

MÁS - KOR

X. 1. szám 2009. január A VDSZ Ifjúsági Tagozatának időszakos kiadványa

Új év, új kihívások – lendülettel ifi munka 2009-ben is

Az elmúlt évi decemberi lapszám MÁS-KOR hasábjain már olvashattatok a 2008-as év eseményeinek kivonatát leírását, így 2009 kezdetével máris előre tekinthetünk. Szükség is lesz a mielőbbi tervezésre és kivitelezésre, hiszen a január már lassan a végéhez közelít, a feladatok pedig szinte vég nélkül sorakoznak!

Természetes, hogy elsősorban a múlt évben már megkezdett projektek lendülettel folytatása lesz a következő időszak feladata. Az egyes tagszervezeteknél alakuló ifjúsági tagozatokat továbbra is örömmel vesszük és szívesen beszámolunk megalakulásukról, működésükről, céljaikról e hasábjain is, amennyiben értesülünk róla.

Fontos elem, hogy az ifjúsági szakszervezet tagjai és főként vezetői számára képzéseket, oktatásokat szervezzünk. Miközben örvendetes a szakszervezet ilyen jellegű fiatalítása, feltétlenül szükség van a specializált képzésekre, ahol olyan ismeretanyagokkal találkozhatunk, amelyekre a szakszervezeti munkánk során támaszkodhatunk.

Ehhez hasonló fontossággal bír a sokkal szélesebb körhöz szóló VDSZ Suli elnevezésű kampányunk, amely a középiskolákban – különösen a vegyipari területek iskoláiban – szólítja meg a diákokat, a jövő munkavállalóit. Ebben az életkorban kell elkezdenni a felvilágosító munkánkat, ehhez pedig sokrétű pedagógia eszköztárat, sőt már-már marketing-jellegű, illetve pr-technikákat kell bevetnünk. Több-ször – sokszor jogosan – „megkaptam” már a szakszervezet, hogy nem elég jó a kommunikációja, nem propagálja az eredményeit. Nekünk, fiataloknak különösen sokat lehet és kell tennünk ennek a nézetnek a megváltoztatásáért. Elsősorban a tényleges programok, események tervezésével, kivitelezésével, majd a megfelelően széles körhöz eljuttatott információk anyagokkal, amelyek megmutatják a tagságnak, mire is képes a szakszervezet, ha megfelelően aktív emberek a tagjai, akik hajlandóak cselekedni egymásért, közös erővel!

Visszatérve az iskolai programunkhoz: a gyerekek érdeklődésére, kíváncsiságára építve próbálunk motivációt ébreszteni bennük. Ez ott válhat számukra igazán érdekessé, amikor elérkeznek ahhoz a felismeréshez, hogy a szakszervezet a munkavállaló érdekében cselekszik, tehát szükség esetén szembe helyezkedik „a nagy és mindenható” tünő erős munkaadóval”. Mindez a fiatalokban nagy mértékben meglévő igazságérzetre és empátiára, hovatovább a klaszszikusnak hangzó szolidaritásra épít. Mindannyian ismerjük ezen személyiségjellemzők erejét, a diákevek alatt ez pedig méginkább hangsúlyos, hiszen az iskolai környezetben bőségesen fordulnak elő olyan szituációk, amikor ezekre alapul egy-egy probléma megoldása.

Ezt felismerve kell számukra érdekes, követhető és mindenekelőtt kellően didaktikus tananyagot, szebben fogalmazva „játékos megismertetést, aktivizáló helyzetgyakorlatokat” létrehozni.

Az egyéni és közösségi tudat fejlesztése kiemelten fontos, viszont a mai világban az érdekérvényesítés csakis közös és egységes fellépéssel létezik eredményesen! (Szlogenünk az idei VDSZ 2009. évi naptárán is megjelent: „Az egyéni túlélési lehetőségek kora lejárt!”)

Eszközként egy új, kifejezetten a VDSZ Suli programhoz építendő honlap és blog lesz a segítségünkre, valamint szórólapok és cselekedtető programok az iskolai helyzetgyakorlatok kivitelezéséhez. Számítunk a segítségükre és valamennyi újító ötletükre, hiszen az ifjúság Mi vagyunk, együttesen! Erről sosem szabad elfeledkeznünk, mindenkit aktivitásra buzdítok!

A legtöbb helyen már kiosztásra kerültek a VDSZ új típusú, nevesített – és évenként érvényesítendő – tagkártyái, amelyekkel számos kedvezmény érhető el a fiatalok számára is. Bízunk benne, hogy ahol a tagok esetleg még nem kapták kézhez az új kártyát, hamarosan ezt is pótolni fogják. Erre kérjük az érintett helyi szb titkárokat.

A tavalyi év nagy sikert arató egészségnapját idén is meg szeretnénk rendezni, ehhez befogadó tagszervezetet, céget keresünk, amely a helyszínt biztosítaná számunkra. Jelentkezni javaslatokkal ez ügyben is lehet, valamint már most lehet terveket szőni a programok tekintetében! A megvalósításig ugyanis sokszor több hónapos előkészítő munka lehet szükséges, amit így tavasz táján már el is kell kezdenünk.

A szokásos félévenkénti balatonszemesi küldöttgyűlésen túl rendszeresen tervezzük az időközi Benczúr utcai (VDSZ székház) megbeszéléseket, ahol az aktuálisan felmerülő kérdésekről gyorsan vitát tudunk nyitni, illetve rövid átfutással, közösen megoldásokat kereshetünk ezekre. Megvitathatjuk és ötleteket is adhatunk egymásnak, hogy helyi szinten ki és milyen programmal támogatja az ifjúság ügyét, hogyan aktivizálja az ifiket (pl. kirándulások, helyi bulik, összejövetelek stb.). Felkérjük az egyes tagszervezetek ifi küldötteit, hogy lehetőségük szerint minél nagyobb számban képviseltesék magukat az ilyen megbeszéléseken, hiszen így biztosítható a leginkább hatékony, érdemi munkavégzés.

Az idei év sem hanyagolhatja a nemzetközi társszervezetekkel való kapcsolattartást; a környező országokkal meglévő kapcsolataink fejlesztése kiemelt preferenciát élvez az idei év programjai között is. Ennek részleteiről idejében értesítést küldünk az érintett küldötteknek, akik a címlistán szerepelnek. Aki még nem szerepel rajta, annak az ifi elnökség nevében javasoljuk, hogy tartson velünk a legközelebbi balatonszemesi értekezletre és ott megismerkedhet velünk, a már régebb óta aktív küldöttekkel. Jelentkezés, érdeklődés és a fenti eseményekkel kapcsolatos ötletek beküldése a szokásos elérhetőségeinken folyamatosan lehetséges: ifivdsz@vdsz.hu és www.vdsz.hu (Ifjúsági Tagozat aloldala).

MÁS-KOR, a VDSZ Ifjúsági Tagozatának Lapja

SZERKESZTI: a VDSZ Ifjúsági Bizottsága • FŐSZERKESZTŐ: nincs • FŐSZERKESZTŐ-HELYETTES: nincs • KIADJA: VDSZ Országos Iroda
• A SZERKESZTŐSÉG CÍME: H-1068 Budapest Benczúr u. 45. • E-MAIL: mail@vdsz.hu • WEB: www.vdsz.hu



Vegyipari DOLGOZÓ

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGÉNEK LAPJA



Maratoni, kilencfordulós tárgyalás eredményeként az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) december 12-i plenáris ülésén megszületett a megállapodás 2009-re vonatkozóan. A felek 3-5 százalékos országos bérajánlásban és 71500 forintos havi minimál-

bérben egyeztek meg. Egyes munkaiügyi szakértők szerint mégis kevés az esélye az OÉT-ben rögzített minimálbér-emelésnek, illetve a 3 százalékos meghaladó bruttó béremeléseknek, ezért tovább növekvő költségeiket elsősorban a létszámleépítés és a mun-

kaidó-csökkentés kombinációjával igyekeznek ellentételezni, míg a nagy cégek általában drasztikus elbocsátásokról döntenek. Ráadásul az esetek jelentős részében kölcsönzött, illetve minimálbérben foglalkoztatott dolgozóiktól válnak meg.

A TARTALOMBÓL

A multik a legkíméletlenebbek

„A magyarországi nagyvállalatok foglalkoztatási szándékai 2009 végéig” címmel jelent meg annak a kutatásnak az eredménye, amelyet 2008. november-decemberében a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából a Gazdaság Kutató Intézet végzett az OÉT részére a magyarországi nagyvállalatok körében.

Ismerető a 6. oldalon

Munkanélküliség az EU-ban

Az Eurostat becslése szerint az Európai Unióban 17,466 millióan voltak no-

vemberben munkanélküliek, közülük 12,180 millióan az eurózána országában. A 27 tagú unióban októberhez képest 274 ezerrel nőtt (az eurózánaiban 202 ezerrel) a munkanélküliek száma.

Információ a 7. oldalon

Tiszakécskén jók a kilátások

A hazánkban is jelentkező gazdasági világválság ellenére vannak olyan cégek, amelyek nem veszítették el piacaikat, sőt termékeikre változatlan az igény. Az ilyen vállalkozások a dolgozóknak is biztos megélhetést jelentenek. Ilyen cég például az egykori TIGÉP, amely ma már új tulajdonossal és új névvel működik Tiszakécskén. A

jelenről és a jövőről számolt be Hegedűs Miklós ügyvezető igazgató.

Beszámoló a 10-11. oldalon

Vegyipari emlékeink

Mi, a pályázat kiötlői és kiírói arra gondoltunk, hogy a vegyiparban a privatizálással egy nagy korszak lezárult. Az előtte lévő időszak látványos fejlesztései, az ipartelepítés egy sor emberi gondot és örömet hozott felszínre. Szerettük volna minél nagyobb számú pályázó tollából olvasni erről az időszakról és megőrizni az utókornak. Mert ez is a vegyipar történetének része.

