

OKOS BÉREMELÉS

Mást se lehet hallani, hogy kicsoda béremelések történtek az elmúlt években. A béremelésre nagy szükség van. De bért emelni csak okosan lehet. A VDSZ ezzel az oldallal is hozzá kíván járulni, hogy a béremelések valódi béremelések legyenek. A 2017. évi minimálbér és garantált bérminimum jelentős emelkedése sok százezer munkavállaló jövedelmét emelte meg. Ezzel az emelkedéssel viszont nem nőttek azonos mértékben a két törvény által már nem szabályzott bérek! Így sok millió munkavállaló fizetése már alig haladja meg a minimálbér vagy a garantált bérminimum mértékét.



okos béremelés
információk

CSAK OKOSAN LEHET ÉRDEMI MEGÁLLAPODÁSOKAT KÖTNI!

Közös múlt, közös jövő, közös bér
Az okos béremelés megoldásának útvesztésébe indult a VDSZ bértörvénytervezeti szövegtervezeténél.

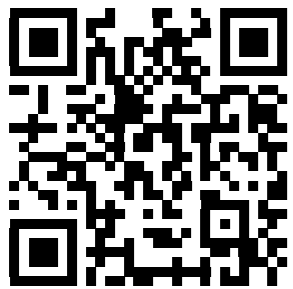
A minimálbér emelés hatása és a lehetséges alkalmazkodás
Tanulmány a bérrel.

Miért érdemes a VDSZ-t választani?
Ahol a VDSZ jelen van, jóval magasabbak a bérek és a jutalmak.

Minimálbér
Mi a minimálbér?

Garantált bérminimum
Mi a garantált bérminimum?

A munkabér
Törvényi szabályozás értelmezése.



http://www.vdsz.hu/okos_beremeles/410

DUPLA SZÁM



Az összefogás visz előre!

Huszonnégy ország százhusz delegáltja érkezett november végén Budapestre, hogy a papír- és cellulózipar aktuális helyzetét, problémáit és azok lehetséges megoldásait megvitassa. Érdekes előadások, termékeny kerekasztal-beszélgetések és jó hangulat jellemezte az IndustriAll Global és a VDSZ szervezte világkonferenciát.

Összefoglalónk a 8-13. oldalon

3. Sztárkarácsony

FELLÉPŐK:

DOLLY | KÁLMÁN GYÖRGY | LUIGI | MAJSAI GÁBOR
OLÁH IBOLYA | VARGA MIKLÓS | VARGA VIKTOR | VARGA VIVIEN
VIKIDÁL GYULA | KÍSÉR A STUDIO11 ENSEMBLE

2017. DECEMBER 18. | BUDAPEST KONGRESSZUSI KÖZPONT

Jegyek a broadway.hu-n és az ismert jegyirodákban kaphatók.

Nem rajtunk múltott
Érthetetlen módon kudarcba fulladt a népszavazásért indított aláírásgyűjtés: nem lesz munkaszüneti nap december 24.

Bér-workshop
November 17-én nagy sikerű bér-workshopot rendeztünk a VDSZ Benczúr utcai székházában. A fórumon rengeteget tanultunk a munkaerőpiac jelenlegi helyzetéről.

Összefoglalónk a 14-17. oldalon



17012
9 770230 293008
792 Ft

2-3 Elnöki jegyzet

4-7 Hírek

8-13 Címlapsztori:
Papíripari világkonferencia
Budapesten

14-17 Bér-workshop

18-19 Kongresszus

20 Egészséges
munkahelyek21-23 Rákkeltő anyagok
a munkahelyeken24 Munkaerőpiac:
Kié az időnk?

25 Lapszemle

26 Munkaerőpiac:
Mire vágnak
a fiatalok?

27 Munkajog

28-29 Mozaik

30 Sportos szombat

31 Jó tudni:
Biztosítás hóban,
fagyban

32 Okos béremelés

Ránk figyelt a világ

Hosszú előkészületek után rendeztük meg november 28-30. között az IndustriALL Global Unionnal közösen a Papíripari Világkonferenciát. Noha fél Budapesten lezárta a rendőrség a kínai miniszterelnök látogatására hivatkozva, ez nem volt akadály 23 ország 150 delegáltja számára, hogy eljöjjön hozzánk. Japántól Brazilián át Kanadáig számtalan papírgyár munkavállalóit képviselték a kollégák fővárosunkban. A konferencia számunkra jelentős üzenettel bírt, hiszen a három nap alatt megmutattuk a VDSZ erejét és szervezettségét – nem csak a papíripar területén!

Ehhez hasonló volumenű szakszervezeti szakmai rendezvény utoljára 2013-ban volt Magyarországon, akkor is mi rendeztük, még hozzá a gumipar területén. Négy évvel ezelőtt és most is számtalan üzenetet hordoz számunkra egy ilyen hatalmas esemény. A fókuszba került témák ugyanis túlmutatnak a papíriparon. A munkavédelem, a digitalizáció, a munkavállalói jogok, szakszervezeti akciók mind ágazatokon túlnyúló napi problémák.

Ahhoz, hogy egy ilyen rendezvényt lebonyolítsunk sok munka kellett, amiben a VDSZ munkatársai kiválóan teljesítettek, de sokan segítettek a munkánkat is. Nem csak a papíriparban tevékenykedő kollégák, de az Alkaloida Szakszervezet, Budapest XXI. kerületének, Csepelnek az önkormányzata, a Graboplast Zrt., a Low & Bonar. A szeretet és elismerés így közös. Érdemes megnézni a közösségi oldalakon a VDSZ-t méltató bejegyzéseket.

És, ha már a közösségi oldalaknál tartunk: amit a december 24-i népszavazással kapcsolatban kapnak a szakszervezetek, az igencsak érdekes következtetésekre adhat okot.

Az tény, hogy a VDSZ tagszervezetei kitétek magukért és a népszavazás aláírásához csatlakozó Magyar Szakszervezeti Szövetség

tagszervezetei között mi vettük komolyan a feladatot. Az felháborít és elgondolkodtat, hogy egy ilyen, munkavállalókat érintő kérdésben nem képes senki sem összehozni a szükséges aláírások mennyiségét. Miközben mi, a „vegyszek” munkahelyek környékén, a településeken gyűjtöttük az aláírásokat, mások tátott szájjal nézték, lesz-e belőle valami. Úgy, hogy az általunk képviselt dolgozók többsége december 24-én már a kötelező szabadságát tölti, máshol azonban dolgoznak és nekik is fontos e kérdésben a piros betű. Hogy a kormánypártok miért nem támogatták a december 24-i ünnepnap megszavazását? Mert ismételtlen a munkáltatói érdekeket tartották fontosabbnak! Ebből pedig, kérem, mindenki vonja le a következőt. Már ha tudja...

Év végéhez közeledve meg kell említenem az előttünk álló legnagyobb feladatot: a bértárgyalásokat. Nagy érdeklődés mellett tartottuk meg november közepén azt a szakmai fórumot, amelynek alapját a VDSZ működési területére szóló bértanulmány képezte. Ebből kiderül, hogy a munkaerőpiaci hatások befolyásolják inkább a jelenlegi béremelések mértékét, mintsem az infláció vagy az adótörvények változásai. Az idén 2017-ben megszavaztuk a bértárgyalásokon, és 2018-ra

*Kellemes karácsonyi ünnepeket
és boldog új évet kíván
valamennyi tagjának a VDSZ!*



Székely Tamás
VDSZ-elnök

vonatkozóan is lesznek csaták. Ebben biztos vagyok. Ezért indítottuk „Okos Béremelés” kampányunkat, amely részben szól a szükséges béremelésekről, de arról is, hogy ha a bérekről beszélünk, meg kell néznünk milyen egyéb juttatásokat kapnak a dolgozók. Számtalanszor hallható, hogy „bezzeg X cégnél nagyobb az alapbér, elmegyek oda dolgozni”, majd amikor a kolléga szembesül azzal, hogy az utca túloldalán kevés a műszakpótlék, meg nincs „ingyenbusz” és az Erzsébet utalvány is csak 6.000 Ft, szívatja a fogát. Ennek tudatosítása közös feladatunk. Partnereket látok a munkáltatói szövetségekben, mert látszik: nekik is fő a fejük a jövőt illetően. Erre választ már az idén nem fogunk kapni, de a 2018 eleje erről is szól majd.

De addig még van egy kis időnk. Lassan mindenki az év utolsó napjaira készül. Ehhez a készülődéshez kívánok jókedvet, nyugalmat – legyen mindenkinek kellemes az ünnepe! Jövőre sincs más feladatunk: folytatjuk!

„Az felháborít és elgondolkodtat, hogy egy ilyen, munkavállalókat érintő kérdésben nem képes senki sem összehozni a szükséges aláírások mennyiségét. Miközben mi, a „vegyszek” munkahelyek környékén, a településeken gyűjtöttük az aláírásokat, mások tátott szájjal nézték, lesz-e belőle valami.”

Vegyipari DOLGOZÓ

Fizessen elő a Vegyipari Dolgozó!r!
Havi előfizetési díj: 396 Ft
Éves előfizetési díj: 4752 Ft
Az előfizetési díj tartalmazza a postaköltséget.
A lap előfizethető:
VDSZ, 1068 Budapest, Benczúr u. 45.
Bankszámlaszám:
OTP Bank 11706016-20105626
További információ:
Telefon: +36-20-2867789
Témaötlete, javaslata, észrevétele van?
Keresse bizalommal főszerkesztőnket a
sajtoiroda@vdszszajto.hu email-címen!



VEGYIPARI DOLGOZÓ

Kiadja a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

FELELŐS KIADÓ: Székely Tamás • **SZERKESZTI:** a szerkesztőbizottság
ISSN-0230-2934 • 1068 Budapest, Benczúr utca 45. • 1406 Budapest, Pf. 29
Telefon: 4612-400 • Fax: 4612-499 • **E-mail:** mail@vdsz.hu • www.vdsz.hu
MEGJELENIK: 10 000 példányban.





Íme, az első

December 5-én megszületett a VDSZ Munkavállalói Alapszervezetének első 2018-as bérmegállapodása: a nyírbátori Serioplastnál 11%-os béremelésben és 14% káféteriamelésben (280 000Ft) sikerült megegyezni

a vezetőséggel. Hutóczki Zsolt (képünkön balra) és Nagy László helyi főbizalmik Székely Tamás VDSZ-elnöktől és Kovács Lászlótól, a VDSZ MVA titkárártól kaptak segítséget a bértárgyaláshoz.



Bécsből érkezett az új gyakornokunk

A bécsi egyetemről érkezett a VDSZ székházába új gyakornokunk, Jablonczay Nikolett, aki december végéig segíti munkánkat a Benczúr utcában.

A BorsodChem az év felelős foglalkoztatója

November 2-án rangos szakmai elismerésben részesült a BorsodChem Zrt. A Nemzetgazdasági Minisztérium felügyelete alatt működő Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. által meghirdetett pályázaton a nagyvállalati foglalkoztatók (azaz az 500 fő feletti cégek) között a cég nyerte el „Az Év Felelős Foglalkoztatója 2017” címet. A versenyben második helyen a National Instruments Hungary Kft., a dobogó harmadik fokán a Budapest Bank Zrt. végzett.

Varga Mihály nemzetgazdasági miniszter beszédében kiemelte: A kormány nem csupán elvárja a vállalatok társadalmi felelősségvállalását, de kész arra is, hogy ehhez támogatást nyújtson. Ez már az előző és az új CSR (Corporate Social Responsibility – Vállalati Társadalmi Felelősségvállalás) stratégia kialakításában is megmutatkozott. Varga Mihály szerint a második CSR Cselekvési Terv is a gazdaságfejlesztésre, az

esélyegyenlőségre és a környezetvédelemre koncentrálnak majd, kiemelt figyelmet fordítva egyebek mellett a fiatalok foglalkoztatásának elősegítésére, valamint a mikro-, kis- és középvállalkozásokra.

Dr. Karakó László, az OFA Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatója arra hívta fel a figyelmet: míg a múlt évben 48, idén már 76 pályázat érkezett be a felhívásra. Ez is azt mutatja: Magyarországon egyre több cég és intézmény felismeri, hogy a munkavállaló központi érték, és tesz is ezért a napi gyakorlatban.



„AZ ÉV FELELŐS FOGLALKOZTATÓJA 2017” DÍJAZOTTJAI

1-től 50 főt foglalkoztató vállalkozások kategóriájában	Webstar Csoport Kft.
51 és 500 fő közötti kategóriában	Észak-zalai Víz- és Csatornamű Zrt.
500 fő feletti foglalkoztatók kategóriájában	BorsodChem Zrt.
közszféra szervezetei közül	Józsefvárosi Egyesített Bölcsődék

Kazincbarcikán járt az IndustriAll Global vezetése



Kemal Özkan, az IndustriAll Global Union főtítkárhelyettese, Tom Grinter iparért felelős igazgató, Székely Tamás, a VDSZ elnöke tárgyalt a Borsodchem vezérigazgatójával, Alex Liu Junchang úrral, valamint Varga Béla HR- és kommunikációs alelnökkel, a KVSZ szervezésében.

