

Új-ság

Egy újszülöttnék minden vicc új hangzik a jól ismert, meglehetősen rosszmájú közhely. Rosszmájú, mert lényege tulajdonképpen: nincs semmi új a Nap alatt, legfeljebb olyanok akadnak, akik ezzel-azzal még nem találkoztak, avagy hajlamosak korábbi ügyeket, dolgokat elfelejteni.

Az, hogy az új kormány intézményesen is, informálisan is másként értékeli a szakszervezeteket, az érdekegyeztető munkát, a munka világát, mint az előző jellegéből, szociáldemokrata, liberális elkötelezettségéből fakad. Az, hogy ha száznapos programjában hangsúlyozottan nem is, de a gyakorlat első hónapjaiban újakezdte a párbeszédet a szakszervezetekkel, az érdekképviselőkkel, a munka világával csak a megelőző négy esztendő fényében számít újnak. Régi, ha úgy tetszik bevett és bevált hagyományok, intézmények, folyamatok ébredtek Csipkerózsika-álmukból; olyanok, melyek korábban természetesnek tűntek, így akár réginek is minősíthetők.

Mégis az újdonság, és a dolgok helyretételének örömevel tölti el az érintetteket, hogy újjáalakult, pontosabban megint megalakult az Országos Érdekegyeztető Tanács, melynek tevékenysége korábban minden viták ellenére intézményesült az ország életében. Időszakos hiánya felbecsülhetetlen károkat okozott. Nehezen lehet túlbecsülni azt, hogy ismét minisztérium foglalja a munka ügyeivel; már első intézkedései is azokat igazolták, akik négy éven át hiányolták létét, mondván: az Európai Unióba törekvő országban egy ilyen államigazgatási szerv nélkülözhetetlen - éppen az EU-normák miatt.

Fölösleges volna tagadni, hogy a dolgozók érdekeit képviselő szakszervezetek többnyire és ez jellegükből adódik baloldali irányultságúak. Mindez természetesen nem jelenti azt, hogy ugyancsak jellegükből fakadóan a dolgozók érdekeinek védelme okán ne vitatkozzanak, csatázzanak akár egy baloldali kormányzattal is. Ebben sincs semmi új, mindazonáltal jó tudni, hogy viták, csatározások ellenére a kormányoldal nem ellenségeknek, nem is ellenfeleknek, hanem együttműködő, jobbat akaró partnereknek tekinti a szakszervezeteket.

Az ország, ezen belül a szakszervezeti mozgalom új helyzetbe került. Régi-újba, ha úgy tetszik. A változások már érezhetőek, kitapinthatók. Korántsem szeretnénk azonos mércével mérni, ám az, hogy a vegyipari dolgozók szakszervezetének lapja is ebben az időben újul meg nem teljesen független a nagy változásoktól. A sok új-ságot az újság is igyekszik követni: tartalmában, formájában egyaránt. Terjedelmünk bővül, megjelenésünk rendszeresebb lesz, új rovatokat indítunk, beváltakat erősítünk, stb. Az anyagiak nem teszik ugyan lehetővé, hogy néhány szakszervezet színes-szélesvásznú lapjaihoz hasonlítsunk, mindazonáltal szeretnénk, hogy ha a vegyipar dolgozói lapjukban sok tartalmas, fontos információt adó olvasnivalót találnának.

A Szerkesztő Bizottság

A VDSZ feladatairól, terveiről

interjú Paszternák Györggyel, a szakszervezet elnökével

Az OÉT újjáalakulásáról, a kormányprogramról, az EU-csatlakozásról, a bértárgyalásokról, a Munka Törvénykönyvének felülvizsgálatáról, a szakszervezetek együttműködéséről - egyebek között e témákról beszélgettünk Paszternák Györggyel, a Vegyipari Dolgozók Szakszervezetének elnökével.

- Milyen érzésekkel, gondolatokkal fogadta az Országos Érdekegyeztető Tanács újjáalakítását?

- A júliusi, az újraindítást is elhatározó értekezleten a miniszterelnök hitet tett: nélkülözhetetlennek tartja az igazi szociális párbeszédet a munkáltatókkal, a szakszervezetekkel. E dialógus egyik formája az OÉT újjáalakulása. Rögzítenünk kell: ez nem helyettesíti a vitákat, a szakszervezeti követelések és a munkáltatói szándékok továbbra is disputát igényelnek, és természetes, hogy a kormány is érvényesíteni akarja saját, illetve gazdaságpolitikai érdekeit. Ez utóbbiakról képet ad a kormányprogram is, melyről megállapítható, hogy szociálisan érzékenyebb a korábbiaknál, egy igazi jóléti társadalom megteremtésére vállalkozik.

- A kormányprogramok időnként csak papíron egzisztálnak.

- A szakszervezetek feladata, hogy számon kérjék az ígéreteket. Ez mindenkor így volt, most sincs másként. Mi több, természetesen a kormányprogramban foglaltakon túlmenően is vannak javaslataik az érdekvédelmi szervezeteknek.

- Jelesül?

- A szakszervezetek a remélt EU-csatlakozás okán is követelik a munkavállalók bérének közelítését az európai szinthez, különösen annak függvényében, hogy miközben az ország gazdasági teljesítőképessége, a GDP, a munkatermelékenység jelentősen javult illetve emelkedett, ugyanakkor a munkabérek reálértéke még mindig nem éri el az 1989-es színvonalat. Ez tarthatatlan. Tudjuk, a kormány e tekintetben önmérsékletre inti az érdekvédelmi képviselőket, de ezt - az iparban dolgozók érdekében - a szakszervezetek teljes mértékben nem vehetik figyelembe. Az itt dolgozók tudják:

szinte megalázó volt a közsférában például a pedagógusok, az egészségügyben dolgozók jövedelme, indokoltan tekintik e terület a béremelését. Ám mivel ezek a lépések elkerülték az iparban dolgozókat, bizonyos mértékű korrekcióra ők is igényt tartanak.

- Csak a közsféra bérrendezése indokolná a vállalkozói, ipari terület hasonló igényeit?

- Fontosnak tartom leszögezni: a vegyiparban eddig főleg olyan bérmegállapodások születtek, amelyek a 8-10.5%-os országos bérájanlást vették alapul a béremeléséknél. Így a legjobb, vagy legrosszabb szándékkal sem mondható - e különbségtétel természetesen szemlélet kérdése hogy a vegyipar kiemelt helyzetű lett volna. Azért ragaszkodunk a bérfelzárkóztatáshoz, azért nem elfogadható a kormány által preferált, infláció körüli béremelés az elkövetkező években, mert ez a reálbérek további lemorzsolódásához vezetne, legfeljebb néhány helyen a szinten tartáshoz volna elegendő.

- Milyen béremelési technikákra gondolnak?

- Az adórendszerben a nettó bérek növekedését kívánja ennek szolgálatába állítani a kormány. Ez számunkra elfogadható, ez a minimálkövetelésünk is, mindazonáltal meg kell jegyeznünk: ez nem lehet tartós tendencia, hiszen a nulláig nem csökkenthetők az adók. E ponton viszont ismét hangsúlyoznom kell: az országos érdekegyeztetés fontos eredménye, hogy a költségvetésről, adóelképzelésekről a szakszervezetek véleményét is kikéri, így azok alakíthatják a gazdaságpolitikai terveket, mégpedig természetesen a munkavállalók bérpozíciójának javítását szem előtt tartva.