Írásunk a 15. oldalon

Megegyezéssel zárta az óévet az OÉT – minimálbér: 71 500 forint; bérajánlás: 3-5 százalék

KILENCFORDULÓS TÁRGYALÁS EREDMÉNYEKÉNT AZ ORSZÁGOS ÉRDEKEGYEZTETŐ TANÁCS (OÉT) DECEMBER 12-I PLENÁRIS ÜLÉSÉN MEGSZÜLETETT A MEGÁLLAPODÁS 2009-RE VONATKOZÓAN. A FELEK 3-5 SZÁZALÉKOS ORSZÁGOS BÉRAJÁNLÁSBAN ÉS 71500 FORINTOS HAVI MINIMÁLBÉRBEN EGYEZTEK MEG. A TANÁCSKOZÁSON ZÁRT ÜLÉST RENDELTEK EL, KISZIVÁRGOTT INFORMÁCIÓK SZERINT AZÉRT, MERT A DÉLUTÁNI EGYEZÉSSÉGGEL A LIGA SZAKSZERVEZETEK KÉPVISELŐJE, DE A MUNKAADÓK ÉS GYÁRIPAROSOK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE (MGYOSZ), A VÁLLALKOZÓK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE (VOSZ), ILLETVE A MUNKÁSTANÁCSOK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE SEM ÉRTETTEK EGYET. A SZERVEZETEK MÉGIS JELEZTÉK, HOGY NEM AKADÁLYOZZÁK MEG A MEGÁLLAPODÁS ALÁÍRÁSÁT, AMELYET VÉGÜL KÉSŐ ESTE „HIRDETTEK KI”.

Maratoni, kilencfordulós tárgyalás eredményeként az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) december 12-i plenáris ülésén megszületett a megállapodás 2009-re vonatkozóan. A felek 3-5 százalékos országos bérajánlásban és 71500 forintos havi minimálbérben egyeztek meg. A tanácskozáson zárt ülést rendeltek el, kiszivárgott információk szerint azért, mert a délutáni egyezéssel a Liga Szakszervezetek képviselője, de a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ), a Vállalkozók Országos Szövetsége (VOSZ), illetve a Munkástanácsok Országos Szövetsége sem értettek egyet. A szervezetek mégis jelezték, hogy nem akadályozzák meg a megállapodás aláírását, amelyet végül késő este „hirdettek ki”.



2008. OKTÓBER 9.

Veres János pénzügyminiszter az OÉT első tárgyalási napján – amelyen a bérmegállapodás kerül terítékre – bejelentette, hogy a válság miatt újra kell gondolni a költségvetési tervezetben felvázolt makropályát. A tárgyalófelek ezért kívánnak.

OKTÓBER 17.

A munkavállalók 80 ezer forintos minimálbért és a bérek nominális szinten tartását képzelték reális elvárásnak és veszik tárgyalási alapnak, a munkaadók viszont mindent befagyasztának.

OKTÓBER 31.

A munkáltatók szerint a munkahelyek megtartásának érdekében a bérek fél évig történő nominálszinten tartása a leg-

fontosabb, minden más döntés munkahelyeket veszélyeztetne. A munkavállalók ezt elutasítják.

NOVEMBER 7.

A munkáltatók továbbra is ragaszkodnak ahhoz, hogy fél éven át befagyasszák a béreket. A munkavállalók ezt elutasítják, de az emelés kívánt mértékét addig nem határozzák meg, amíg a munkáltatók nem hajlandóak a kompromisszumra és nem állnak el a befagyasztás szándékától.

NOVEMBER 14.

A tárgyalás szünetében zárt ajtók mögött tartott tanácskozás után a munkáltatói és munkavállalói oldal az áfa és a személyi jövedelemadó módosításának átgondolását szorgal-

mazsa. Megvizsgálják, milyen eredménnyel járna egy esetleges ÁFA-növelés, valamint ennek megfelelő szja-sávhatár elmozdítás. A minimálbérré, a szakmunkás minimálbérré, valamint a bérejanlásra ezúttal nem hangzott el javaslat.



A 2009. ÉVI BÉRMEGÁLLAPODÁS SZÖVEGE

1. Az Országos Érdekegyeztető Tanács megállapodott arról, hogy

- a) a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) 2009. január 1-jétől havi 71 500 forint;
- b) a legalább középfokú iskolai végzettséget és/vagy szakképzettséget igénylő munkakört ellátók garantált bérminimuma gyakorlati időtől függetlenül 2009. január 1-jétől havi 87 000 forint, 2009. július 1-jétől 2009. december 31-ig 87 500 forint.

2. Az Országos Érdekegyeztető Tanács – annak figyelembevételével, hogy a kormányzati prognózis szerint 2009-ben a bruttó hazai termék 1%-kal csökken, a fogyasztói árszínvonal éves átlagban 4,5%-al emelkedik, a személyi jövedelemadó pedig

nem változik – 2009-ben a bruttó keresetek 3-5%-os növelését ajánlja a vállalkozási szférában kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek.

Az Országos Érdekegyeztető Tanács felhívja a figyelmet arra, hogy a gazdasági helyzetre tekintettel, a helyi bértárgyalásokon a munkahelyek megőrzését tekintés elsődlegesnek.

3. Az Országos Érdekegyeztető Tanács javasolja, hogy a közszférában is belátható időn belül szülessen megállapodás a 2009. évi keresetekről.

Záradék: A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége és a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége a megállapodással nem ért egyet, de létrejöttét nem akadályozta meg.

ségük a garantált bérminimum jogintézményét 2009. január elseje és december 31. között fenntarthatónak tartja. A szakszervezetek 95 ezer forintos összeget tartanak korrektnek, de bérajánlásra még mindig nem tettek javaslatot.

NOVEMBER 28.

A munkavállalók korábban 76 500 forintos minimálbér javaslatával szemben a munkaadók az érvényben

NOVEMBER 21.

Az áfa-emeléssel és a szja-csökkentéssel kapcsolatban az OÉT nem alakított ki egységes álláspontot, így lekerült a további tárgyalások napirendjéről. A szakszervezetek 76 500 forintos minimálbért javasoltak, amelyre a munkáltatók nem reagáltak. A szakmunkás bérminimummal kapcsolatban a munkaadók kijelentették, jelentős több-

lévő 69 ezer forinton tartanák a minimálbért, míg a szakmunkás bérminimummal kapcsolatban a munkaadók kijelentették, hogy fenntarthatónak tartják a bérminimum rendszerét. Bérajánlásra azonban nem hangzott el javaslat.

DECEMBER 5.

A munkaadók 70 ezer forintos minimálbért javasoltak, de a szakszervezetek 75 500 forintot tartottak megfelelő összegnek. A szakmunkás bérminimum összegét a munkáltatók a jelenlegi szinten tartanák, amit viszont a szakszervezetek kevésnek tartanak. A munkáltatók megteszik első javaslatukat a béremelésre a sávot 0-3 százalékban határozzák meg. A szakszervezetek 3-6 százalékos sávot tartanak tárgyalási alapnak.

DECEMBER 12.

Ekkor már valamennyi fél egyetért abban, hogy még az idén, az ünnepek előtt tető alá kellene hozni a megállapodást. Ez mindenki közös érdeke. Ezért a szakszervezetek 74 500 forintra csökkentették, a munkaadók pedig 70 500 forintra emelték korábbi minimálbér-ajánlásukat. A szakmunkás-bérminimum összegét a mostani 86300 forintról a szakszervezetek 91 ezer forintra emelnék. A munkaadók azonban továbbra sem változtatnának ezen, viszont 2-4 százalékra emelik jövő évi bérnövekedési javaslatukat. Tíz órás, zárt ajtók mögötti maratoni egyeztetés eredményeként megszületik a bérmegállapodás, amelyben a felek a minimálbért 71 500 forintban, a szakmunkás bérminimumot januártól júliusig 87 ezer, majd 87 500 forintban, a béremelés mértékét pedig 3-5 százalékban határozták meg.

A bérajánlás és a minimálbéremelés következményei

Kevés az esély

Munkaügyi szakértők szerint kevés az esélye az OÉT-ben rögzített minimálbér-emelésnek, és a béremeléseknek, ezért tovább növekvő költségeiket elsősorban a létszámleépítés és a munkaidő-csökkentés kombinációjával igyekeznek ellentételezni, míg a nagy cégek általában drasztikus elbocsátásokról döntenek.

Sok cégnél a minimálbér emelés a dolgozók egy jelentős részét érinti, ami súlyos kiadást jelent, főleg azoknak a cégeknek, amelyek az elmúlt évet is éppen csak átvészelték, vagy veszteséggel zárták. A kisebb telephelyeket bezárják, de más megszorító intézkedéseket is életbe léptetnek, ami munkahelyek elvesztésével jár. Van olyan közepes vállalkozás, ahol alternatívát ajánlanak a dolgozóknak. Vagy alkalmazottaktól kell megválniuk, vagy – egyelőre meghatározatlan ideig – áttérnek a 6 órás foglalkoztatásra, de az sincs kizárva, hogy e két költségkímélő intézkedést kombinálják.

Ahol viszonylag kevés minimálbéren foglalkoztatott dolgozó van, a jelenlegi, talán minden korábbinál kritikusabb gazdasági és pénzügyi helyzetben nem jó üzenet béremelésről beszélni. Cégvezetők szerint jövőre a minimálbéremelés is újabb jelentős pluszkiadást jelent, ezért akik csak tehetik a termelés egy részét olyan helyre viszik, ahol kisebbek a kiadások. Ilyen például Szlovákia vagy Ukrajna, míg itthon a korábban tervezettnél is nagyobb létszámleépítéssel számolnak a költségérzékeny munkáltatók. Vannak olyan

vállalkozások, amelyeknek itthon minimálbéren foglalkoztatott dolgozójuk már alig marad, de azokat is csak akkor tudják megtartani, ha azok hajlandók rugalmas munkaidőben 4-6 órás elfoglaltságot vállalni.

Nem ért egyet az OÉT-ben született bérmegállapodással a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége és a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége. A tanács jövőre 71 500 forintos minimálbérben és 3-5 százalékos bruttó béremelési ajánlásban állapodott meg. A két szervezet szerint a figyelembe vett gazdasági kilátások (növekedés, infláció) nem tükrözik a valóságos helyzetet, és különösen aggasztónak tartják, hogy a tartósan veszteséges állami és önkormányzati vállalatok 2009-ben is keresetfejlesztést hajthatnak végre. Azért nem vétőzták meg végül a megállapodást, mert "a jelenlegi feszült helyzetben fontosnak tartják a szociális partnerek és a kormány együttműködésének fenntartását, a munkabérek megőrzését". Mindazonáltal azt javasolják, hogy a jövő évi keresetajánlás nemzetgazdasági szinten 0-3,0 százalékos mértékű legyen.