A kétoldalú megbeszélésen szóba kerültek a Borsodchem Zrt. beruházásai, a szakképzett munkaerő szükségessége, illetve a béremelések fontossága. A 2800 főt foglalkoztató cég kínai tulajdonosa most kötött megállapodást a kínai és a magyar kormánnyal egy újabb beruházási csomagról.

Vidám búcsú



A Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség titkári tanácsa ünnepélyes keretek között elbúcsúztatta a nyugdíjba vonuló Pánczélné



Fehér Gabriellát, a Chinoin/Sanofi szakszervezet titkárárt. Székely Tamás, a VDSZ elnöke is megköszönte a több évtizedes közös

ségi munkáját: Gabi emléklapot kapott. Boldog, kiegyensúlyozott nyugdíjasévet kívánunk neki!

Kevés lett az aláírás - de a VDSZ-en nem múlt!

Legalább 100 ezer aláírásra lett volna szükség, azonban csak 66 500 szignót sikerült összegyűjteni december 24. munkaszüneti nappá nyilvánításáért. Hiába hitelesítette tehát az NVB a kezdeményezést, immár biztos, hogy nem tartanak népszavazást arról, háromnapos legyen-e a karácsony. A kudarc egyik okaként a szakemberek azt jelölték meg, hogy az NVI felé minden egyes aláírásgyűjtő ívért anyagi



Vargáné Kiszél Zsuzsanna és Kiss Béla összegyűjtik a szignókat

felelősséget is kell vállalni, ami sokakat elriasztott a részvételtől. A Magyar Szakszervezeti Szövetség és a Vasas Szakszervezetek 34 ezer, az MSZP majdnem 27 ezer, a Párbeszéd pedig valamivel több, mint kétezer aláírást gyűjtött. A VDSZ alaposan kitett magáért: a MASZSZ szignóinak 33%-át gyűjtöttük mi. Megmutattuk: rajtunk nem múlt. Mindenkinek köszönjük a fáradozását!

Ne a mi munkahelyeinken, ne a mi szakszervezetünkben!



A nők elleni erőszak ellen indított kampányt az IndustriAll Global. A verbális agressziótól a nemi erőszakig számos formája van a munkahelyi bántalmazásnak, amitől világszerte szenvednek a nők a munkahelyeken. Az IndustriAll Global – és természetesen a VDSZ is – elutasítja az erőszak valamennyi formáját, és arra buzdítja tagszervezeteit, tagjait: álljanak ki maguk is a nők elleni erőszak felszámolásáért. A nemzetközi szakszervezeti szövetség arra szólít fel, hogy az egyes országok szakszervezeti – amellyel, hogy maguk is oktatják tagjaikat, kampányokat és workshopokat szerveznek a témában – tegyenek

azért is, hogy a törvényhozás szintjén is foglalkozzanak a súlyos problémával. Az IndustriAll Global azt is fontosnak tartja, hogy a vállalatok kollektív szerződéseibe foglaltassák a nőkkel szembeni megfelelő bánásmódot.

Arra kérjük a VDSZ valamennyi tagját, ha úgy érzi, munkatársai nem megfelelően bánnak vele vagy kollégájával, lépjen közbe, jelezze azt a helytelenül viselkedő munkatársnak – megoldás híján vagy súlyos vétség esetén pedig a felettesének. Mindannyian megérdemljük, hogy kényelmesen, biztonságban érezhessük magunkat a munkahelyünkön – nemtől függetlenül!

Változás a Richter élén, kitüntetés az elnöknek

A Magyar Érdemrend nagykeresztjének polgári tagozatával tüntették ki Bogsch Erik Széchenyi-díjas vegyészmérnököt, a Richter Gedeon Nyrt. korábbi elnökét a Sándor-palotában. Az elismerést Áder János köztársasági elnök adta át Orbán Viktor miniszterelnök és Kóvér László, az Országgyűlés elnökének jelenlétében. A méltatás szerint Bogsch Erik a miniszterelnök javaslatára az egyik legsikeresebb nagyvállalat élén végzett, kimagasló színvonalú munkájáért kapta a kitüntetést. „Példamutató és felelősségteljes vezetői tevékenységével a céget a térség egyik legnagyobb vállalatává emelte, a gyártás

mellett pedig a kutatás-fejlesztésre, valamint a magyar egészségügy és az oktatás támogatására is nagy hangsúlyt fektet” – hangzott a laudáció. Bogsch Erik huszonöt éven át volt a Richter Gedeon Nyrt. vezérigazgatója, 2017. november 1-től azonban leköszönt tisztségéről, és átadta azt Orbán Gábor közgazdásznak. Bogsch továbbra is a Richter operatív elnöke és igazgatósági tagja marad majd, emellett ő felel majd a kereskedelemért, illetve a nemzetközi és a kormányzati kapcsolatokért, valamint az M&A (vállalat-felvásárlási) aktivitásért. A felek szerint ez a felállás középtávon így működik majd.

Bővülő Facebook-tábor



Ajándécsomagot kapott a VDSZ Facebook-oldalának 7000. követője Székely Tamás VDSZ-elnöktől. Gratulálunk Oravetzné Bencze Anitának, aki a Richter Gedeon Gyógyszergyár dolgozója. Magyarországnak legnépesebb szakszervezeti Facebook-oldala folyamatosan bővül, informál: ha még nem lájkolta, tegye meg, hogy semmilyen fontos hírről ne maradjon le!

fb.com/vdsz.hu

Diákhitel cafeteriaként

DIÁKHITEL

Új lehetőséggel bővül a munkáltatók által adható cafeteria köre: a munkaadó immár adómentesen támogathatja alkalmazottait diákhitelük visszafizetésében. A juttatás a munkavállalót terhelő diákhitel-törlesztés kötelező összegéig, ám ha-

vonta legfeljebb a minimálbér 20 százalékáig lehet adómentes – írja a Világgazdaság.

Elbocsátások a Tevánál

Drasztikus elbocsátási hullám indul az izraeli Teva vállalatnál: dolgozóinak mintegy negyedétől, 1700 embertől válik meg a cég az új, hatékonyságnövelő szerkezetátalakítási reform keretében. Globálisan is hasonló változások várhatók: a Teva ötvenhétezer alkalmazottjának körülbelül az ötödének int majd búcsút az izraeli vállalat. Az iparági hírek szerint ezek a változások most elsősorban Amerikát, nem pedig Európát érintik. A leépítéseket Kare Schultz, a november elseje óta dolgozó új vezérigazgató vezényeli le. A Teva harmadik negyedéves eredményei lesújtóak voltak, vélhetően ennek is szerepe van a döntésben.

A New York-i tőzsdén a Teva-részvények az utóbbi évben 68%-ot zuhantak. Ennek egyik oka, hogy megszűnt az egyik fő termék, szklerózis multiplex elleni Copaxone gyógyszer kizárólagossági jogai, ám nincs a vállalatnak hasonlóan

sikerés új terméke. A magyarországi Teva arról döntött novemberben, hogy a cég átalakítja hazai gyógyszer-nagykereskedelmi gyakorlatát: ezentúl közvetlenül a kórházaknak szállít majd. A cég közlése szerint a Teva a meglévő tenderkötelezettségeinek maradéktalanul eleget tesz, ám december 15-től a gyógyszertárakat más külső nagykereskedelmi partnereinek keresztül látja el. A gödöllői raktár megmarad, de a tervezett átalakítás létszámleépítéssel jár: ez körülbelül 90 munkahelyet érint, főként a vállalat gödöllői üzemegységében.

A nyilvános cégszavazatok szerint a Teva Gyógyszergyár Zrt. 2016-ban 231,7 milliárd forint árbevételt ért el az előző évi 284,4 milliárd forint után. Adózott eredménye 5,3 milliárd forint volt tavaly, egy évvel korábban pedig 103,6 milliárd forintot tett ki – írja a Világgazdaság.

Mitől okos egy gyár?



November 17-én 24 gyár részvételével rendezték meg a Modern Gyárak Éjszakáját. Mintegy kétezer látogató nyervehetett betekintést a gyárak működésébe. A különleges éjszakán az érdeklődők testközelből láthattak példákat a negyedik ipari forradalom automatizált és digitalizált termelési megoldásaira, megtudhatták, hogyan néz ki egy igazán modern gyár. Emellett olyan fogalmakkal találkozhattak, mint az Ipar 4.0, a Big Data, a dolgok internete

(Internet of Things, IoT), vagy a mesterséges intelligencia (Artificial Intelligence, AI). Megismerkedhettek a termelési folyamatok digitalizációjával, a korszerű termelés-szervezési, vállalatvezetési elvekkel, valamint kapcsolódó üzleti és technológiai megoldások gyakorlati alkalmazásával. Mindemellett megtapasztalhatták, milyen egy XXI. századi gyári munkahelyi környezet, és milyen tudás szükséges bizonyos pozíciók betöltéséhez.

RÖVIDEN

A szeptemberi bruttó átlagkereset 292 900 forint volt, ami 13,6 százalékkal magasabb, mint az egy évvel korábbi. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai szerint 2017 első kilenc hónapjában 290 900 forint volt a bruttó átlagkereset, a bruttó és a nettó keresetek ugyanolyan mértékben, 12,8 százalékkal nőttek 2017re azonos időszakához viszonyítva.

A skót kormány szerint évente több milliárd fontnyi hasznot termelnek a skót gazdaságnak az országban dolgozó külföldi EU-munkavállalók. A Skóciában élő 16 év feletti külföldi EU-állampolgárok közül 128 400 áll alkalmazásban – ez a teljes skót munkaerő 5 százaléka –, körükben 76,8 százalék a foglalkoztatottsági arány. Ez meghaladja a munkaképes korú skót lakosságra vetített 73,3 százalékos átlagot.

November végén befejezte a termelést az autóülés-huzatokat gyártó Lear Corporation Hungary Kft. móri üzeme. Nyolcszázharminc embert bocsátottak el csoportos leépítéssel – a többségük szerencsére már talált munkát.

Harmincmilliárd forintot költ a kormány a nyugdíjasok 10 ezer forint értékű étkezési Erzsébet-utalványaira. Ez tartalmazza a 2,7 millió érintett utalványainak összegét, illetve az eljuttatás és a gyártás költségét.

A magyarok fele 25 ezer forint alatti összeget szeretne költeni idén karácsonykor, 25 százalékuk azonban akár 50 ezer forintig is elmenne – derül ki az Euronics felméréséből. Majdnem minden tizedik ember pedig százezer forintnál is többet áldozna a karácsonyi ajándékokra. A kutatás szerint a többség megtakarításából vásárol, közel 15 százalék viszont hitelkártyával fizet vagy hitelt vesz fel. A megkérdezettek közel kétharmadának a karácsony nagy anyagi megterhelés. Mégis elenyésző azoknak a száma, akik egyáltalán nem ajándékoznak.



Csakis az összefogás visz előre

Huszonnégy ország mintegy százhusz képviselője érkezett november 29-30-án az IndustriAll Global Cellulóz- és Papíripari Konferenciájára, amelynek a VDSZ Székháza adott helyet. A rendezvényen a felek kidolgozták a következő négy év akciótervét.



Elsőként Kemal Özkan, az IndustriAll Global főtítkárhelyettese és Székely Tamás, a VDSZ elnöke köszöntötte a vendégeket. Özkan előláróban elmondta: elsődleges célunk a szakszervezet erősítése, az atipikus munkavállalás elleni fellépés. Kiemelte, milyen fontos volt a 2012-es IndustriAll egyesülés: az összefogás a jövő útja.

Az újraparositás Irinyi-terve a magyar kormány részéről prioritás, a nemzetközi versenyben az iparpolitika kiemelten fontos, versenyképességre van szükség – emelte ki Pomázi Gyula, a Nemzetgazdasági Minisztérium helyettes államtitkára. A múlt év végén indult Nemzeti Beszállító Program keretében 2017. októberében 6 mintagyárat jelöltek ki. Ezek az ipari digitalizációval foglalkoznak, illetve KKV-fejlesztésekre is törekednek. Emellett elindult a Beszállító Fejlesztési Program is, a terméklánc fejlesztéséhez. Az államtitkár szerint a magyar gazdaság jól fejlődik: 4,3; 3,3; és 3,6 % bővülés



volt az elmúlt időszakban. Kiemelte: az Ipar 4.0 kihívásaira való felkészüléshez az iparág jelentős kormányzati támogatást kap.

