

VDSZ 24. Sakk Kupa: lesz ez még több is.....

Kevesen voltak, de nagyon jók

Három vállalat öt csapata vett részt a 24. VDSZ Sakk Kupán. Bár ennyi versenyző viszonylag kevésnek számít, a helyzet mégis biztató – véli Szabó Béla. A VDSZ sportfelelősének tudósításából kiderül, hogy az EGIS NyRt, a Richter Gedeon NyRt. Lombik Sportegyesülete két-két csapattal nevezett, de nem érkezett meg a TEVA Debrecen csapata, pedig ők eddig minden kupán ott voltak. Jövőre Kis Jubileumi Kupát rendeznek, s a sportfelelős reméli, hogy addigra több csapat is kedvet kap a küzdelemhez, ezért Szabó bizakodik. Reméli például, hogy a jubileumi VDSZ Sakk Kupaversenyre benevez például a TEVA (Gödöllő) csapata, s talán mások is.

A legutóbbi, októberi kupán részt vett csapatokat és vezetőiket egyébként külön megbeszélés illeti azért, hogy eljöttek és lelkes versenyzésükkel emelték a hagyományos Kupaszorozat színvonalát – írta Szabó. Az, hogy ezt a versenyt meg lehetett rendezni, mert volt elég induló, azt jelzi, hogy van rá igény, folytatni kell a hagyományt – szögezte le Szabó.

Már a csapatok versenyében is rendkívül nagy harcot folytattak a résztvevők, de az egyéni küzdelemben mindennél nagyobb volt a feszültség. A versenyzéshez előírt csendet csak a sakkórak hangos kattogása zavarta.

A csapatverseny sorrendje		
1.)	Richter Gedeon NyRt. első csapata	12 pont
2.)	ZOLTEK ZRt. csapata	11 pont
3.)	Richter Gedeon NyRt. második csapata	9,5 pont
4.)	EGIS NyRt. első csapata	4,5 pont
5.)	EGIS NyRt. második csapata	3,08 pont

Az egyéni verseny sorrendje			
1.)	TÉGLÁS BALÁZS	Richter G. NyRt.	6.00 pont
2.)	BALÁZS ANDRÁS	ZOLTEK Rt.	5.50 pont
3.)	SERES BÉLA	Richter G. NyRt.	5.00 pont
4.)	Gardó József	Richter G. NyRt.	5.00 pont
5.)	Burghardt József	ZOLTEK Rt.	4.50 pont
6.)	Bereczki János	ZOLTEK Rt.	4.00 pont
	Bodrogi László	Richter G. NyRt.	4.00 pont
8.)	Nagy László	Richter G. NyRt.	3.50 pont
9.)	Gelle István	Richter G. NyRt.	3.00 pont
	Horváth István	ZOLTEK Rt.	3.00 pont
11.)	Pavlik Oszkár	Richter G. NyRt.	2.50 pont
	Bihari Mihály	Richter G. NyRt.	2.50 pont
13.)	Vitok József	EGIS NyRt.	2.50 pont
	Rujzam György	EGIS NyRt.	2.50 pont
15.)	Dr. Ladányi László	EGIS NyRt.	1.50 pont
16.)	Dr. Körmendy György	Richter G. NyRt.	1.00 pont

Több mérkőzés is az utolsó pillanatokban dőlt el, vagy éppen nem dőlt el, mert döntetlenre végződött. Az eredményhirdetés méltó befe-

jezése volt ennek a Kupaversenynek. Végül a jelenlevők határoztak a Vándorkupáról is: aki háromszor elnyeri, az végleg megtarthatja.

Nyugdíjasok a gödöllői domboságon

Borongós idő fogadta szeptember 10-én a túrázókat a gödöllői HÉV Tölgyes állomásán, ahol 63 lelkes VDSZ tag találkozott, hogy elinduljon a séta-túrávezetők iránymutatása szerint a kanyargós erdei utakon. Az első pihenőnél Bauer István, a VDSZ Nyugdíjas Tagozatának vezetője,

majd Solti József, az EVM Rákoskeresztúr SZB képviselőjében üdvözölte a séta-túrára résztvevőket, majd ismertette az útvonalát és célját. Időközben az időjárás is jobbra fordult, így aztán kellemesebb körülmények között vágott neki a csapat az Öreg-hegy megmászásának. Az Erzsé-

bet parkhoz érve Gálos András és segítők fogadták a túrázókat. A kissé már elfáradt csapatot nem csak baráti szóval, hanem frissítővel is harapnivalóval is várták. A feltöltődött csapat innen a Gödöllői kastélyhoz vonult, ahol tárlatvezető segítségével végigjárták a múzeumot.



Vegyipari DOLGOZÓ

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGÉNEK LAPJA

A TARTALOMBÓL

Maratoni egyezkedés

Nem közeledtek az álláspontok a bértárgyaláson az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) október végén tartott plenáris ülésén, a bérek helyett ugyanis arról a levélről folyt a vita, amelyet a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) írt Bajnai Gordonnak (a levelet a 4.- 5. oldalon olvashatják).

→ 3. oldal

Súlyos hiányosságok a sztrájk törvényben

Alkotmánybírósághoz fordult az ombudsman, mert a két évtizede megalkotott sztrájk törvény elavult, súlyos hiányosságai vannak, és ez hátrányosan érinti a munkáltatókon és munkaadókon kívül az állampolgárok széles körét is. Az állampolgári jogok országgyűlési biztosa számos ponton módosítást ajánlott, ám nem változott semmi.

→ 6. oldal

A munkavédelem időszerű kérdései

A megfelelő törvényi, jogszabályi háttér mielőbbi megteremtését sürgetik a szakemberek a bányászásban és a gáziparban – derült ki egy konferencián a közelmúltban. A munkavédelem időszerű kérdései a bányászásban és a gáziparban című tanácskozáson a résztvevők egyetértettek abban, hogy ahhoz, hogy a munkavédelem beépüljön a cégek vezetőinek és dolgozóinak az életébe, jelentős életmódváltásra lesz szükség.

→ 11. oldal

Korengedményes nyugdíj: prolongálva?



Elképzelhető, hogy még egy évig fenntartják az egyébként – a tervek szerint – december 31-ével megszűnő korengedményes nyugdíjat, a szociális tárca ugyanis a meghosszabbítást szorgalmazza. Igaz, a kormányon belül többen is ellenzik a prolongálást, az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) munkavállalói oldala néhány módosítással támogatja a javaslatot, és a munkáltatók is érdekeltek az intézmény fenntartásában. A korengedményes nyugdíj eredeti célja, hogy a munkaerőpiacról a nyugdíjkorhatár előtt kiszorulók a korhatárnál leg-

feljebb öt évvel fiatalabb életkorban nyugdíjba mehessenek. Az ügyben, többfordulós egyeztetés után, várhatóan decemberben dönt a kormány. Mint ismeretes a VDSZ kázinbarcikai tagszervezetének és az MSZOSZ női választmányának kezdeményezésére több, mint 15 ezer aláírás gyűlt már össze a korengedményes nyugdíj rendszerének megtartása érdekében. A több ezer ívet a közelmúltban adta át Paszternák György, a VDSZ elnöke Csiszár Gábor államtitkárnak.

→ 2. oldal

HALADÉK

a korengedményes nyugdíjnak

Egy évre
prolongálva?

A szociális tárca egy évvel meghosszabbítaná az eredetileg 2009. december 31-ével megszűnő korengedményes nyugdíj intézményét. Néhány módosítással ugyan, de a javaslatot támogatja az Országos Érdekegyeztető Tanács munkavállalói és munkáltatói oldala. Egyes szakértők viszont úgy vélik, rossz a gyakorlat, amely szerint, aki kiesik a munka világából, azt valamilyen módon nyugdíjazzák.



Elképzelték, hogy még egy évig fenn tartják az egyébként – a tervek szerint – december 31-ével megszűnő korengedményes nyugdíjat, a szociális tárca ugyanis a meghosszabbítást szorgalmazza. Igaz, a kormányon belül többen is ellenzik a prolongálást, az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) munkavállalói oldala néhány módosítással támogatja a javaslatot, és a munkáltatók is érdekeltek az intézmény fenntartásában.

A korengedményes nyugdíj eredeti célja, hogy a munkaerőpiacról a nyugdíjkorhatár előtt kiszorulók a korhatárnál legfeljebb öt évvel fiatalabb életkorban nyugdíjba mehessenek. Az előterjesztés szerint korengedményes nyugdíj akkor állapítható meg, ha a dolgozó 1953. január elseje előtt született, és a korengedményes nyugdíjra való jogosultsághoz szükséges szolgálati időt 2010. december 31-ig megszerzi.

Pataky Péter, a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének (MSZOSZ) elnöke kijelentette: ha megszűnne az intézmény, akkor az elbocsátott 55 éven felüliek szinte biztos, hogy 62 éves korukig segélyekből élnek majd, hiszen esélyük sincs újra elhelyezkedni. Az országos szövetség az előterjesztést azonban két ponton megváltoztatná. Azt szeretnének, ha a hosszabbítás határozatlan időre szólna, és kifogásolják, hogy a jelenlegi szabály kizárná az 1953-ban született nőket.

Aláírásgyűjtéssel kezdődött

Az ügyben többfordulós egyeztetés után várhatóan decemberben dönt a kormány.

Mint ismeretes a VDSZ kazincbarcikai tagszervezetének és az MSZOSZ női választmányának kezdeményezésére több, mint 15

A VDSZ SZOLIDÁRIS

Szolidáris a VDSZ a Közúti Közlekedési Szakszervezet demonstrációjával, s támogatta a Közúti Közlekedési Szakszervezet október 30-i tiltakozását a korengedményes nyugdíjrendelet buszvezetőket érintő negatívumai ellen, különös tekintettel a szakmakultúrájukat érintő típusfüggőséghez kötött korengedmény miatt. A VDSZ tudja mit jelent a korengedményes nyugdíj módosításának hatása, hiszen évek óta küzd a műszakosok nyugdíjkezeléséért. A VDSZ szolidáris a közúti közlekedésben dolgozó vezetőkkel és arra ösztönzi a szakszervezetet, hogy közösen és erőteljesen lépjen fel a munkavállalókat érintő korengedményes nyugdíjjal kapcsolatban.

ezer aláírás gyűlt már össze a korengedményes nyugdíj rendszerének megtartása érdekében. A több ezer ívet a közelmúltban adta át Paszternák György a VDSZ elnöke Csizmár Gábor államtitkárnak.

Ez a momentum is kellő nyomatókat adott a kormányzati oldalnak, hogy elkészítse a hatályát veszítő korengedményről szóló rendelet újabb változatát.

A beterveztett új szövegezés sok ellenérzést váltott ki a szakszervezeti oldal részéről, hiszen a javaslat semmiben nem tartalmaz új momentumot, csak a korábbi rendelet hatályát hosszabbítja meg egy évvel.

Ezért a munkáltatói oldal támogatásával, az a szakszervezeti javaslat született, hogy a kormányzat új módozatot terjesszen be. A szakszervezetek csak akkor tudják elfogadni a javaslatot, ha a korhatár kiterjed az 1953 után születettekre is. Fontos szempontnak tartják az érdekképviselők, hogy ez a rendelet hosszabb ideig maradjon érvényben. Tartóhatatlan ugyanis, hogy munkavállalók ezrei 40 éves munkaviszonyt követően akár még évekig munkanélkülivé váljanak, miközben a munkáltatók is hajlandóak a rájuk háruló költségeket fedezni.

Maratoni egyezkedés

A BÉREK ÜGYÉBEN egyelőre nincs változás

Nem közeledtek az álláspontok a bértárgyaláson az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) október végén tartott plenáris ülésén, a bérek helyett ugyanis arról a levélről folyt a vita, amelyet a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) írt Bajnai Gordonnak. Az MSZOSZ elnöke, Pataky Péter október 22-én fordult a miniszterelnökhez, mert a szakszervezet szerint a kormányfő személyes közreműködése nélkül nincs reális esély a 2010-es minimálbérről, illetve a bérjáról szóló megállapodásra. A nyílt levélben többek között az szerepelt, hogy a személyi jövedelemadó sávhatárainak eltolása „teljesen szétzilálta a nettó kereseteket”. Csizmár Gábor, a Miniszterelnöki Hivatal államtitkára hangsúlyozta,

az MSZOSZ állításával ellentétben az adótörvények hatására a kétféle forintos sávhatárig nettó növekedés lesz a fizetésekben 2010-ben.