A szakszervezetek nélkül akár rosszabb is lehetne a helyzet

SEMMI JÓRA NEM SZÁMÍTHATUNK

Nem kell közgazdásznak, politológusnak, vagy szociológusnak lenni ahhoz, hogy bátran megjósoljuk: minden eddigénél nehezebb év áll előttünk. Ha valakinek úgy rémlik, hogy egy vagy két évvel ezelőtt ugyan ezt a prognózist adták a szakértők, az jól emlékszik. Évről évre nehezebb a helyzet, és sokan hiába vigasztalják magukat azzal, hogy ettől már csak jobb lehet, mert ennél nincs lejjebb, a valóság mindig rációfól az ilyen optimista gondolatokra. Van lejjebb, sőt még lejjebb, vagyis mindenkinek, főleg a bérből és fizetésből élőknek alkalmazkodniuk kell a helyzethez.

Mégis érthető, ha valaki optimista. Átvészeltük az elmúlt évet is, sőt vannak helyek, ahol eredmények is születtek. Ha valahol bezárt egy cég, másutt újabb munkahelyeket teremtettek és ha nem is annyit, amennyi dolgozó elvesztette állását, azért mégis csak alakul valami. A szakszervezetek is nehéz év elé néznek, bár előre megjósolni nem lehet, hogy a válság miként hat az érdekképviseletre. Egyes elemzők szerint az emberek egyre inkább csak a maguk boldogulására koncentrálnak, ezért a közösségek gyengülnek. Mások szerint viszont az egymásba kapaszkodás, a közös gondok összehozzák az embereket, az együttgondolkodás igénye erősítheti a kisebb, nagyobb közösségeket, így a szakszervezeteket is. Ez persze helyenként és szervezetenként változhat. De mi a helyzet a VDSZ háza táján? Milyen volt az előző év és milyen lehet ez a mostani? Ezt próbálta összefoglalni Székely Tamás, aki szerint már tovább nem halogatható a szakszervezeti mozgalom megújítása és az összefogás.

Az alelnök szerint bár valóban nehéz, konfliktusokkal és kudarcokkal terhes évet hagytunk magunk mögött, azért vannak jó példák, amelyekbe lehet kapaszkodni. A gazdasági világválságot az idén év elején tetézte a gáz hiány. Mindez komoly kihatással volt

a vegyiparra. A növényvédőszer-gyártás például szinte teljesen padlóra került. Az Észak-Magyarországi Vegyiművek, a Budapesti Vegyiművek bezárása, vagy Péten a termelés szüneteltetése valóban nem ad okot az optimizmusra, míg ezekkel párhuzamosan a Teva-beruházás, a Bridgestone-, a Hankook-, a Dunapack-beruházás azt mutatja, hogy vannak még lehetőségek.

A válság természetesen az autópárt és annak beszállítóit érintette a leginkább. Így, amíg korábban annak örülhettünk, hogy a világ legnagyobb gyártóinak jelenléte miatt valóságos gumi nagyhatalom lettünk, addig most éppen ennek isszuk a levét, hiszen valamilyen gumigyárunkra kihatott a recesszió. Ennek következményei pedig áthúzódnak erre az esztendőre is.

A reálbérek már 2007-ben is drasztikusan csökkentek és ez folytatódott 2008-ban. Tavaly ismét az egyes munkaköröket érintő 36 órás munkaidőért kellett küzdeni, hiszen még az Alkotmánybíróság is a munkavállalói érdekképviselet ellen foglalt állást. Természetesen a szakszervezetek is a taláros testülethez fordultak, ám ennek még nem született meg az eredménye.

Mivel a lépések miatt a dolgozók létszáma is csökken, így a szakszervezetek taglétszáma is apad. Ezzel szemben viszont vannak kedvező változások. A VDSZ-ben például komoly generációváltás történt, újjáalakult az ifjúsági tagozat és húsz éve nem volt még ekkora az aktivitás.

Elég csak az először megrendezett egészségnapra, illetve annak sikerére és népszerűségére gondolni. Az alelnök biztos abban, hogy a válság bizonyos szempontból

mege erősítheti a szakszervezetet, lesz igény az érdekképviseletre, de felfogásbeli változásokra, korszerűsítésre elengedhetlenül szükség lesz. Persze sokan kérdezhetik, hogy mit tehet értük a szakszervezet, hiszen nem tudott megmenteni munkahelyeket, nem tudta megtartani dolgozók százainak az állását. Az alelnök azonban elmondta, hogy a háttérben a szakszervezet folyamatosan dolgozott és nem lehet tudni, hogy mi lett volna, vagy lenne akkor, ha ezt nem teszik. A kedvezőtlen folyamatokat megállítani a szakszervezet is képtelen, de tud enyhíteni a gondokon.

Azokon a kis létszámot foglalkoztató munkahelyeken, ahol nem működik szakszervezet, a munkáltató könnyen mondja azt az alkalmazottnak, hogy menj isten hírével és holnap be se gyere. Ahol viszont van szakszervezet, ott figyelnek arra, hogy a lehetőségekhez képest tisztességesen tegyék ki a dolgozót. Felügyelik az elbocsátás körülményeit, szociális tervet készítenek, megkereshetik a legkíméletesebb módot, például korekedvezményes, vagy korengedményes nyugdíjjal, de arra is figyelhetnek, hogy kiharcolják a lehető legjobb végkielégítést.

A szakszervezet ott van az OÉT-ben is. A viták és egyeztetések részletei nem ismertek, ezért talán nem látványos, hogy az érdekképviseletek a háttérben hogyan és mit érnek el. A szakszervezetet nem lehet megkerülni. A helyzet sokszor valóban rossz, de sokan nem gondolnak bele, hogy lehetett volna rosszabb is. A csoportos létszámleépítésekkel elő cégeknel a VDSZ működtetett szociális irodát, ahol pszichológus és munkajogász segítségét kínálták,

segítettek a munkahelykeresésben és olyan gyakorlatias dolgokban, mint például az önéletrajzírás. A kilátástalan élethelyzetbe került embereknek természetesen soha semmi nem lehet elég segítség, de még rosszabb lehet a helyzet, ha a szakszervezet nem segít. Ezt mindenképpen meg kell érteni a munkavállalókkal.

Ez az év a változás éve kell, hogy legyen. Új lendületet kell venni, figyelmet fordítani az elaprózódó tagszervezetekre. Érdemes mind nagyobb gondot fordítani az oktatásra, elsősorban a fiatalok körében. Ők ugyanis úgy kerülnek ki az iskolapadokból, hogy fogalmuk nincs a munka világról, az érdekképviseletek lehetőségeiről és fontosságáról. Ezért a VDSZ-nek kell olyan ismeretanyagot biztosítani a számukra, amelyet azonnal képesek alkalmazni a mindennapok során. Ezt szolgálta az a kis kék könyvként emlegetett „Szakszervezeti tisztségviselők kézikönyve”, amely fontos információkat szedett csokorba.

Ennek az évnek az eredménye, hogy ma már több, mint tizennégyezer tag kapta meg az új, korszerű és egyre többféle kedvezményre jogosító tagkártyát, amelyek cseréje az idén is folytatódik.

Ez az év is tele lesz nehézségekkel és konfliktusokkal a munka világban. Ezeken viszont csak akkor lehet úrrá lenni, ha a szakszervezetek egységesek, mert jelenleg a konföderációk megosztottsága miatt az érdekérvényesítési képesség nem elég hatékony. Ezért az MSZOSZ és az Autonómok, mint a versenyszféra két meghatározó szakszervezetének együttműködését tovább kell erősíteni.

PARTNERKÉNT TÁRGYALTAK

A kezdeti nehézségek után úgy tűnik, hogy a Hankook Tire Magyarország Kft. partnerként tárgyal a VDSZ képviselőivel, hogy normalizálódjanak a munkaiügyi kapcsolatok a rácalmási gumigyárban. Január 14-én Székely Tamás, a VDSZ alelnöke ült tárgyalóasztalhoz a Hankook menedzsmentjével. A megbeszélésen részt vett Lee Sang Il, ügyvezető igazgató és helyettese Kim Yong Hak, valamint a cég hr-vezetője, Bánya Tibor.

A megbeszélésen szó esett a lehetséges béremelésről, annak differenciálásáról, valamint arról, hogy a többletteljesítésekben miként lehetne alkalmazni a káféteria rendszer elemeit. A béremelés mértékére

egyelőre egyik fél sem tett javaslatot, de a koreai vezetők ezeket a felvetéseket nem is utasították el. Szóba került még a VDSZ által kidolgozott kollektív szerződés kérdése. Az ügyvezető igazgató-helyettes elmondta, hogy ennek fordítása már elkészült és tanulmányozzák, hogy ez hogyan viszonyul a hatályos törvényekhez, de a szakszervezet elképzeléseit és javaslatait a cég legfelső vezetésével is meg kell ismertetni, ezért egyelőre a VDSZ türelmét kérték. A megbeszélésen arról is megállapodtak, hogy a Hankook Tire Magyarország Kft. vezetői hamarosan találkoznak Paszternák Györggyel, a VDSZ elnökével is.



Először az alacsony képzettségűek kerültek utcára

A MULTIK A LEGKÍMÉLETLENEBBEK

„A magyarországi nagyvállalatok foglalkoztatási szándékai 2009 végéig” címmel jelent meg annak a kutatásnak az eredménye, amelyet 2008. november-decemberében a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (SZMM) megbízásából a Gazdaság Kutató Intézet (GKI) végzett az OÉT részére a magyarországi nagyvállalatok körében.

A kutatás célja előrejelzés készítése a globális válság rövid-távon várható foglalkoztatási hatásairól, elsősorban a nagyvállalatok és azon beszállítói körében, amelyeket a legjelentősebb konjunktúra hatás érint. A foglalkoztatáspolitikai intézkedések megalapozásához készített felmérés során a GKI 76 Magyarországon működő, 500 főnél többet foglalkoztató nagyvállalatot kérdezett meg foglalkoztatási szándékairól. A kutatás ezen kívül kiterjedt azoknak a kormányzati intézkedéseknek a beazonosítására is, amelyeket az érintett gazdálkodói kör a leginkább hasznosnak értekel a foglalkoztatás stabilitásának megőrzése szempontjából.