Tom Grinter, az IndustriAll kutatási és ágazati szakértője ismertette, hogy három ágazat – cellulóz-, papír- és karton-csomagolás – közül a cellulóz-ágazatban enyhe

csökkenés figyelhető meg. A piaci kereslet alacsonyabb – a fele Ázsiában, negyede Észak-Amerikában és Európában található –, és Kína mind komolyabb szereplője a piacnak. Grinter megemlítette a sajtó átalakulását: a nyomtatott lapoknak lassan leáldoz (mindent digitálisan, online olvasunk), sok-



kal kevesebb a nyomtatott termék. Szem előtt kell tartanunk a környezetvédelmet: az erdőirtásokat, az üvegházhatást okozó gázok kéréskörét. Jon Geenen az amerikai Working Uniting képviselőjében alátámasztotta: a digitalizáció hatásai a régióban is nehézségeket okoznak. Gyakorik a leépítések, átrendező-

dések, átszervezések, minden a nyereségtől függ. Fontos, hogy a tönkrement cégek ügyeit szakszervezetileg jól kezeljük – hívta fel a figyelmet. Tommy Murphy (Egyesült Királyság, Workers Uniting Europe) kiemelte: a helyi, specifikus megoldások mellett nagy szükség van a taglétszám-növelésre, ►





ami közös stratégia nélkül nehéz. A siker érdekében a nőket is jobban meg kell nyerni a közös ügynek!

Maryline Morand Franciaországból, a FCE-CFDT képviselőjében bérezési különbségekről beszélt: a külföldi cégeknél gyakran többet lehet keresni, mint a francia vállalatoknál. Utóbb számos üzembeszárás történt, sok a konfliktus és a kártérítési per. Nehézkes a toborzás és alapanyag-ellátás, sok a túlóra, feszített a munkarend – érezni a munkaerőhiányt. A képviselő jogszabályi változtatásokat tart szükségesnek. Mivel a fiatalok elutasítják a 6 napos munkahetet vagy a 12 órás műszakokat, változtatnunk kell eddigi felfogásunkon.

Rosalina Silva (CNQ-CUT) a nehéz brazil helyzetet vázolta: a politikai puccsot a jogok megnyirbálása követte. 2018 Brazíliában is választási év. A vezető szerint fontos az emberekkel megérteni, hogy a puccs következményei miatt össze kell fogni, emelni a nők arányát. A papíripari szektorban dolgozóknak mindössze 22%-a nő, és jóval kevesebbet keresnek a férfiaknál. Ennél is rosszabb a helyzet Kolumbiában, ahol több száz tisztségviselőt öltek meg az utóbbi években, az igazságszolgáltatás pedig nem segít. A hozzászólók kérték a jelen lévő szervezeteket, hogy álljanak ki mellettük. Brazíliában nemrég engedélyezték a génmódosított eukaliptusz termesztését. A mindössze 5 év

alatt kifejlődő növényt főként a szegényebb területeken ültették, ám a feldolgozása akár rákkeltő hatású faport is jelenthet.

Munkahelyi egészség és biztonság

Leeann Foster (USA, USW) kezdeként statisztikákat mutatott: területükön 70%-os a szervezethez, magas a kollektív szerződések aránya. Ennek ellenére sok a munkabaleset a szektorban, kifejezetten a halálos kimenetelű. A legtöbb ilyen a papír-, acél- és olajiparnál volt 2010-2016 között. Foster a tájékoztató kampányok fontosságát és a munkavédelmi

képviselők állandó képzését hangsúlyozta. Brian Kohler, az IndustriAll Egészségi, biztonsági, fenntarthatósági igazgatója elmondta: az ILO szerint 2,3 millió a (munkahelyi) halálesetek száma. Ezek 80%-a megbetegedés utáni, 20% a munkabaleseti halál. Kohler kijelentette: nem a munkást, hanem a folyamatot kell kontrollálni! Az igazgató szerint a fejlődő világ fő problémája az alapvető munkafeltételek hiánya. A cégek a dolgozók felelősségét hangsúlyozzák, holott ez a munkáltató felelőssége! Ideje volna elérni, hogy a jogszabályok ne mindig csak kullogjanak a munkavédelem után.

Tsuyoshi Fukumoto (KAMIPA RENGO, Japán) az 1962-es egészségvédelmi és munkavédelmi törvényről mesélt. Az OH-

SAS szabályok mellett saját szabályozóik vannak közös bizottságokkal. Évente végeznek stressz-szint-ellenőrzést és egyéb állapotfelméréseket, de így is magas a halálos balesetek száma. Denise Campbell-Burns (CFMEU, Ausztrália) elmondta: a szektorban több konferenciát is szerveztek már. Figyelnek az egészségügyi állapotfelmérésekre, alkohol- és drogteszteket végeznek, s átadják egymásnak tapasztalataikat. A szektor dolgozóinak életkora nő, ezért fontos a magas vérnyomás kiszűrése, megelőzése, és az olyan kényelmi-egészségügyi szolgáltatások, mint a masszázs. Fontos, hogy a gépek a lehető legkönnyebbé tegyék a munkát, ehhez az új dolgozók megfelelő képzése kell.

Minden ismert és bevált munkavédelmi lehetőséget, védelmet biztosítani kell – emelte ki az ausztrál szakember.

Kollektív tárgyalások – stratégiák és kihívások

Mikael Jansson (Pappers) elmondta: Svédországban: 90%-os szervezethez, és a cégek 100%-ánál van kollektív szerződés. Ám ebben az idilli állapotban is tenni kell a tagok megtartásáért: csökkenteni a munkaidőt, odafigyelni a szabadságok kiadására például





dául. A svéd munkavállalók átlagéletkora 47 év és emelkedik. Jansson szerint a kollektív szerződések tárgyalásain a munkavédelem is fontos téma. Lényeges, hogy lássuk a munkaerő-kihasználás és a flexicurity (a munkaerő-piac rugalmas alkalmazkodási képessége) veszélyeit. Nelson Saragih (FSP2KI) megemlítette, hogy Indonéziában két évig tartó kollektív szerződéseket kötnek. Rop-pant fontos a sztrájkhelyzetek esetén a nemzetközi támogatás!

Az argentin Mario Augusto Meller (FE-TIA) kiemelte: egy ország berendezkedése és államformája meghatározó a szakszervezet működésében. Hazájában eleinte tiltott volt a kollektív szerződés, később is szankciókkal kellett szembenézniük a szakszervezeteknek. Az 1955-ben a demokratikusan megválasztott kormány megdöntötte a katonai rezsimet, és engedélyezte a szakszervezeti működést. Am az 1967-es forradalom kemény diktatúrát hozott. Az ezredforduló óta sok a korrupciós botrány. Meller rámutatott: a gazdasági fejlődés alapja a társadalmi és szociális párbeszéd.

A kanadai Renaud Gagne (Unifor) a kereskedelmi konfliktushelyzetet elemezte: a déli országok nyersanyag-beszállítók, de ez nincs megfelelően kompenzálva. Nehéz a fiatalok megnyerése: 78 %-ról 20%-ra csökkent a szakszervezeti tömörülési arány az ágazatban. Bérfezülség van régi és új munkavállalók között. A szakember felhívta a figyelmet az új értékesítési csatornák fontosságára és az innovatív felhasználásra.

Enung Yani Surani (Ms.) Indonéziából érkezett, a Kelet- és Dél-Jáva szigetén négy szakszervezeti szövetséget tömörítő FSP KEP képviselőként. A kollektív szerződések aránya náluk 70% körüli, ezek a törvényekhez hasonló hatályúak. Náluk is központi kérdés a munkaidő: tiszteltetben kell például tartani a muszlim lakosság szokásait – úgy, hogy az mindenki számára méltányos legyen. A hozzászólások rávilágítottak: a bérek mellett a munkavégzés minőségi feltételei is fontosak, hogy a munkavállaló sikeresen összeegyeztethesse a munkát és a magánéletet. A résztvevők mindannyian egyetértettek abban, hogy fiatalításra van szükség: ifjú tágyságokat, aktivistákat és vezetőket kell kine-



velni. Nagy probléma a potyautas-jelenség: a „majd belépek, ha lesz eredmény” hozzáállás idehaza is ismerős...

Egységben az erő

A második nap fő témája a szakszervezeti erő kiépítése volt. A svéd Mikael Jansson (Pappers) rámutatott: a hatékony keretmegállapodások nagyban megkönnyítik a kollektív szerződések megkötését. Terje Johansen (Fellesforbundet, Norvégia) elmondta: 87 ezer tagot számláló szervezetüknek a papírszektorban is van 1700 tagja – ám a piac változását jól jelzi, hogy 2005-ben még 5000 tagjuk dolgozott a szektorban! Globális keretmegállapodást 2002-ben kötöttek először, legutóbb 2013. decemberében frissítették. Helyet kapnak benne a munkakörülmények, diszkrimináció-ellenes pontok és a gyermekmunka tilalma is.

Egyes régiókban specifikus problémák jelentenek súlyos gondokat. Dél-Amerikában ilyen a női-férfi béregyenlőség: a szakszervezetek régóta próbálják csökkenteni az egyenlőtlenségeket, ám ezt politikailag nehéz megvalósítani. A chilei José Daza Cáceres (CMPC Cellulosa) elmondta: ernyőszervezetek létrehozásán fáradoznak.

A termelés és munka jövője a papíriparban

Kemal Özkan, az IndustriAll Global főtít-kárhelyettese elsősorban a digitalizációról beszélt. Az Ipar 4.0 korát éljük, a digitális

platformra való áttérés zajlik, ami alapjaiban formálja át a piacot: a mesterséges intelligencia és a robotika miatt Észak-Amerikából Kínába helyeződik át a hangsúly. Az autóiipar gyorsan fejlődik, de a szállítás, csomagolás területe is: jelenleg 38%, de már mindössze 5 év múlva is 72% felett várható a digitalizáció szintje! Özkan hangsúlyozta: egyre magasabb szintű és értékű munkahelyekre lesz igény, ehhez pedig jobb oktatás szükséges. Világosan látszik, hogy nincs, nem lesz elegendő szakképzett munkaerő, mert a fiatalokat már most sem érdekli annyira az ilyen típusú képzés: a több pénzt hozó pénzügyi terület vonzóbb. Az IndustriAll Global honlapján megtalálható akcióterv vázolja a teendőket: konzultáció minden szinten, jog az oktatáshoz és a minőségi munkahelyhez – de a privát élethez is. A honlapon hamarosan elérhető az Ipar 4.0-val kapcsolatos teendőkről szóló összefoglaló is.

Peter Schuld, a német IG BCE ágazati csoportfőtítkára az Airbnb és az Uber példájával szemléltette, miként – milyen gyorsan – változik egy adott iparág, cserélődnek le a szereplői szinte egyik napról a másikra. Az előbbi cég az ingatlanpiacot forgatta fel fenekestül, az Uber (ahol nem tiltották be) gyakorlatilag átvette a taxitársaságok helyét. Schuld figyelmeztetett: pár éve még elképzelhetetlen lett volna, hogy okostelefont használjunk és felhőben tároljuk az adatainkat, ma ez a valóság. A digitalizáció miatti állandó készenlétben állás veszélyes: ki kell alakítani az egyensúlyt munka és magánélet között. A mesterséges intelligencia termelékenység-növekedést hoz, ám nagy a kockázata. Mivel



főként az egyszerűbb munkafolyamatokat képes átvenni, a digitalizáció elsőként ezeket a munkaköröket, az alacsonyabb végzettségűeket fenyegeti. Felül kell vizsgálnunk, amit eddig a munkaszervezésről és a munkaidőről gondoltunk. Schuld szerint csökken majd a tudás „élettartama”, azaz sokkal gyorsabban ével el, amit tudunk.

Japánban 5 millió tonnával esett vissza a termelés – mondta Tsuyoshi Fukomoto a KAMIPA RENGO szakszervezettől. Emellett strukturális változások figyelhetők meg: csökken a munkaerő, mert öregszik a lakosság. A technológiai fejlődés miatt esik a papír iránti igény. A cellulóz nanotechnológiai előállításával helyettesíthetővé válik a korábbi papíryanag. Alex Millar a CFMEU Australia

képviselőjében elmondta: noha fiatal tagszervezetekről van szó, máris szembesülnek a csökkenő taglétszámmal, sok a kihívás. A törvényi szabályozáson is dolgozniuk kell: nem ritka, hogy a sztrájkokat betiltják, akadályozzák a munkájukat. Együttműködnek a tajvani, Fülöp-szigeteki kollégákkal, elemzik a technológiai fejlődés hatásait, hangsúlyt fektetnek az oktatásra, igyekeznek kormányzati támogatást szerezni, és szem előtt tartják a környezetvédelmi elveket. Érdeklődés, hogy a szakszervezeti kommunikációra a biztonságos Whatsapp nevű chat-alkalmazást használják.