Dávid Ferenc, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének főtájkára, a munkáltatói oldal szóvivője szerint a levéllel a konkrét bértárgyalási folyamatnak okozott kárt az MSZOSZ.

A munkavállalói oldal jelezte, hogy a levél nem az oldal álláspontját tükrözi. A bértárgyalásokat havi bruttó 80 ezer forintos minimálbér-követeléssel kezdték meg a munkavállalók, amit a munkaadók elfogadhatatlannak tartottak. Azóta némileg közeledtek az álláspontok, de még tovább tárgyalnak a bérekről.

A BÉRAJÁNLÁS HATÁSAI

- ➔ A 2010-es bérjáról szóló határozat hatásának átlátása nem egyszerű a sokféle adóváltozás miatt
- ➔ Az adóintézkedések következtében a munkavállalói nettó átlagbérek 2,5 százalékkal nőhetnek gyorsabban a bruttó átlagbéreknél
- ➔ A munkáltatók átlagbéreköltség-növekedése a járuléksökkentések miatt 1,6 százalékkal lehet alacsonyabb az átlag-bérek növekedésénél
- ➔ Az ÁFA hatás éves szinten 1,9 százalékos, ami eltéríti a munkáltatók és a munkavállalók által érzékelt inflációt
- ➔ Az ÁFA nem bevétel a munkáltatók számára, viszont költség a munkavállalóknak

Egyre kevesebb cég számol jövőre is béren kívüli juttatással

A kis- és közepes vállalkozások (kkv-k) többsége jövőre is ad majd valamilyen béren kívüli juttatást munkavállalóinak – derül ki a GfK Hungaria Piackutató által végzett felmérésből, amely a K&H Bank megrendelésére készült. Az év harmadik negyedében megkérdezett 700 kis- és közepes vállalkozás 64 százaléka nyilatkozott úgy, hogy ad béren kívüli juttatást 2010-ben is, viszont 36 százalékuk nem kíván élni ezzel a lehetőséggel.

A juttatások megszüntetését valószínűsítő cégek aránya kicsivel nőtt az év második negyedében, nyáron 34 százalékot tett ki ez a kör. A felmérés szerint a kkv-szektoron belül inkább a nagyobb cégeknél jellemzőek az ilyen típusú juttatások.

A legnépszerűbb juttatási forma az étkezési jegy. Az idén a közepes vállalkozások 55, a kisvállalkozások 43, a mikrovállalkozásoknak pedig 40 százaléka adott ilyen hozzájárulást alkalmazottainak. Jövőre valószínűleg továbbra is népszerűek lesznek az utalványok, de nagy különbség várható



a meleg és a hideg étkezési utalványok forgalmában. Ennek az az oka, hogy míg jövőre a melegutalványok 25 százalékkal adóznak, a hidegutalványok az általános szabályok szerint. Ez 54 százalékos jövedelemadó-kulcsot és az ezzel növelt összegre számolt, összesen 27 százalékos járulékkerhet jelent. A

melegutalványok kedvező adókulccsal havi 18 ezer forintig adózhatnak, e határ fölött az általános szabályok vonatkoznak rá.

A második legnépszerűbb juttatás a közlekedési költségértécs, vagyis a bérlet. A középvállalkozásoknál 28, a kisvállalkozásoknál 36, a mikrovállalkozásoknál pedig 45 százalék nyújtja ezt a hozzájárulást. Pénzbeli jutalommal a középvállalkozások 21, a kisvállalkozások 19, a mikrovállalkozások húsz százaléka él, üdülési csekket pedig a középvállalkozások 17, a kisvállalkozások 14 és a mikrovállalkozások húsz százaléka ad. Egészségpénztári befizetést tervez a középvállalkozások 19, a kisvállalkozások 11 és a mikrovállalkozások 14 százaléka. A felmérés nem tartalmaz részleteket arról, hogy a 64 százalékos kör, amely továbbra is fenn kívánja tartani a cégen belül a juttatásokat, hogyan kezeli azok adóját. Valószínűleg többségük egy az egyben áthárítja a terhet a munkavállalóra, vagy megosztózik a 25 százalékos adón. (Napi Gazdaság Online)

Állásfoglalás és Nyíltlevél a miniszterelnöknek

Az MSZOSZ Szövetségi Tanácsa 2009. októberi ülésén „Állásfoglalást” fogadott el a válságkezelés helyzetéről, a bértárgyalások állásáról, valamint „Nyílt levelet” fogalmazott meg Bajnai Gordon miniszterelnöknek. Az alábbiakban közöljük mindkettőt.

ÁLLÁSFOGLALÁS

A MSZOSZ Szövetségi Tanácsának állásfoglalása a válságkezelésről és a bértárgyalásokról

Az MSZOSZ Szövetségi Tanácsa áttekintette a kormánynak a munkavállalókat érintő, és válságkezeléssel kapcsolatos közelmúlt-beli intézkedéseit, és ezek tükrében a bértárgyalások alakulását.

Mind az érdekegyeztető tárgyalásokat, mind pedig a költségvetés parlamenti vitáját követve egyre világosabb, hogy nem a kétkezi, vagy szellemi munkások boldogulása az elsődleges a munkáltatók és a parlamenti politikusok számára. A gazdaság szereplői közül azokra a munkabérből élő, vagy frissen elbocsájtott emberekre hárul a legtöbb terhelés, akiknek szinte semmi esélyük az öngondoskodásra, akik kiszolgáltatottak a munkahelyeken, ha még van nekik egyáltalán.

A jövőnkét veszélyezteti, hogy egyre több az iskolákat végzett állás nélküli fiatal szakmunkás, növekszik a munkaerőpiacról kiszoruló száma. E tendenciák csak részben magyarázhatók a gazdasági válságjelenségekkel. A szakszervezetek, köztük az MSZOSZ mindig is az igazságos közteherviselést, és nem az egyenlő tehervállalást sürgette. Különösen fontosnak tartja az arányos, kölcsönös lemondást, mint értéket az ország nehéz gazdasági helyzetében.

A Szövetségi Tanács egyetért a válság terheinek közös, szolidaritáson alapuló, és az elemi megélhetési feltételeket minden munkavállaló esetében méltányoló megosztásával.

Ezért az MSZOSZ felhívja a kormányt, hogy a hazánkban dolgozó menedzser luxus jövedelmi és fogyasztási mintát követve, miközben a versenyképességre hivatkozik, a kiskeresetű magyar munkások számára



a megélhetésre sem elegendő béreket jelöl meg célként.

A munkabérek 2010-es alakulását a társadalmi béke, és a válságkezelő intézkedések megértése és elfogadása szempontjából is kiemelkedően fontosnak tartjuk. Ezért a Szövetségi Tanács külön is értékelte a bérek várható alakulásával kapcsolatos munkáltatói és kormányzati magatartást.

A testület sajnálattal állapította meg, hogy az érdekegyeztetésben folyó bértárgyalások eddig nem vezettek eredményre, mert az érdemi vita helyetti, egymás mellett elbeszélő nyilatkozatok nem vezetnek érdemi megállapodáshoz. A munkáltatók előbb elzárkóztak a legkisebb munkabérek emelésétől is, majd pedig konkrétumok nélkül beszéltek arról, hogy a minimálbéreknél igen, de a szakmunkásoknak kifizethető legkisebb munkabéreknek nem látnak lehetőséget az emelésre, annak ellenére, hogy a kormányzati intézkedések mindegyike bűven biztosítanak forrást.

Mindeközben a kormány képviselői eleget kívülről nem foglaltak el érdemi álláspontot a vitában. Pedig éppen a kormányzati tárgyalófél felelőssége, hogy az adó és járulékrendszer áterőszakolt változtatása a legalacsonyabb, illetve az átlag alatti jövedelmekkel rendelkezőket nyomorítja, a tehetőségeket kedvezményezi, immár második éve.

Itt az ideje, hogy érdemi megállapodás születessen a minimálbérekről, és a 2010. évi bérjárlásról. Az MSZOSZ Szövetségi Tanácsa ennek érdekében fordul nyílt levélben Bajnai Gordon miniszterelnökhez, remélve, hogy a jövő évi bérekről folyó tárgyalásokon végre aktív közreműködésre sarkallja a kormányzati tárgyalócsoporthoz, és akár már a következő tárgyaláson megállapodás születik.

Budapest, 2009. október 22.

NYÍLT LEVÉL

Tisztelt Bajnai Gordon Miniszterelnök Úr!

Az MSZOSZ Szövetségi Tanácsa azért fordul nyílt levélben Önhöz, mert a jelenlegi helyzetben, az Ön személyes közreműködése nélkül már nem látunk reális esélyt arra, hogy a 2010-es évre érvényes legkisebb munkabérek és a bérjárlásról érdemi megállapodás születessen. Önnek, aki a menedzseri munkában is jártas szakembernek számít, tudnia kell, hogy mennyire álságos a munkáltatói oldalnak a versenyképesség megőrzésére történő hivatkozása.

Reméljük, Önnek és az Ön által vezetett kormánynak nem elhatározott célja, hogy a

menedzseri luxusjövödelmeket a megélhetést sem nyújtó munkavállalói bérekkel egyensúlyozza ki.

Az érvényes adó- és járulékpólitika elsősorban az alacsony munkajövedelmekkel rendelkező munkavállalókat hozza hátrányos helyzetbe, ugyanakkor a magasabb jövedelmi kategóriákba tartozókat jelentős mértékben kedvezményezi. Ez a hibás kormányzati magatartás nemhogy enyhítené, még erősíti is a munkáltatók bérköltségszökkentési törekvéseit.

Nem vált be az a kormányzati törekvés sem, hogy a munkáltatóknak adott kedvezmény segítse elő a munkahelyek megőrzését, és a munkavállalói terhek mérséklését.

Tisztelt Miniszterelnök Úr!

Úgy gondoljuk, egyetért azzal, hogy egy demokratikusan gondolkodó és cselekvő kormány a világgazdasági válságra történő hivatkozással sem tekintheti feleslegesnek

azokat a munkavállalókat, akik a társadalmi munkamegosztásban elfoglalt helyzetük alapján rosszul fizetett szakmákban dolgoznak, vagy alacsony kvalifikált, de nélkülözhetetlen munkát végeznek.

Álláspontunk szerint, Kormány a adótörvények elfogadása után nincs és nem is lehet olyan helyzetben, hogy a legkisebb munkabérek – bérminimumról szóló tárgyalásokon a „karosszékekben hátra dőlve” kivülállóként asszisztálja végig az érdekegyeztető tárgyalásokat.

A konstruktív partneri közreműködés az Ön kormánya részéről nem kegy, hanem alapvető követelmény! Úgy gondoljuk, hogy az érdekvitákat elsősorban nyilvános tárgyalások útján kell megoldani, amelyek során érvényesülnie kell bérből és fizetésből élő érdekeinek is. Meggyőződésünk, hogy nem a hátrányos helyzetű munkavállalók, vagy a válság következményeként munkanélkülivé vált emberek demonstrációkra történő mozgósítása van napirenden. Nem lehet cél, hogy

a kilábalás esélyeit mutató gazdaságunk helyzetét sztrájkok nehezítsék.

Elvárjuk, hogy az érdekegyeztetés során a kormány mutasson határozottságot a munkáltatói oldal téves törekvéseivel szemben, hiszen az elmúlt időszakban Önök igen sok és egyoldalú kedvezményeket biztosítottak a számukra.

Tisztelt Miniszterelnök Úr!

Várjuk válaszát és követeljük, hogy a Kormányzati oldal az Országos Érdekegyeztető Tanácsban, ne csak a tőke érdekeit képviselje, hanem álljon ki határozott magatartásával azokért a bérből és fizetésből élő munkavállalóért, akik eddig is a legnagyobb áldozatokat hozták az ország talpon maradása érdekében.

Budapest, 2009. október 22.