A magyar gazdaság kilátásainak megítélése az üzleti szféra minden ágazatában és a la-

MÁR TÚL VAGYUNK A NEHEZÉN?

A legnagyobb munkaadók alig terveznek leépítést 2009-ben, a karcsúsítások java részét már a tavalyi utolsó negyedévben végrehajtották. Ez derült ki a Szociális és Munkaügyi Minisztérium felkérése alapján a GKI Gazdaságkutató Zrt. által készített felmérésből.

A múlt év utolsó negyedévében a tervezett létszámcsökkentés 4157 fő volt – azaz a felmérésben szereplő nagyvállalatok teljes létszámának 3,3 százaléka -, amelynek felét az elbocsátások teszik ki, míg a másik felét a határozott időre szóló szerződések megújításának elmaradása, valamint a kölcsönzött munkaerő minimálisra csökkentése jelenti.

A múlt év végéig a legnagyobb arányban a szolgáltatásoknál terveztek leépítést. Az elektronikai iparban és az exportorientált ágazatokban szintén jelentős csökkenést vártak, ezek 18-20 százalékot tesznek ki egyenként a teljes létszámmérséklésből. A többi ágazatcsoportban csak kisebb csökkenések várhatók – írja a lap, majd hozzáteszi: a leépítések 98 százalékban a magyar munkavállalókat érinti.

kosság körében is lényegesen borúlátóbbá és bizonytalanabbá vált 2008 utolsó hónapjaiban. Az üzleti várakozások eddig nem tapasztalt pesszimizmust tükröztek. A várható forgalom megítélése jelentősen, a közeljövőre vonatkozó üzletmenet megítélése pedig igen nagymértékben romlott a korábbi időszakhoz képest.

A vállalkozások gazdasági lehetőségeinek beszűkülése, értékesítési pozícióinak romlása költségcsökkentő válaszlépéseket tesz szükségessé, ami érzékenyen érintheti a munkavállalókat. Amennyiben az elbocsátások, illetve a bércsökkentések kritikus mértéket öltének, akkor az további nehéz helyzet elé állíthatja a magyar gazdaságot és költségvetést.

Ahhoz, hogy a magyar kormány megfelelő és hatékony lépéseket dolgozhasson ki a tömeges elbocsátások káros hatásainak megelőzésére, fel kellett mérni a legnagyobb munkáltatók foglalkoztatási terveit, várakozásait, illetve az általuk szívesen látott jövőbeni foglalkoztatás-ösztönző állami intézkedésekre és támogatásokra vonatkozó igényeket. A kutatás tapasztalatait és főbb eredményeit foglaljuk össze a továbbiakban.

A gazdasági helyzet nagyfokú bizonytalanságát jelzi, hogy a megkeresett cégek 70%-a nem tudott, vagy nem kívánt nyilatkozni foglalkoztatási szándékáról. Általános tapasztalat, hogy a legnagyobb foglalkoztatók döntő többsége mérlegeli a létszámcsökkentés lehetőségét. Ennek mértéke az előzetes várakozások szerint az állományi létszám mintegy 3%-át érinti, ami a megkeresett nagyfoglal-



kozottak körében 4 ezer főt tesz ki. A 30%-os válaszadási arányt figyelembe véve az 500 főnél többet foglalkoztató cégek körében 10-15 ezer fős leépítés valószínűsíthető a jelenleg rendelkezésre álló információk alapján.

A legtöbb elbocsátás a feldolgozóiparban, ezen belül az elektronikai gépek gyártásában, a gépjárműgyártásban és a háztartásigépgyártásban várható. Az előrejelzés szerint a leginkább veszélyeztetett térségek a Közép-Magyarországi, illetve a Közép- és Nyugat-Dunántúli régiók lesznek. A felmérés alapján 2009. év végéig a megkeresett vállalkozások körében a legnagyobb létszámcsökkenés Közép-Magyarországon várható. A területileg megadott teljes létszámcsökkentési tervek mintegy 80%-a a központi régióban realizálódik.

A létszámcsökkentések 2008-ban leginkább a betanított munkásokat, a fizikai munkásokat és a kölcsönzött munkaerőt érintették, de 2009-ben a várakozások szerint gyakorlatilag minden munkavállalói csoportra ki fognak terjedni. A kutatás egyik lényeges megállapítása, hogy leginkább a csak külföldre értékesítő cégek vannak kivételként a kényszerű elbocsátások veszélyének. Ezek elsősorban a külföldi érdekeltségű multinacionális vállalkozások. Ezzel szemben a hazai tulajdonú nagyvállalatok 2009 végéig kis mértékben növelni kívánják a foglalkoztatottak számát.

A beruházási szándékok vizsgálata további információval szolgál a vállalatok foglalkoztatási szándékairól. A megkeresett vál-

latok közel háromnegyedének volt jelentős beruházása 2008-ban. Az idei év beruházásait a megkeresett nagyvállalatok kevesebb, mint ötöde volt kénytelen leállítani, vagy átütemezni a kereslet visszaesése miatt. A cég megszüntetése egyetlen válaszadónál sem merült fel, mindegyik megkeresett vállalat bízik benne, hogy a nehéz gazdasági helyzet csupán átmeneti. A folyamatban lévő beruházások nagy száma egyaránt hosszabb távú működést és jövedelmező piaci pozíciót jelez előre a vállalatok többségénél.

A kutatás lehetőséget teremtett arra, hogy megismerjük a nagyvállalatok vezetőinek véleményét arról, hogy milyen foglalkoztatás-ösztönző intézkedéseket tartanak a leginkább indokoltnak ahhoz, hogy az átmeneti időszakban a lehető legkisebb mértékű foglalkoztatás-csökkenés következzen be. **Ezek az intézkedések a vállalatvezetők véleménye szerint a következők:**

- Finanszírozási kedvezmény hitelgarancia, vagy kamattámogatás formájában
- Munkabéért terhelő adó- és járulékkedvezmény
- Állásidő támogatása (bér 30-40%-ig)
- Átmeneti részmunkaidős foglalkoztatás támogatása
- Rugalmas éves munkaidőkeret biztosítása
- Támogatások nyújtásánál kevésbé szigorú foglalkoztatási feltételek
- Egyedi támogatási lehetőségek biztosítása
- Egyeztető fórumok a nagyfoglalkoztatók és a kormányzat között

Elbocsátási hullámot hozott a válság

A csoportos létszámleépítések bejelentésére törvény kötelezi a nagyobb munkaadókat, az elbocsátások jelentős részét azonban várhatóan a kis- és középvállalkozói körben, illetve az öt főnél kevesebbet foglalkoztató mikro-vállalkozásoktól várják a szakértők. Ebben a körben nem ritka, hogy inkább többször és egyszerre kevesebb dolgozótól válnak meg a cégek a bejelentési kötelezettség megkerülése érdekében, ezért előreláthatólag megugrik majd az újonnan regisztrált álláskereső száma a munkaügyi szervezet nyilvántartásában.

A szakszervezetek természetesen munkajogi szempontból értékelik a leépítéseket, de egyelőre kirívó jogsértést nem tapasztaltak. Várhatóan nem is ott lesznek problémák, ahol van szakszervezet, ám ott ahol nem működik érdekképviselet – ezek főleg a kevesebb dolgozót foglalkoztató kis- és közepes vállalkozások – veszélyeztetettebbek és kiszolgáltatottabbak a munkavállalók. A tapasztalat az, hogy ezeken a helyeken megpróbálják rávenni őket a közös megegyezéssel való fölmondásra, mert így a cégeknek kisebb költséggel jár az elbocsátás.

A munkaügyi tárca kérésére fölláított vezetői információs rendszer (vir) októberi indulása óta, november végéig 57 vállalkozás összesen hateret fő elbocsátásának mérlegelését jelezte a munkaügyi kirendeltségeknek. Ebből októberben mindössze 1090 dolgozó elbocsátását véglegesítették. Az elbocsátási

szándékok korai előrejelzése alapján öt területen koncentrálódik a csoportos létszámleépítést tervezők nagyobb része: az autóiipar beszállítói bázisán, a villamosenergia-, az élelmiszer-, a textil-, valamint az erősen konjunktúra érzékeny építőiparban.

November végén három olyan bejelentés is elhangzott, ami ezekkel növelte a hamarosan munkanélkülivé válók táborát. A Magyar Suzuki Zrt. 1200, a tajvani érdekeltségű, Nokia-beszállító Foxconn ezer, a VT Autoelektronika pedig 400 fős csoportos elbocsátást jelzett a munkaügyi központoknak.

Azt persze nem lehet tudni, hogy mekkora a valóban a válság miatt valamint a válságra hivatkozással, illetve a munkapiac szezonális következtében elbocsátottak száma. Az már biztos, hogy a szezonális miatti szokásos növekedést – az utóbbi években az október és november közti növekedés átlagosan 7-10 ezer fős volt – túllépte az újonnan regisztráltak száma. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) novemberi előzetes adatai szerint 446 ezer volt a nyilvántartott álláskereső száma, 2007 novemberéhez képest 26 ezerrel több. Ha az idei év októbere és novembere közti növekedést vizsgáljuk, az az eddigi adatok szerint eléri a 21,4 ezret. A pályakezdő munkanélküliek esetében 2007 novemberéhez képest erőfős a bővülés, a 2008. októberéhez képest 621-gyel kevesebben szerepelnek a nyilvántartásban.

Spanyolország és Ausztria között

Az eurózónában novemberben 7,8 százalékos volt a munkanélküliség, a legmagasabb szintre emelkedett 2006 decemberében óta – jelentette be január 8-án az Európai Unió statisztikai hivatala.

Októberben 7,7 százalékos volt a munkanélküliség, és a szakértők is 7,8 százalékra történő emelkedést vártak novemberre. Tavaly novemberben 7,2 százalékot mértek.

Az Eurostat becslése szerint az Európai Unióban 17,466 millióan voltak novemberben munkanélküliek, közülük 12,180 millióan az eurózóna országaiban. A 27 tagú unióban októberhez képest 274 ezerrel nőtt (az eurózónában 202 ezerrel) a

munkanélküliek száma. Az EU-n belül a legmagasabb volt a munkanélküliség Spanyolországban (13,4 százalék), Szlovákiában (9,1 százalék) és Lettországon (9,0 százalék), a legalacsonyabb szinten áll Ausztriában (3,8 százalék) és Dániában (4,1 százalék).