- Szeptemberben több helyütt módosul a Munka Törvénykönyve, általában a munkavállalók számára előnyösen.

- Az elkövetkezendő időszak másik nagy kérdése: a Munka Törvénykönyvének átfogó, teljes felülvizsgálata. Az 1992-es MT, amelyet az elmúlt években csak toldoztak-foltoztak, egyre kevésbé felel meg a mai követelményeknek. No meg azért is revideálni kell, mert számos módosítás a munkavállalók hátrányára született. Számunkra különösen fájdalmas, hogy az MT nem kezeli az iparágunkra jellemző, folyamatos munkarendben dolgozók helyzetét. Elnökségünk folyamatosan foglalkozik a több műszakos, megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak jogi státuszával, és javaslatainkat eljuttatjuk az illetékes kormányzati szervekhez. Ezek egyik eleme: többször kifogásoltuk a vasárnapi munkavégzés számunkra hátrányos szabályozását, most ennek korrekt rendezését követeljük (a témáról lásd lapunk más helyén is. A szerk.). Fontos feladatunknak tartjuk, hogy a hosszú ideig műszakos munkakörben dolgozók számára nyugdíj kordedvezményt érjünk el ehhez a társadalombiztosítási törvény módosítása adhatna lehetőséget.

- Folyamatosan többes számban beszél.

- A korrekt érdekegyeztetés újraindítása szorosabb szakszervezeti együttműködést igényel és feltételez. A VDSZ évek óta ösztönzője mind az ágazati szakszervezetek, mind az országos konföderációk szorosabb kapcsolatának. Úgy tűnik, e tekintetben is új helyzet van: sokféle tárgyalás indult különböző szakszervezetek között egy új minőségű együttműködésről. Ehhez a VDSZ nyitott, és máris felelevenített különböző megbeszéléseket olyan ágazati szakszervezetekkel, amelyek mára hasonló módon gondolkodnak. Ezen túlmenően nagyon fontosnak véljük az országos konföderációk kapcsolatának rendezését, mely folyamatban jó példa lehet a közsféra két konföderációjának meghirdetett uniója. Úgy gondolom, az ipari szakszervezeteket is valamely szövetségi rendszerbe kellene összefogni. Ennek szükségességét nemcsak az erőteljesebb érdekvédelmi fellépés lehetősége indokolja, de a hatékonyság is: a különböző erőforrások pénz, szakértői háttér, stb. jobb kihasználását, egy modernebb érdekvédelmi forma megteremtését, alkalmazását jelentené a kapcsolatok szorosabbra fűzése.

Kordedvezményes nyugdíj

Már 2000. január 1-én életbe kellett volna lépnie az új kordedvezményes nyugdíjrendszernek, ennek koncepciója azonban nem készült el, ezért az előző kormány a régi konstrukciót hosszabbította meg. Döntésük mintegy százezer munkavállalót a tömegközlekedés járművezetői, az egészségügyben dolgozók, a bányászok, a vasutasok, a veszélyes üzemekben dolgozók - érintett. Vagyis azokat, akik évtizedeken át annak tudatában vállalták az egészségre veszélyes munkát, hogy korábban mehetnek nyugdíjba.

Az érdekvédők az Orbán-kormány halogató politikájában nagyobb veszélyeket láttak: úgy vélték, az előző kabinet meg akarná szüntetni a kedvezményes nyugdíjrendszer intézményét. Az aggályokra most határozott választ adott a munkaügyi miniszter, bejelentette: a kordedvezményes nyugdíjrendszer átalakítására vonatkozó határidő módosítását kezdeményezi. Kiss Péter felkérte minisztertársait: alakítsák ki azt az előterjesztést, amelynek alapján kitolhatják a korábbi kordedvezményes nyugdíjrendszer érvényességének határidejét 2005. január 1-ig. Ezt a lépést a szakszervezetek nagyjából elfogadhatónak ítélik, mert úgy tartják: az új törvény meghozatala előtt tudományosan is fel kell mérni az adott munkahelyek egészségkárosító hatásait, az érintettek szervezetének igénybevételét, és ez időigényes munka.

Az első fecske

A különböző munkaterületek közül elsőként az egészségügyben és a szociális ágazatban dolgozók érdekképviselői kötötték meg az illetékes minisztériummal azt az ágazati megállapodást, amely az őszi béremelés garanciális feltételeiről szól. A megállapodást részletezni itt nem kívánjuk, tekintettel arra, hogy alapelveiben más, hiszen közalkalmazotti bérekről van szó. Azt mindenesetre lényegesnek tartjuk kiemelni, hogy az ágazati érdekegyeztető fórumon megállapodás született arról: a bérjánlások betartását a kormányzat, valamint a szakszervezetek közösen ellenőrzik.

Vasárnapi munka

Az új országgyűlés megalakulása után szinte azonnal módosította a Munka Törvénykönyvének a szakszervezetek által élesen bírált részeit, egyebek között a vasárnapi munkavégzésre vonatkozó passzusokat. Az új törvény szerint a munkavállalókat hetenként két pihenőnap illeti meg, melyek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie. A három, illetve ennél több műszakban dolgozókat a vasárnapi foglalkoztatásért a rendes munkabéren felül 50 %-os bérpótlék illeti meg. Nem változott az a korábbi szabály, mely alapján a heti pihenőnapon végzett munkáért 100 %-os pótlékot fizetnek.

A törvénymódosítás közvetlenül érinti a vegyiparban dolgozók jelentős részét is. Ennek kapcsán a VDSZ levélben fordult a Munkaügyi Minisztériumhoz, az ágazat speciális helyzetét figyelembe vevő módosításokat kezdeményezve. E levelet lapunk más helyén közöljük.

Alkalmi munka

Szeptembertől jelentősen csökkennek az alkalmi munkavállalás után fizetendő közterhek. Azoknál, akik egy évben legfeljebb százhusz napot dolgoznak, úgynevezett munkavállalói közteherjeggel róhatók le az adók és járulékok, amelyek ellenében az alkalmi munkások is jogosultak lesznek nyugdíjra, táppénzre, egészségügyi ellátásra.

Foglalkoztatási helyzet

A munkaügyi kormányzat bővülő kör számára kíván esélyt teremteni a munkaerő piacon. Jelenleg a munkaképes korúaknak mindössze 53-54 %-a dolgozik, míg az európai uniós átlag 60 % felett van, a deklarált cél pedig 70 %. A foglalkoztatási helyzet javítására már most pályázni lehet EU-támogatásokért, nem beszélve a csatlakozás utáni lehetőségekről, hiszen az emberi erőforrás fejlesztése az egyik legfontosabb, mindenesetre a legnagyobb összegekkel támogatott programja az uniónak. Ahhoz, hogy ezekhez a pénzekhez hozzá lehessen jutni, megfelelő stratégia, versenyképes pályázatok, az eddiginél szakmai értelemben jóval összehangoltabb tevékenység kell a kormány és a szociális partnerek részéről.

