

Kedves Kollégák!

2025. szeptember 24.-i elnökségi döntése értelmében 2025. december 1 -től a szolidaritási támogatás kifizetése elindul minden kedves Tagunk számára (kizárólag aktív tagjaink)!

Szolidáris közösségként fontos számunkra, hogy a nehezebb időszakokban is támogassuk egymást. Ez a támogatás a közösségi értékeink része, és azt a felelősségvállalást tükrözi, amelyet minden szakszervezeti tag iránt érzünk. A szolidaritási támogatás nem csupán anyagi segítség, hanem egy olyan példamutatás, ami segíti a kollektív szellem fejlődését, és azt mutatja, hogy nálunk a közös értékek, az együttérzés és az egymás iránti figyelem alapvető fontosságúak.

Erre tekintettel a MOL Vegyész Szakszervezet elnökségének küldöttértekezleti döntése értelmében, az elnökség minden évben megvizsgálja anyagi lehetőségeinket, és ennek ismeretében támogatást nyújtunk minden tagunknak, 2025-ben elnökségi döntés alapján 30.000.-Ft/tag támogatás kerül kifizetésre szakszervezetünk minden tagjának.

Minden tagunk részére 30.000.-Ft/fő kerül kifizetésre a fenti döntés értelmében!

A kifizetéseket december 3-e után tudjuk indítani!

Ebben az évben ismét komoly lépést tettünk a tárgy évi „versenyképes” tagdíj irányába!

Mindenkinek köszönöm a munkáját, támogatását és kellemes ünnepeket kívánok! Üdvözlettel: Bognár Piroška MVSZ elnök



Gesztenyés rumos hókifli vegyész módra!

Alapanyagok: 25 dkg rétesliszt 25 dkg finomliszt 25 dkg margarin 2 db tojássárgája 3 evőkanál tejföl 10 dkg cukor 1 késhegynyi só. Töltelék: 25 dkg gesztenyemassza, rum vagy rumaroma ízlés szerint. Hempergetés: 1 csomag vaníliás cukor 10 dkg porcukor. Tészta: Az összekevert lisztet a margarinnal, tojássárgájával, tejföllel, cukorral és sóval összedolgozzuk, majd fél órára hideg helyre tesszük pihenni. Én nem egy nagy gömböcbe gyúrtam, hanem több apróba (maroknyi), hiszen a tészta először a rideg margarin miatt porhanyós, és így könnyebb összedolgozni. A kis gömböcöket 2-3 részre osztva, kézben tenyérnyi méretűre lapítjuk, és egyesével megtöltjük a gesztenyepürével és a belekevert rummal vagy aromával, amit ízlés szerint kóstolgassunk. Kis töltött kifliket formálunk. Előmelegített sütőben 200 fokon 7-8 perc alatt világosra sütjük. Vaníliás porcukorba hempergetjük. Jó étvágyat kívánunk hozzá! (Nosaty)



“Ha az ünnep elérkezik az életedben, akkor ünnepelj egészen. (...) Tisztálkodjál belülről és kívülről. Felejsd el mindent, ami a köznapok szertartása és feladata. Az ünnepet nemcsak a naptárban írják piros betűkkel. Nézd a régieket, milyen áhítatosan, milyen feltétlenül, milyen körülményesen, mennyi vad örömmel ünnepeltek! Az ünnep a különbözőség. Az ünnep a mély és varázsos rendhagyás. (Márai Sándor)”

Békés boldog, szeretetben gazdag, meghitt ünnepeket kívánunk a MOL VEGYÉSZ SZAKSZERVEZET tagjainak!