Az Eurostat szerint Magyarországon novemberben 8,3, októberben 8,0, szeptemberben 7,9 százalékos volt a munkanélküliség.

A szakértők szerint az Európai Központi Bank várhatóan mérsékelni fogja az irányadó kamatszintjét a következő kamattörvénnyel tanácskozásán.

ELBOCSÁTÁS több helyről többet

Alig egy héttel Karácsony előtt jelent meg a Szociális és Munkaügyi Minisztérium, az Országos Érdekegyeztető Tanács számára készített tájékoztatója, amely a december 11-17. közötti aktuális munkaerőpiaci helyzetről számol be. Jóllehet az információk csupán egy hétre vonatkoznak, mégis jelzik azt a tendenciát, amely a munkaerő-piacot jellemzi, és amely befolyással van a hazai foglalkoztatási viszonyokra.

Létszámleépítési információk

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat létszámleépítési bejelentésekre vonatkozó statisztikai adatgyűjtésének adatai egyértelműen alátámasztják, hogy a globális pénzügyi válság hatása Magyarországon is kiterjed a gazdasági szervezetekre, és egyre inkább megjelenik a cégek humán-erőforrás gazdálkodási döntéseiben.

A 2008. december 11-17. közötti időszakban a munkaügyi szervezet összesen 37 olyan cégről szerzett információt, amelyek mérlegelik a jövőbeli létszámleépítés lehető-

ségét. Az érintett munkahelyek száma 3,4 ezer volt. Ez mind a cégek számát, mind az elbocsátással érintett létszámot tekintve növekedést jelent a megelőző egy hét adataihoz viszonyítva. (Összehasonlításként: 2008. december 4-10 között 25 cég 2,3 ezer fő tervezett elbocsátásáról adott jelzést.)

Hangsúlyozzuk, hogy ezek előzetes információk, az esetek többségében az elbocsátásról egyelőre nem született döntés és ennek megfelelően a munkaügyi szervezethez történő hivatalos létszámleépítési bejelentés sem történt meg.

A 2008. december 11-17. közötti időszakban 14 cég összesen 767 fő elbocsátását jelentette be az Állami Foglalkoztatási Szolgálat kirendeltségein. Növekedés a megelőző időszakhoz képest nem tapasztalható.

Három régióban (Észak-Alföld, Nyugat- és Dél-Dunántúl) nem volt hivatalos bejelentés ezen időszakban, míg a közép-dunántúli régióban 433 fő, a Dél-Alföldön 176 fő, a központi régióban 109 fő és Észak-Magyarországon 49 fő tervezett elbocsátását jelentették be a cégek.

A legnagyobb létszámot érintő elbocsátási szándékot a közép-dunántúli régióban rögzítette a munkaügyi szervezet, ahol egy 2750 főt foglalkoztató alumíniumipari cég 300 munkahely megszüntetését jelentette be.

Az év végi adatok alapján a legtöbb elbocsátást a gépipar és a fémfeldolgozás ágazatból (40%), illetve az építőipar területéről (16%) jelentették a cégek.



BETEGSÉGBE MENEKÜLVÉ

Egyre többen próbálnak úgy védekezni az elbocsátás ellen, hogy beteget jelentenek, és táppénzre mennek. Ezt sokan végső megoldásként teszik. A háziorvosok szerint ugyanis eddig sokan indokolt

esetben sem kérték orvos segítségét, nem mentek betegállományba éppen a kirúgástól való félelem miatt. Most azonban ez jelentheti az egyetlen menekőutat és védelmet az elbocsátás ellen, így mind többen fordulnak orvoshoz.

Azokban a megyékben, ahol a pénzügyi válság miatt megkezdődtek a leépítések, ugrásszerűen növekedett a táppénzre jelentkezők aránya. A válságtól leginkább sújtott térségekben néhány nap alatt annyi friss táppénzest regisztráltak, mint korábban egy hónap alatt. Ennek ellenére a régiókban több ezren vesztették el az állásukat. Előfordul, hogy a cégvezetők javasolják beosztottaiknak, írassák ki magukat táppénzre. Akad, aki a munkaügyi központban kap ilyen tanácsot. A munkaviszony megszűnése után ugyanis még három

napig van mód táppénzre menni, az ellátás 45 napig vehető igénybe, eddig tart ki a biztosítási jogviszony.

Szakemberek szerint még él az a tévhit, hogy a táppénz megvédi a felmondástól, és a táppénz lejártá után sem lehet felmondani. Ám ez csak a határozatlan idejű munkaviszonyra igaz, és csak korlátokkal. Esetükben felmondani a táppénz ideje alatt valóban nem lehet, azonban a közös megegyezésnek, a rendkívüli felmondásnak nem akadályozza a táppénzállomány. A táppénz után munkába

állót még 30 napig védi a törvény, azután elbocsátható.

A határozott idejű munkaviszony viszont akkor is megszűnik, ha valaki táppénzen van. Hasonló a helyzet a próbaidő alatt megbetegedettek esetében is, hiszen a munkaszerződésüket a munkáltató indoklás nélkül bonthatja fel. A kölcsönzött munkavállalóknak sincs védettségük, rájuk ugyanis nem vonatkozik a Munka Törvénykönyvének az a szakasza, amely a felmondási védettséget tartalmazza.

A táppénz a beteg emberek keresetpótló támogatása, így az csalást követ el, aki azt egészen veszi igénybe. Csak hogy az orvoshoz fordulók nagy többsége, akár köze van ehhez a leépítéstől való félelemnek, akár nincs, a háziorvosok tapasztalata szerint valóban beteg és kezelésre szorul. Korábban épp azért nem ment orvoshoz, mert féltette az állását, most azonban már nincs veszítenivalója. Vagyis szó sincs csalásról. Ráadásul a háziorvosokat szigorúan ellenőrzik, a felülvizsgáló főorvosnak lehetősége van felülről a gyanús eseteket, de ez ritkán fordul elő.

Mit mond a munkajogász?

A Munka Törvénykönyve egyes rendelkezéseit érintő módosításokról

Az év végén megjelent közalkalmazotti törvény-módosítás, valamint a 13. havi illetmény és munkabér kifizetési rendjéről szóló 2008. évi CX. tv. kismértékben módosította a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit. Ennek lényegét a VDSZ munkajogásza, Óriné dr. Gracza Zsuzsa foglalta össze.

2008. december 31-ig a vállalati tanács, illetve közgyűlés (küldöttgyűlés) általános vezetésével működő vállalatok üzemi tanácsát csak tájékoztatni kellett a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésekről, és a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatokról. Ezt helyezte hatályon kívül a közalkalmazotti törvény módosítása, mert ma már a vállalati tanács által vezetett vállalat nem élő intézmény.

Az Mt. 119§ (3) bekezdésébe visszakerült az az értelmező rendelkezés, hogy mind a napi (12 óra, készenléti jellegű munkakörben 24 óra) és mind pedig a heti (48 óra, készenléti jellegű munkakörben 72 óra) munkaidő Mt. által megadott maximumába a rendkívüli munkavégzés beleszámít. Ez alól kivétel még mindig az ügylet, melynek időtartamát csak a heti

munkaidőkorlátnál kell figyelembe venni. A napi munkaidőbe akkor kerül beszámításra az ügylet teljes tartama, ha az ügylet alatt végzett rendkívüli munkavégzés tartama nem mérhető. Az ügylet lehet 24 órás, de ebbe bele kell számítani a beosztás szerinti munkaidőt.

Az osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részére a munka befejezése és a másnapi munkakezdés között nem az általános szabály szerinti 11 óra, hanem legalább 8 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

A korábbi szabályozás szerint a munkavállaló csak megszakítás nélküli munkarendben, vagy rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetve ilyen munkakörben volt foglalkoztatható, 2009. január 1-től ezt kiterjeszti az új szabályozás. Munkaszüneti napra

elrendelhető munkavégzés a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához, a szolgáltatás jellegéből adódóan, munkaszervezéstől függetlenül, e napon szükséges informatikai eszközzel történő munkavégzés esetén, valamint külföldi kiküldetésben, ha az irányadó jog alapján ott nem munkaszüneti nap az adott nap.

Még az esedékesség évében kiadottak kell tekinteni a szabadságot, amelyet még az esedékesség évében megkezdtek, és átnyúlik a következő évre, és az átnyúló szabadságrész nem haladja meg az 5 munkanapot.

Mt. 29. § (3) „Reprezentativitás meghatározásánál, ha az üzemi tanács választás az 51§ (5) bek. alapján eredménytelen, a választás első fordulóját kell figyelembe venni.” Végre a jogalkotó korrigálta a rendelkezést, és az érvénytelen választás helyébe helyesen az eredménytelen választás került.

13. havi illetmény és munkabér kifizetési rendjéről szóló 2008. évi CX. tv. kizárólag a Munka Törvénykönyvének a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó XII. Fejezetét módosítja, az érintettség hiányában ennek ismertetését mellőzzük.

TÁJÉKOZTATÓ a 181/1996. (XII. 6.) korengedményes nyugdíjazásról szóló kormányrendelet 2009. január 1-jétől hatályos rendelkezéseiről

I. FELTÉTELEI:

1.) A munkáltató – legkorábban a korengedményes nyugdíjba vonulás időpontját megelőzően egy évvel – megállapodhat a munkavállalóval annak korengedményes nyugdíjazásáról, ha a munkavállaló az öregségi nyugdíjkorhatárnál öt évvel alacsonyabb életkort legkésőbb a korengedményes nyugdíjba vonulás időpontjáig betölti. (Ez a férfiaknál és a nőknél egyaránt 57. betöltött életévet jelent.)