Munkanélküli segély

A Munkaügyi Minisztérium még az idén benyújtja a parlamentnek a foglalkoztatási és munkaügyi törvények átfogó módosításának a tervezetét. Ezek között szerepel a közcélú munka konstrukció helyett egy jóval hatékonyabb segítőrendszer kialakítása a munkanélküli ellátásból kiszorultak számára. Ennek része lehet a regisztrált állásnélküliek számára bizonyos feltételekkel a fix összegű munkanélküli-segély. Ezt tehát nem az önkormányzatok adnák a jövőben, hiszen azoknál egyre gyakrabban előfordul, hogy a szociális támogatásokra nem marad pénzük.

Reálbérek

Szakszervezeti szakértők már dolgoznak a versenyszférát érintő jövő évi országos bérmegállapodás feltételeinek kialakításán. Az új béreket a példátlan mértékű közalkalmazotti béremelés után igen nagy várakozás övezi a vállalkozói szférában. Az elmúlt tizenkét évben a magyar fizetések jelentősen elmaradtak a GDP-növekedéstől és a tényleges teljesítménytől is. A szakszervezetek emiatt állnak vitában a pénzügyminiszterrel, aki szerint az érdekvédőknek bérköveteléseik megfogalmazásakor önmérsékletet kellene tanúsítaniuk. A szakszervezetek álláspontja: a reálbérek ma sem érik el az 1989-90-es évek szintjét, miközben a teljesítmények az elmúlt tizenkét év alatt 165 %-kal nőttek és a hazai bérek vásárlóereje az uniós szint 30 %-át sem éri el. A szakszervezetek azzal számolnak, hogy a tervezett személyi jövedelemadó-tábla jelentősen csökkenti az adóterheket. Az érdekvédők szerint a bruttó béremelésekkel és az adóhatásokkal együtt a 10 %-ot is meghaladó reálbér-növekedés teljesíthető az uniós felzárkóztatás igényeit és a bértorlódások megoldását. A KSH adatai szerint a reálkereset 2000-ben 1,5 %-kal, 2001-ben 6,5 %-kal, idén, májusig 11,4 %-kal nőtt. A szakszervezetek az alacsonyabb fizetési kategóriákban jelentős adókulcsváltást kívánnak, mert elfogadhatatlannak vélik, hogy az átlagkereset a legmagasabb sávban adózik. A vállalkozói szférában megoldásra váró téma a minimálbér miatti bértorlódás, valamint az esélyegyenlőség: az ország keleti

részében gyakran a töredékét kapja az azonos munkát végző fizetségül, mint aki a nyugati régióban dolgozik. Azt is tarthatatlannak találják a szakszervezetek, hogy a férfiak még ma is lényegesen többet kapnak ugyanazért a munkáért, mint a nők.

A szakszervezetek új minimálbér tarifa-megállapodást sürgetnek, amely helyreállítaná a jelenlegi béraránytalanságokat. Ez alapján a legkisebb bérnek el kellene érnie az átlagkeresetek 60 %-át, ám ehhez nettó 50 ezer forintot meghaladó minimálbérré van szükség akkor is, ha a legkisebb bér adómentes.

Munkaügyi perek

Egy friss felmérés szerint a munkaügyi perekben a felperesek közel fele nem hivatkozott keresetében se jogszabályra, se kollektív szerződésre, se a munkaszerződés valamely rendelkezésére. Hasonlóként viselkedtek az alperes munkáltatók, mikor a bírósághoz benyújtott ellenkérelmeikben ugyancsak mellőzték a hivatkozást a jog szabályaira. Mindennek tetejébe számos ítéletből is hiányzott a jogszabályi érvelés. Vagyis: az igazságszolgáltatás anélkül működik, hogy hivatkozás történne az alapvető munkaügyi jogszabályokra.

A tanulmány szerint egyébként valamivel több férfi (52 %), mint nő állt perben a munkáltatóval. Az utóbbi által indított kilenc ügyből csak kettőben volt nő az alperes. Az ügyek adatai szerint: ahogy idősödnek a munkavállalók, úgy nő a munkaügyi perben való részvételük aránya is, ám hatvan év felett gyakorlatilag már nem pereskednek. Ugyancsak ritkán indítanak jogi eljárást a huszonnyolc-harminchét évesek is. A pereskedők 36 %-a fizikai dolgozó, 7 %-a ügykezelő, 19 %-a ügyintéző, 24 %-a szellemi, 14 %-a vezetői munkakörben dolgozott a per idején. A szellemi kategóriába tartozók teszik ki tehát az összes pereskedő 64 %-át, ez az arány a foglalkoztatottaknál csak 40 %.

KÉPZÉS Indul az őszi szezón

Az elnökség által januárban elfogadott programnak megfelelően ősszel is sor kerül a tisztségviselők képzésére Balatonföldváron.

Az alapképzésen új tisztségviselőink a munkájukhoz legszükségesebb ismeretekhez juthatnak hozzá (a szakszervezeti munka jogi környezete; szervezeti, szervezési, szociálpolitikai, a munkahelyi környezettel kapcsolatos legfontosabb tudnivalók); alapvető készségeket sajátíthatnak el (kommunikáció, meggyőzés, bizalomépítés stb.)

Továbbképzésen az aktuális gazdasági folyamatok, a munkavilágával kapcsolatos törvények módosításai, az EU integráció munkavállalókat érintő kérdései lesznek a témakörök.

Ezen az őszen is lesz nemzetközi képzés: a német és az olasz vegyész szakszervezet képviselői adnak tájékoztatást országuk szakszervezeti munkájáról, EU-s tapasztalataikról, a bér, a bérszerkezet kérdéseiről, kollektív tárgyalási gyakorlatukról, az európai üzemi tanácsról stb.

Tavasszal sikeres képzés indult az üzemi tanácsok tagjai, munkavédelmi képviselők számára. Ősszel ismét lesznek hasonló tanfolyamok, jelentkezéseket még elfogad a VDSZ (Balogné Pataki Irén, 461-2430) Bár egyre nehezebb megoldani a tisztségviselők kikérését a munkahelyekről, remélhetően lesz kellőszámú résztvevő a képzéseken, hiszen egyre fontosabb, hogy a szakszervezet tisztségviselői felkészülten, megalapozott, korszerű ismeretekkel tudjanak érvelni a különböző érdekvédelmi tárgyalásokon.

Budapest, 2002. július 19.

Iktatószám: 841/02.

Kiss Péter miniszter úr

Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium

Budapest

Tisztelt Miniszter úr !

Szakszervezeti szövetségünk örömmel üdvözölte a Munka Törvénykönyve 2002. évi XIX. számú törvénnyel történt módosítását, amely több kérdésben pozitívan érintette a munkavállalók foglalkoztatási feltételeit, valamint a szakszervezeti jogosítványokat.

Van ugyanakkor néhány témakör, amelyben további módosítási indítvánnyal kívánunk élni.

1.