Juan Francisco Maciel Alsina az uruguayi FOPCU képviselőjében arra hívta fel a figyelmet, hogy az egyes országok valósága

gyökeresen eltérhet. Uruguayban például 90%-os a szakszervezeti tagság, máshol ez a szám sokkal alacsonyabb. Mint mondja, a gyárbezárások sokszor felkészületlenül érik a dolgozókat, a családokra súlyos hatással vannak a megszűnő munkahelyek. Az uruguayi helyzet alátámasztja a konferencia legfontosabb tanulságát: egységben az erő. A helyi szakember szerint ugyanis a sok önálló szakszervezet nem tömörül szövetségbe, emiatt nincsenek eredmények makroszinten. Az uruguayi átlagéletkor a szektorban 30 év. Sok helyütt a szakszervezeti vezetők az életüket kockáztatják a munkával. A probléma mélyen, a törvényhozás szintjén orvosolható: a demokratikus választások létfontosságúak.

Kovács László és Jablonczay Nikolett jegyzetei alapján



A KONFERENCIA TÁMOGATÓI

Magyar Papírmúzeumért Alapítvány
Dunapack Kft.
Budapest XXI. Kerület Csepel
Önkormányzata
Hotel Benczúr
Low & Bonar
Graboplast Zrt.
Halaspack Bt.
Bajza utcai Általános Iskola

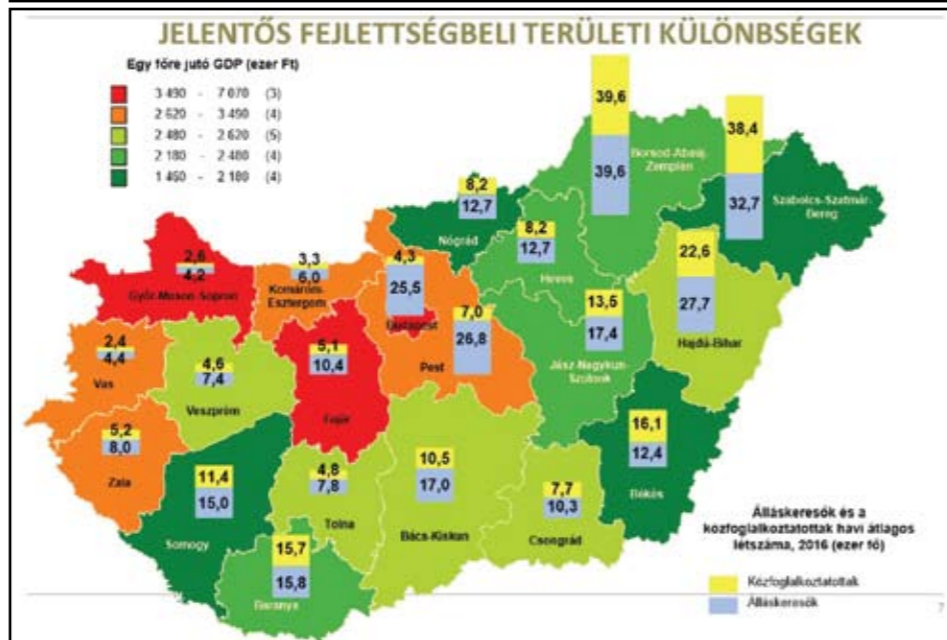
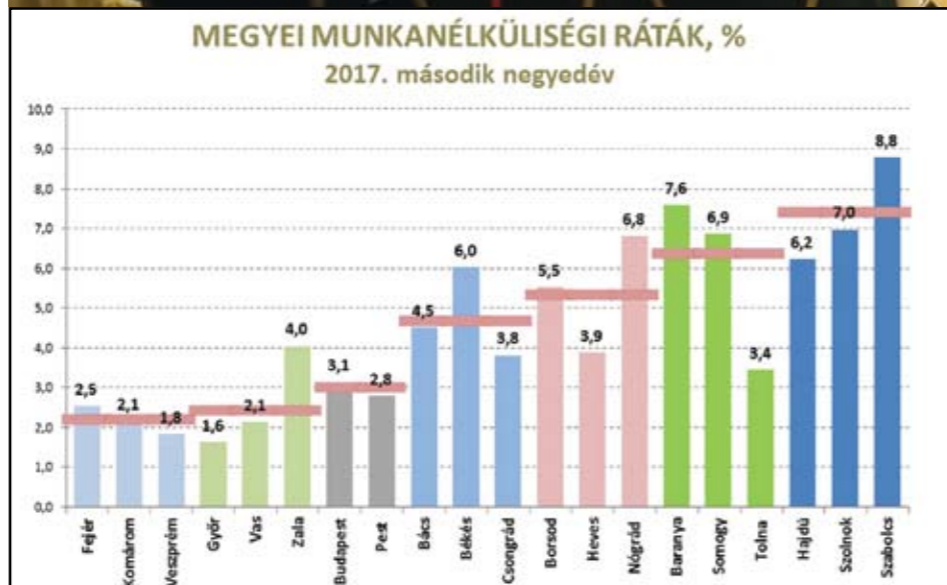
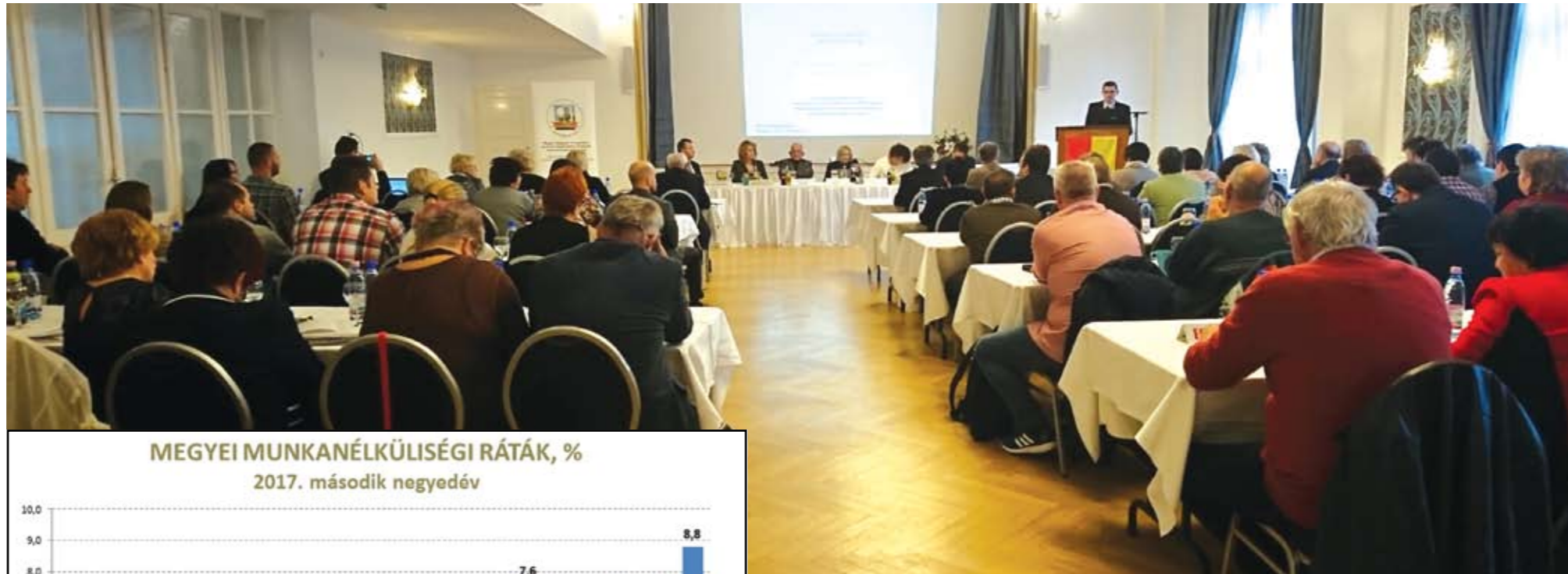
Problémamegoldás közös erővel

Egyre nehezebb megfelelően képzett munkavállalókat találni, a munkaerő-toborzás problémái a vegyipari cégeket sem kímélik. Milyen okok állnak a háttérben, és mit lehet ezek ellen tenni? – ezekre a kérdésekre kerestük a választ a VDSZ, a Magyar Gyógyszergyártók Országos Szövetsége és a Magyar Vegyipari Szövetség közös workshopján.

Szép számmal érkeztek résztvevők a Benczúr utcai VDSZ-székházba november 17-én, hogy meghallgassák az előadókat. De nem csak hallgatni jöttek: a prezentációk után kérdeztek is, így a program csakhamar igazi interaktív beszélgetéssé változott, ahol együtt gondolkodhattunk a bennünket érintő fontos kérdésekről.

Mobilitás, kereslet-kínálat

Összesen 63 ezer betöltetlen álláshely van jelenleg a teljes magyar munkaerőpiacon: ebből 48 500 a versenyszférában, 14 500 pedig a költségvetési szférában – derült ki Borbély-Pecze Tibor Bors előadásából. A Nettógazdasági Minisztérium munkaerőpiaci referense ezzel együtt úgy látja: a magyar munkaerőpiac egészségesebb helyzetben van, mint bármikor korábban. A foglalkoztatottak száma jelenleg csaknem 4,5 millió: 2010 óta számuk 735 ezer fővel nőtt – ebből 548 ezer a versenyszféra, 121 ezer közfoglalkoztatás munkahely-teremtése, a külföldi telephelyeken pedig 66 ezerrel dolgoznak többen. A munkanélküliségi ráta a 2010-es 11,2 százalékról az idén szeptemberre 4,2



százalékra csökkent. A regisztrált munkanélküliek harmada ugyanakkor több mint egy éve keres állást. – Ha tehát hozzávesszük, hogy infrastrukturálisan hányan lehetnének jobban mozgósíthatók, akkor 200-300 ezres növekedési potenciál még van a rendszerben – fogalmazott a munkaügyi referens.

A kérdés szerinte az, hogy a kereslet és a kínálat mennyire van összhangban. – A jelentős területi különbségek a '90-es évek óta nagy „rákfénjét” jelentik a magyar munkaerőpiacnak. Budapesten, Pest, Fejér és Győr-Moson-Sopron megyében például munkaerőhiány van és emelkednek a bérek, az ország észak-keleti részein viszont magas a munkanélküliség – sorolta a problémákat Borbély-Pecze Tibor Bors. Borsodban 40 ezren vannak állás nélkül, és ugyanennyien dolgoznak a közfoglalkoztatásban, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 33 ezren keresnek munkát, és 38 ezer a közfoglalkoztatottak száma. Vas és Győr-Moson-Sopron megyében ugyanakkor jóval kevesebb mind a közfoglalkoztatottak, mind az álláskeresők száma: előbbiben 2400 közfoglalkoztatott és 4400 álláskereső van, utóbbiban pedig 2600 a közfoglalkoztatottak és 4200 az álláskeresők száma. Ebben a két megyében jelentős viszont a betöltetlen álláshelyek száma: Vas megyében 2101, Győr-Moson-Sopron me-

gyében 3295 helyre keresnek munkavállalót. Összességében a cégek csaknem 22 százaléka szembesül nehézségekkel a szakképzett fizikai dolgozók toborzása terén, 14,6 százaléknak pedig a szakképzetlen fizikai dolgozók megtalálása is problémát okoz.