2.) További feltételek:

a) A munkavállaló rendelkezik az illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv által igazolt az előzetesen igazolt az előrehozott öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel. (40 év szolgálati idő szükséges a csökkentés nélküli összegben megállapított előrehozott öregségi nyugdíjhoz. Minimum 37 évvel is igénybe lehet venni, de ebben az esetben a megállapított nyugdíj összegét 10,8%-kal csökkentik – természetesen, ha a hiányzó évek, illetve hónapok kevesebbek, a csökkentés százaléka is kevesebb.) Nem köthető megállapodás azzal a munkavállalóval, aki az előrehozott öregségi nyugdíj, illetve a csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj igénybevételéhez előírt életkort betöltötte

vagy a korengedményes nyugdíjba vonulás időpontjáig betölti.

b) A munkáltató a munkavállaló előrehozott öregségi nyugdíjra jogosító korhatárának az eléréséig a – nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv által megállapított – nyugdíjának az évenkénti emelések és kiegészítések nélküli összegét a fizetési értesítés kézhezvételét követő 15 napon belül a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság elkülönített számlájára egy összegben befizeti. A munkáltató az előző bekezdésben foglaltakon kívül megtéríti a fizetési értesítésben foglaltak szerint az első tényleges folyósítás naptári évében irányadó összegben a postaköltségeket is annyi naptári hónapra, amennyire a korengedményes nyugdíjat folyósítani kell.

c) Korengedményes nyugdíj akkor állapítható meg, ha a munkavállaló munkaviszonya, közalkalmazotti jogviszonya, közszolgálati jog viszonya, stb. a korengedményes nyugdíjba vonulás időpontjáig megszűnik.

II. TOVÁBBI RENDELKEZÉSEK

1.) A munkáltatónak a megállapodást és a nyilatkozatát a kötelezettség vállalásról 15 napon belül meg kell küldenie az illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatóságnak.

2.) Ha a dolgozó nyugdíj jogosultsága a koren-

gedményes időtartam alatt megszűnik, akkor az előre befizetett nyugdíjösszeg és postaköltség még hátralévő arányos részét a nyugdíjbiztosítási szerv visszafizeti. A korengedményes nyugdíj folyósításának szüneteltetése (pl. az engedélyezett keresetplafon túllépése miatt) visszafizetési kötelezettséget nem keletkeztet.

3.) Ha a munkáltató a fizetési kötelezettségének nem tesz eleget, a nyugdíjat megállapító határozatot visszavonják. (Ezért azt javasoljuk, hogy a megállapodásban kerüljön kikötésre, hogy ebben az esetben a munkavállaló jogviszonyát visszaállítják!)

4.) A korengedményes nyugdíj megállapítására és folyósítására a társadalombiztosítási jogszabályok a nyugdíjba vonulás időpontjában alkalmazandó rendelkezései az irányadók.

5.) A korengedményesre jogosult munkavállalóval is megköthető a megállapodás.

FIGYELEM FONTOS! A rendelet 2010. január 1-jén hatályát veszti.

Ha a megállapodást 2009. december 31-ig az illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatási szervhez benyújtják, és mivel a megállapodás a korengedményes nyugdíjba vonulás előtt egy (1) évvel megköthető, így lehetőség nyílik a 2010-ben 57. életévüket betöltőkre is azt megkötni.

Tigép a múlt, Andritz a hosszú távú, biztató jövő



A hazánkban is jelentkező gazdasági világválság ellenére vannak olyan cégek, amelyek nem veszítették el piacaikat, sőt termékeikre változatlan az igény. Az ilyen vállalkozások a dolgozóknak is biztos megélhetést jelentenek. Ilyen cég például az egykori TIGÉP, amely ma már új tulajdonossal és új névvel működik Tiszakécskén. A jelenről és a jövőről számolt be Hegedűs Miklós ügyvezető igazgató.

Tiszakécskén jók a kilátások

Milyen változásokat hozott az év elején történt tulajdonosváltás a vállalat életében?

2007. 12. 12-től a TIGÉP-et, mint az energetikai gépgyártás egyik meghatározó magyarországi szereplőjét 100%-ban megvásárolta a Graz-i székhelyű multinacionális vállalat, az ANDRITZ AG. Ezzel a tulajdonosváltással a TIGÉP egy nemzetközi cégcsoport energetikai gépgyártójává vált. A tulajdonosváltás célja egy jelentős kapacitásbővítés végrehajtása, technológiai fejlesztések, beruházások beindítása és egy új gyártási profil kiépítése volt. Ennek következménye pedig az, hogy a TIGÉP bekapcsolódhatott az ANDRITZ termékek gyártásába a meglévő SIEMENS energetikai gépgyártási komponensek mellett.

Hogyan határozta meg a Kft szerepét az Andritz csoport nemzetközi hálózatában?

A Kft az ANDRITZ cégcsoport üzletágai közül a papíripari és az energetikai üzletágak munkáiba kíván bekapcsolódni, illetve az ANDRITZ AG vezetése ezen üzletágakat kívánja erősíteni a TIGÉP Kft akvizíciójával. Legfontosabb célkitűzés a VA-TECH HYDRO által gyártott generátorházak gyártásába való bekapcsolódás. Levegő és hidrogén-hűtésű házak gyártásával.

Melyek a cég által gyártott legfőbb termékek? Melyek voltak az elmúlt időszak legjelentősebb projektjei?

Az ANDRITZ Kft feladata gázturbina elégetőkamrák, kilépőházak, generátorházak, hidrogén és léghűtéses házak gyártása. A típusok száma meghaladja a tizet. Pajzsokkal, hűtőfejjel, áramátvezetővel, gerendabeépítéssel komplett egységeket állítunk elő. Ezen kívül papíripari berendezések komponenseinek előállítását, lamellagyártás evaporátorokhoz és vegyipari gépgyártás /kolonnák, hőcserélők, tartályok stb./ is a profilunkba tartozik.

Hogyan és kiknek értékesíti termékeit a vállalat? A termelés hány százaléka kerül külföldre? Melyek a legfontosabb külföldi piacok?

Az ANDRITZ Kft fő vásárlója jelenleg a SIEMENS berlini és mülheimi gyárai, ahová gázturbina részegységeket és generátorházakat szállítunk. Ez képezi a gyári árbevétel 90%-át, 10%-ban jelenleg már az ANDRITZ AG termékeit gyártjuk (generátorházakat, papíripari gépek komponenseit). Ez a jelenlegi arány 2011-re 50% SIEMENS, 50% ANDRITZ termékekre fog változni. Termékeinket 95%-ban európai piacokon értékesítjük.

Milyen beruházásokat végeztek az elmúlt időszakban kapacitás növelése vagy egyéb fejlesztések céljából? Jelenleg terveznek-e újabb beruházásokat?

2008-ban az ANDRITZ AG több, mint 10 millió eurós beruházást hajtott végre, melynek célja a kapacitások további bővítése, a termelő berendezések korszerűsítése, új termelő berendezések üzembe állítása. Ezen beruházások üzembe helyezésével a jelenlegi 16.800 négyzetméter korszerű gyártóterületünk 5.800 négyzetméterrel, 34%-al növekszik.

Az ANDRITZ AG 2013-ig terjedő vízióval rendelkezik, melynek során további jelentős beruházásokkal a cég árbevételének és kapacitásainak többszörözése a cél. Gyárunk létszáma 2007-ben 346 fő, melyből a direkt fizikai létszám 239 fő volt. A jelenlegi létszámunk 434 fő, 292 fő direkt fizikai dolgozóval. Terveink szerint 2013. évben az összlétszám 650 fő, 467 fő direkt fizikai állományú dolgozó foglalkoztatása a cél.

Milyen pozícióval rendelkezik a vállalat Magyarországon? Hogyan, vagy milyen eszközökkel képes a cég megtartani versenyképességét?

Az ANDRITZ Kft termékeinek szinte teljes egésze európai piacokon talál gazdára, így is legtöbb esetben nemzetközi cégek fővállalkozásán keresztül gyárt részegységeket Magyarországra.

Az ágazat mely területén látja a legnagyobb lehetőségeket a növekedésre?

Hogyan próbálja ezeket kihasználni a cég jövőjében?

A cég további növekedése az energetikai gépgyártásban biztosított, de lehetőség mutatkozik a papíripari berendezések részegységeinek növekvő mennyiségű gyártására is. A cégnek fontos feladata, hogy az energetikai iparban bekövetkező piaci – technikai mozgásokat figyelemmel kísérje és rugalmasan alkalmazkodjon a megváltozott követelményekhez.

Mennyiben érinti a vállalat működését a jelenlegi pénzügyi krízis? Hogyan próbál felkészülni a vállalat az előreláthatóan bekövetkező globális recesszióra?

A jelenlegi pénzügyi krízis az ANDRITZ Kft-t pillanatnyilag nem érinti. A piacok további bővülést mutatnak. Hosszú távú megállapodások biztosítják a töretlen fejlődést.

Melyek a társaság rövid távú és hosszú távú tervei?

A társaság célja, hogy az ANDRITZ csoporton belül a legjobbak közé tartozzunk. Ehhez további dinamikus fejlődésre van szükség műszaki – technikai, beruházási, emberi erőforrás oldalról is. A társaság határozott, megalapozott hosszú távú stratégiai tervvel rendelkezik. Hosszú távú cél nemzetközi szinten, is az energetikai gépgyártás meghatározó és megkerülhetetlen tényezőjévé válni.

A parlament is támogatja az iparág k+f tevékenységét

GYÓGYSZERIPAR jelentős távlatokkal

Bár a hazai gyógyszerkutatás fellegvárának számító Gyógyszerkutató Intézet megszűnése ennek némileg ellentmond, a hazai gyógyszeripart a kormányzat is támogatja abban, hogy a kutatás-fejlesztésre mind többet áldozva, hosszabb távon képzelje el az iparág jövőjét. Ezt a jövőt pedig a parlament is támogatja, amint az december közepén kiderült.

„Ez egy fontos lépés a magyar gyógyszeripari k+f tevékenységek további ösztönzéséhez, a munkahelyek megtartásához és újak létesítéséhez, azonban a kormányzatnak folytatnia kell a megkezdett párbeszédet az ágazat szereplőivel” – reagált Frédéric Ollier, hazánk legnagyobb gyógyszeripari cégének, a Sanofi-Aventis/Chinoinnak a vezérigazgatója, miután az országgyűlés december közepén elfogadta a gyógyszer-gazdaságossági

érdekében. Erre elsősorban azért volt szükség, mert a Magyarországon kutatás-fejlesztést végző gyógyszercégek innovációra fordított befektetése az utóbbi években az iparági megszorítások miatt jelentősen visszaestek. A KSH adatai szerint 63,8 százalékkal csökkent a gyógyszeripari k+f beruházás. Ez csak a Sanofi-Aventis/Chinoin és a Richter esetében eléri a tízmilliárdos nagyságrendet.