A vasárnapi munkavégzéssel kapcsolatos külön díjazás híre jóval megelőzte a törvénymódosítás megjelenését, a vegyiparban a megszakítás nélküli munkarendben dolgozó munkavállalók nagy várakozással voltak a vasárnapi munkavégzés megfelelő ellentételezése iránt. A módosítás azonban éppen a megszakítás nélküli, többműszakos munkarendben dolgozókat kiveszi az új szabályozás érvényessége alól. A vegyipar a technológiai folyamatok jellege miatt tradicionálisan megszakítás nélküli, azaz vasárnap is zajló munkatevékenység, munkavállalóinak zöme évtizedek óta feláldozza a vasárnapját a munkavégzés érdekében, amellyel vitathatatlanul sérül családi életük, a társadalmi

eseményeken való részvételük. Számukra nagyon sérelmes az az indokolatlan megkülönböztetés, amely a valójában nem megszakítás nélküli, hanem elsősorban csak a tevékenység szélesebb körben való kiterjesztése révén nagyobb eredményre szert tevő vállalkozások (pl. a kereskedelem) és az objektív termelési okokból megszakítási üzemmenettel működő vállalkozások által foglalkoztatottak között lesz a vasárnapi munka anyagi elismertsége terén.

Javasoljuk, hogy kivétel nélkül, minden olyan vasárnapi munkavégzésre terjedjen ki a módosított Mt. 149/A. § hatálya, amelyre a rendes munkaidőbeosztás alapján kerül sor.)

2.

Ugyancsak a többműszakos munkarendben dolgozók érdekében javasoljuk továbbá, hogy a napi 20 perc munkaközi szünet főszabályként legyen része a munkaidőnek. A napi minimum 20 perc munkaközi szünet ? amelyet az Mt. 122. § alapján a munkavégzés megszakításával kell kiadni, ? 2001. július 1.-ei Mt. módosítás óta nem része a munkaidőnek. Ez megnövelte a munkavállalók munkahelyen töltendő idejét, amely sok esetben felborította a munkába járás (vonat, busz menetrendhez való igazodás miatt) korábban kialakult rendjét.

A munkaközi szünet munkaidőn kívülre kerülésével ellentételezés (díjazás nélkül) nőtt a munkavállalók terhe, amely napi 20 perc alapulvételével heti 1,7 órát, havi 6,7 órát, éves szinten 80 óra többletet jelent, ami majd két heti munkaidőalapnak felel meg. Erre a megnövekedett jelenlétre a munkavállaló semmiféle díjazást nem kap, holott a munkaközi szünet (étkezési lehetőség) korábban is biztosítva volt számára. A 93/104/EK irányelv EK irányelv nem tartalmaz arra nézve előírást, hogy a munkaidő részének kell-e tekinteni a munkaközi szünetet vagy sem, csak annyit mond, hogy a munkavégzés megszakításával kell biztosítani annak igénybevételi lehetőségét. A napi 24 órán át üzemelő többműszakos, megszakítás nélküli munkarendben a napi 20 perccel meghosszabbított munkaidő elvileg 25 órás munkanapot eredményez, az egymást váltó műszakok között 20-20 perc munkaidő átfedést jelenít meg, mert az eddig 8 órás műszakok helyébe 8 óra 20 perces műszakok szervezése vált szükségessé. A 20 perces műszak átfedési időtartamban gyakorlatilag érdemi munkavégzésről nem beszélhetünk, az ún. bejáró munkavállalók viszont csak későbbi közlekedési eszközt tudnak igénybe venni hazautazáskor és korábbival kell a munkába beutazni, amely a magánidőből adott esetben jelentős többletet vesz el.

E kérdés rendezésére a kollektív szerződésben történő eltérő megállapodás lehetősége kevés, azt törvényi szinten indokolt a speciális munkaidőbeosztású munkavállalók esetében fennálló munkaidőmértékben rejlő ellentmondást megszüntetni.

Javaslat a Munka Törvénykönyve 117. § (1) bekezdés a.) pontjának módosításra:

a) munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama (122. §) a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, valamint a készenléti jellegű munkakör kivételével - nem számít be;

3.

Indokolt lenne továbbá visszaállítani a 2001. július 1.-e előtti szabályozást a munkarend kérdésében is, a kollektív szerződéses szabályozás elsődlegessége érdekében. Ez konkrétan azt jelentené, hogy amennyiben a munkáltatónál van érvényes kollektív szerződés, ott kötelező legyen a munkarendet, és annak részleteit a kollektív szerződésben szabályozni, a szerződést kötő felek konszenzusa alapján. A jelenleg hatályos törvényi szabályozás nem rendezi egyértelműen az elsődlegesség kérdését, illetve olyan értelmezésre is alapot ad, hogy a munkáltató kollektív szerződés léte esetén is önállóan jogosult a munkarend, munkaidőkeret és munkaidő-beosztás kérdésében rendelkezni.

Javaslat a Munka Törvénykönyve 118. § (1) bekezdés a.) pontjának módosítására:

(1) A munkarendet a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

4.

Az Mt. 2001. július 1.-ei módosítása fellazította azt az érvényes szabályt, miszerint napi 6 óránál több munkavégzésre nem kötelezhető az a munkavállaló, aki egészségre ártalmas, illetve fokozottan veszélyes munkát végez. E szabályozás összhangban volt az ipari ágazatban, illetve a vegyiparban általánosan érvényesülő heti 36 órás munkaidőt előíró, a Munka Törvénykönyvének az ipari és kereskedelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 1/1990. (VIII. 21.) IKM rendeletben foglaltakkal. A munkaidő törvényi szintű korlátozására mindaddig szükség van, amíg az ipari termelés, technológia teljes egészében nem tudja kizárni az egészségre ártalmas munkakörülményeket.

Javaslat Munka Törvénykönyve 117/B. § (5) bekezdésének módosítására.

(5) Egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály, illetve kollektív szerződés meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható leghosszabb időtartamot. Egészségre ártalmas vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ilyen tevékenységre fordítható napi munkaidő egyenlőtlen munkaidőbeosztásnál sem haladhatja meg a hat órát; ettől érvényesen eltérni

nem lehet. Ezen túlmenően egyéb korlátozás is előírható.

Kérem fenti módosítási javaslatok szíves befogadását és a 2002. szeptemberében induló újabb módosítást előkészítő munkák során figyelembe venni szíveskedjenek.

Tisztelettel:

Paszternák György

elnök

ÜDÜLÉS Főszezon után

A VDSZ-nek három saját üdülője van a Balaton déli partján: Balatonföldváron, Balatonszemesen és Balatonvilágoson.

A földvári és a szemesi a település központjához közel, a vízparttól kb. 8-10 perc sétára, csendes, nagyon szép parkos, zöld környezetben található. Idén nyáron is fürdőszobás, tv-vel, hűtőszekrényvel felszerelt szobák várták a vendégeket. Étterem, büfé szolgálta a nyaralók kényelmét. Mindkét helyen az ingyenes szabad strand volt természetesen a legnépszerűbb a meleg napokon, de a települések számos kulturális, szabadidős programokat kínáltak; a hajókikötőkből szép kirándulásokat tehettek a környékkel ismerkedni vágyók.

A balatonvilágosi üdülő legfőbb vonzereje: közvetlenül a vízparton található, saját partszakasszal, stéggel - kisgyermekes családoknak volt idén is ideális nyaralóhelye. A szobákban hűtőszekrény, mosdó, szintenként megfelelő számú zuhanyozófülke, mellékhelyiség szolgálta a kényelmet. Nagy népszerűségnek örvendett a társalgó, tv-vel, videóval, hi-fi-vel; sok játék, sporteszköz, szalonnasütő-hely adott lehetőséget a kikapcsolódásra.