A Magyar Szakszervezetek
Országos Szövetsége
Szövetségi Tanács

Hol érdemes munkát vállalni?

A gazdasági válság kiteljesedésével párhuzamosan a munkanélküliek száma is világszerte nő, ennek következtében sokan, akik korábban külföldön vállaltak munkát arra kényszerültek, hogy visszatérjenek hazájukba és itt próbáljanak elhelyezkedni.

Magyarország 2004-es uniós csatlakozását követően sok fiatal próbált külföldön szerencsét. A legkedveltebb célországok Írország, Nagy-Britannia, Spanyolország, valamint Ausztria és Németország voltak, a munkaerő szabad áramlása elé azonban komoly gátat szabott a gazdasági világválság miatt aggasztó mértékű zsugorodásnak indult munkaerőpiac. Váradí Rita, a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) életrésztudományi főosztályának munkaerő felmérésével foglalkozó munkatársa a Napi Gazdaság megkeresésére elmondta: a statisztikai hivatal kutatásai alátámasztják a tendenciát, miszerint jelen helyzetben egyre kevésbé érdemes külföldi munkakereséssel próbálkozni.

Egyre többen kénytelenek állásuk, sőt munkahelyük megszűnése miatt hazatérni Magyarországra. A KSH szakértője szerint a munkavállaló fiatalok először Írországból tértek haza, azt követően, hogy az országot sújtó recesszió meglepően gyorsan mélyült, a munkanélküliségi ráta pedig jelentősen megugrott. Írországból az össznépszerűséget érintő állástalanság jelenleg 13 százalékot tesz ki, de ez az arány a fiatal lakosság (16-24 éves korosztály) körében 27,6 százalék, azaz az állást kereső fiatalok több, mint negyede nem kap munkát.

A rossz helyzet ellenére némi bizakodásra adhat okot, hogy magyar munkavállalási szempontból szintén kedvelt Németország és Ausztria gazdasági helyzete egyre stabilabb, már

láthatóak a válságból való kilábalás biztos jelei, a munkanélküliek száma pedig folyamatosan csökken.

A KSH munkaerőpiac helyzetet vizsgáló jelentése szerint a fiatal munkavállalók kilátásai Magyarországon sem tekinthetők túlzottan biztatóknak, így a külföldről hazatérni kényszerülők itthon sem számíthatnak kedvező ajánlatokra. A munkanélküliségi ráta a 16-25 éves korosztályban 2008 és 2009 szeptembere között 20 százalékról 25,2 százalékra emelkedett, a tanulmány szerint jelenleg közel 86 000 álláskereső fiatal nem talál munkát. Közülük 45 ezren számítanak pályakezdőnek.

Itthon a szűkös munkalehetőségek mellett azonban a jelentkezőknek azal is szembe kell nézniük, hogy a munkáltatók csak igen alacsony béreket ajánlanak számukra. Tovább nehezíti az álláskeresőket a helyzet az is, hogy a fiatalokat jellemzően csak határozott idejű szerződéssel alkalmazzák és gyakori a néhány hónapon belüli indoklás nélküli felmondás is.

Az ombudsman az Alkotmánybírósághoz fordul

Alkotmánybírósághoz fordult az ombudsman, mert a két évtizede megalkotott sztrájk törvény elavult, súlyos hiányosságai vannak, és ez hátrányosan érinti a munkáltatókon és munkaadókon kívül az állampolgárok széles körét is. Az állampolgári jogok országgyűlési biztosa számos ponton módosítást ajánlott, ám nem változott semmi. A szakember szerint „csak a hazai sztrájk jogi szabályozás teljes felülvizsgálatával előzhető meg a radikális, kezelhetetlen sztrájkformák megjelenése és terjedése, valamint az a kaotikus állapot, amit az állampolgárok a sztrájkok idején rendszerint tapasztalnak.”

Az Alkotmánybírósághoz fordult és mulasztásos alkotmányértés megállapítását indítványozta az állampolgári jogok országgyűlési biztosa a sztrájk törvény rendelkezéseinek súlyos, koncepcionális hiányosságai miatt. Szabó Máté eddigi jogalkotási kezdeményezései annak dacára sem vezettek eredményre, hogy kifejtette, álláspontja szerint csak a hazai sztrájk jogi szabályozás teljes felülvizsgálatával előzhető meg a radikális, kezelhetetlen sztrájkformák megjelenése és terjedése, valamint az a kaotikus állapot, amit az állampolgárok a sztrájkok idején rendszerint tapasztalnak. Az állampolgári jogok országgyűlési biztosa még 2008 végén indította meg átfogó projektjét, amelyben a sztrájkhoz való jog érvényesülését, illetve a hazai sztrájk jog gyakorlatának és szabályozásának alapjogi szempontból visszaszámolást tartotta fel. Vizsgálatai nyomán Szabó Máté ombudsman az 1989-es sztrájk törvény egyes részeinek módosítását sürgette. Kezdeményezései azonban eredménytelenek maradtak. Az igazságügyi tárca ugyanis – országgyűlési konszenzus hiányában – nem találta időzerűnek a módosító tervezet kidolgozását. A legutóbbi, hivatalból elrendelt utóvizsgálat során a biztos megállapította, hogy a sztrájk törvény elavult fogalmai, inkohérens szabályai a jogbiztonság követelményével és mások alapvető jogaival összefüggő visszásságok akut forrásai. Nem történt meg az 1989-es sztrájk törvény érdemi módosítása. Így a törvény koncepciójában még mindig azt a modellt tükrözi, amelyben a valamennyi munkavállalót képviselő egyetlen ágazati szakszervezet és az állami nagyvállalat tárgyal egymással. Bírálható annak gyakorlata, ahogyan a közszolgálatok teljesítik a tájékoztatási kötelezettségüket, vagy éppen a munkáltatók és munkavállalók megegyezési készségének hiánya a még elégséges szolgáltatásról. A biztos jelentésében hangsúlyozta, hogy törvényi alap hiányában gyakorlati problémákat vet fel a sztrájk megkezdésének

és az egyén sztrájkba lépésének bejelentésére, sztrájk kezdeményezésére és az abban való részvételre jogosultak körére, valamint a szolidaritási sztrájkra és annak korlátaira vonatkozó szabályozás. Kifejtette azt is, hogy sérti a jogbiztonság követelményét az egyeztető tárgyalások lefolytatására irányadó, továbbá a „még elégséges szolgáltatás” teljesítését garantáló, a feleket megállapodásra motiváló rendelkezések hiánya. Ez a többi között a közszolgáltatást igénybe vevő személyek alapvető jogainak (mint a közlekedés szabadsága, az egészséghez, vagy éppen az oktatáshoz való jog) sérelmét idézheti elő a közszolgáltatást végző szerveknél zajló sztrájkok esetében.

Mindezek alapján Szabó Máté indítványozta, hogy az Alkotmánybíróság állapítsa meg: a jogalkotó mulasztásával alkotmányellenes helyzetet idézett elő, és határozatban hívja fel feladatának mielőbbi teljesítésére. Az ombudsmani vizsgálat végül arra is rámutatott, hogy alkotmányos aggályokat vet fel a sztrájk törvénynek az a rendelkezése, amely szerint az államigazgatási szerveknél – például állami, vagy önkormányzati hatóságoknál – dolgozók esetében a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodása rögzíti a sztrájk jog korlátozásának szabályait. A biztos kiemeli, hogy az Alkotmány szerint alapvető jogot csak törvényben lehet korlátozni, sőt valamely alapjogi gyakorlásával kapcsolatos jogkorlátozást is legfeljebb rendelet tartalmazhat. Mivel a biztos szerint ennek az alkotmányi követelménynek a sztrájk törvény nem felel meg, kérte az Alkotmánybíróságtól e rendelkezés alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését.

Részletek az ombudsman jelentéséből

„A sztrájkhoz való jog érvényesülésével kapcsolatos átfogó vizsgálatok megállapításait tartalmazó jelentéseim a Sztrájk törvény



szövegének alapvető hiányosságait, súlyos jogalkotói mulasztásokat tártak fel, amelyeket a vizsgálati tapasztalatok szerint még egy alapjogi szempontból aktivista jogalkalmazási (bírói) gyakorlat sem képes feloldani és kezelni. A Sztrájk törvény rövid, elfogadása óta jóformán érdemi változtatáson át nem esett szövege 1989. április 12-én, még a jogállami Alkotmány elfogadása előtt, vagyis gyökeresen más alkotmányos elveken és szabályokon alapuló jogrendszerbe illeszkedve lépett hatályba. Általános jellegű kérdésként merül fel tehát a jogi háttér feltérképezése, hogy a törvény rendelkezéseinek „elavultsága” egyben jelenti-e azt, hogy a jogalkotó nem teremtette meg az összhangot a jogállami Alkotmány és az annak elfogadását megelőzően megalkotott Sztrájk törvény között.”

Az állampolgári jogok országgyűlési biztosa az eddigi gyakorlata során különös súlytal kérte és kéri számon az államtól, a jogalkotótól és jogalkalmazótól a jogbiztonság

követelményének megfelelő érvényesülését azokban az esetkörökben, amikor a követelmény sérelme egyúttal valamely alapvető alkotmányos jog – így például jelen esetben a munkavállalók sztrájkhoz való jogának, illetőleg mások jogainak (közlekedés szabadsága, egészséghez, oktatáshoz való jog stb.) – gyakorlását nehezíti meg, vagy éppen teszi lehetetlenné.

A hivatalból lefolytatott utóvizsgálat arra irányult – írja az ombudsman –, hogy áttekinthe a Sztrájk törvény rendelkezéseit abból a szempontból, hogy

- az egyeztető eljárás lefolytatására,
- a „még elégséges szolgáltatás” teljesítésére,
- sztrájk megkezdésének és az egyén sztrájkba lépésének bejelentésére,
- sztrájk kezdeményezésére és az abban való részvételre jogosultak körére, valamint
- a szolidaritási sztrájkra és annak kor-

látaira vonatkozó szabályozási hiányosságok alapján fennáll-e olyan súlyú alapvető joggal összefüggő visszásság, illetve a jogbiztonság követelményének sérelme, amely további intézkedéseket tesz indokolttá.

Mikor lehet sztrájk?

A törvény alapján sztrájk akkor kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, „vagy az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre” – olvasható a jelentésben. Az ombudsman leszögezi: „amennyiben a sztrájk követelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Kormány öt napon belül kijelöli az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét. Több munkáltatót érintő sztrájk esetében a munkáltatók, kérelemre, kötelesek képviselőjüket kijelölni.”

Az elégséges szolgáltatásról

Az egyeztető eljárásához szervesen kapcsolódik a még elégséges szolgáltatás, amelyet a Sztrájk törvény szerint annál a munkáltatónál kötelesek biztosítani, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez, így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél. Ugyan a Sztrájk törvény kifejezetten kimondja, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatóknál (közszolgáltatóknál) csak úgy gyakorolható a sztrájk, ha az elégséges szolgáltatás még biztosított, a jelenlegi joggyakorlat szerint az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás hiánya a Legfelsőbb Bíróság értelmezése szerint nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához – írja jelentésében Szabó Máté. Ennek nyomán előfordulhat az, hogy a lakosság egy része – rendelkezésre álló helyettesítő szolgáltatások hiányában – teljes egészében közszolgáltatás nélkül marad. Ez azt jelenti, hogy a közszolgáltatóknál gyakorolt sztrájk jog mások alapvető jogainak (pl. közlekedés szabadsága, egészséghez, szociális biztonsághoz, oktatáshoz való jog) aránytalan sérelmével jár együtt.

Az ombudsman leszögezi, hogy a jogalkotónak természetesen nem lehet célja a még elégséges szolgáltatás pontos mértékének meghatározása, már csak azért sem, mert a törvényi szabályozásnak számos, a legváltozatosabb közszolgáltatásokra kell irányadónak lennie. Lehetséges és szükséges azonban a még elégséges szolgáltatás alapvető kereteinek körvonalazása, továbbá a jogellenesség törvénybe iktatott megállapítása a még elégséges szolgáltatás hiánya esetén.