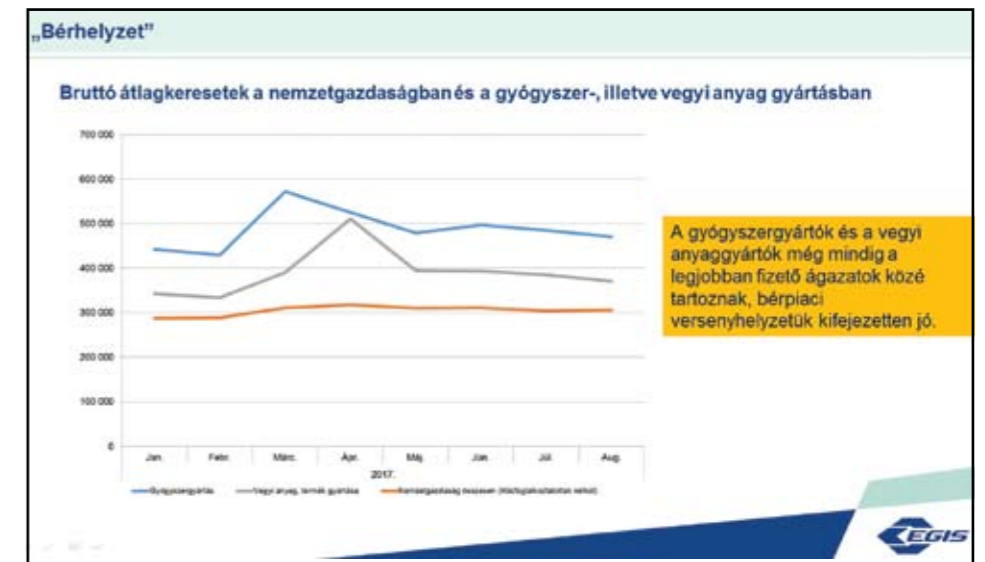
– Nemcsak emberhiányról van szó, hanem képesség- és képzettség hiányról is – mutatott rá Borbély-Pecze Tibor Bors. Őva intett ugyanakkor attól, hogy túldimenzionáljuk a szakképzés jelentőségét. A dolog nem olyan

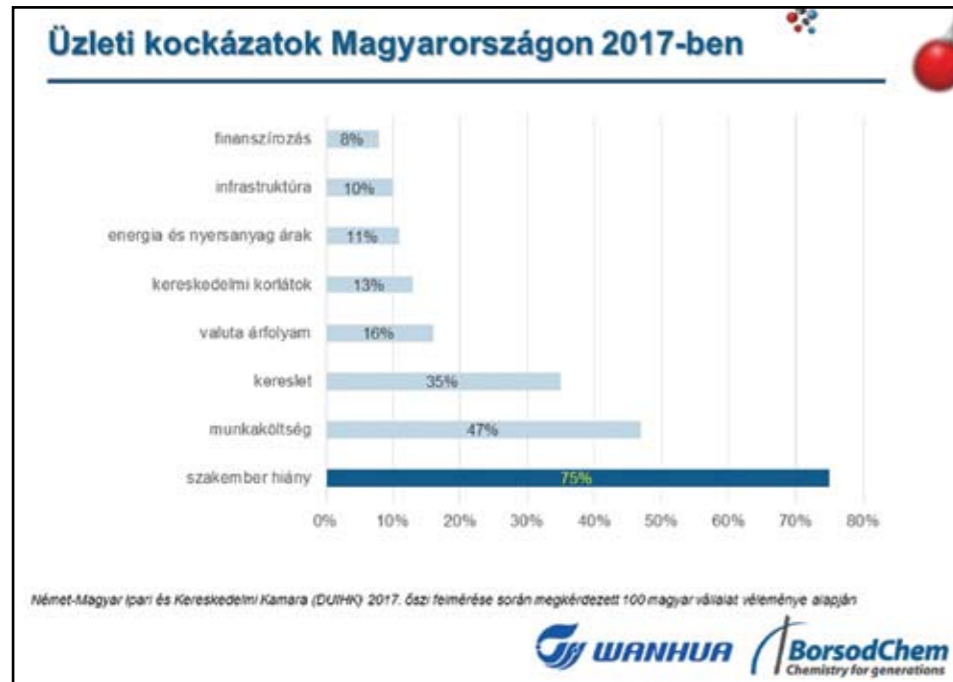
egyszerű, hogy az egyik oldalon kibocsátunk, a másikon felveszünk: ennél szerinte több hatás és „közlekedőedény” van. Teljesen más gondok vannak például a fiatalok szakképzésében, a szakmai továbbképzéseknél, vagy felnőttkori pályakorrekció esetében. Az iskolában szerzett tudás avulása felgyorsult, de a hiányok felnőttképzésben pótolhatók, ezért a munkáltatóknak is felelősége van abban, hogy munkavállalóik tanuláshoz való hozzájárását támogassák – vélekedett.

A munkaügyi referens szerint mindezek alapján megállapítható, hogy erősödik a verseny a munkaerőért a vállalkozások között; nő azon vállalkozások aránya, amelyek munkaerő gondokkal küzdenek; ugyanakkor egyszerre van jelen munkaerő-felesleg és munkaerőhiány is; a munkaerő-kínálat minőségi összetétele pedig romlik. A fő kihívást tehát jelenleg a munkaerőpiac rugalmasabbá tétele jelenti: szükség van a közfoglalkoztatás átalakítására, javítani kell a munkavállalók mobilitását és a munkaerőpiaci egyensúlyt.

Kevés az átlagkereset

Az év első nyolc hónapjában mind a versenyszférában, mind a feldolgozóiparban jelentősen emelkedtek a bérek – erről már Palócz Éva, a Kopint-Tárki Konjunktúrakutató Intézet vezérigazgatója beszélt, ismertette a vegyipar bérhelyzetét vizsgáló kutatás adatait. Eszerint a bérek egyaránt megugrottak az olajfeldolgozás, a gyógyszeripar, a gumi- és műanyagipar, a faipar, a nyomdaipar és





az alumíniumgyártás területén. Mivel a bérnövekedés oka a munkaerőhiány mellett a jelentős minimálbér- és bérminimum-emelés volt, a legerőteljesebb béremelkedés a négy legalacsonyabb bérszintű ágazatban – a fa-, a nyomda-, a műanyag- és a gumiiparban – ment végbe. A faiparban közel 20 százalékos béremelkedés történt, de kétszámjegyű növekedést produkált a gyógyszeripar és a kőolajfeldolgozás is. A szűk vegyiparban öt százalékkal nőttek a keresetek, a papírparban pedig nyolc százalékkal.

A minimálbér és a garantált bérminimum emelése miatt csökkent a különbség a szellemi és a fizikai munkát végzők keresete között a feldolgozóiparban: előbbieket havi bruttó 500 ezer, utóbbiak 250 ezer forintot keresnek átlagban. Palócz Éva felhívta a figyelmet arra is, hogy a magyar bérgörbe rendkívül lapos 100 és 200 ezer forint között, majd hirtelen meredeken megemelkedik. Ez pedig azt jelenti, hogy átlagkeresetet nem sokan visznek haza: a dolgozók 70-80 százaléka annál jóval kevesebbet keres, 25-28 százaléka viszont jóval többet.

A minimálbér-emelés a feldolgozásban az alkalmazottak mintegy kétharmadát érintette, a nyomdaiparban 60, a gumi-műanyag iparban 55, a papírparban 52 százaléka vonatkozott az emelési kötelezettség. Ezzel szemben a gázellátásban és a gyógyszeriparban minimális az érintettek köre. A garantált bérminimum emelése sokkal nagyobb alkalmazotti kört érintett a vizsgált ágazatokban, mint a minimálbéré.

A minimálbérek jelentős emelése azzal a következménnyel jár, hogy az alsó kereseti sávban összecsúsznak a bérek, és eltűnik az egyes alkalmazottak keresete közötti differenciálás. Hacsak a munkaadók nem állítják

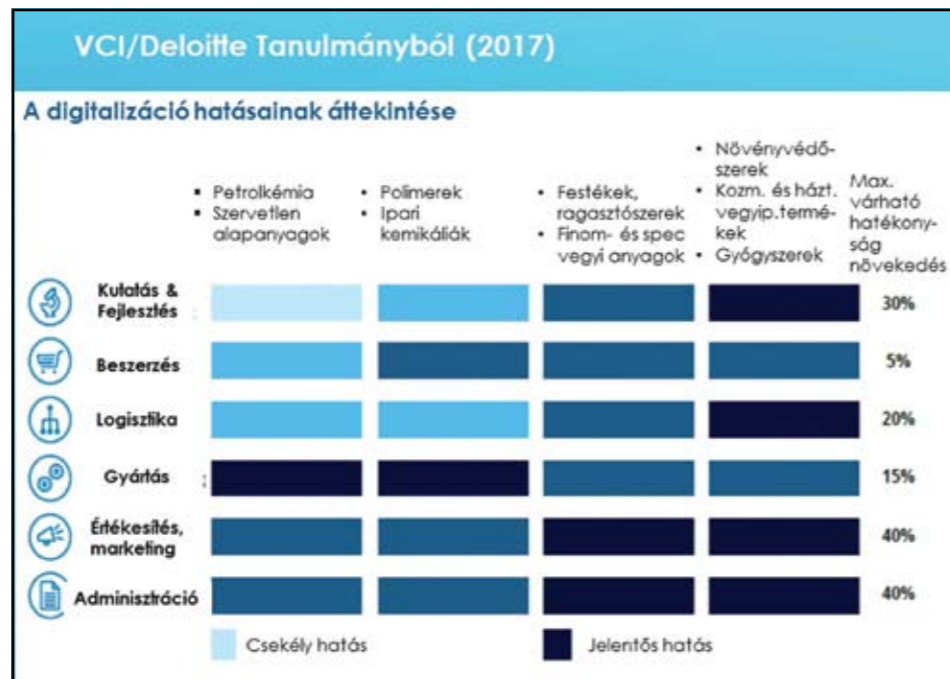
a korábbi bérszerkezet helyreállítására érdekében jelentős béremelést kellett megvalósítaniuk a minimálbér-emelésében nem érintett csoportokban is –, de legalább ekkora hatással lehetett a bérekre az általános munkaerő-hiány is – összegezte Palócz Éva.

Ellentmondásos hatások

A garantált bérminimum kötelező emelése miatti munkáltatói intézkedések hatása ugyanakkor ellentmondásos – derült ki Varga Bélának, a Borsodchem kommunikációs igazgatójának szavaiból. Mint mondta: a cégnél a tapasztalt kollégák körében is megjelent az önkéntes elvándorlás, hiszen nehéz egy lépésben a kormányzati elvárásoknak megfelelő emeléseket végrehajtani, és ehhez igazítani a tapasztalt kollégák javadalmazását. A fiatal munkavállalóknál a garantált bérminimum emelése miatt aránytalanul nagy béremelésre kényszerült a cég, ez viszont a jövőben túlzott elvárásokat generálhat, és később elégedetlenséget szülhet. Feltorlódtak a „karrier-lét-rafokok” bérei is egy-egy szakmacsoporton belül, vállalon belül pedig összetorlódtak a különböző szakmák bérei. Mindez nehezíti a munkaköri értékek figyelembe vételét – sorolta a problémákat Varga Béla. Egységes, garantált bérminimum helyett ezért olyan szakmaspecifikus bérminimumok kialakítását tartaná ideálisnak, amelyek tükrözik a szakma összetettségét, specialitását. Szükség volna továbbá járuléksökkentésre a munkavállalói oldalról: ez nem borítaná fel a cégek kialakult bérrendszerét. A munkavállalói mobilitást adókedvezményekkel kellene támo-

helyre a korábbi bérstruktúrát, azaz nem emelik fel a kötelező emelés által nem érintett dolgozók bérét is. A Kopint-Tárki adatai szerint valamennyi vizsgált ágazatban a minimálbér emelésének összesített hatásánál jóval nagyobb mértékben nőttek az átlagkeresetek. A faiparban a hatás hét százalékos volt, mégis 20 százalékkal nőttek a bérek, a gyógyszeripar alig érintette a minimálbér-emelést, de több mint tíz százalékos bérnövekedés történt. A vegyi termékek gyártása ágazatban másfél százalékos bérnövekedést okoztak közvetlenül a minimálbér-emelések, de a tényleges béremelkedés meghaladta az öt százalékos.

A minimálbérek emelésének közvetett hatása tehát jelentős volt – a munkaadóknak



gatni, az oktatás terén pedig a gazdálkodó szervezetek igényeire történő gyorsabb reakciókra volna szükség.

Varga Béla emlékeztetett: a vegyipari szakmunkásképzés több mint egy évtizedig hiányzott, és most is csak kevesen tanulnak például vegyésztechnikusnak, a hiányszakma besorolást mégsem kapta meg. A Borsodchem ezért saját átképző programokat indít, ám egyre nehezebben tudja megtölteni a csoportokat, mert egyre kevesebb az olyan jelentkező, aki képes lenne elsajátítani a szükséges ismereteket. – Hozzánk bárki jöhet, aki rendelkezik készséggel, képességgel és akarattal, ám ezek egyre kevesebb álláspályázónál vannak meg – fogalmazott Varga Béla.

Megkerülhetetlen az oktatás

Budai Iván, a Magyar Vegyipari Szövetség igazgatója szintén arról beszélt, hogy a vegyiparban gondot okoz a bértorlódás és a munkaerőhiány, de kihívás a dolgozók átképzése is. A digitális átalakulás a termelés komplexitásának növekedését vonja maga után; az olcsó, szakképesítés nélküli munkaerő pedig önmagában nem lesz elég az ipari növekedés fenntartásához. Budai Iván leszögezte: az oktatás szerepe megkerülhetetlen ezen a téren, és alapvetően állami feladat. A duális képzés költségeit ugyanakkor már így is a vállalatokra hárítják.