A három üdülő elsősorban a VDSZ tagjainak adott kellemes nyaralást kedvezményes áron, a szabad helyeket a vállalatok nem szervezett dolgozói vehették igénybe: mintegy ezren pihentek, többnyire egy hetes turnusokban, az üdülőkben. A szakszervezet adta kedvezményen túl a vállalatok egyre nagyobb számban segítettek üdülési csekkkel, szabadságpénzzel munkatársaik pihenését.

A VDSZ támogatja azokat az elképzeléseket, amelyek szerint emelni kellene a magánszemélynek adható üdülési csekk adómentességének mértékét és növelni a támogatottak körét.

Ismét: Országos Érdekegyeztető Tanács

Mint lapunk vezérpublijában említettük: a kormány száznapos programjában számos, az ország legszélesebb rétegeit érintő feladat megoldása szerepelt. Utaljunk csak a közalkalmazottak 50 %-os béremelésére, a nyugdíjasoknak juttatott egyszeri kifizetésre, a parlamenti demokrácia megerősítését célzó lépésekre. A választási ígéretek között szerepelt az országos érdekegyeztetés megújításának kérdése is a pártok ígérését a kormány megtartotta. Július 26-ára Medgyessy Péter összehívta a szociális partnereket, hogy a kormány által kezdeményezett, a munkavállalókkal és a munkaadókkal lefolytatott konzultációk után megállapodás szülessék az országos, ágazati, területi és regionális érdekegyeztetés rendszerének fejlesztéséről.

A tanácskozáson résztvevők megállapították: indokolt az érdekegyeztetés intézményes kereteinek és feladatainak újragondolása, átalakítása. A kormány úgy vélte, hogy az érdekegyeztetés új rendszerét csakis párbeszédben lehet kialakítani: olyan tárgyalásban érdekeltek a munkaadói és munkavállalói érdekképviseletekkel, amelyek messzemenően figyelembe veszik egymás véleményét. Ezekben a tárgyalásokon nagy gondot kívánnak fordítani a közös álláspontok kialakítására, és arra, hogy a konfliktusokat párbeszéddel tárják fel és oldják meg.

A jövőben az érdekegyeztetés intézményes kereteit úgy kívánják átalakítani, hogy a kormány, a munkaadók illetve munkavállalók tárgyalásainak legátfogóbb fóruma az Országos Érdekegyeztető Tanács legyen. Ennek hatáskörébe tartozik majd valamennyi olyan kérdés, amely összefügg a munka világával, ideértve a gazdaságot csakúgy, mint a foglalkoztatást, vagy éppen a jövedelmek alakulását meghatározó adó-, járulék- és költségvetési témaköröket, ezek jogszabálytervezeteinek megvitatását. Előzetes egyetértés alakult ki arról, hogy az OÉT feladatait szakfórumok, szakbizottságok és munkacsoportok segítségével lássa el. Ilyen szakfórum lesz a Nemzeti ILO Tanács, az Európai Integrációs Tanács és új testületként az Ágazati Tanács, amely az autonóm társadalmi párbeszéd erősítését, a Phare program irányítását, az ágazati egyeztető bizottságok megalakulásának segítését, az OMT Operatív Bizottság eddigi feladatainak ellátását kapta feladatul.

Az OÉT kilenc szakbizottságok hozott létre: bér- és kollektív megállapodások, gazdasági, esélyegyenlőségi, információs és statisztikai, munkaerőpiaci, munkajogi, munkavédelmi, szakképzési és szociális bizottságot.

A tanácskozáson döntöttek arról is, hogy az országos érdekegyeztetés fórumai működjenek tovább a szociális partnerek részvételének biztosításával és a munkaadói, munkavállalói szervezetek egyenlő arányú képviseletével. E körbe tartoznak az olyan intézmények, mint például a munkaerőpiaci alap irányítók testülete, a szociális tanács, az Országos Területfejlesztési Tanács, az Országos

Szakképzési Tanács, stb.

A munkaadói és munkavállalói érdekképviselők mellett a gazdasági, társadalmi élet meghatározó szervezetei, képviselői is részt vesznek a jövőben az átfogó nemzeti stratégiai célok, programok egyeztetésének konzultatív fórumában, a Gazdasági és Szociális Tanácsban.

A résztvevők az eszmecserén megállapodtak: ágazati szinten a felek elkötelezettek abban, hogy kiépítik az érdekegyeztetésnek az Európai Unió gyakorlathoz igazodó középszintű (tehát ágazati, regionális) szintjét. Ennek érdekeiben haladéktalanul meg kívánják kezdeni az ágazati párbeszéd bizottságok felállítását, azért, hogy a 2003. évi, ilyen szintű megállapodásokra már ezek keretén belül is sor kerülhessen.

A kormány és a szociális partnerek között egyetértés van az érdekegyeztetés megújításáról és struktúrájáról. A kormány, a munkaadói és a munkavállalói oldal képviselői közösen dolgozzák ki illetve erősítik meg az érdekegyeztetési fórumok részletes feladattervét és működési rendjét, valamint egymáshoz való viszonyrendszerüket. Lényeges határozat: egyeztetett napirend alapján az Országos Érdekegyeztető Tanács évente legalább a havi gyakoriságnak megfelelő számban tartja üléseit; az OÉT szakfórumai és szakbizottságai működési rendjüknek megfelelően megkezdik munkájukat.

Az utóbbi mondatnak megfelelően már az OÉT első ülésén megkezdődött a munka: a kormány ismertette a Fordulat a gazdaságpolitikában című tanulmányát, mely a gazdasági stratégia kialakításáról szól. Ennek megvitatás során a munkavállalói oldal képviselői nem értettek egyet a kormány azon törekvésével, mely 2003-ban visszafogná a bértárlást. A szakszervezetek nem tartják megfelelőnek azt az állapotot, hogy míg az elmúlt tíz esztendőben mintegy 160 %-kal nőtt az ipari termelékenység, a bérszínvonal továbbra is az 1989. évi. E téma, tehát a bérkérdés további egyeztetést kíván, erre az OÉT őszi ülésén nyílik mód és lehetőség.

Az ágazati KSZ kiterjesztése

európai evidencia

Beszélgetés Németh Antalnival, a szakszervezet

gyógyszeripari

ágazatának vezetőjével

- A rendszerváltás után a gyógyszeripar az országban másodikként készítette el szakmai-ágazati kollektív szerződését emlékezik nem kis büszkeséggel Németh Antalné, az ágazat szakszervezeti titkára. Azóta folytatja minden évben a Munka Törvénykönyvéhez igazodva a munkaerőpiac, a munkáltatók és a munkavállalók igényei újrafarmálják a KSZ-t, egyeztetések, viták során.

Kemény viták?

- Voltak és lesznek is nehéz helyzetek, de megállapodásaink mindig konszenzus alapján születtek. A kollektív szerződés aktualizálása minden évben korrektül sikerült, mert a munkáltatók is tudják-tudták: a gyógyszeripar helyzete, eredményessége kiemelkedően fontos nemcsak egyes cégek, hanem az egész gazdaság szempontjából.