„Mindezek alapján megállapítottam, hogy a „még elégséges szolgáltatás” teljesítésének biztosítását garantáló törvényi elemek (feleket megállapodásra motiváló szabályok) hiánya a jogbiztonság követelményének sérelmét jelenti, illetve – közszolgáltatást végző szerveknél zajló sztrájkok esetében különösen – mások, a közszolgáltatást igénybe vevő személyek alapvető jogainak (közlekedés szabadsága, egészséghez való jog, szociális biztonsághoz való jog, oktatáshoz való jog stb.) sérelmét idézheti elő. „A jelentésben feltárt, alkotmányos joggal összefüggő visszásság orvoslása és jövőbeni megelőzése érdekében” az ombudsman az Alkotmánybíróságtól azt várja, hogy jogkörénél fogva járjon el az ügyben.

Demográfiai változások a gáziparban

Egyre iskolázottabb dolgozókat keresnek

Az EcoTec által a demográfiai változásokról készített tanulmányt értékelte és bemutatta az EU Gázipari Társadalmi Párbeszéd Bizottsága 2009. novemberi Konferenciáján, Brüsszelben. Mivel a tanulmány nem csupán egy-egy ország és egy munkáltatói környezet értékelése, hanem széles kitekintés az iparágra, megállapításai az ipar, a munkáltatók és a munkavállalók számára hasznosítható.

A demográfiai változásokról készített vizsgálat kiterjedt az elmúlt 15 év eseményeire, a megállapítások rövid és hosszú távú javaslatok a gázipar egészére, figyelembe véve az EU energia politikáját is.

hogy a fiatalok és az idősök között milyen a tudáskülönbség, hogyan lehet az idősebbeket pótolni?

A változás három fázisa

- 2004-2012 között az első jelek: csökken a foglalkoztatás
- 2013-2019 a világban végbe menő folyamatok miatt újabb problémák várhatók
- 2020-2040 képzés, szakképzés erősödik

Megállapítható, hogy a cégek egyre iskolázottabb dolgozókat keresnek, ezért a foglalkoztatás csökkenése elsősorban az idősebb, nem megfelelő képzettségű munkavállalókat sújtja.

A munkakörök vizsgálata szerint 9 munkakörből 5 fejlődik, 4 leépítésre kerül: az irányokat össze kell hangolni a képzések terén. Az EU Energia politikája előírja, hogy a kvalifikációt emelni kell, viszont látható, hogy minden országban nő a korfa, az idősebbek kevésbé aktívak a képzések terén, és a migráció sem hoz megfelelő eredményt, az alacsonyabb képzettségű munkavállalók nehéz helyzetbe kerülnek. Ezért nagyon fontos lenne, hogy az átképzendő munkavállalók köre mielőbb meghatározásra kerüljön és egyértelmű, összehangolt elvárásokat kell az EU felé tenni a szakképzés kérdéskörében.

A Konferencián az EU Energiabizottságának képviselője a gázipar jövőjével kapcsolatban elmondta, hogy 27 tagállamban a magas gázfelhasználást a bioenergia arányának növelésével kell csökkenteni. Az infrastruktúra-bővítés tökéletes, egy nemzet nem tudja a beruházásokat önállóan finanszírozni. Az Unió 2020-ig meghatározta azokat a lépéseket, amelyeket a tagállamoknak meg kell tenniük az energiefelhasználással kapcsolatban.

Néhány adat és megállapítás a tanulmányból

Európában csökken a születések száma: 2009-ben 100 aktív munkavállalóból harmincöt 65 éven felüli, s 2050-re ez a szám 75-re emelkedik majd. Ez szociális, társadalmi kérdéseket is felvet; Olaszországban például jelenleg 100 emberből 70 nyugdíjas.

Az európai gázszektorban 250 ezer munkavállaló dolgozik, 111 millió partnert szolgálnak ki. Az 50 év felettiek vannak túlsúlyban, de nő a kvalifikációs igény, a továbbképzésben a fiatalok vannak többen. Az iparág szempontjából fontos kérdés,

A munkavédelem időszerű kérdései a bányászatban és a gáziparban

Megfelelő törvényi szabályozást sürgetnek

A megfelelő törvényi, jogszabályi háttér mielőbbi megteremtését sürgetik a szakemberek a bányászatban és a gáziparban – derült ki egy konferencián a közelmúltban. A munkavédelem időszerű kérdései a bányászatban és a gáziparban című tanácskozáson a résztvevők egyetértettek abban, hogy ahhoz, hogy a munkavédelem beépüljön a cégek vezetőinek és dolgozóinak az életébe, jelentős életmódváltásra lesz szükség.

Érdekes, színvonalas, tartalmas előadásokat hallottak a közelmúltban azok, akik részt vettek A munkavédelem időszerű kérdései a bányászatban és a gáziparban című rendezvényen. A tanácskozáson megjelentek – előadók és szakértő hallgatók – sok hiányosságot felvetettek, s megállapították, hogy megfelelő jogszabályi háttér nélkül nem lehet változást várni az ágazatban, ezért ennek mielőbbi megteremtését sürgetik.

Az előadók egybehangzó megállapításai:

1. A megfelelő törvényi, jogszabályi háttér mihamarabbi megteremtése.
2. A munkavédelem hangsúlyosan szerepeljen a vállalatok mindennapi életében; – szemléletváltás szükséges a vezetők és az alkalmazottak fejében is, hogy ne csak papíron létezzon, hanem „életmóddá” váljon; – a cégek területére belépő külső vállalkozók felé ugyanaz a követelmény, mint a saját dolgozók felé;
3. Kockázat elemzés fontossága.
4. Zéró tolerancia, vagyis a balesetek számának nullára csökkentése.
5. Rendszeres és következetes ellenőrzés, a piaci szereplőket azonos követelmény rendszerben vizsgálva. A hatóságok közösen végzett ellenőrzése ne büntető, inkább nevelő jellegű legyen.

A gáziparban jelentős szerepet betöltő MOL csoport HSE menedzsere, Katona Iván a COMPASS, vagyis a Comprehensive

Assessment – átfogó kockázatelemzés – fontosságát hangsúlyozta. Elmondta, hogy a MOL Nyrt.-nél a COMPASS teljes körű munka és környezetvédelmi kockázatelemzést alkalmaznak. Ismertette, hogy a COMPASS Szabályzat leírja a kockázatelemzés folyamatát és a MOL csoportra szabott módszereket is. Egy átfogó kockázatelemzési rendszer azért fontos, mert a biztonságos működés érdekében egyre nagyobb a társadalmi és hatósági elvárás – összegezte a szakértő. Előadása hátralévő részében ismertette az olaj- és gázipar átlag fölötti veszélyeit. Katona azt is elmondta, hogy a MOL csoport üzleti terjeszkedése nem csupán újabb területeket, hanem újabb kockázatokat is jelent. A szakértő kifejtette, hogy a jelenlegi kockázatelemzési módszerek eltérőek az egyes területeken, s a kockázatokat összemérhetővé kell tenni.

A magyar gázipar másik jelentős szereplőjének az EON Földgáz Storage (földgáztároló) HSE menedzsere, Gönczi László pedig a vállalat biztonság-politikáját mutatta be, illetve egy megvalósult beruházás kapcsán – Zsanai földgáztároló tűzi vízmedence bővítés – felmerülő gyakorlati tapasztalatairól számolt be.

A résztvevők a következőképpen összegezték a dolgozók egészségvédelmének érdekében szükséges intézkedéseket:

- munkaköri alkalmassági vizsgálat évenként
- anonim szűrővizsgálatok (vastagbélrák, bőrrák szűrés)
- egészségpénztári tagság (választható béren kívüli juttatás)
- egészségterv készítés
- manager szűrés
- munkakörhöz kapcsolt veszélyek elleni védekezés (kullancs, darázs)
- influenza elleni védőoltás opcionális (H1N1, szezonális)
- madárinfluenza elleni gyógyszer (tamiflu) készletezés a teljes létszámmra
- defibrillátor készenlétben tartása nagy létszámú munkahelyen
- fejlesztési lehetőségek (UV szűrős szemüveg minden munkavállalónak, magas faktorszámú naptej)

A képzéseket azonban dokumentálni is kell, erre a következő szempontokat állították össze:

- a képzések tervezése
- állandó időpontok



- egyéni igények kezelése
- a képzésen történő részvétel látható igazolása
- elektronikus beléptető rendszer (mágneskártyák kiosztása)

A munkabiztonság szempontjából fontos a területvédelem őrséggel, térfigyeléssel, a következő szempontok szerint:

- az építési terület és az üzemi terület fizikai leválasztása
- az elválasztó vonalon portábilis CH szennyezettség folyamatos mérése
- beléptető pontok számának növelése
- a területet teljesen belátó kamera-rendszer üzemeltetése

A szakértő ismertette azt is, hogy a magyar földgázellátó rendszer – tárolás, szállítás, elosztás – az EU irányelvei alapján különálló, egymástól független cégcsoportok együttműködésével üzemel. Ez a rendszer átlag feletti veszélyeket hordoz magában, amit csak a jól képzett és megfelelően elismert szakembergárda tud biztonságosan üzemeltetni. Az elmúlt 10-15 év tendenciája alapján a korábban monopolhelyzetben lévő gázipari cégek verseny pozíciója bizonyos tevékenységek kihelyezését, illetve jelentős létszámleépítést eredményezett. Az iparágban működő cégek és szállítók a jelen gazdasági környezetben egyre keményebb kihívásokkal néznek szembe, ami fokozódó kockázati tényezőket hordoz. A költségérzékenység a munka-, tűz- és környezetvédelem terén is megtette negatív hatását. Ezért nagyon fontos, hogy a vállalati menedzsmentekben ez

a tevékenység a megfelelő helyre kerüljön és egy olyan munkakultúra alakuljon ki, ahol az emberi élet- és környezetünk védelme előkelőbb helyet foglal el a pénznél...

A MEGHÍVOTT ELŐADÓK

- Szabados Gábor**, az MBFH elnöke;
Rabi Ferenc, a BDSZ elnöke;
Dr. Grosszmann Mária, az OMMF elnökhelyettese;
Spiegel István, az OMMF munkatársa;
Mandrik István, a Munkavédelmi Bizottság Munkaadói oldalának ügyvivője;
Borhidi Gábor, a Munkavédelmi Bizottság Munkavállalói oldalának ügyvivője;
Dr. Káldi Zoltán, MBFH főosztályvezetője;
Dr. Izsó István, a Miskolci Bányakapitányság vezetője;
Berkes Gábor, az ÉGÁZ gázhálózat karbantartási és üzemeltetési osztályvezetője;
Gönczi László, az EON Földgáztároló HSE menedzsere;
Dr. Dovrtel Gusztáv, a Mátrai Erőmű Zrt. bányászati biztonságtechnikai osztályvezetője;
Katona Iván, a MOL Nyrt. munkavédelmi szakértője;
Domján Adél, KÖKA Kő- és Kavicsbányászati Kft. munkavédelmi megbízott;
Benkő Tamás, az MSZOSZ munkavédelmi Bizottság tagja;
Borsodiné Miskó Mária, ÉGÁZ-DÉGÁZ Földgázelosztó Zrt. minőségirányítási és biztonságtechnikai főmérnök.

Nyíregyházán értekezett a CEEM

A MÚLT és az európai JELEN is téma volt

Nyíregyházán tartotta soron következő értekezletét és továbbképzését október végén a Michelin Európai Üzemi Tanácsa (CEEM). A 14 országot képviselő 29 küldött elsőként a nyíregyházi gyárat látogatta meg. Másnap a vállalat európai menedzsmentje számolt be a csoport első féléves eredményeiről és tájékoztatást adott a várható eseményekről, kilátásokról.

A következő 3 napon a továbbképzés keretén belül előadást tartott többek között az EMCEF képviseletében Peter Kerchhof az európai direktívákban várható változásokról, valamint Székely Tamás a VDSZ képviseletében és Vojtela Tibor a Gumiipari Szakszervezet képviseletében a magyarországi szakszervezetek történelméről, jelenlegi helyzetéről, a magyarországi szociális párbeszéd alakulásáról.

A Nyíregyházán töltött egy hetet a küldöttek és a menedzsment is sikeresnek értékelt.