– A foglalkoztatás bővülése miatt 2015 óta több ágazatban, régióban és szakmában megjelent, és egyre fokozódik a szakképzett munkaerő hiánya – mondta András Klára, az Egis humán erőforrás igazgatója. Az utánpótlási problémákat tovább nehezíti a demográfiai csökkenés, valamint az, hogy mintegy 600 ezer magyar vándorolt ki más niós országokba. Ezzel együtt a magyar munkaerőpiacon egyszerre van jelen egy erős kínálati és egy erős keresleti oldal, amelynek az az oka, hogy sem regionálisan, sem szakmai, képzettségbeli elvárásokban nem egyezik a kereslet és a kínálat. András Klára szerint ezért a szakképzést át kell alakítani, méghozzá a versenyszféra bevonásával, és erősíteni kell a duális képzéseket. Az Egis szakmai gyakorlattal, egyetemi kurzusokkal, duális szakképzéssel képzti reménybeli munkavállalóit, dolgozói számára pedig hatósági képzéseket, kompetencia-fejlesztést, térningeket, nyelvi képzéseket szervez.

András Klára úgy véli: a munkavállalók számára a magas alapbér a legfontosabb szempont az álláskeresőskor, ám ez csak a bevonáshoz elegendő. A munkaerő megtartásához olyan egyéb juttatásokra is szükség van, mint a teljesítményarányos bónuszrend-



szet, az életpálya- vagy törzsgárda jutalom. Fontos a családbarát munkahely kialakítása, a rugalmas foglalkoztatási formák lehetővé tétele, a vállalati bölcsőde és óvoda létesítése, a kamatmentes lakáshitel.

Sokmilliárdos kötelezettség

Illés Zsuzsanna, a Magyarországi Gyógyszer-gyártók Országos Szövetségének igazgatója az emberi felhasználásra szánt gyógyszerek külső csomagolásán elhelyezendő biztonsági elemekre vonatkozó uniós irányelvek bevezetésével kapcsolatosan várható problémái-

ról beszélt. Azt mondta: az egyedi azonosító rendszer bevezetésének és működtetésének kötelezettsége a hazai kis és középvállalkozások számára az elkövetkező másfél évben mintegy 3,5 milliárd forintba fog kerülni, a nagyvállalatokkal együtt pedig összesen 15-20 milliárd forint beruházásra van szükség a feladat teljesítése és rendszer kiépítése érdekében. Ez a nettó nyereségcsökkentő tétel leginkább a magyar generikus gyártókat érinti, a kkv-szektorban pedig 20-40 százalékos eredménycsökkenést fog okozni. Az új rendszert 2019-től kell működtetni, ennek elmulasztása, vagy a késlekedés az érintett gyártók működésének, illetve az érintett termékek forgalmazásának a felfüggesztéséhez vezethet.



Demokraták vagyunk!

Német kongresszusi üzenet mindenkinek



Szakszervezeti nyüzsgés a kongresszuson: új fejezet kezdődik a német-magyar együttműködésben. A négyévenkénti hannoveri kongresszus igazi szakszervezet-politikai esemény: a tisztújítás és a programhirdetés kongresszusa.

Az ország 47 területéről 400 küldött hozott stratégiai döntéseket a Német Bányai-, Vegyi- és Energiaipari (IG-BCE) kongresszusán október elején. Az időpont is fontos: egy héttel a parlamenti választások után már egyértelmű volt a pártok erőviszonya, a CDU/CSU-SPD nagykoalíció felbomlása és egy új konzervatív-liberális-zöld „jamaikai koalíció” tárgyalási folyamat kezdete.

Demokraták vagyunk! – ez volt a mottója a 2017. évi kongresszusnak, és nem véletlenül. A választási eredmények azt mutatják, megerősödött a szélsőséges ideológia, az idegengyűlölet. Európának és Németországnak nincs szüksége erre. De nincs szükség az autokrata vezetőség politikusokra sem. A kongresszus ezt megerősítve egy videót is készített, amely a kongresszus dala is lett.

Nincs olyan, hogy a kancellár ne lenne ott

Egymásnak adták a mikrofont a Német Bányai-, Vegyi- és Energiaipari (IG-BCE) 5 napos kongresszusán a szakszervezet székhelyén Hannoverben.

Mint az elmúlt 20 év során minden jelentős eseményen, a mostanin is köszöntőt mondott a régi-új kancellár, Angela Merkel. Beszédében kiemelte: a gazdasági változások legkomolyabb kihívása a robotizáció. A digitalizáció hatásai az oktatás jövőjét is meghatározzák, de e mellett a nyugdíjrendszer áttekintésére is szükség van. Ehhez párbeszédre van szükség, amely kizárólag a szakszervezetekkel lehetséges. „Mindent meg fogok tenni, hogy a tarifamegállapodások tovább erősödjenek!” – utalt a kancellár a kollektív szerződésekre és az előző ciklusban bevezetett minimál-óraberre.



De nem csak Angela Merkel szólalt fel: a volt munkaügyi miniszter, az új parlament SPD frakciójának vezetője, Andrea Nahle is, aki a minimálbér emelését és az atipikus munka szigorúbb szabályozását tartja fontosnak a következő időszakban.

Elnöki beszámoló és programhirdetés

Michael Vassiliadis, az IG-BCE elnöke a négyéves beszámolójában kiemelte: a szakszervezetek a munkahelyeken túl a hétköznapi irányításában is részt vállaltak és részt fognak vállalni. A német törvények jelenleg biztosítják a szakszervezetek, üzemi taná-

cok legerősebb fegyverét, az együttdöntési jogot. Aki ehhez hozzányúl, hadat üzen nekünk! – fogalmazott az elnök, aki szerint a négyéves CDU/CSU-SPD nagykoalíció megteremtette a minimál-óraber kereteit, erőt adott a tarifaszereződések megerősítésére. Ebből nem lehet visszalépni, mert a szakszervezetek nem engednek. A törvényi szabályok és a nagypolitika mellett Vassiliadis kiemelte a munkáltatói szövetségekkel való együttműködést, a partnerséget. A szociális párbeszéd nélkülözhetetlen a biztos munkahelyek megtartásáért.

Rövidtávon kihívást jelent a munkáltatóknak és természetesen a szakszervezeteknek is a digitalizáció által okozott változás. Az Ipar 4.0 struktúráváltást eredményez, amelyet

nem lehet szociális háttér nélkül lebonyolítani. El a kezekkel a Munka Törvénykönyvtől! – mondta az elnök – Mert a digitalizáció nem adhat táptalajt a törvények munkavállalók ellen fordítására.

Nemzetközi tevékenységében az IG-BCE kiemelt figyelmet fordít Európa és a világ gazdasági folyamatai által okozott problémák kezelésére. Ezzel párhuzamosan új programra van szüksége Európának, amely kezeli a Brexit hatásait, és a politika agresszivitását. A német szakszervezet ezentúl is partner minden olyan kampányban, amely erősíti a szolidaritást és az együttműködést. Az IG-BCE-nek továbbra is a jövő szakszervezetének kell lennie. Erősíteni az üzemi jelenlétet! – ez a mai kihívások legfontosabb eleme. Ehhez kellő innováció, kommunikáció kell. – mondta Michael Vassiliadis az IG-BCE elnöke.

Szabad szakszervezetek nélkül nincs jövő. A szervezkedés szabadsága határozza meg az életünket. Ezt védeni kell az egész világon. Az európai munkáltatókkal is folytatni kell a tárgyalásokat: Németország számára meghatározó az európai környezet. A tarifák és a megállapodások miatt különösen.

A munkanélküliség csökkentése a következő négy év különösen nehéz feladata lesz. Hiszen a digitalizáció fogja befolyásolni leginkább a munkaerőpiacot. A globalizáció nem áll meg. Az energiaforrások változása, az elektronikus autók elterjesztése jelentős feladatot ró ránk. Tovább kell bővítenünk a globalizációs szakembereink számát. Nézzük csak a kínai ipart, az orosz oligarchákat, a korrupciót!

Németország jelentős exportja meghatározza a német ipart, fejlődése és irányai alapján egyaránt. Az OECD felmérések alapján a német konjunktúrának van a legnagyobb hatása Európára. Ez felelősség is a mindenkori kormányoknak, de felelősségünk munkavállalóknak is.

De mindennek az alapja az oktatás: a tanulási folyamatból kiesők esélytelenné válnak a munkaerőpiacon. Ezt nekünk, szakszerve-

zeteknek is befolyásolnunk kell! Mindezek mellett az egészségügyi rendszer folyamatos fejlesztésére is szükség van. Az állami és a magánegészségügyi rendszer közös nevezőre hozásában a szakszervezeteknek nagy a felelőssége.

A „jamaikai koalíció” újra tervezést hoz a szakszervezeti munkában is. A képzés, a fiatalok megszólítása rendkívüli feladat lesz. Ennek hatásai nemzetközi szerepünket is meghatározza. Az IndustriALL Europe és a Global is partner a kihívások kezelésében.

A digitalizáció új gondolkodást igényel, munkáltatókra és munkavállalókra vonatkozóan egyaránt. Ebben a kérdésben az új kormányzattal is tárgyalni kell. Nem engedhetjük meg, hogy a munkáltatók a munkavállalók kárára lépjenek a digitalizációra hivatkozva!

A tagszervezeteket továbbra is központba kell helyezni. Az IG-BCE működési területén egymillió munkavállaló potenciális tag. A szervezési munkát folytatni kell, figyelve a fiatalok szervezési igényére. A fiatalítás ugyanis – hangzott el a kongresszuson – a szervezet oxigénje. A légzéshez nélkülözhetetlen, a fejlődés alapja.

Szakszervezet nincs oktatás nélkül – a digitalizáció

Az IG-BCE oktatáspolitikai stratégiája a szakszervezet kettős feladatára épül. Egyrészt továbbra is aktív szerepet vállalnak a szak-képzés duális rendszerében a szakszervezetek, így az IG-BCE is. A digitalizáció jelentős feladatokat ad a munkaerőpiac szereplőinek. A munkáltatókkal, illetve az üzemi tanácsokkal közösen kell ezeket a kérdéseket megoldani. A digitalizáció munkanélküliségre és a foglalkoztatásra is kihat, ezért a tartományi kormányok mellett a szövetségi kormánnyal is együtt kell működnünk. Az oktatás új körét jelenti a külföldi menekültek képzése. Az IG-BCE a szolidaritás és a társadalmi nyitott-

ság értékeinek megőrzéséért aktív szerepet vállal a menekültek képzésének alakításában. A nehéz sorsú menekültek integrációja szakszervezeti felelősség is – hangsúlyozta Petra Reinbold-Knape, az elnökség oktatásért felelős tagja.

Az oktatás természetesen nem csak a szakmai oktatást jelenti, hanem a tisztviselők oktatását is. Az üzemi tanácsok és szakszervezeti tisztviselők oktatása stratégiai kérdés. A funkciót betöltő kollégák érdeklődésüknek megfelelő tematikák közül választhatnak, így az ő képzésükön és további, szélesebb körben biztosított tanfolyamokon keresztül új munkavállalói csoportokat érhet el a szakszervezet. A tisztviselők részéről is folyamatos elvárás a szakszervezeti képzés fejlesztése, modernizálása. Ehhez megfelelő infrastrukturális háttér szükséges, amelyet a szakszervezet biztosít.

Új fejezet az IG-BCE és a VDSZ között

A VDSZ és a német szakszervezetek között hagyományosan jó kapcsolat alakult ki az évtizedek alatt. Ma Magyarországon sok német vállalat tevékenykedik, amely közül több köthető a VDSZ-hez is. Az oktatásban, tisztviselők képzésében erősíteni fogjuk az együttműködést. Ezzel párhuzamosan közös projekteket indítunk. Az elnökségben ezt Francesco Grioli fogja koordinálni.

Az IG-BCE 1997-ben a Német Vegyipari, Papír- és Kerámia Szakszervezet (IG-CPK) és a Német Bányai- és Energiaipari Szakszervezet egyesülésével jött létre. Jelenleg a világ második legnagyobb ipari szakszervezete, hétszáz ezer aktív taggal. Számítalan multinacionális vállalat európai üzemi tanácsának adja a vezetőjét. Elnöke Michael Vassiliadis, aki egyben az IndustriAll Europe elnöke is.

Sosem késő fiatalnak maradni

Egyre több ötven év feletti munkavállaló dolgozik Európában. A civilizáció szerencsés fejlődése az átlagéletkor, tehát a foglalkoztatottak átlagéletkorának növekedését hozta magával. Nem könnyű munka vár a nyugdíjhoz közeli generációra és prosperáló vállalkozások sorára: megteremteni a harmonikus együttműködést az idősödő munkavállalók és munkáltatók között. És ami Európa feladata, az Magyarorszáé is.