- Egy konszenzus mindig engedményekkel jár

- Természetesen hol egyik, hol másik oldal érezte magát előnyösebb helyzetben. Annyi elfogultságot engedjen meg, hogy úgy véljem: a Munka Törvénykönyv módosításai az évek során inkább a munkavállalókat sújtották. Ezeket a hátrányokat a munkahelyi és ágazati kollektív szerződésekben igyekeztünk kiegyensúlyozni.

- Mennyi embert érint az ágazati kollektív szerződés?

- A KSH legutóbbi adatai szerint a gyógyszeriparban mintegy 14 ezer munkavállaló dolgozik, 78-80 %-ukat fedeli le a kollektív szerződés.

- És a többi? A csaknem húsz százalék?

- Rögzítsük: számos cégnél van munkahelyi kollektív szerződés is, sőt azok esetenként jobb pozíciót adnak az ott dolgozóknak, mint egy ágazati szabályozás. Ugyanakkor erkölcsi kötelességünk, hogy olyan, főleg kis cégeknél, ahol nincs kollektív szerződés, és nem írták alá az ágazati kollektív szerződést - így kimaradnának az ágazati megállapodás hatálya alól -, nos számukra az ágazati kollektív szerződést kiterjesszük.

- Miként?

- A Munkaügyi Minisztériumhoz kívánunk fordulni, mégpedig munkáltatók és munkavállalók közös kérelemmel, hogy az ágazati KSZ-t az egész szakmára terjesszék ki miniszteri rendelettel; a KSZ ezáltal kötelező érvényű lesz. Így egyenlő eséllyel dolgoznának mindenütt a gyógyszeriparban. A munkavállalók azon 20 %-a, amely kis- és közepes nagyságú cégben dolgozik, így érezni tudja a kollektív szerződés számára is előnyös hatásait.

- Ez a kiterjesztési szándék úttörő jellegű?

- Eddig négy ilyen született, például a sütőiparban, a vendéglátóiparban, vagyis szintén azon szakmákban, ahol sok, apróbb, szétszórtan működő cég található.

- Vajon miért nem kötnek ezekben a kisebb üzemekben kollektív szerződést?
- Kényes kérdés. A munkáltatók egyik válasza éppen az: néhány embernek, öt-hat dolgozónak minek kössünk ilyen megállapodást? Mások, főleg külföldi tulajdonosok, vagy vegyes tulajdonviszonyú cégek vezetői szinte úgy érzik: amint a határt átlépték, elhagyták Európát, itt más normák kötelezők. Hazájukban, Európa bármely országában evidenciának veszik, hogy kollektív szerződések léteznek, és azt ők is magától értetődőnek tartják, hogy az országos megállapodások betartása kötelező. Mivel tehát a helyi KSZ-ek megkötésére kicsi a hajlandóság, ezért is szándékozunk az ágazati KSZ-t kiterjeszteni.
- Attól tartok, ennek nem igazán fog örülni a kis- illetve középvállalkozás vezetője.
- Pedig ez az ő érdeküket, a munkáltatókét is szolgálja, hiszen azonos versenyfeltételeket teremt számukra a munkaerő alkalmazásánál. Az EU-csatlakozáskor ez a kérdés megkerülhetetlen vizsgálat tárgya lesz. Egyébiránt ugyanezzel érvelünk a magyar cégtulajdonosok körében is: némelyek közülük pábábbak a pápánál, elutasító magatartásuk szinte megfellebbezhető. Velük meg kell értelnünk: Európában a rendezett munkaügyi viszonyokhoz a kollektív szerződés megléte és végrehajtása nélkülözhetetlen.
- Mennyire lehet egységesíteni a kollektív szerződést, hogy az nagy- és kisvállalatoknak egyaránt megfeleljen?
- Azt mindenesetre nyomatékosítani szeretném, hogy a kiterjesztési szándékunk nem vonatkozik egyelőre mindenkire. Jelenleg az a célunk, hogy a gyógyszergyártási engedéllyel rendelkező gyógyszeripari társaságok számára legyen kötelező a kiterjesztett kollektív szerződés betartása. A pusztán gyógyszer-kereskedelemmel foglalkozókra egyelőre nem vonatkozna a kiterjesztés. Visszatérve a kérdésre: egységes szabályozást kívánunk olyan alaptételekben , mint például a bér, a munkakörülmények, speciális gyógyszeripari témák, a szociális juttatások, a munkavédelem, az üzembiztonság, a szabadság mértékének és kiadásának ügyei. Mindezt természetesen összhangban a Munka Törvénykönyvének megfelelő szakaszaival.
- Praktikusan miként történne a kiterjesztés?
- A Magyar Gyógyszergyártók Országos Szövetsége és a VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség közös levélben fordul a munkaügyi miniszterhez, felkérve őt: terjessze ki a KSZ-t az ágazatra. Ezt a felkérő levelet szeptember táján véglegesítjük. Ha a Magyar Közlönyben megjelenik a kiterjesztés ténye, az attól kezdve az említett gyógyszeripari cégekre kötelező érvényű.
- Ez így statikus megállapodásnak hangzik.
- Korántsem az. Már az idén hozzákezdünk a következő évi tárgyalásokhoz az alapbérfejlesztésről, a szociális juttatások fejkvótájáról, a bérkategória-minimum táblázatokról vagyis az ágazati kollektív szerződés folyamatosan megújuló, a munkavállalói lét érdekeihez igazodó dokumentum.

Szomorú vasárnapok?

A Munka Törvénykönyvének mostani, szeptemberi módosítása számos ponton kedvez a munkavállalóknak a munkaidő szabályozásával is gondoljunk pl. arra, hogy többletjövedelemhez juttatja azokat, akik vasárnap is dolgoznak. Igenám, de e rendelkezés nem vonatkozik a folyamatos üzemben dolgozókra, így köztük a vegyipar számos vállalatának munkatársára. Az ún. műszakos dolgozók helyzetét javítandó a VDSZ elnöksége törvénymódosítási javaslatot kíván az illetékesek elé terjeszteni.