KITEKINTÉS

Elbocsátások nélkül csökkent a Michelin létszámát a Michelin

A világ vezető gumiabroncs-gyártója, a francia Michelin bejelentette: 2010-től megszüntet 1093 munkahelyet Franciaországban, de nem lesznek elbocsátások. A leépítési tervet önkéntes nyugdíjazási programmal és a dolgozók egy részének áthelyezésével kívánják teljesíteni.

A leépítés három telephelyet érint: Lille közelében 276 állás szűnik meg, Tours-ban 340, Montceau-les-Mines-ben pedig 477 munkahelyet számolnak fel. Az átszervezésben érintett 1093 munkatárs közül 495-nek kedvezményes önkéntes nyugdíjba vonulást javasol a cég, 598 dolgozónak pedig másik üzemben ajánlanak munkát. Az abroncsgyártó három év alatt összesen 1800 alkalmazottól kíván önkéntes távozási program keretében meg-



válni, és évente közel ötszáz új dolgozót venne fel a nyugdíjba vonulók helyére.

Az átszervezési programmal párhuzamosan több, mint 100 millió eurós beruházást

GUMITÉGLA GYEREKEKNEK

A Michelin Hungária Kft. önkéntes munkával bölcsődéket és óvodákat támogat Nyíregyházán és Budapesten is. A vállalat dolgozói több alkalommal részt vettek a programban, melynek során az intézmények – egy budapesti bölcsőde és óvoda, valamint egy nyíregyházi bölcsőde és két óvoda – környezetét szépítették, udvari játékokat, padokat, kerítést festettek, kertészkedtek.

A Michelin Hungária Kft. már korábban is segítette gyerekintézmények működését, több iskola és óvoda udvarán, összesen több, mint 1000 négyzetméter gumitégla elhelyezésével, biztosítva a gyerekek biztonságosabb játékát, sportolását. „Az említett akciókkal telephelyeink közvetlen környezetét segítjük, s a nehéz gazdasági körülmények között ezt nagy örömmel fogadták tőlünk.” – nyilatkozta korábban Nagy Béla, a Michelin Hungária Kommunikációs Igazgatója.

terveznek a cég a Clermont-Ferrand-i székhelyén működő kutatás-fejlesztési központban az új termékek kifejlesztésének felgyorsítására. A társaság, a gazdasági válság mellett, a franciaországi termelés megerősítésével és az egyre agresszívbb konkurenciával szembeni hatékony fellépéssel indokolta az átszervezési programot.

Cyril Poughon, a CFDT szakszervezet képviselője szerint azonban a munkahelyek megszüntetése jelenleg nem indokolt, mert „a vállalat nyereséges és osztalékot juttat a részvényeseknek, miközben a dolgozók szenvednek a válság következményeitől.”

A Michelin 19 országban összesen közel 120 ezer főt foglalkoztat. A társaság forgalma az első negyedévben 14,2 százalékkal, a gyártott abroncsok száma 25 százalékkal csökkent. A gyárak jelenleg fél kapacitással üzemelnek, a részleges, havi háromnapos technikai munkanélküliség a dolgozók harmadát érinti.

Michelin anno

A Michelin Eduard Michelin alapította 1889-ben, a francia Clermont-Ferrandban, ahol ma 3 gyár, a központ Carmes (ejtsd:Karm), Conbode (Konbód) és Cataru (Kataru) található, illetve a külső raktárak. Azóta a Michelin-család ága viszi a világ legnagyobb gumigyárjának vezetését. Jelenleg a nemrég horgászbalesetben meghalt, Edouard Michelin utáni vezetők viszik a céget.

A Liptonnál kétszázán megmenekültek

Egy pakisztáni rémálom véget ért

Az Unilever és az IUF megállapodásával lezárult az alkalmi munkavállalást érintő konfliktus a Lipton Pakisztánban. A khanewali (Pakisztán) dolgozók ezzel hatalmas győzelmet arattak, s pont került egy hosszú, bonyolult történet végére. Akció Bizottságukon keresztül hálásan köszönetet mondanak mindazoknak, akik a legkülönbözőbb módon támogatták az ügyüket világszerte.

A pakisztáni khanewaliban működő Lipton/Brook Bond teagyár az alapvető szakszervezeti jogok sárba tiprásának a szimbólumává lett azzal, hogy közvetlenül és állandóként csak 22 embert foglalkoztatott, s több, mint hétszázat csak a „nincs munka, nincs fizetés” alapon, úgynevezett eldobható ügynökségi munkásként dolgoztatott. Az ideiglenes munkásokat jogilag megakadályozták, hogy belépjenek egy Unilever szakszervezetbe, illetve kizárták őket az Unileverrel, mint a valódi munkaadójukkal folytatott kollektív szerződéses tárgyalásokból.

Hosszú huzavona után végül sikerült a szakszervezetnek megállapodnia az alkalmi munkások ügyében a munkaadóval, és ez nagy győzelemnek számít. A tárgyalások az OECD Multinacionális Vállalatok Irányelveinek alkalmazásáért felelős Nemzeti Kapcsolattartó Ügynökség felügyeletével zajlottak Angliában. Az ügyet az IUF 2009 márciusában nyújtotta be az OECD-hez annak a kampánynak a részeként, amely széleskörű nemzetközi támogatást hozott a khanewali munkásoknak és ügyüknek.

A megállapodás szerint az Unilever beleegyezett október közepéig visszamenőleg 200 új állandó munkahely létrehozásába. Az IUF és az Unilever nemzeti leányvállalata közösen felügyeli és hajtja végre a kiválasztási és munkavállalási eljárást.

Mivel a munkaközvetítő ügynökségek szisztematikusan nem teljesítették a kötelezettségeiket mind a munkások juttatásait, mind az állami társadalombiztosítási és nyugdíj járulékokat illetően, a megállapodás alapján az Unilever egy átalányösszeget fog fizetni a

szerződéses munkásoknak (az állandó munkaszerződést elnyerő és a továbbra is szerződéses munkásoknak egyaránt), és garantálja az ügynökségek állami kötelezettségeinek maradéktalan teljesítését.

Az Akció Bizottság tagjai vállalják az összes bírósági beadvány visszavonását az állandó munkahelyeket érintő és a széleskörű kompenzációs csomagot tartalmazó átfogó megállapodás részeként. A szerződésben az Unilever kötelezi magát a khanewali gyár jövőbeni működtetésére és fejlesztésére.

A khanewali munkások Akció Bizottsága őszinte köszönetét fejezi ki világszerte mindazoknak a szakszervezeti tagoknak és jog-

A LIPTON TEA ÁLDOZATAI

A pakisztáni Khanewal Unilever gyárában 745 munkás készíti a Lipton teát, de közülük csak huszonkettőnek volt állandó munkaszerződése, míg a maradék 723 alkalmi munkásként dolgozott. Ezt a 723 embert munkaközvetítőkön keresztül indirekt módon foglalkoztatják ideiglenes jelleggel, átlagosan 15, de néhányukat csaknem 25 éve. Minden nap a munkába érkezés után derül ki, hogy van-e munka aznapra, s ha nincs, akkor a semmivel, pénz nélkül kellett hazatérniük. Ezek a munkások a Lipton tea éhbérekre és létbizonytalanságra építő gyártásának áldozatai voltak. Kétszázán közülük már biztonságban érezhetik magukat.

védőknek, akik tüntetésekkel, a vállalatnak küldött üzenetekkel, találkozókkal, politikai akciókkal és egyéb szolidaritási megmozdulásokkal támogatták a harcukat. A támogatásuk döntőnek bizonyult.

Ron Oswald, az IUF főtájkára következőképpen kommentált: „A khanewali megállapodás a Rahim Yar Khanban elért közelmúltbeli egyezséggel együtt kiemelkedő momentum több száz pakisztáni tagunk számára, akik ezután állandó munkahelyet kapnak az Unilevernél. Ez jobb megélhetést jelent a családoknak és némi méltóságot és biztonságot a munkahelyen. Az IUF büszke arra, hogy együtt tud dolgozni ezekkel a bátor tagokkal, akik hosszú ideig a legnehezebb körülmények között harcoltak a jogaikért. Az Unilever velünk szemben kifejezett konstruktív együttműködése szándéka az OECD eljárás során bizakodásra ad okot, hogy talán képesek leszünk egy folyamatos és strukturált párbeszédet folytatni jövőbeni fontos kérdésekről az Unileverrel mint globális munkaadóval. Az IUF elkötelezett amellett, hogy megoldásokat találjon a „tárgyalóasztal mellett” –mintsem nyilvános küzdelemben, vagy az OECD eljárás során.”



Gyár 50 milliárdért

Több száz új munkahely Dunaújvárosban

Megkezdte működését Közép-Kelet-Európa legkorszerűbb papírgyára október közepén, Dunaújvárosban. Az osztrák Prinzhorn Csoporthoz tartozó Hamburger Hungaria Kft. gyára 281 embernek teremt közvetlenül munkahelyet, közvetetten pedig 500-600 embert foglalkoztat. Az üzemet Bajnai Gordon miniszterelnök és Thomas Prinzhorn tulajdonos avatta fel.

ÖT ÉS FÉL EZREN DOLGOZTAK RAJTA

A gyárépítésben 68 alvállalkozó működött közre – a már idézett 5 500 fős létszám természetesen szakaszosan értendő; a kivitelezés alatt volt olyan nap, hogy egyszerre 1400 ember dolgozott a területen. Az új gyár – a még a Dunapack Zrt. tulajdonában lévő, 1976 óta kiválóan üzemelő „hármás” papírgéppel együtt – a hazánkban keletkező hulladékpapír mintegy kilencven százalékát dolgozza fel. A két vállalat ezzel jelentősen hozzájárul a Magyarország számára az EU irányelvekben előírt összes, csomagolási hulladék-újrahasznosítási kötelezettség teljesítéséhez – éppen a miniszterelnök emelte ki, hogy még a 2012-es EU-s szintet is teljesíti hazánk a Hamburger-gyár üzembe állításával.



Ünnepélyes keretek között, Bajnai Gordon miniszterelnök és Thomas Prinzhorn tulajdonos részvételével felavatták a Hamburger Hungaria Kft. papírgyárát Dunaújvárosban.

50 milliárd forintos beruházás nyomán Dunaújvárosban felépült Közép-Kelet-Európa legkorszerűbb technológiájú papírgyára (a fejlesztésekhez a kormány közel 3,5 milliárd forintos támogatást biztosított). Az osztrák Prinzhorn Csoporthoz tartozó Hamburger Hungaria Kft. gyára 281 embernek teremt közvetlenül munkahelyet, közvetetten pedig 500-600 főt foglalkoztat. Érdekesekek, mi több, vállaltatörténeti vonatkozásai miatt is izgalmasak a gyárépítés most befejeződött munkájának főbb fázisai:

A SZAKSZERVEZET ELÉGEDETT

Példamutatóan jó a kapcsolat a papírgyár menedzsmentje és a szakszervezet között – nyilatkozta lapunknak Kovács Lajos. Az szb titkár elmondta, hogy szakszervezetükben kivételesen jó a szervezethez, az országos 50 százaléknál jóval magasabb az arány, a dolgozók 70 százaléka tagja az érdekvédelmi szervezetnek. Az új papírgyár dolgozói ugyanis már korábban is tagok voltak, hiszen nagy részük ez előtt is az ágazatban, az új gyár tulajdonosának a régi egységében a Dunapack-nál, vagy a csepeli papírgyárban dolgozott. A tulajdonossal régi, jó kapcsolata van az érdekvédelmi szervezetnek, mivel az ágazatban nem volt gond a kollektív szerződés megkötésével sem. Az új gyárban egyelőre a régi szerződés az érvényes.

mint Bencs Attila gyárigazgató is felelevenítette, rekord gyorsasággal állt munkába az új papírgép. Az alapkőletétel 2007. november 9-én volt, a gépszerelet 2008 szeptemberében kezdtek meg a szakemberek, a gyár lelkének számitó papírgép próbaüzeme júliusban indult. Az építkezés során mintegy 3000 kilométer fémalkatrészt, 750 kilométer kábelt, 80 kilométer csövezeteket, 325 kilométer elektromos vezeték építettek be – a már említett földmozgatás és betonmennyiségen túl.