A kormány hiába sorolja a jelentős távlatokkal rendelkező öt iparág közé a gyógyszeripart, eddig az semmilyen formában nem volt érzékelhető, hogy a gyógyszeripari innováció prioritást élvezne. Amennyiben a tendencia nem változik, akkor a Magyarország versenyképességének javításához jelentős mértékben hozzájáruló gyógyszeripari beruházások elmaradása miatt hazai k+f munkahelyek fognak megszűnni.



A francia-magyar gyógyszeripari vállalat első számú vezetője szerint olyan konszenzus született, amely biz-

törvényhez benyújtott módosító javaslatot.

Ennek lényege pedig az, hogy azok a gyógyszercégek, amelyek eleget tesznek iparág-specifikus adó- és járulékfizetési kötelezettségüknek, a befizetett összeg 20 százalékáig 2010-től visszatérítést kaphatnak, amennyiben ezt az összeget kutatás-fejlesztésre költik. A vezérigazgató, aki egyben a Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetségének az alelnöke, abban is teljes mértékben biztos, hogy a parlament is támogatásáról biztosítja a hazai innováció kulcszereplőjének számító gyógyszeripart.

Az Országgyűlés egészségügyi bizottsága még december elején önálló módosító indítványt dolgozott ki a kutatás-fejlesztési beruházások ösztönzése és a magas hozzáadott értéket képviselő munkahelyek megtartása

tosíthatja, hogy Magyarország gazdasági felzárkózásának egyik motorja a gyógyszeripar lehessen, és hogy a kutatás-fejlesztés emlegetett GDP-arányos 3 százalékot, de legalább az Európai Unió 1,84 százalékos átlagát. Pontosan a Magyarországot is elért krízis időszakában van különös jelentősége a nemzeti prioritásoknak. A pár héttel ezelőtt tartott G20-csúcs egyik konklúziója az volt, hogy a válságból csak növekedéssel lehet kilábalni, az expanzió pedig az a gyógyszeripar lehet az egyik záloga, amelyet a válság sokkal kevésbé ingat meg, mint más iparágakat. A gyógyszeripar egyik alapvető ismérve, hogy kizárólag hosszú távra tervez, fejlesztései minden esetben meghaladják az egy évtizedet.

70 milliárd forintos osztrák beruházás a Dunapackba



Alapkőletétel Dunaújvárosban

November elején újabb alapkő letételre került sor Dunaújvárosban. Ezúttal a Dunapack Zrt.-nél az osztrák Prinzhorn csoport Magyarország eddigi legnagyobb környezetvédelmi ipari beruházását építi fel – a hozzátartozó erőművel együtt – összesen 70 milliárd forint költséggel. Az üzem várhatóan 2009 júniusára készül el. A beruházás az osztrák befektető több, mint 25 százalékot meghaladó saját forrásából, valamint hitelből valósul meg. A beruházást a magyar állam is támogatja, ennek összegét a sajtótájékoztatón egyelőre nem hozták nyilvánosságra, azonban a Környezetvédelmi és Vízügyi Minisztériumtól kapott korábbi információ sze-

rint ez 3,5 milliárd forint lesz. Az új üzem közvetve mintegy háromszáz, közvetlenül hatszáz munkahelyet teremt majd.

A próbaüzem várhatóan 2009 júniusában kezdődik, s a teljes termelési felfutást 2011-re éri el az üzem. A gyár évi négyszázezer tonna hulladékpapírból 105 millió euró értékű csomagolóanyagot állít majd elő, amelynek 75 százaléka exportra kerül, s azáltal mintegy 85 millió euróval javítja Magyarország külkereskedelmi mérlegét – hangsúlyozta a Pénzügyminisztérium államtitkára az ünnepségen.

Tátrai Miklós szerint a befektetés olyan területen történik, amely a fenntartható fej-

lődés szempontjából kiemelt jelentőségű. Ennek kulcsa ugyanis az, hogy az ipar össze tudja hangolni működését a környezetvédelem szempontjaival. Rámutatott: az Európai Unió tagjaként Magyarországnak is kiemelt figyelmet kell fordítania a korszerű hulladékhasznosításra.

Mivel a beruházás részeként a gyár hulladékát elégető 200 megawattos hőerőmű is épül, a majdani üzembe kerülő hulladékok a feldolgozással és az elégetéssel száz százalékosan hasznosulnak. A gyártás során keletkezett szennyvíz pedig a beépítésre kerülő korszerű technika eredményeként minimális terhelést jelent a környezetre.

SEGÉLYEZÉS! De hogyan?

Az Országgyűlés döntött a szociális segélyhez jutás új feltételeiről, ám ennek részleteit a szakemberek erősen vitatják. A jövőben csak az 55 év feletti, vagy egészségkárosult, így munkaképtelen emberek kaphatnak szociális segélyt. Eredetileg e körbe bevonták volna azokat az egyedülálló szülőket is, akik három, vagy több gyereket nevelnek. Nekik azonban segély csak akkor jár, ha a gyermekek napközbeni ellátását nem tudják biztosítani, vagy mert nincs intézmény, esetleg férőhely.

Azok, akik nem részesülnek rendszeres szociális segélyben, úgynevezett rendelkezésre állási támogatást kapnak. Számukra közfoglalkoztatást ajánlhatnak fel az önkormányzatok. Ha az illető visszautasítja a felkínált munkát, megvonják a szociális ellátását. Ha elfogadja, munkabért kap, melynek összege nem lehet kevesebb a minimálbérnél.

Vitatott pont, hogy a fiatalabb korosztálynak – a 35 év alatti, nyolc általánossal nem rendelkezőknek – kötelezővé

teszik a tanulást. Ez annak elismerése, hogy átképzés csak akkor lehetséges, ha valaki legalább az alapfokú iskolát befejezte. Arra viszont fel kell készíteni a településeket, hogy lehetőség legyen az általános iskoláikban a felnőttoktatásra. Ha ugyanis valaki nem fejezi be az általános iskolát, örökre segélyezett marad.

A módosított törvény legvitatottabb pontja a feketemunkával összefüggő szankció: azt a segélyezettet, akit feketemunkán érnek, először egyhavi megvonással büntetik. A második alkalommal már elveszik tőle a segélyt. A munkavállalónak azonban nincs ráhatása arra, hogy munkaadója törvényesen alkalmazza, ráadásul általában a létfenntartásukért küzdő emberek vállallnak minden áron munkát. Ezért a munkaadónak is sokkal szigorúbb büntetés jár, ha nem jelenti be az alkalmazottait, vagyis nem azoknak kell félniük, akik napszámért felássák a szomszéd kertjét. Az állam a

„nagyobb halakat”, például az autópálya-építkezéseken rendszeresen dolgozó feketézőket büntetné.

Sokan azonban vitatják a szociális törvény módosításait. Az alacsony iskolai végzettségűek mindössze 28 százaléka jut munkához, s ez a szám uniós összehasonlításban kirívóan alacsony. A segélyezettnek kétharmada a 47 leginkább elmaradott településen él. A szociológusok szerint a magyar gazdaság nem tart igényt ezekre az emberekre. A segélyezett, ahol volt közmunka, eddig is kotorták az árkot, söpörték az utcát.

A feketemunka szankcionálásáról azt mondja, érthető törekvés, hogy az állam küzdeni akar az illegális munka ellen. De miért kell a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalót büntetni? A büntetéssel nemcsak tőle, hanem a családjától, gyerekeitől is megvonják a segélyt.

Ígéret a műtrágyagyártás januári beindítására

Az egyeztetések során három miniszter és a fejlesztési bank vezetője tett ígéretet arra, hogy januárban be tud indulni a Péti Nitrogénművekben a nitrogénműtrágya gyártása – mondta Karsai József, az Országgyűlés mezőgazdasági bizottságának szocialista tagja január 8-án, egy Budapesten rendezett sajtótájékoztatón.

Elmondta: az ígéret alapján hétfőig a Péti Nitrogénművek vezetése át tudja venni a fejlesztési banktól a hitelszerződést, amit kedden alá lehet írni, és jövő hét péntekig a gyártás beindításához szükséges hitel folyósítása megtörténik. Ezt követően el lehet kezdeni felfűteni a gyárat, ami egy hétig tart, így januárban elkezdődhet

a nitrogénműtrágya gyártása Péti Nitrogénművekben – tette hozzá a képviselő.

A képviselő jelezte: ha januárban nem indul el a gyártás, akkor fel kell tárnai az okokat, a körülményeket, a felelősöket, mivel a nitrogénműtrágya hiány miatt veszélybe kerülhet a magyar minőségi élelmiszer előállítás.

Maradnak a dolgozók, de nem kapnak fizetést Lábatlanon

TÁRGYALÁSOK AZ ÚJRAINDÍTÁSRÓL

A korábbi bejelentéssel ellentétben nem bocsátotta el dolgozóit a lábatlani Piszke Papír, a személyzet munkaviszonya megmaradt, de fizetést nem kaptak januárban és az üzem nem termel – tájékoztatták névtelenséget kérő dolgozók az MTI-t január elején.

Korábban a 431 embert foglalkoztató vállalat összesen 147 fő elbocsátását jelentette be.

A munkások elmondták, hogy dolgozni nem kell bejárni, a

felmondásról nem kaptak értesítést, de a hónap eleji fizetésüket sem kapták meg, azonban az ünnepek előtt átvehették az öt hónapja elmaradt étkezési utalványokat és bért is kaptak.

Az üzem december közepe óta nem termel, egyes gépeket leszerelték, azonban a vezetőség még ezen a héten is tárgyalhatna a befektetőkkel és megrendelőkkel a termelés újraindításáról. Lábatlanon az első papírgyártó

gépet 1925 februárjában helyezték üzembe. A vállalatot 1993-ban privatizálták, a görög Zeritis-csoport tulajdonába került, és részvénytársasággá alakult. Lábatlanon egyebek közt toalettpapírt, papírszalvétákat és háztartási papírtörölköket gyártanak.

A Piszke Papír honlapja szerint a lábatlani cég 2000-ben a Zeritis-csoport több, mint 150 millió dolláros árbevételének csaknem egyharmadát adta.

