelemmel összefüggésben a zöld átmenet, amely sajnos itthon nem igazán jelenik meg a szociális párbeszédben. Az európai szövetségeken belül ugyanakkor „láttuk ennek az árnyoldalát is, és azt kell képviselnünk, hogy az átmenet során nem csak a munkavállalóknak kell elvinniük az ezzel járó terheket és nehézségeket. Fontos, hogy számukra új készségeket és kompetenciákat, átképzéseket és a tanulásra való ösztönzést valósítsák meg a munkáltatók” – erre a munkáltatók részéről is lát törekvést a szakszervezet.

Az alapszervezeti tisztségviselők igénylik a személyes találkozókat, ahol a jó gyakorlatokat és a tapasztalataikat tudják megosztani. Ennek fóruma a szakmai bizottságok többnapos rendezvénye, amit a covid után minden évben meg tudtak rendezni, fejtette ki az elnök.

## **Szervezés, tagság**

„A tagszervezési tevékenységünk pillére, hogy hogyan tudjuk lekövetni a munkaerőpiaci változásokat, és ebben a tekintetben a stratégiákon is többször kellett változtatnunk” – emlékeztetett az elnök. Kifejtette: megszólították a külföldi és a harmadik országbeli munkavállalókat, és szép számmal vannak is eredményeik ebben. „Több olyan küldött társam ül most itt a teremben, ahol az alapszervezeteknél ez a munka megvalósult, és több százra tehető már a harmadik országbeli munkavállalók tagsága is.”

Ami a tagság összetételét illeti, mindig körülbelül 50-50 százalék volt a Vasasban a női és férfi tagok aránya, ez kissé elmozdult az elmúlt időszakban. „Ugyanakkor a női munkavállalók aránya még mindig magas, ami azt jelenti, hogy nagyon sok munkahelyen bizony nehéz fizikai munkát végeznek női tagtársaink. Ezért is tartom fontosnak, hogy hogyan lehet az ő érdekeiket megjeleníteni.” A Vasas Nőbizottsága is ezen dolgozott az elmúlt öt évben.

Szintén sarkalatos pont, és minden szakszervezet küzd a fiatalok megnyerésével és a szakszervezetbe való bevonásával. A Vasasnál a 35 év alatti fiatalok aránya a tagságon belül meghaladja a 20 százalékot, van tartalék, és fontos megismerni azokat a módszereket, amelyekkel meg lehet őket szólítani, egyrészt utánpótlási céllal, másrészt, mert sokan olyan speciális élethelyzettel küzdenek, amiben a szakszervezet tudna nekik támogatást nyújtani. A tagság pontos számát úgy tudják megfelelően nyilvántartani, ha ehhez pontos adatszolgáltatást kapnak az alapszervezetektől, Dr. Balogh Lívია ebben is kérte a kollégák együttműködését. A covid után felfelé ívelt a tagszervezés a munkahelyeken. „Ez a ti, a bizalmi kollégák, és a régióban dolgozó kollégák együttműködésének eredménye, hogy ennyi új munkavállaló választotta a Vasas Szakszervezetet az elmúlt időszakban.”

Az elnök fontosnak nevezte a szakértői csapat megerősítését, mert úgy látják, egyre több szakmai segítségre van szükség a munkahelyeken, főként a bártárgyalásos időszak igényel fokozott jelenlétet.