Az elkészült mű paraméterei is imponálóak: a PM7 papírgép 7,8 méter szélességben, óránként nagyjából 80 kilométeres ügynevezett gyártási sebességgel üzemel, ennek nyomán évi 350 ezer tonna, hullámdobozok előállításához használt fedő- és középréteg papírokat gyárt, mégpedig száz százalékban hulladékpapírból.

A miniszterelnök és a tulajdonos egy-egy köszöntőt követően elindították a PM7 papírgépet, és ezzel átadták a teljes komplexumot, amelyet később közösen be is jártak.

A mostani, összesen 60 milliárd forintos beruházást a tervek szerint újabb, körülbelül 40 milliárdos fejlesztés követ majd. Az új papírgyár elsősorban a külföldi vevők igényeit elégíti ki: a tervek szerint a késztermék 25 százalékát szánják hazai piacokra, 75 százalékát lesz az export aránya.



VEGYIPARI DOLGOZÓ: Kiadja a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
FELELŐS KIADÓ: Paszternák György • **SZERKESZTI:** a szerkesztőbizottság • ISSN-0230-2934

A Hankook megduplázza magyarországi termelését

A Hankook Tire abroncsgyártó társaság 230 millió euróval 550 millió euróra növeli magyarországi beruházását – erősítette meg a hírt a közelmúltban a társaság.

A Hankook közleménye szerint a cég további 230 millió eurót fektet magyarországi gyárába. A befektetés második fázisának befejezése után a Hankook Tire fokozza európai tevékenységét, és jelenlegi 5 millió darabos éves gyártókapacitását 2011-re 10 millióra növeli majd. A befektetés várhatóan további 700 munkahelyet teremt majd, így a rácalmási gyárban dolgozók száma mintegy 1900 főre nő.

Terveinek megfelelően a Hankook Tire tovább növeli a nagyteljesítményű abroncsok arányát a magyarországi gyár termelésében, és a termékpalettát kiegészíti a defektmentes abroncsokkal is.

Jin-Wook Choi, a Hankook Tire elnökhelyettese és európai operatív igazgatója azt reméli, hogy ez a beruházás segíteni fog abban, hogy továbbfejlessék máris erős partneri kapcsolatukat Magyarországon, és együtt növekedjenek a magyar piaccal. „A kapacitás bővítésével és a termelékenység további növelésével agresszívbabban tudunk majd az európai piacra koncentrálni, ami közelebb visz minket ahhoz a célunkhoz, hogy vezető globális vállalattá váljunk” – idézik az európai operatív igazgatót a közleményben.

A magyar gyár 2007 óta működik. A gyár egész Európa területén szállít abroncsokat a Hankook Tire leányvállalatai számára. Tavaly az első szerelői kiszállítások is elindultak, először a Hyundai csehországi gyárába, majd a Volkswagen németországi gyárába. Az egyre növekvő igények miatt a gyár napi 15 ezer darabos átlagos termeléssel teljes kapacitással üzemel.

A magyarországi gyár megépülésével a szállítási idő Európában a megelőző egy hónapról mindössze öt napra csökkent. Ez a hatás tovább erősödik majd a második fázis befejezése után, mivel még több különböző gumibroncs méret és mintázat európai gyártására lesz lehetőség az európai igények szerint.

A dél-koreai Hankook Tire, a világ hetedik számú gumibroncsgyártója a második negyedévében 10,8 százalékkal nagyobb árbevételt ért el az egy évvel korábbinál. A Han-



kook Tire kínai és magyarországi termelése rekord ütemben nőtt, a még mindig felfutóban lévő magyarországi üzem 44,6 százalékkal nagyobb árbevételt ért el az előző évinél az európai piac bővítése és a költséghatékony termelés nyomán.

A világszerte több, mint 12 ezer embert foglalkoztató Hankook tavaly rekord nagyságú, 4,07 ezer milliárd von árbevételt ért el. A cégnek Németországban, Nagy-Britanniában, Franciaországban, Olaszországban, Hollan-

diában, Svédországban, Spanyolországban, Oroszországban, Magyarországon és Törökországban van leányvállalata, vagy értékesítési irodája. Az idén a második negyedben a Hankook csoport teljes bevétele 1,257 ezer milliárd koreai vonra (1 forint=6,5 von) nőtt, egy évvel korábban 1,112 ezer milliárd von után. A cég üzemi eredménye az egy évvel korábbi 79 milliárd vonról 144,8 milliárd vonra emelkedett. A vállalat az idei évre 4,330 ezer milliárd von árbevételt tervez. (hvg.hu)

ÚJ KORSZAK KEZDETÉN

Biztatón alakulnak a dolgok a Hankooknál, nem csak gazdasági szempontból, hanem az érdekvédelem és a menedzsment együttműködése terén is. Legalábbis reméljük, hogy hosszas küzdelem, jó néhány korábbi törvénytelenesség után végre „fegyverszünetet” kötött a munkaadói és a munkavállalói oldal. Utóbbiak készek baráti jobbot nyújtani a menedzsmentnek, ami igazán elégséges gesztus azok után, ahogy a cég vezetése ellehetlenítette az érdekvédelmi munkáját, s félelemben tartotta a szakszervezeti tagokat is. Emlékeztet, hogy korábban, a létszámleépítéskor csak szervezett tagokat bocsátottak el.

Mint arról korábban beszámoltunk, a munkavállalók a közelmúltban az üzemi tanács választáson elsősorú sikert arattak: tizenegyből hét helyet a dolgozók küldöttei nyertek el. Pedig a menedzsment annyi aknát rejtett

el az érdekvédelem útján – pestiesen szólva -, amennyit csak nem szígyell. Voltak, akik elvéreztek, de legalábbis megsebesültek. A szakszervezeti tagok kirúgása, áthelyezése, kitiltása „fémjelzi” a menedzsment viselkedését. A cégvezetés a törvénytelenégektől sem riadt vissza, ha a szakszervezet elgáncsolása volt a tét.

A szakszervezet jelöltjei számos szempontból hendikeppel indultak az üzemi tanács választáson; üzenetüket csak a kapun kívül mondhatták el a dolgozóknak, szórólappjaikat is kitiltotta a gyárból a vezetőség. Eközben a munkaadó jelöltjei a falakon belül szórólapon csórálták az érdekvédelmet, s a voksok reményében – látszólag spontán – ajándécsomagokkal kedveskedtek a dolgozóknak. Új korszak kezdődhet a Hankook Tire Kft.-nél.

Militáns munkavilág, szokatlan módszerek

A koreai munkakörnyezetről tájékozódott a helyszínen a VDSZ, küldöttünk a Koreai International Labour Foundation (Koifaf) alapítvány meghívására utazott Szöulba, szakmai megbeszélésre. A kétfüggy magyar delegáció mellett Lengyelország és Szlovákia küldöttei is megjelentek, hogy megismerjék a hazájukban működő koreai cégek munkakultúrájának hátterét.

A koreai cégek a gazdaság befektetési során, sok esetben nem keltettek túl jó benyomást az egyes európai országokban, mert különbségek vannak a munka világában. A Koifaf meghívásának célja az volt, hogy több információt adjon a koreai munkakörnyezetről. A gazdasági fejlődés következtében a koreai befektetők nyitottak a világ felé. A nagyobb ugrást az 1988-as Olimpiai játékok hozták az ország számára. Nem csak a nyugati tőke áramlott az országba intenzívebben, hanem a koreai tőke is utat talált a világ gazdasága felé. A 80-as évek közepéig a befektetések nem jutottak túl Singapurra és Japánra. A politi-

kai nyitás hozta meg igazán a gazdaság növekedését – ismertette Park In Sang, a Koifaf elnöke.

A szociális párbeszéd területén 1999-ig zűrés volt a politikai környezet, különösen a szakszervezetek számára volt harcias ez az időszak. Sok esetben a média csak a sztrájkokat és a szakszervezeti küzdelmet mutatta be, mert nem volt kellő párbeszéd a vállalat vezetése és a munkavállalók között. Ezért is kellett a Koifafot megalakítani, amely ettől kezdve szerepet vállalt a helyi konfliktusok közvetítésében. Az alapítvány elsőként szerzett tapasztalatokat az európai és az amerikai munkaügyi kapcsolatokról. A katonai diktatúra időszaka még most is érzékelhető a vállalatok vezetésében. A szolidaritás értékrendje nehezen alakult ki Koreában. Az érdekképviselők aktivitása – első sorban a szakszervezeteknek köszönhetően – megnőtt.

Elsőként a textiliparban alakultak ki nemzetközi konfliktusok. A munkavállalók nehéz körülmények közötti foglalkoztatása komoly problémát okozott már a térségben is.

Korea európai befektetési között első sorban a kelet-európai térséget célozták meg. A hazánkban, Dunaújvárosban is működő Hankook esetében aktív nemzetközi tevékenység kezdődött, a FKTU, a KOILAF, az ICEM között. A Hankook Tire egyébként rossz példát mutat a koreai szociális párbeszéd területén is. Sajnálatos, hogy nemzetközi szinten rossz a megítélése munkaügyi kapcsolatok terén a koreai vállalatoknak. A KIA esetében némi változás látható, a szakszervezetek aktivitásának köszönhetően ugyanis változik a munkavállalói aktivitás Koreában is. Az utóbbi években megnőtt a szervezethez a vállalatoknál.

Törvényerejű megállapodások

A Koreai Országos Érdekegyeztető Tanács 1998-ban alakult, amikor az ázsiai ország történetének legnagyobb gazdasági válsága tört ki. Amennyiben az OÉT megállapodásait nem tartják be, a munkáltatókat megbüntetik. A munkaügyi minisztériumot 1987-ben, a demok-



ratizálódási folyamat során hozták létre. A katonai hunta, illetve a diktatúra időszakában a munkáltatók a legalapvetőbb emberi jogokat sértették meg, a munkásokat nem fizették ki. A kormány és a minisztérium határozottabb és a munkáltatók is kooperatívabbak. A szakszervezet működési jogait a Munka Törvénykönyve szabályozza. Kollektív szerződést 2 évre kötnek a kormány felügyelete mellett. 2010-től új szabályozás lép életbe, a munkahelyeken több szakszervezet is működhet. Egyszer több nemzetközi egyezményt fogadnak el, a kormányzat a háromszintű érdekegyeztetés modelljét támogatja.

A HIVATALOS MUNKAI DŐ 40 ÓRA

Dél-Koreában a hivatalos munkaidő heti 40 óra, 12 órányi túlórában a munkaügyi vezetésnek kell megállapodnia. A munkaközi szünet itt sem része a munkaidőnek. Az OECD országokhoz képest, az 1669 óránál több, 2060 óra az éves munkaidő. A határozott munkaidő 2 éves korlátját márciusban 4 évre meghosszabbították, ezt a szakszervezetek hibás döntésnek tartják. A munkaügyi adminisztrációs területet 1998-ban hozták létre, ez a szervezet a szociális párbeszéd rendszerének kiépítéséért felel. A testület a szakszervezetekből, a munkáltatói szervezetekből és a kormányzat képviselőiből áll. A munkaügyi minisztérium hatáskörébe tartozik a képzés is. A szakszervezeti pluralizmust 2002 óta törvény biztosítja Koreában, s jövőre a munkahelyekre be kell engedni több szakszervezetet is, s mindegyiknek joga van kollektív megállapodást kötni.

A gazdasági világválság hatásainak következtében 2009-ben társadalmi megállapodást kötött a kormány, a szakszervezet, és a munkáltatói szövetség, valamint a civilek. A kormány a szociális partnerek működését anyagiilag is támogatja.

Munkáltatói szövetségben

A munkáltatói szövetséget 1970-ben alakították, ma négyezer tagvállalata van, 10 millió USA dollár az éves költségvetése. Az 1997-es válság alakította ki Koreában a szociális párbeszédet. A recesszió során az IMF hitelt a bankrendszer átalakítására használták fel, és ezzel a bankok versenyképesek lettek, s kedvező hitelkonstrukciókat lehetett elérni. Erre az időre vezethető vissza a szociális párbeszéd kialakítása.