Az általános munkarenddel szemben ? amely szerint mind vasárnap, mind munkaszüneti (ünnap) napon tilos a munka ? az ún. atipikus munkarendek e napokon általában megengedik a munkát. A 2002. szeptemberi törvénymódosítás az ünnap- és a vasárnapi munkát csak a rendeltetésszerűen e napon is működő cégeknél pl. a megszakítás nélküli rendben működőknek, az idénymunkásoknak, a készenléti jellegű munkakörökben, illetve a három vagy többműszakos munkarendben foglalkoztatottaknál - engedi (ez utóbbiakra a 50 %-os pótlék fizetését is elrendeli). A törvény tehát nem vezetett be a abszolút tilalmat a vasárnapi munkavégzésre, egyszersmind ennek szükséges mértékre történő visszaszorítása érdekében bevezette a vasárnapi pótléket. Ez, a munkavállalók javára bevezetett pótlék viszont éppen a munkavállalók körében veti fel a legtöbb problémát! A törvényhozó a szabály megalkotása során ugyanis elsősorban azokra a tevékenységekre összpontosított, amelyeknél a vasárnapi munka ? álláspontja szerint ? nem kívánatos, visszaszorítandó (pl. kereskedelem éjjel-nappal, 365 napon át). Akik e körből kiesnek és a vegyiparban bőven vannak ilyenek nos, nekik szomorúak a vasárnapok. A pótlék (kivételeket tartalmazó) rendszeresítésével a törvény hátrányosan érinti akár az egyazon cégnél dolgozókat is. Azokat, akik egy, a technológiai kötöttségekből adódóan zömében megszakítás nélküli munkarendben működő cégnél - vasárnap dolgoznak. Mert amíg az egyik munkavállaló ezt - a folytonos üzemmenet miatt - munkarendje részeként, rendes munkaidőben teszi, addig pl. a mellette dolgozó társa többműszakos, szakaszos munkarendje részeként, ugyancsak rendes munkaidőben, a

munkaidőkereten belüli pihenőnapok összevonásai miatt végez ? ugyanezen a vasárnapon ? munkát. Az első munkás vasárnapja a törvény szabályai szerint nem olyan "drága" mint a másodiké, mert vasárnapi pótlékra 2002. szeptember 1.-étől csak a második munkavállaló lesz jogosult. Furcsa, feszültségeket eleve magában kódolt helyzet. Az Mt. módosítás meghirdetett célja, hogy a munkavállalók döntő többségnek a vasárnapi pihenőnap, illetve a heti két pihenőnap adott legyen. Akár a munkaidőkeret, illetve a pihenőnapok összevonásával, de minden munkavállalónak havonta egy vasárnap pihenőidőt kell adni - így a törvény, amely valóban hangsúlyozza a vasárnapi munka kivételességét. (Mindazonáltal tegyük hozzá: ez a törekvés nem új, s a korábban hatályos Mt. hasonló szabályozása mentén a munkáltatók többnyire kialakították a fenti előírásoknak megfelelő munkarendeket.) Ám a vasárnapi pótlék felemás szabályozása más "értékűvé" teszi ugyanazt a vasárnapi munkát az egyik, illetve másik munkavállalói csoport számára. Arról pedig csak igen halkan esik szó, hogy a munkáltatók bizony keresik a "kiskapukat" a pótlékfizetés elkerülésére és olyan tevékenységeket is megszakitás nélküli munkarendűvé alakítanak át, amelyek nem felelnek meg a törvényi feltételeknek. Az ellentmondásos helyzet feloldására a VDSZ kezdeményezni kívánja a törvény módosítását, természetesen annak érdekében, hogy valamennyi vasárnapi munka kapjon egyforma anyagi elismerést. Ennek egyik módja a szakszervezet szerint - a vasárnapi pótlék általánossá tétele ? ez nagy valószínűséggel komoly ellenállást váltana ki a munkáltatói oldalon. A másik javaslat: a megszakitás nélküli munkarendhez kapcsolódó műszakpótlék olyan mértékű emelése, amely megfelelő kompenzációt nyújt a rendszeres vasárnapi munkavégzésért. Mint a bevezetőben említettük: a téma elnökségi megtárgyalását követően a VDSZ az illetékesek elé terjeszti javaslatát, erősen bízva abban, hogy mind a □kettős helyzet□ feloldása, mind az anyagi elismerés ügyében megértésre, és főleg: hathatós, mielőbbi intézkedésre talál.

Bérhelyzet az Európai Unióba

Mint lapunk több helyén említettük: a közalkalmazotti bérek megérdemelt és nagyarányú emelése kétségkívül okozott bizonyos feszültséget a vállalkozói szektorban és az érdekvédelmi szervezetek ennek hangot is adtak. A VDSZ alapos tanulmányt készített a helyzetről és a megoldás lehetséges módzatairól. Ezt az elemzést a szakszervezet elnöksége közelesem megvitatta, majd az érdekegyeztetés fórumai elé terjeszti.

A dolgozatot a Vegyipari Dolgozó ismerteti majd; addig egy részletet közlünk Emmanuel Mermet: Wage formation in Europe című könyvéből Gergely Pál fordításában. Ez a fejezet a VDSZ-tanulmány egyik forrásául szolgál: az EU bér- és fizetés-helyzetének fejlődésével foglalkozik, tartalmazza a bérek fő meghatározóit és egy javasolt keretet a bérek koordinálására az EU-ban.

Különbség a tagországok bérszintjében, a mára már stabilizálódott helyzet

Az egy órára eső munkaerő költségek Európában átlagosan 21.5 euróba kerültek 1999-ben és ez a mutató 20.2 euró volt 1996-ban. Ez azt jelenti, hogy négy év alatt az emelkedés 6.5 % volt. Ez viszonylag szerény emelkedés az inflációhoz és a termelékenységhez képest. Hangsúlyozni kell, hogy az EU egyes országaiban nagy eltérések mutatkoznak. Például, 1999-ben a legalacsonyabb bérszínvonal Portugáliában 7 euró volt, Ausztriában pedig 27.2 euró, a különbség 20.2 euró. Meg kell jegyezni, hogy ez a helyzet stabil az 1996 évihez képest, amikor a legalacsonyabb szint 6.1 euró volt (Portugália) és a legmagasabb pedig 26.5 (Németország), tehát a különbség 20.4 euró. Azt kell feltételeznünk, hogy mostanáig bérdömping nem alakult ki.

Annak ellenére, hogy az 1999-es helyzet hasonló maradt az 1996 évihez, az új helyzet összehasonlíthatósága nehezebbé válik az euró bevezetése miatt, amely nagyobb nyomást gyakorol a magasabb, és korlátot jelent az alacsonyabb bérekkel rendelkező országokban a bérkövetelésekre vonatkozóan. Kétségtelen, hogy az EMU-hoz kapcsolódó minden gazdaságpolitika a bértárgyalások nagyobb decentralizációjához vezet, ugyanakkor a bérek érzékenyebbek a külső megrázkódtatásokra. Ezen túlmenően hangsúlyozni kell, hogy a bérdömping jó eszközt jelenthet a foglalkoztatás vonzóbbá tételéhez, mivel az euró a bérek jobb összehasonlíthatóságát biztosítja. Ilyen körülmények között a szakszervezeteknek új utakat kell találniuk bértárgyalásaik megszervezéséhez azzal a céllal, hogy megelőzzék a szociális dömping minden formáját, különösen a bérszínvonalra vonatkozóan.

Bérfejlesztés az elmúlt évtizedekben, a bérek mérséklésének hatása

A bérszínvonal fejlődésével együtt érdemes vizsgálni a GDP béarányainak fejlődését, mert ez a bérpolitika alakulásának egyik indikátora. A béarányok a GDP-hez képest elérték a 77%-os csúcsot 1975-ben és ez a magas szint megmaradt egészen a nyolcvanas évek közepéig. 1984 óta a GDP-hez képest a béarányok állandóan visszaestek, 1984-ben mért 73.5%-ról (ez a hatvanas évek átlaga) 2001-ben 66.4%-ra az euró zónában és 67.8%-ra az EU 15-ben.