Egyelőre marad a korkedvezményes nyugdíj

A korábbi hírekkel ellentétben mégsem szüntetik meg a korkedvezményes nyugdíjat, azonban szigorítanak igénybevételének szabályain – mondta Korözs Lajos, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium államtitkára. A december közepén módosított rendelet egy évig lesz érvényben. Így jövő év január elsejétől

a 60 éves kort betöltött férfiak és az 59 évet betöltött nők akkor kérhetik a korkedvezményes nyugdíjazást, ha az előrehozott öregségi nyugdíj esetében 40, a csökkentett előrehozott nyugdíj esetében pedig 37 éves szolgálati idővel rendelkeznek. Az Országos Érdekegyeztető Tanács úgy foglalt állást, hogy a következő fél

évben mindhárom oldal az egész korengedményes-korkedvezményes nyugdíjrendszert áttekinti. A rendszer 2010-ig való fenntartása a jelenlegi gazdasági helyzetben így segíti azokat, akiknek munkahelyük elvesztése esetén a korengedményes nyugdíj biztosítja a megélhetést – tette hozzá az államtitkár.

ÚJ KÁRTYÁRA ÚJ KEDVEZMÉNY

Az új kártyákra szóló kedvezményekkel kapcsolatban felvetődött a kérdés, hogy helyi szinten lehet-e megállapodást kötni és így, akár kisebb, egy-egy térségre, vagy akár településre szóló megállapodást kötni szolgáltatókkal vagy üzletekkel. A VDSZ szándéka szerint éppen az volna a cél, hogy országos kedvezményeket nyújtó partnerek mellett akár

lokális partnereket is szerezzen a szakszervezet. Most a VDSZ és Varga Ferenc vállalkozó megállapodást kötött, mely szerint a vállalkozó Háztartási gépek – mosó- és mosogatógép, villanybojler, tűzhelyek, stb. – szerelését és szervizelését vállalja Budapest és Csepel-sziget területén. Az érvényes VDSZ tagkártyát felmutatók részére 10% engedményt ad.



Nem mindenki spórol a dolgozókon

A kisvállalatok mezőnyében a 15 embert foglalkoztató Blue Business Interior Kft., a középállalatok kategóriájában a GlaxoSmithKline Kft. bizonyult a legjobbnak az Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham) által meghirdetett Egészséges munkahely pályázaton.

A hatodik alkalommal meghirdetett díjra 17 pályázat érkezett. Az értékelés során a bírálók figyelembe vették a cégek eredményeit a munkahelyi egészségügy, az egészség-

ges táplálkozás, a testmozgás lehetőségének megteremtésében, valamint a munkahelyi dohányzás visszaszorítása, az ergonómia, a mentálhigiéné és a munkahelyi drog- és alkoholfogyasztás megelőzése területén.

A pályázaton hagyományosan olyan vállalatok is részt vehetnek, amelyek korábban már elnyerték a díjat. A Legjobb gyakorlat kategóriában a díjat idén a Coca-Cola HBC Magyarország Kft. érdemelte ki. Az AmCham által 2002 óta működtetett egészséges

munkahely programhoz eddig több, mint 90 vállalat csatlakozott. – mondta el Szokodi Csaba, az AmCham egészségügyi bizottságának elnöke, aki az Egészségügyi Minisztériummal 2004 óta zajló sikeres együttműködést is megemlítette. Az egészség a gazdaság belső energiaforrása. Válság idején még fontosabb felhívni a figyelmet a dolgozók egészségének fontosságára, hiszen könnyen megesik, hogy a cégek a nehéz időkben épp az ilyen programoktól kívánják elvonni a forrásokat.

Az EU-ban is jelentősen megemelnék a heti munkaidőt

Képviselők a munkavállalók mellett

December közepén a heti munkaidő kérdése is a Európai Parlament képviselői elé került, akik nagy többséggel utasították el a heti munkaidőt akár 65 órára növelő irányelv-tervezetet.

A kérdés az volt, hogy visszatérjen-e az EU a száz évvel ezelőtti normákhoz, azaz belemenjen-e abba, hogy a munkaadók betegre dolgoztassák alkalmazottaikat, vagy ragaszkodjon a szociális alapelvekhez – a gazdaságiválság és a versenyképességi aggodalmak ellenére. A képviselők újra szavaztak a munkaidőt egészségügyi és biztonsági szempontból szabályozó irányelvről, amelyről három éve folyik vita. A strasbourgi parlament előtt közben ezek tüntettek, s biztatták a törvényhozókat kitarásra a túlmunkát engedélyezni kívánó tagországok ellenében.

Az EU még 1993-ban a túlórakkal együtt 48 órában állapította meg a heti maximális munkaidőt, de Nagy-Britannia elérte, hogy

ne alkalmazza ezt az előírást, más országok meg egy-egy szektorra kaptak mentességet. Az irányelvet tíz év után felül kellett vizsgálni, közben a luxemburgi bíróság egy spanyol és egy német ügyben olyan véleményt hirdetett ki, hogy a munkahelyen töltött ügyeleti idő teljes egészében a heti munkaidő része. Fontos azonban megemlíteni, hogy a testület nem rendelkezett arról, hogy a tagországok ezt hogyan honorálják.

A bizottság 2004-ben új javaslattal állt elő. A parlament 2005-ben szavazott az indítványról, s arra az álláspontra helyezkedett, hogy a heti munkaidőt 48 órában kellene korlátozni éves átlagban, ez kellő rugalmasságot kínál a munkaadónak. A törvényhozás – s ez

a vita igazi lényege – nem adna mentességi lehetőségeket a tagállamoknak.

Számos kormány ellenvetéssel élt, s a munkaerőpiac rugalmasságát féltette. Az illetékes miniszterek idén nyáron minősített többséggel – többek között spanyol ellenszavazat és magyar tartózkodás mellett – úgy döntöttek, hogy a mentességi lehetőséget meghagyják, s a heti munkaidő három hónap átlagában lehet akár 60 óra is, sőt 65, ha ezt nem korlátozza kollektív szerződés, vagy ha az ügyeleti idő inaktív része is beszámít a teljes munkaidőbe. Ez azonban felháborította a képviselőket, akik a strasbourgi vitában felvetették, hogyan lehetne ilyen körülmények között a munka és a család egyensúlyáról beszélni. Spidla biztos viszont azt mondta: legyünk realisták, míg korábban csupán négy ország kívánt ilyen-olyan mentességet alkalmazni, ma már tizenöt. A képviselők tegnap második olvasatban nagy többséggel voksoltak a tanácsi döntés ellen, így most további egyeztetések kezdődnek.

Lezárult a vegyipar történetét felidéző irodalmi pályázat

ÖSSZEGYŰJTÖTT EMLÉKEK

A tavaly kiírt irodalmi pályázat értékelésére, a díjak átadására egy kis ünnepség keretében 2008. december 8-án került sor. Paszternák György, a VDSZ elnöke a pályázók és a jelen lévő Nyugdíjas Tagozat tagjai előtt méltatta a pályázók munkáját.

Mi, a pályázat kiötői és kiírói arra gondoltunk, hogy a vegyiparban a privatizálással egy nagy korszak lezárult. Az előtte lévő időszak látványos fejlesztései, az ipartelepítés egy sor emberi gondot és örömet hozott felszínre. Szerettük volna minél nagyobb számú pályázó tollából olvasni erről az időszakról és megőrizni az utókornak. Mert ez is a vegyipar történetének része.

Hogyan írtak erről a pályázók:

„Ekkor értesültünk arról, hogy a Tiszai Vegyi Kombinátban felvételeket eszközölnek, kedvező ajánlatokkal úgy, mint lakás és jó fizetés, sokkal kedvezőbb, mint az előző munkahelyemen.”

„...az idősebb sporttársaknak, vezetőknél szerettem volna feleleveníteni azokat a közös, felejthetetlen élményeket, amelyeket felemelő érzéssel éltünk meg. Természetesen nem rejtem véka alá azt a célokat, miszerint példával szeretnék szolgálni a fel-növekvő generációnak.”

Volt, aki versében így fogalmazott:

„Vegyzsek, közétek tartozni Isten adta érdem volt!
Amíg élek, jó sorsomnak Örökre hálás leszek érte.”

„Az életnek értékét csak az a munka adhat, mellyel az emberek ügye felé fordulunk, szolgáljuk.”

„Ha Kazincbarcikára utazom, és a vonat elérkezik a PVC gyárhoz, felállok. Látom a tartályvagonok sokaságát, az üzemelő gyárat, a hatalmas konyhasó hegyet, a kamionok tucatjait, amelyek a terméket PVC port és más termékeket

szállítják. De már nem látom a kaprolaktám, a Hasz- és Amon üzemeket és a műtrágyagyárat, amelyeket lebontottak, mert a termékekre már nem volt szükség.”



Nekünk nyugdíjasoknak, akik átéljük városunk és a gyáraink születésének első mozdulatait is, fáradhatatlanul mesélni kell az utókornak, vigyázzanak rá, hogy minden itt lakó és átutazó élvezhesse városunk szépségeit.”

„Az én képzeletemben legalábbis két lehetséges út körvo-

nalai rajzolódnak ki. Ezeket a sokak útjának és a kevesek útjának nevezem.

A sokak útja az Istenhez vezet. Akik ezen indulnak el, a túlvilági továbbélés hitében keresnek menedéket. Életüket, sorsukat és mindazt, ami a földi létezésük után következhet, az égiekre bízzák.

Van a kevesek útja. Azoké, akik képesek látni a múltat és jelent, de a jövőt is. Sohasem az égiektől várják a feloldozást, mindig az emberre tekintenek, és kinek-kinek a maguk tömörségével azt sugallják, próbáljon meg korunk embertelenségében is ember maradni. Egyszerűen azért, mert számunkra minden más csak ezután következhet, mert nekünk embereknek ez a földi küldetésünk, dolgozunk, mert a mi dolgunkat nem végezheti el helyettünk senki más, kötelességünk alól nem bújhatunk ki és vétségeink alól nem menthet fel senki.”

Eddig szóltak az idézetek.

Hét pályázati anyag érkezett, amely a VDSZ dokumentumtárába került megőrzésre az utókor számára.

Köszönetet mondunk a pályázaton résztvevőknek:

Gerő Klárinak /VDSZ/

Miskolczi Andrásnak /TVK/

Széplaki Kálmánnak

/Borsodchem/

Szili Lászlónak

/E.ON DDGÁZ/

Tomor Lászlónénak /TVK/

Tomorszky Istvánnak

/TVK/

Várady Juditnak

/VDSZ, MAVESZ/

Minden pályázó díjazásban részesült. **A fődíjat Várady Judit nyerte.**

Gratulálunk:

Bauer István

a Nyugdíjas Tagozat vezetője