A minimálbér kérdése és létjogosultsága nem kérdőjelezhető meg Koreában, s a szociális partnerek már a jövő évi bérekről is megállapodtak. A globális verseny kihát a koreai munkaerő piacra is: a munkáltatók a

szakképzéssel kívánják a felszabadult munkahelyekről kikerült munkavállalók elhelyezkedését segíteni.

Jövőre bevezetik a szakszervezeti pluralizmust, amely konfliktusokat fog okozni – legalábbis a munkáltatók szerint. A kisvállalatok képtelenek, és nem is akarják a szakszervezeti tisztségviselőkre jutó költségeket fizetni.



PERCENKÉNT EGY AUTÓ

A koreai érdekegyeztetési rendszer szinte teljesen megegyezik a magyarral. Van érdekegyeztető tanács és társadalmi párbeszéd központ. Az országos minimálbérről vonatkozó megállapodást évente, a kollektív szerződéseket pedig két évente kötik. Az OÉT megállapodása törvényerejű. A szociális párbeszéd rendszere az 1997-es koreai gazdasági válság idején alakult ki. A mostani recesszió eredményeként 2009. február 23-án is kötöttek egy átfogó megállapodást a munkahelyek megőrzéséért. A gazdasági válság hatásai nem jelentkeztek túlságosan drasztikusan. Például a Hyundai autógyárban a termelés egyáltalán nem csökkent most is 57 másodpercenként készül el egy autó. A szociális partnerek láthatóan keresik helyüket a világ más területén működő érdekegyeztetési rendszerekben. A szakszervezetek integrálódása mellett, a munkáltatói képviselő is most jött rá, hogy a koreai befektetések külföldi növekedésével nyitni kell a világ felé. Ami a vállalatokat illeti, a KIA-t mindig pozitív példaként említették a vendéglátók. Koreában is az autógyárban igen magas a szervezethez, és a szlovák gyár egységénél is van kollektív szerződés. A Hankook és a Samsung esetében már inkább a rossz példák sorába sorolják őket. Sok a politikai összefonódás, és rengeteg az alapvető munkaegészségügyi és foglalkoztatási probléma.

A szakszervezet jobbot nyújt

A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) és a Korea International Labour Foundation (Koifaf) előkészítésének köszönhetően Székely Tamás, a VDSZ alelnöke tárgyalta a koreai Munkaügyi Minisztérium vezetőivel.

A megbeszélésen megvitatták a koreai munkajogi környezet alakulását, és a jelenlegi szociális párbeszéd rendszerét. Székely Tamás röviden vázolta a koreai vállalatok magatartását Magyarországon. Elmondta,

hogy a szakszervezetek támogatják a munkahelyteremtés minden eszközét, és szükség esetén segítenek a partnereknek.

A koreai fél elmondta, hogy a koreai munka törvénykönyve – hasonlóan a magyarhoz – garantálja a szakszervezeti jogokat. Amennyiben a vállalat nem tartja be a törvényeket, Koreában is büntetést szabnak ki a munkáltatóra.

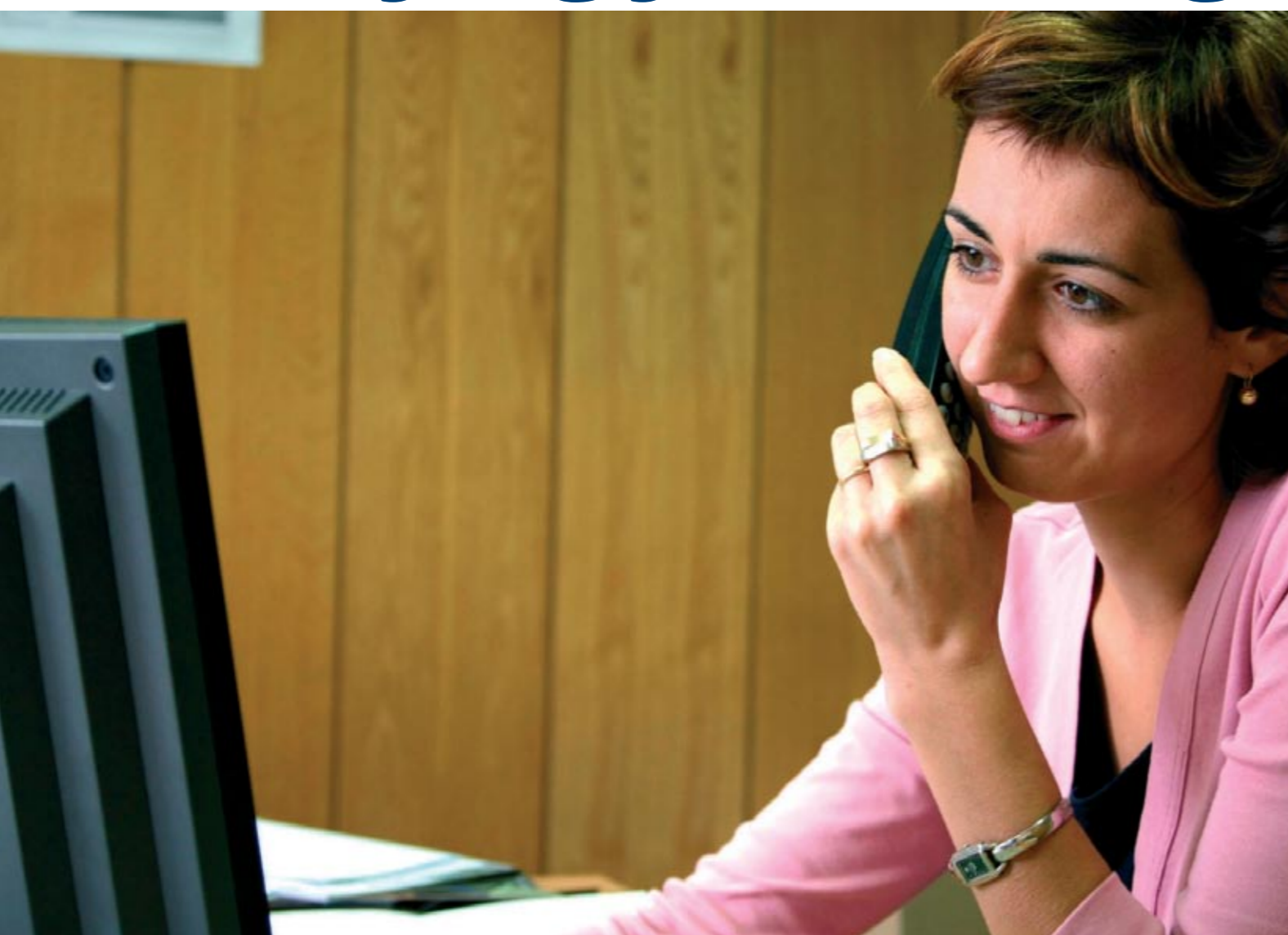
A beszélgetésen szóba került a Hankook Tire magyarországi vállalatánál a közelmúltban lezajlott üzemi tanács választás. Az alelnök kifejtette, hogy az eredmény, reményei szerint, új fejezetet nyit a magyar vállalat vezetése és a szakszervezet között. Reméli, hogy a rendezett munkaügyi kap-

csolatok mihamarabb kialakulnak, és más partnereikhez hasonlóan Rácalmáson is európai szociális párbeszéd lesz.

„Ez a látogatás is üzenet a magyar és a koreai munkavállalóknak, hogy a két nép közötti kapcsolatokat nem ronthatja el helyi konfliktusok sorozata. A szakszervezet most is jobbot nyújt és együttműködést kínál a vezetésnek. Segítsenek, hogy ez a szándék megvalósulhasson, és jó példával szolgáljon mindkét ország számára” – mondta Székely Tamás.

A minisztérium vezetése ígéretet tett arra, hogy áttekinti azokat a lehetőségeket, amelyekkel az esetleges feszültségeket, félreértéseket rendezni lehet, és további támogatásáról foglalt állást.

Esélyegyenlőségi tervet követelnek



Tovább romlik a nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége, amely a vidéki kistélepléseken már korábban is az átlagnál lesújtóbb volt; kevés a munkahely és a bölcsődei, óvodai férőhely. Egyre több nő csak alkalmi munkát kap, vagy kiszolgáltatott kölcsönzött dolgozóként, állandó létbizonytalanságban keresi a kenyerét – hangzott el októberben, a Munkavállaló Nők Országos Konferenciáján, amelyet idén rendeztek meg 9. alkalommal.

„A munkavállaló nők a válságban” – gondolat jegyében rendezett konferencia résztvevői megállapították, hogy az egész világot, s benne Magyarországot is erőteljesen sújtó pénzügyi és gazdasági válság következtében munkahelyek ezrei szűntek és szűnnek napjainkban is. Ez a férfiak és a nők köré-

ben is jelentősen növelte a munkanélküliséget, tovább rontva az amúgy is nagyon alacsony aktivitási arányt.

A kevés munkahelyi kínálat és gyermekgondozó intézményi ellátottság miatt, különösen rossz a vidéken, főleg a kistélepléseken élő nők helyzete. És a folyamat nem

áll meg, a globalizáció előrehaladtával a nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége tovább romlik. A részmunkaidős foglalkoztatás terjedése mellett számos olyan új, bizonytalan, ideiglenes foglalkoztatási formák léptek be, és kezdenek tömegessé válni a főként nőket foglalkoztató ágazatokban, mint például a munkaerő kölcsönzés, az alkalmi munkavállalói könyvvel való foglalkoztatás, amelyek fokozzák kiszolgáltatottságukat, növelik a létbizonytalanságot. Sok hátrány éri a pályakezdő fiatalokat, a kisgyermekes anyákat és a 45 év feletti korosztályt. A gyermekgondozási időszak (GYES-GYED) után sok esetben nem, vagy csak nagy nehézségek árán tudnak a munkába visszatérni – állapították meg a konferencia résztvevői.

A Nők konferencia résztvevői, tapasztalva a pénzügyi és gazdasági válság foglalkoztatásra gyakorolt negatív hatásait, egyöntetűen állást foglaltak abban, hogy a jelen körülmények között a fő feladat a meglévő munkahelyek megőrzése, új munkalehetőségek teremtése, a foglalkoztatás biztonsága erősítése. Meggyőződéssel vallják ugyanakkor, hogy a krízis közepette sem szabad lemondani az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség mind teljesebb megvalósítására való törekvésről sem. Ezt a célt szolgálja a „Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét elősegítő 2009-2020 közötti időszakokra szóló Nemzeti Stratégiai Terv, melynek gyakorlati megvalósításáért kötelessége mindenkinek munkálkodni – szögezték le a résztvevők

Állásfoglalás

A IX. konferencia szakértői a foglalkoztatás-biztonság javítása, a nők munkaerő-piaci aktivitásának növelése, esélyegyenlőségük megvalósulása érdekében az alábbiakat tartják halaszthatatlannak:

- 1) Szemléletformálással, a meglévő törvények betartásával el kell érni, hogy a munkáltatók ne tekintsek a nőket másodlagos munkaerőnek, hogy az anyaság, a gyermekvállalás, a 45 év feletti életkor ne legyen akadály a foglalkoztatásuknak.
- 2) Meg kell erősíteni a nők helyzetének javításáért felelős nemzeti intézményrendszert, megfelelő jogosítványokat, erőforrásokat biztosítva a működéséhez.
- 3) Módosítani kell az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényt annak érdekében, hogy a versenyszférában is kötelező legyen esélyegyenlőségi tervet készíteni és esélyegyenlőségi bizottságot létrehozni.
- 4) Tovább kell növelni és ki kell terjeszteni a munkaügyi ellenőrzéseket az egyenlő bánásmód érvényesülésére is.
- 5) A nők helyzetének gyorsabb javulása, a politikai és gazdasági döntéshozatali folyamatokban való nagyobb arányú részvételük biztosítása érdekében be kell vezetni a választójogi törvény módosításával az 50 százalékos női-férfi kvótát.
- 6) A nők munkában maradásának, munkahelyi és családi feladataik összeegyeztetésének segítése, a gyermekvállalás ösztönzése érdekében:

- a. Fokozott munkajogi védeltséget kell biztosítani a veszélyeztetett életkorú munkavállalóknak, valamint a kisgyermekes anyáknak.
- b. A résztvevők bevezetése ellenére sem tartják időszerűnek a GYES időtartamának 2 évre való csökkentését mindaddig, amíg nem áll rendelkezésre a kisgyermekes szülők részére kellő munkalehetőség, és megfizethető gyermekintézményi rendszer.
- c. A barcelonai célkitűzéssel összhangban fejleszteni kell a gyermekellátó intézményhálózatot, vagyis, anyagilag mindenki számára elérhető, magas szakmai színvonalon működő bölcsődékre, óvodákra van szükség.
- d. A GYES, GYED lejárta után sokkal több képzési lehetőséget kell biztosítani a kisgyermekes anyák részére.
- e. Egyetértünk a kisgyermekes szülők – gyermekük hároméves koráig tartó felmondási védelmével, valamint a közszférára vonatkozóan bevezetésre kerülő – gyermekgondozási szabadságról visszatérők választható részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségének biztosításával. Javasoljuk és elvárjuk, hogy ezen lehetőséget a versenyszférában dolgozók részére is biztosítsák.
- f. A családon belüli egészséges munkamegosztás terén történő előrelépés érdekében kerülni nemzeti törvényeinkbe beépítésre a szülői szabadságra vonatkozó 96/34 sz. EK irányelv.

g. Jogi eszközökkel, fokozott ellenőrzésekkel el kell érni, hogy a munkáltatók ne vezethessenek be olyan munkarendeket, amelyek negatívan befolyásolják a családok életvitelét.