Összehasonlításként említjük, hogy a helyzet az USA-ban sokkal stabilabb volt, ott a GDP béaránya 1962 és 2001 között 68-70% volt, kivéve a hetvenes évek elejét (1970-1975) a magas infláció miatt. Jóllehet számos tényező magyarázhatja a béarányok esését a GDP-hez képest (például az alacsony

foglalkoztatási szint, a tőke megtérülés új formái), a jelentős visszaesés az EU országokban mégis megrázó volt.

Kétségtelen, hogy a béarányok a GDP-hez képest a hatvanas évek 73.8%-os arányáról egy hihetetlenül alacsony szintre 66.4%-ra zuhant vissza. 2001-ben a béarány a GDP-hez képest az USA-ban magasabb volt (67.4%), mint az eurózónában (66.4%). Hangsúlyozni kell, hogy az európai foglalkoztatottság emelkedése ellenére 1998 és 2001 között a béarányok jóval az USA átlaga alá estek. Erre az időszakra nem lehet érvényes az a magyarázat, hogy a foglalkoztatás csökkent. Ez vonatkozik más tényezőkre is: pl. a reálbérek emelkedése nem érte el a termelékenység növekedését, a nominálbérek nem érik el az infláció mértékét.

A munkaerő költsége reálegységének (angol rövidítése RULC, ez az egységnyi termelésre eső munkaerő költség) alakulása hasonló módon változik. Az európai RULC jobban csökken, mint az amerikai, különösen a nyolcvanas és kilencvenes években. A RULC az USA-ban 1997 óta emelkedik, miközben Európában erősen csökken, javítva az európai gazdaság versenyhelyzetét a munkaerő költségeket illetően.

Mégis, az új EMU keretben a koordináció fő céljaival együtt (a szociális és bérdömping veszélye) a koordinációs irányelvnek ugyancsak célja lehet megakadályozni ezt a nagy bizonytalanságot és megfordítani a lefelé ható trendet.

Az infláció és a termelékenység szerepe a bérek emelkedésében

Az EU-ban az infláció az egyik fő tényező a bérfelzárkózás szempontjából. Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy a nominálbérek hasonló, vagy nagyobb arányban emelkednek, mint az infláció. Ez a termelékenység, mint a bérfelzárkózásra ható tényező miatt van. De azt is látni kell, hogy szinte nem volt reálbér emelkedés 1981-1984, valamint 1993-1995 között, azaz a nominálbérek emelkedése olyan volt, mint az infláció.

A nyolcvanas évek elején és a kilencvenes években a reálbérek nem tartottak lépést a termelékenység emelkedésével, ezáltal rés és késedelem képződött a termelékenység kompenzálásában. A nyolcvanas évek közepétől a béremelések lépést tartottak a termelékenység emelkedésével, viszont nem csökkent a nyolcvanas évek elején keletkezett különbség. A kilencvenes évek elején bekövetkezett gazdasági recesszió fordulatot hozott a reálbérek stagnálásában. A reálbérek emelkedése megmerevedett 1992 és 1996 között, sőt, egyes esetekben a reáljövedelmek csökkentek. Ezzel egyidőben megfigyelhettük, hogy a termelékenység nagyobb mértékben nőtt, mint a nyolcvanas években, a recessziót követő nagy fellendülés körülményei között. A kilencvenes évek végén visszaesés látszik a nettó reálbér emelkedését illetően, hasonlóan a nyolcvanas évek végén megfigyelhető béremelési trendhez. Ugyanakkor a kilencvenes évek elején egy sajátos helyzet állt elő: nőtt a különbség a termelékenység és a bérszint között, ezzel a már a nyolcvanas években is gyenge összefüggés a termelékenység és a bérek között tovább csökkent a kilencvenes években.

A bérek elmúlt évtizedekben mutatott alakulását figyelve a bérek megállapításának meghatározó tényezői az alábbiak:

- A nagyon gyakori áremelések, beleértve a belföldi inflációt és a külső versenyképességet;
- a termelékenység emelkedésének kis gyakorisága, ezt általában a bér-kiigazítások további okának tekintik;
- a reálbérek nem kompenzálják a termelékenységet: a RULC (reálbér osztva a termelékenység növekedésével) csökken, és a munkáltatók nyernek a termelékenység növeléséből.

A kihívás az, hogy olyan együttműködési javaslatok jelenjenek meg, amelyek választ jelentenek egy új európai környezet számára, miközben megpróbálják az Unióban a bérmegállapítások számára növelni a termelékenység szerepét.

Kitolódó nyugdíjkorhatár

Az OECD (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) legutóbbi foglalkoztatási jelentésében felszólította tagállamait, növeljék az állami nyugdíj jogosultság megszerzésének időtartamát.

Az OECD a nyugdíjkorhatár kitolásának érdekében elsősorban a korai nyugdíjazást ösztönző pénzeszközök felszámolását tartja szükségesnek. A nemzetközi szervezet előrejelzései szerint, amennyiben az érintett államok e téren nem teszik meg a megfelelő lépéseket, a lakosság várható élettartamának meghosszabbodása egyre nagyobb terheket ró majd mind a gazdaság teljesítményére, mind az államháztartásokra, s mindezek okán az átlagos életszínvonal romlását is valószínűsíthető lehet.

Az OECD felhívásával szinte egyidőben Franciaország új miniszterelnöke bejelentette, hogy kormánya a jövő évtől egy olyan, az adóterhek csökkentésével támogatott megtakarítási rendszer bevezetését tervezi, amely a munkavállalókat arra ösztönzi majd, hogy hatvanadik életévük előtt ne vonuljanak nyugdíjba.

Hétféji munka az EU-ban

Mint lapunk más helyein beszámoltunk róla, a VDSZ a hétféji illetve pihenőnapai munkavégzés (különösen a folyamatos munkarendben dolgozók pihenőnapjainak) rendezését szabályozó javaslatokat tesz az illetékes kormányzati szerveknek. Ennek fényében nem érdektelen áttekinteni, hogy az EUROSTAT (Az EU Statisztikai Hivatala) felmérései szerint az Európai Unióban vasárnaponként a munkavállalók 10 %-a dolgozik, a rendszeres hétféji munka pedig főleg a nők körében terjedt el.

2000-ben az EU-ban a munkavállaló nők mintegy 25 (a férfiak több, mint 20 %-a) dolgozott rendszeresen szombatonként. A vasárnap munkát végző nők és férfiak aránya mintegy 10 %-os volt. A hétféjén is dolgozó munkavállalókat a legnagyobb arányban a szálloda- és vendéglátóipar foglalkoztatta. 2000-ben az EU-ban eme ágazat női alkalmazottainak több mint fele, a férfiak több mint kétharmada dolgozott szombatonként. A rendszeres szombati munka a kereskedelem területén is igen gyakori (a nők felét és a férfiak egyharmadát érintette), ahogy az egészségügyben, a mezőgazdaságban és a közlekedésben is (a két nembeli munkavállalók körülbelül 30 %-ának esetében).

A vasárnapi munka tekintetében a legmagasabb százalékos arányt szintén a szálloda- és vendéglátóiparban jegyezték (a nők esetében 60, a férfiakéban pedig 70 %). A második helyen az egészségügy szerepel (a nők és a férfiak mintegy fele), míg a többi ágazatban az arányok már jóval alacsonyabbak voltak.