2024–2025-ben Magyarországon látványosan felerősödtek a létszámleépítések, elsősorban az ipari termelésben, de már a kereskedelmi szolgáltató szektorban is. Az iparban különösen érintetté vált az autóiipari és akkumulátoripari lánc: a Samsung SDI gödi gyára több száz dolgozót bocsátott el, az Audi Győrben szintén jelentős leépítést hajtott végre, a Jabil Tiszaújvárosban, a Flex Zalaegerszegen, a Continental/Aumotiv Veszprémben, a Linamar Orosházán, a thyssenkrupp és a székesfehérvári Harman Becker mind létszámcsökkentést jelentett be. A trend mögött a nemzetközi kereslet visszaesése, az elektromosautó piac lassulása és a magas működési költségek állnak. A kereskedelmi szektorban is érzékelhető volt az átalakulás: az Aldi Magyarország 2024–2025-ben több üzleti folyamatát optimalizálta, ami több telephelyen munkaköri átcsoportosításokat, egyes pozíciók megszüntetését és a bolti létszámok finomhangolását eredményezte. Bár az Aldi hosszú távon továbbra is jelentős foglalkoztató, a hatékonysági nyomás erősödése miatt ők is kénytelenek voltak a munkaerő-struktúrájukat racionalizálni, összhangban a teljes szektor automatizációs és digitalizációs irányváltásával. Ez a jelenség más kiskereskedelmi láncoknál is megfigyelhető volt, de az Aldi különösen látható példája az alkalmazkodási kényszernek. A magyar munkaerőpiac egészét nézve a foglalkoztatottság ugyan magas maradt, de lassú csökkenés indult el, miközben a munkanélküliségi ráta emelkedett. A 15 legnagyobb magyarországi gyár összesen több mint 4600 dolgozót épített le egy év alatt, és többségük ma kevesebb embert foglalkoztat, mint korábban. A gyártóiipari térségekben érezhetően nőtt a bizonytalanság, míg a nagyvárosi szolgáltató központok IT, SSC, pénzügyi és professzionális szolgáltatások továbbra is stabilabban bővülnek. A kereskedelemben, különösen az Aldihoz hasonló nagy láncoknál, a következő években a digitalizáció, az önkiszolgáló technológiák terjedése és a folyamatautomatizáció tovább alakíthatja a bolti létszámokat. A 2026-os jelentős minimálbér emelés további költségnyomást gyakorol a munkaadókra, ami várhatóan újabb szerkezeti átalakításokat, technológiai fejlesztéseket és egyes vállalatoknál újabb leépítéseket hozhat. A folyamatok összességében azt mutatják, hogy 2026 a munkaerő átcsoportosítás és a képzettség felértékelődésének éve lesz, ahol a munkavállalók rugalmassága és alkalmazkodóképessége felértékelődik, egységes érdekképviselettel talpon tud maradni!



A MOL csoport új holdingstruktúrára való áttérése egy olyan stratégiai lépés, amely a vállalat hosszú távú versenyképességét, hatékonyságát és átláthatóságát kívánja erősíteni. Az új modellben a korábban egymástól részben függetlenül működő területek egységes irányítás alá kerülnek, ami gyorsabb döntéshozatalt, költséghatékonyságot és magasabb szintű szakmai koordinációt tesz lehetővé. A változás azonban azzal jár, hogy az egyes munkavállalói csoportok a jövőben eltérő szervezeti egységekhez tartozhatnak, új munkajogi és működési keretek között. Ebben a helyzetben különösen felértékelődik az érdekvédelem szerepe. A szakszervezeti tagság az új struktúrában azért kiemelten fontos, mert a kollektív érdekvédelem ereje jóval nagyobb, mint az egyéni megállapodásoké. A kollektív szerződés (KSZ) megkötése csak akkor lehetséges, ha elegendő tag áll mögötte, és ez a dokumentum biztosítja mindazokat a munkavállalói garanciákat például bérelemeket, pótlékokat, juttatásokat, munkaidőszervezetet, amelyek egy cég átalakulása során könnyen sérülhetnek. A KSZ az a jogi keret, amely stabilitást ad a dolgozóknak, és kiszámíthatóvá teszi az átmenet időszakát is. Minél erősebb a szakszervezet, annál jobb feltételeket tud kialakítani az új szervezeti struktúrában. A szakszervezeti tagság további előnye, hogy a munkavállalók professzionális jogi és munkaügyi támogatáshoz juthatnak, amely különösen értékes lehet, amikor új szabályzatok, új szervezeti elvárások lépnek életbe. A tagok számára a szakszervezet képviseletet biztosít a tárgyalásokon, konzultációkon, valamint részt vesz az átalakítások hatásainak folyamatos nyomon követésében. Emellett közösséget is jelent: az egyes telephelyek és szakmai csoportok között erősödik az együttműködés, ami a vállalat új működési logikáját tekintve kiemelten fontos. Ha a munkavállalók nem csatlakoznak a szakszervezethez, kimaradnak a KSZ-tárgyalásokból, amelyek fontos juttatásokat és garanciákat biztosítanak számukra. Ennek következtében könnyebben kialakulnak számukra kedvezőtlen munkaidő- vagy pótlékrendszerek, és kevesebb jogi, valamint munkaügyi támogatást kapnak vitás vagy átszervezési helyzetekben. A tájékoztatáshoz és konzultációhoz való hozzáférésük is korlátozottabbá válik, így nagyobb bizonytalansággal néznek szembe. Mindez azt eredményezi, hogy többé már nem részesülnek kollektív védőhálóban, és kevésbé vannak hatással saját munkafeltételeik alakítására, ami hosszú távon gyengébb munkajogi garanciákhoz és kiszámíthatatlanabb munkakörnyezethez vezethet. Aki most nem csatlakozik az kimarad el és lemarad, és ami a legfontosabb érdekvédelmi védőháló nélkül! Egy út van csak, a közös szakszervezeti út, a kollektív közösségi erő és akarat! (VN)