Különleges feladvánnyal néznek szembe kontinensünk munkáltatói, munkavállalói, politikai döntéshozói és szociális partnerei. Az európai lakosság átlagéletkorának növekedéséből ugyanis nemcsak a több nyugdíjas létezése következik, hanem az is, hogy egyre idősebb dolgozókkal találkozhatunk a munka világában. A munkavállalói életkor eltolódása a földrészek egyik legnagyobb szociális kihívását jelenti. Erről, valamint a dolgozóbarát munkahelyek megteremtéséről szól az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) „Egészséges munkahelyet minden életkorban!” kampányzáró eseménye Bilbaóban november végén.

A hazai várakozások és feladatok nem különböznek az európaiaktól. A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZ) 2014-ben készített statisztikájának adatai szerint a területen az ötven évesnél idősebb foglalkoztatottak aránya 25 százalékos, azaz minden negyedik munkavállaló tapossa életének hatodik, hetedik, esetleg nyolcadik évtizedét. A Központi Statisztikai Hivatal ugyanerre a korosztályra vetítve már 30 százalékos 2016-os adatot közölt. A tendencia egyértelmű, felelős becslések szerint 2020 után – azaz nem egészen három év múlva – az 55 év feletti aránya 30 százalékra nő a munkavállalók között.

Az érdek közös: munkavállaló, munkaadó és nem utolsósorban a társadalom számára is az a fontos, hogy a tapasztalt és szellemi erejük teljében lévő egészséges szakemberek dolgozzanak, ezzel bizonyítva, hogy az idősebb munkavállalók épp oly hasznos tagjai a társadalomnak, mint fiatalabb társaik. Elérve a célt elodázódnak az egészségügyi kiadások (táppénz, rehabilitáció, stb.), az ötven év feletti dolgozók tapasztalataikat fokozatosan átadhatják a gyakornokoknak és ifjú kollégáknak, akik viszont a technológiai és információs változásokat közvetítve együttműködésre, frissességre és állandó megújulásra készítenek. Elvégre öreggá akkor válik valaki, ha bezárul.



A fiatalságot mindenek elé helyező mediatisztált világban sokak számára súlyos lelki terhet és jelentős küzdelmet jelent az idő előrehaladta. Európai felmérések szerint a munkavállalók 27 százaléka, azaz csaknem egyharmada úgy véli, hogy 60 éves korában nem fogja tudni folytatni jelenlegi munkáját. Az idősebbek számára komoly pszichológiai erőpróbát jelent képességeik változása, tudatosítaniuk kell magukban, hogy bizonyos munkaköröket már nem tudnak ellátni. Ez szív és érrendszeri megbetegedéshez, immunrendszeri problémákhoz vezethet. Nem törvényszerű azonban, hogy az ötven-ötvenöt év feletti vesztésként gondoljanak magukra, vezetőik és kollégáik humánus közreműködésével jó eséllyel elfogadják a megváltoztathatatlan, és megtalálhatják helyzetük előnyeit is.

A demográfiai változások fontos feladatokat rónak a munkáltatókra. Érdemes a dolgozókkal együttműködve átgondolni az adott munka egyénre szabott kockázatait, egyes korosztályú munkacsoportokat létrehozni, rugalmas munkaidő átszervezéssel, esetleg csökkentéssel segíteni a koncentrált minőségi munkavégzést. Megéri redukálni a fizikai erőt igénylő tevékenységeket, biztosítani a rekreáció lehetőségét, valamint

egészségügyi szűréseket és tanácsadásokat szervezni. Észszerű az esetleges betegségéből visszatérő dolgozók rehabilitációjában részt venni annak érdekében, hogy a munkába való visszatérés kevésbé küzdelmes legyen. Megtérül, ha egy cég a vezetőit továbbképzés, hiszen a korosztályos változás a munkatervezésben és egészségnevelésben is új szempontokat jelent. És nem csupán az idősebb munkavállalók kedvéért célravezető a műszaki feltételek javítása, és egyénekre szabott változtatható berendezések üzembe helyezése és használata.

Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatban az államnak is új kihívásokkal kell szembenéznie. Előbb-utóbb harmonizálnia kell a munkavállalásra és nyugdíjazásra vonatkozó szabályozást a megváltozott világgal, és ki kell dolgoznia azt a támogatási rendszert, amellyel a humánusan, dolgozóbarát módon működő cégeket karolja fel.

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) információs szervezete. Munkatársainak, tagjainak erőfeszítése mit sem ér, ha kitűzött céljaik hangzatos, ám lehetetlennek tűnő vállalkozások maradnak. A felismerés még nem késő, de a munka java még hátravan.

Cseh János, a VDSZ munkavédelmi szakértője

ARRÁK

a fő halálok a munkahelyeken



Negyedévente, illetve éves összesítésben megtekinthetjük a hazánkban történt munkabalesetek és ezen belül a halálesetek számának korántsem biztató adatait a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) Munkavédelmi Főosztályának hivatalos statisztikáiban.

A számok önmagukért beszélnek. Csakhogy a számok mögött emberek állnak. Minden munkabaleset miatt kiesett munkanap, minden kórházban töltött idő és főként minden haláleset szörnyű tragédia, és az érintett családját, környezetét erősen megterheli, sok esetben romba dönti.

A fenti számok azonban még csak a jéghegy csúcsát jelentik. Itt munkabalesetekről van szó, azonban egy, de becslések alapján akár két nagyságrenddel nagyobb lehet a foglalkozási megbetegedésből származó esetek, halálesetek száma. És ezekről nincsenek megbízható statisztikáink.

Az Európai Szakszervezeti Kutatóintézet (ETUI) dokumentumai, szakmai kutatása-

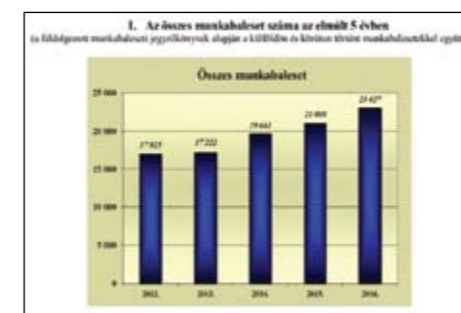
inak tanúsága szerint a foglalkozási eredetű rákos megbetegedések világszerte rengeteg halálesetet okoznak. Azonban a legtöbb esetben ezek munkahelyi eredetűre nem derül fény, nem hozzák közvetlenül összefüggésbe a végzett tevékenységekkel, a munkahelyen felhasznált veszélyes anyagokkal (porokkal, vegyszerekkel, sugárzásokkal), technológiákkal.

Pedig a számok vitathatatlanok. Egyedül az Európai Unió 28 tagállamában évente 102 000 ember hal meg, mert az életük során rákkeltő anyagokkal vagy a rákkeltő ágenseknek kitett eljárásokkal dolgoztak. Ez a szám a munkahelyi megbetegedésekkel kapcsolatos halálesetek 53%-át teszi ki.

A hazai helyzet sem biztató. Az NGM 2015. évi jelentése a nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetéről vonatkozó részét idézve: „A foglalkozási rákkeltő anyaggal végzett tevékenységek A foglalkozási eredetű rákkeltő anyaggal végzett tevékenységek bejelentésének 2010 és 2014 közötti adatait az alábbi ábra tartalmazza:

Megnevezés	2011	2012	2013	2014	2015
Rákkeltő anyaggal végzett tevékenységet bejelentő munkáltatók száma	859	1214	1478	1428	1362
„Változat bejelentés” munkáltatók száma	296	378	615	549	576
A tárgyévi bejelentést alapján a rákkeltő expozícióban dolgozók száma (fő)	15 073	17 706	20 842	19 952	17 182
A tárgyévi bejelentést tevő munkáltatók által kezelt munkavédelmi ellenőrzések száma	412	434	351	401	217

A táblázatban szereplő adatok alapján felvetődik a kérdés, hogy mi lehet az oka annak, hogy egyik évről a másikra egy-két-éves nagyságrendben változik a rákkeltő expozícióban dolgozók száma. Valószínűsíthető, hogy a bejelentések adattartalma nem tükrözi a valóságot. Az év során több olyan munkáltatót talált a munkavédelmi hatóság (faipari cég, szennyvízkezelő telep, élelmiszergyártó cég laboratóriuma, egészségügyi intézmény, galvanizálást végző ▶





munkáltató), amelynél az ellenőrzés során derült fény arra, hogy rákkeltő anyagot is felhasználnak a tevékenységük során, de azt a hatóság felé nem jelentették be.

Gyakran tapasztalhatóak az alábbi hiányosságok:

- a munkáltatók a rákkeltő anyagokra vonatkozóan kockázatbecslést nem végeztek
- nem szabályozták a veszélyeztetett csoportba tartozók (fiatalok, terhes nők, fogékonyak) foglalkoztatási tilalmának feltételeit
- nem vezettek nyilvántartást a rákkeltő anyagokkal munkát végző munkavállalókról
- a rákkeltő anyag expozíciójának kitétt munkavállalókat dokumentáltan nem oktatták ki a rákkeltő hatásairól, tilalmakról, egyéni védőeszköz használatáról stb.
- az exponált munkavállalók írásos tájékoztatását nem végezték el
- a rákkeltő anyaggal végzett tevékenység helyiségeinél nem helyeztek el veszélyt jelző piktogramokat



Érezhető tehát, de a fentiek alapján hivatalosan is elismert: nem tudunk eleget, nincsenek megbízható adataink arra vonatkozóan, hogy a rákos megbetegedések mekkora károkat okoznak nem csupán a hazai gazdaságnak, hanem az érintett családoknak, embe-
reknek, akik ezeket a betegségeket leginkább elszenvedik és a kezeléseket finanszírozzák.

**Szakszervezeti érdekvé-
nényesítés a nemzetközi szinten**

A hazai szakszervezeti szövetségek képviseletében, a Magyar Szakszervezeti Szövetség megbízásából Kovács László, a VDSZ

országos titkára, munkavédelmi szakértője vett részt a témát részletesen körüljáró és szakmailag megalapozó „Munka és rák” című, kétnapos, brüsszeli képzésen 2017. november 14-15. között. A konferencián a fenti megállapításokat alátámasztó előadások hangzottak el, számos bizonyító statisztikával, ábrával, olykor évtizedes kutatási eredmények konklúziójával, amelyekre a döntéshozók is bátran támaszkodhatnak.

Fontos megemlíteni, hogy az ETUI kutatási eredményei az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) munkavédelmi bizottságában szakmai háttérismeretek gyanánt igen hasznosak, hiszen ez az a szakbizottság, amely – valamennyi EU-tagállam szakértőinek bevonásával – szakmai ajánlások alapján előterjesztéseket és jogszabálytervezeteket készít elő az Európai Bizottság számára. A munkavédelmi bizottság Magyarországról delegált tagja szintén Kovács László (VDSZ), a legutóbbi ülést pedig a fent említett képzést követően, november 20-án tartották. Itt a rákos megbetegedésekkel kapcsolatos direktíva tárgyalása is fontos napirendi pont volt. Erről részletesebben később.

Tények, amelyeket tudnunk kell a foglalkozási rákos megbetegedések kapcsán:

- **a veszélyek láthatatlanok:** sok esetben 10-20-40 évig csak lapang, mire kialakul a betegség
- a nők esetében még inkább láthatatlan, kiszámíthatatlanabb hatásokkal kell számolni (gyermekvállalásra való kihatások)
- szociális egyenlőtlenséget okoz az egészségben bekövetkező változás mind egyéni, mind társadalmi szinten
- az EU-28 GDP-jében megmutató társadalmi költség összege 1,8-4,1% körülire becsült, azaz 270-610 milliárd euró – a megelőzés sokkal hatékonyabb és olcsóbb lenne...

- **sajnálatos tény:** „sokat ismerünk, de keveset cselekszünk” (azbeszt, glifozát, dohányzás, benzol stb. esetei)

- a tudományos ismeretek csak igen hosszú idő elteltével jutnak el jogszabályi szintekre, pontosan ez a helyzet a CMD-direktíva esetén is (karcinogén-mutagén, 2004/37/EC)

- az expozíció 80%-át 50 ágens okozza! ezekre kiemelt figyelmet kell fordítani (dízel, fapor, többműszakos munkarend, cigarettafüst, aromás aminok, formaldehid stb.)