Fellépünk: a kereskedelemben a vasárnapi nyitvatartások csökkentéséért, a létbizonytalanságot rontó ideiglenes foglalkoztatási formák terjedésének megállításáért.

7) A foglalkoztatási szegregáció csökkentésével, az oktatáshoz – szakképzéshez való hozzáférés biztosításával, a bérrendszerek felülvizsgálatával is segíteni kell a férfiak és nők közötti bérezési különbségek felszámolását.

a. A kereskedelem szakmai preztizsének megóvása érdekében fenn kell tartani minden ágában a dolgozók szakképzettségi szintjének védelmét.

8) Biztonságos, kiszámítható, tisztességes megélhetést biztosító nyugdíjrendszert kell megvalósítani, melyet nem lehet csak a nyugdíjkorhatár emelésével elérni, hanem egy átgondolt, minden elemére kiterjedő nyugdíjreformra van szükség.

a. Követeljük a korengedményes nyugdíj időkorlát nélküli és a korengedményes nyugdíjazás feltételrendszerének és lehetőségének további megtartását.

9) El kell érni valamennyi szakszervezeti szövetségnél, hogy a nők helyzetével való foglalkozás, az esélyegyenlőség kérdése, az össz szakszervezeti munka szerves része legyen.

Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség I. Nőkongresszusa (Brüsszel)

VILLÁMJELENTÉS

A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (NSZSZ) elnöke, Sharan Burrow megnyitotta az NSZSZ I. Nőkongresszusát Brüsszelben. A rendezvényen mintegy 300 delegált vett részt. A konferencián a világ szinte minden országa szakszervezeti szövetségeinek nőszervezetei képviseltették magukat ezen a valóban történelmi jelentőségű eseményen. Világméretű nőkongresszusok történtek az NSZSZ jogelődje (ICFTU) idején is, de ez a nőkongresszus az első a 2006-os egyesülés óta. Magyarországot az MSZOSZ Női Választmányának két tagja,

a LIGA Szakszervezeti Szövetség két munkatársnője, a Munkástanácsok Szövetségének munkatársnője képviselték (a képviselést az alapszabály taglétszámhoz köti).

A Nőkongresszus fő témája: Tisztességes munka – tisztességes élet a nőknek!, alcíme: A szakszervezeteknek vezető szerepet kell játszaniuk a gazdasági és szociális igazságosság és egyenlőségért vívott harcban.

A megnyitó igazi kulturális csemegéje a „Nőkaraván”. Egy kis műsor keretében, színes népviseletbe öltözött küldöttek népeik dalaiból, táncából adtak ízelítőt.

A felkészülés jegyében



Az elsők között kötött Ágazati Kollektív Szerződést a VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetsége – hangzott el a szervezet kongresszusán, amelynek 50 szavazattal rendelkező tagja közül 46 volt jelen. A rendezvényt a VDSZ 33. kongresszusára való felkészülés jegyében tartották meg.

Megtartotta saját kongresszusát a VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetsége októberben. Az értekezlet első napirendi pontjaként megtárgyalták és elfogadták a Gyógyszeripari Szövetség 2004-2009. évi tevékenységéről készült írásos beszámolót és programtervezet. Posztós Endre titkár szolt a gyógyszeripari szakszervezet munkájáról és azon problémákról, amelyek a legtöbb gondot okozták. Ilyen például az Ágazati Kollektív Szerződés, amely komoly vívmány, és ők az elsők között kötötték meg. A titkár kijelentette, hogy az elkövetkezendő időszak egyik legfontosabb feladata a kollektív szerződés jogosítványának megerősítése, a kor kihívásaihoz való igazítása annak érdekében, hogy azt a teljes ágazatra ki lehessen terjeszteni.

A titkár beszélt a gazdasági válság és még inkább a gyógyszer gazdaságossági törvény iparágra gyakorolt hatásáról, az átszerve-



zésekről és a létszámleépítésekről. Ezek az intézkedések sok esetben komoly, aktív tagvesztéssel jártak, ezért mindent meg kell tenni a szakszervezet népszerűsítéséért és tevékenységének megismertetéséért.

Posztós röviden ismertette a 2010-es év egyik legnagyobb kihívását, a természetbeni juttatások megadóztatását. Mivel ezek, az esetek többségében a ki nem fizetett munkabért jelentik, ezért a szakszervezetek számára ezek csökkentése, esetleges megszüntetése elfogadhatatlan.

Végezetül fontos célként és feladatként jelölte meg a titkár a gyógyszeripar, és ezen túlmenően a VDSZ számára az országos érdekegyeztetés megerősítését, javítását, s az erők szétforgácsolásának megakadályozá-

sát. A VDSZ számára elsőrendű feladatként meghatározta: kezdődjenek egyeztető tárgyalások a konföderációhoz tartozó ágazati szakmai szakszervezetek között annak érdekében, hogy egy egységes, a versenyszférát összefogó konföderáció jöjjön létre.

A beszámolót követően hosszú és eredményes vita alakult ki a küldöttek között olyan fontos témákról, mint a 36 órás munkahét megszüntetése, a műszakosok problémái, a korengedményes – kordedvményes nyugdíj ügye, a tagtoborzás helyzete, sok más olyan kisebb, nagyobb horderejű téma, amely alapvetően befolyásolja a szakszervezet életének mindennapjait.

Második napirendi pontként a kongresszus módosította és elfogadta a Gyógyszeripari



Alapszabályt. Ezt követően a kongresszusi küldöttek megválasztották a Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség tisztségviselőit:

Titkár: Posztós Endre, a Richter Gedeon Nyrt. szakszervezeti titkára,

Titkárhelyettes: Lajosházi István, a Chinoin szakszervezet titkára.

A Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség 7 tagot delegált a VDSZ újja alakuló elnökségébe:

Horváth László EGIS Vegyész Szakszervezet;

Dr. Jekő József Alkaloida Vegyészeti Gyár Zrt. VDSZ Szakszervezete;

Lajosházi István Chinoin VDSZ;

Margittai Péter Oltóanyag-termelő és Gyógyszergyártó Dolgozók Vegyész Szakszervezete;

Marek Mária VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezete Dorogi SzB;

ISMÉT HASBA RÚGJA A KORMÁNY AZ EGIST ÉS A RICHTERT?

A Parlament előtt hever a gyógyszer-gazdaságossági törvény módosítása, mely a nemzetközi árakhoz viszonyítaná a hazai támogatott szerek árát, és a 30 százalékos pozitív eltérés esetén árcsökkentésre kényszerítené a gyártókat, vagy kihúzná a listáról a termékeket – olvastuk a Portfolio.hu-n. Az internetes portál szerint a módosító javaslatot benyújtó egészségügyi miniszter nyilvánvalóan az ismét deficitté váló gyógyszerkassza hiányának elszállítását szeretné megakadályozni, aminek az ára azonban egy újabb hasba rúgás lesz a hazai gyártók – köztük a 25 százalékos állami tulajdonban lévő Richter – számára.

A gyógyszer-gazdaságossági törvény 2007 elején lépett hatályba, s a Molnár Lajos korábbi egészségügyi miniszter által fémjelzett törvény – a TB támogatott szerek 12 százalékos adóján, a támogatási kulcsok csökkentésén és a negyedéves árliciteken keresztül – borzasztóan durva elvonást jelentett a hazai gyártók számára. A törvény azonban megállította a túlköltekezést,

és a korábbi évek jelentős kasszahiányait követően 2007-ben és 2008-ban már szufficit keletkezett a kasszában. A helyzet azonban idén megváltozott: az elmúlt hónapokban ugyanis a volumen növekedés hatására folyamatosan emelkedtek a költségvetés gyógyszer kiadásai, melynek következtében idén – az internetes lap becslése szerint – mintegy 10 milliárd forintos túllépés következhet be. Ezt a túllépést azonban nem csak a gyártóknak, hanem részben a kormányzatnak is finanszíroznia kell. A Portfolio.hu szerint a gyógyszer-gazdaságossági törvény módosításának legfontosabb pontja az, hogy évente egyszer felülvizsgálják a legnagyobb támogatási kiáramlást elérő TB támogatott gyógyszerek árát úgy, hogy a más EU országokban alkalmazott árszintet vennék alapul. Amennyiben a hazai árak 30%-kal magasabbak, mint az ugyanazon, vagy hasonló hatóanyagú szerek átlagos ára az EU három legalacsonyabb árral rendelkező országában, a gyógyszer kikerülhet a TB támogatott listáról.

Papp Zsuzsanna Vegyipari Dolgozók Biogal Szakszervezete;

Posztós Endre VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezete.

Ezt követően megbízta delegáltjait a VDSZ 33. kongresszusán való részvétellel. A gyógyszeripar az alapszabály értelmében összesen 26 tagot delegálhat a kongresszusra.

A szünetet követően Paszternák György,

a VDSZ elnöke tartott rövid tájékoztatót a VDSZ-hez tartozó szakágazatok helyzetéről, gondjairól, kiemelve azokat a sarkalatos pontokat, amelyek alapvetően meghatározzák azt a stratégiát, amelyet a VDSZ-nek az elkövetkezendő években követnie kell.

Az értekezleten végezetül részletes tájékoztató hangzott el a VDSZ kongresszusa elé kerülő alapküldeményekről.

Kongresszus az alumíniumiparban is

Az Alumíniumipari Szakágazat 2009. október 8-án 30 küldöttről 22 tag részvételével tartotta Kongresszusát Székesfehérváron, az alábbi napirendek szerint:

1. Beszámoló a választás óta eltelt időszakról
2. ASZSZ elnök, elnökhelyettes, valamint gazdasági vezető választás
3. VDSZ Kongresszusi anyagainak megbeszélése, szakági vélemény kialakítása
4. Szakági kongresszusi küldöttek megválasztása
5. A Szakágazat helyzete, kilátásai
6. Egyebek

Eisenberger Márton elnök beszámolt az előző választás óta eltelt időszak eredményeiről, eseményeiről. A beszámoló után megválasztották az Alumíniumipari Szakágazat elnökét, elnökhelyettesét

és a gazdasági vezetőjét. A küldöttek elnöknek Eisenberger Márton, elnökhelyettesnek Pad Ferencet, gazdasági vezetőnek pedig Eper Júliát fogadták el.

Megválasztották továbbá a VDSZ kongresszus küldötteit is:

Ajka	Balskó Csaba, Heizer Ferenc, Németh János
Inota	Csiszár László
Nemesvámos	Gödri Csongor
SZASZ	Csete Béla, Hedrich Tibor, Pálinkás Csabáné

Az elnökségbe Eisenberger Márton, Pad Ferencet és Szatmári Attilát delegálta a Kongresszus.