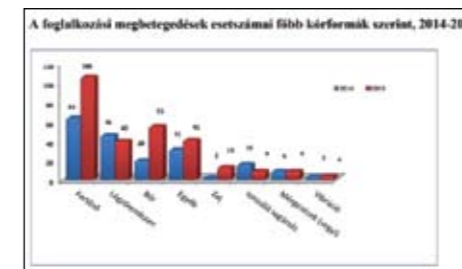
- EU és nemzeti szinten is folyamatosan szükséges fejleszteni a határértékeket a szabályozókban, a rendszeres felülvizsgálat életmentő lehet

- az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) kampánya a rákkeltő anyagokról az alábbi poszteren látható. Sajnos nincs EU-szintű egyetértés a karcinogének OEL-jeiről (határértékeiről), azok kialakítási metodológiája nem egységes

- **kiemelten fontos tény:** a munkahelyi rákos megbetegedések MEGELŐZHETŐK!

- **További hasznos információk:** <https://roadmaponcarnogens.eu>

Sajnos a rákos megbetegedések megelőzésére bevezetett irányelvek és figyelemfelkeltő kampányok nagyon ritkán veszik figyelembe a munka dimenzióját, holott az ismert adatok alapján (Dr. Jukka Takala finn kutató, az EU-OSHA korábbi igazgatójának cikke) a tüdőrákos esetek közül minden harmadik, illetve a leukémiás esetek közül pedig minden ötödik foglalkozási expozíciónak tulajdonítható.



- Elhangzott egy fontos előadás, amely a rákos megbetegedések költségvonzatáról értekezett. Ahogy korábban már említettük, ez EU-szinten a teljes GDP 1,8-4,1%-a, 270-610 milliárd euró éves költség. A legmegdöbbentőbb a felmérések eredménye, amelyek

azt mutatják, hogy a költségek zömét a család és a dolgozó állja (90%), minden más kár eloszlik a többi résztvevő között (munkáltató, TB, kieső munkaidő stb.) – azaz a munkáltató és az állam „költségviselése” igen csekély)

Az ETUC munkabizottságának elsődleges célkitűzése, hogy az ismert és bizonyítottan rákkeltő ágensek határértékeinek számát minél előbb és minél nagyobb mértékben növelje a CMD-direktívában, ezzel sok dolgozót megmentve a rákos megbetegedésektől. A témában később további esettanulmányokat is közlünk.

Kovács László, a VDSZ munkavédelmi szakértője

Stop cancer at work

With more than 100,000 deaths a year, cancer is the number one work-related killer in the EU28

Estimations of occupational cancer deaths per EU country in 2011, based on Takala report (2015).

53% of all work-related deaths are caused by occupational cancer.

THESE DEATHS ARE PREVENTABLE

Some of the main carcinogens causing work cancers: diesel exhaust engine, crystalline silica, asbestos, mineral oils, benzo(a)pyrene, chromium VI, ethylene oxide, trichloroethylene

50 carcinogens account for more than 80% of all exposure at work. 5 The current number of binding occupational exposure limit values (OELs) adopted at EU level.

OELs are minimum levels of protection against hazardous substances in the workplace. There are large differences in the level of protection of workers across the EU. Every country has its own number of OELs, and often different levels for the same substance.

Number of carcinogens with binding limits in some countries (EU-OSHA, 2009)

Binding OELs are one of the essential tools for minimizing the exposure levels.

The ETUC calls on the EU to urgently update the carcinogens and mutagens directive and adopt binding OELs for at least 50 priority carcinogens.

SYNDICAT EUROPEEN TRADE UNION | etui.

Kié az időnk?

A kilenctől ötig ideje lejárt. De mi a munkaidő, ha nincs munkaidő?

„Két telefonom van. Az egyik számot kizárólag a családom és szoros baráti köröm ismeri, a másikat használom hivatalosan. Előbbit munkaidőm végeztével kikapcsolom, és a céges emailjeimet sem nézem meg. Amíg nem választottam ilyen szigorúan külön elérhetőségeimet, előfordult, hogy az óvoda kapujában ért valamilyen halaszthatatlannak gondolt feladat, és lemaradtam kislányom fellépéséről, vagy a csak magamra/magunkra szánt vasárnap reggel érték el” – meséli egy budapesti férfi, aki sikeres szakmájában, de sosem szenvedett a work alcoholic, azaz munkamániás betegségben. Biztos azonban, hogy a két telefon előfizetése a jó megoldás?

A technológiai fejlődés segítségével eljutottunk oda, hogy a hét hét napján, a nap 24 órájában elérhetőek vagyunk. Ennek számos előnye mellett egyik hátránya, hogy a munkaadók feladatokat adhatnak a hivatalos munkaidőn kívül is. Az pedig bátorság, kockázatvállalás és határozottság függvénye, hogy merjük-e visszatartani a főnöki kérést. A megoldás ebben az esetben is az együttműködésen alapulhat.

A probléma globális, nem csupán a magyar



munkavállalókat érinti. „Elavult elképzelés, hogy a munkaidő akkor kezdődik, amikor az alkalmazott megérkezik az irodába, és véget ér, amikor távozik” – idézi az MTI Christoph Schmidt gazdaságpolitikai szakértőt, aki a Welt am Sonntag című német lapnak nyilatkozott. A szakértő szerint az a német jogszabály, miszerint egy munkanap maximum nyolc órából állhat, egy hét pedig legfeljebb hat munkanapból, és a munkanapok között minimum tizenegy

óra pihenőidőt kell biztosítani, egyre nagyobb gondot okoz a német vállalkozásoknál. Úgy látja, hogy a cégek az illegális határán mozognak akkor, amikor otthonról is engedik dolgozni az alkalmazottaikat. Ha egy dolgozó késő este még megír egy hivatalos levelet, akkor a törvény alapján nem dolgozhat az elkövetkezendő tizenegy órában.

A német szakértői megnyilatkozás hangsúly eltolódást jelez: míg Magyarországon a munkáltatói kérésről, esetleg kötelezésről esik szó, Németországban már arról, hogy egy cég enged-e egyáltalán a munkaidőn túli dolgozást.

A munkaadók értik a problémát, és van is ötletük a megoldásra: a német munkaadói szövetségek országos szervezete szerint nem a napi, hanem a heti munkaórák számát kellene maximalizálni negyvennyolc órában. A két munkanap közötti pihenőidőt pedig tizenegy órától kilenc órára kellene csökkenteni. A szakértő szerint nem értenek egyet a javaslatlathoz, mert szerintük az a munkaidő meghosszabbítását segíti elő. Akadnak azonban gazdasági szakértők, akik úgy látják, az új reformok a mostani munkaidő észszerűbb beosztását szolgálják.

Füstbe ment percek

Figyelemreméltó japán kezdeményezés: egy cég megajándékozza nemdohányzó munkavállalóit.

A dohányzásnak sok ártalma mellett van olyan következménye is, ami munkavállaló munkáltató és szempontjából nagyon különbözik. A dohányzás szünet előbbi számára a kikapcsolódás és társasági élet lehetőségét kínálja, utóbbi viszont munkaidő alatt a munkavállaló számára a munkavállaló szabályok szerint óránként 3-5 percnyi szünettel rendelkezünk szabadon, azaz ezt a rövid időt akár dohányzással is tölthetjük.

Egy japán cég évi 6 nap fizetett szabadságot ad a nemdohányzó munkavállalóknak, ezzel is ösztönözve a dohányzásról való leszokást és a dohányzás szünetek megszűnését. Arról egyelőre nincs információ, hogy Magyarországon valaki hasonló ötlettel állt volna elő. A dohányzást jellemzően nem szabályozzák munkaszerződésben. A Munka Törvénykönyve szerint a



munkaadónak tájékoztatnia kell a munkavállalót a napi munkaidőről is. Ekkor érdemes lefektetni a dohányzás szabályait, és kijelölni a dohányzás szünetek kereteit. Fontos tisztázni, hogy a

dolgozó mikor és hol dohányozhat. A dohányzás szünet munkajogi szempontból munkaközi szünetnek minősül, ebből napi több mint hat óras munkaidő esetén összesen 20 perc, napi több mint kilenc óras munkaidő esetén 45 perc illeti meg a munkavállalót. A munkaközi szünetet ki kell adni, annak eltöltése kizárólag a dolgozón múlik. A szünetek számát szabályozhatja a munkáltató, ám nem különböztetheti meg hátrányosan a dohányzó munkatársakat, és nem is szankcionálhatja a dohányzást.

Figyelemre méltó lehetőség ugyanakkor a japán cég példája. Eszerint a nem dohányzó, azaz nem szünetfüggő munkatársak jutalmazása – például szabadnappal –, előnyös megkülönböztetést is jelenthet az egészségügyi szempontoktól való szabaduláshoz.



A bűvös tized

Többet vásárolhat az európai polgár. A kontinens országainak gazdasága közötti különbségek azonban az elkölthető jövedelemben is megjelennek.

Utóbbi listán Magyarország a 30. helyen áll, és bár tizedével jobban élünk, mint tavaly, a magyarok a felét sem költhetik az európai átlagnak. Ami a gazdasági helyzetet illeti, izlandinak lenni nagyon jó, viszont a volt Szovjetunió egyik országának polgárként élni sem szerencsés.

Lichtenstein, Svájc és Izland polgárai a leggazdagabbak, Fehéroroszország, Moldova és Ukrajna lakói a legszegényebbek, ha az elméletileg elkölthető jövedelem a szempont – derült ki a GFK Hungaria Piackutató Intézet Európa országait vizsgáló, ún. „Vásárlóerő” tanulmányából. Eszerint idén 1,9 százalékkal nőtt az egy főre jutó vásárlóerő értéke a 2016-ban mérthez képest. A 42 vizsgált ország lakossága összesen 9,4 ezermilliárd eurót költhet, ez egy emberre vetítve átlag csaknem 14 ezer euró (4,3 millió forint). Az átlagnál 17 ország lakosai jobban, 25 állam polgárai rosszabbul élnek.

A csaknem 2 százalékos európai átlagos növekedés azonban nem ad pontos képet. Az

egyes országokban a javulás mértéke jelentősen eltérő: Izlandon masszív, 37 százalékos megnövekedés, miközben a Liechtensteinben és Svájcban stagnálás érzékelhető.

Magyarország a 42 ország között Lengyelország mögött a 30. helyen áll a jövedelmek mértékét tekintve. Az egy főre jutó magyar átlagos vásárlóerő 6204 euró (csaknem kétmillió forint), ez az európai átlag felét sem éri el. Tavaly ez mindössze 5549 euró (azaz nagyjából 1,7 millió forint) volt. A tanulmány felhívja a figyelmet arra, hogy a hazai vásárlóerő ideje 10 százalékos növekedése sokszorosa az európai átlagnak.

A GFK elemzése az országon belüli viszonyokra is kitér. A legjobban Budapesten élnek, a fővárosban az egy főre jutó vásárlóerő 7649 euró (több mint 2,3 millió forint), a legszegényebb régió 2017-ben is a román és ukrán határ mentén fekvő Szabolcs-Szatmár-Bereg megye. Itt az egy főre jutó vásárlóerő évi 4803 euró, (nem éri el a másfél millió forintot).

Növekedési modell

Az infrastruktúra fejlesztése nélkül nem törhet ki a közepes szintről a közép- és kelet-európai térség – derült ki az Európai Újjáépítési és Fejlesztési Bank (EBRD) helyzetértékeléséből.

A következő öt évben 1900 milliárd eurót kellene – elsősorban – a közlekedés fejlesztésére költeni. A bank feltételrendszere alapján ugyanakkor a régió gazdasági teljesítenek a legjobban. Az EBRD szerint az autópálya-hálózat – Horvátország és Szlovénia kivételével – korlátozott: a régió országainak zömében még mindig 100 kilométer alatt van az egymillió lakosra jutó autópályahossz. Magyarországon az arány jobb: a nagyjából 1400 kilométernyi sztráda azt jelenti, hogy több mint 140 kilométernyi jut egymillió lakosra.

A bank szerint az átalakulás egyes kritériumai alapján a közép- és kelet-európai térség gazdasági teljesítenek a legjobban. Hat kategóriát vizsgálnak: a versenyképességet, a jó állami és vállalati szintű kormányzati minőséget, a zöld technológiák al-

kalmazását, az inkluzív jelleget (amely kiterjed a nemek közötti egyenjogúság biztosítására, a térségi különbségek kezelésére és a fiatalok érvényesítési lehetőségének megteremtésére), az ellenálló-képességet, amely a pénzügyi és az energiaszektor stabilitását méri, valamint az integráltság szintjét. Ez utóbbi azt vizsgálja, hogy az egyes gazdaságok mennyire nyitottak a külkereskedelmre, a beruházásokra és a pénzügyi szolgáltatásokra.

Magyarország a gazdaság integráltságára kapta a legtöbb, 7,89 pontot, és ezzel az első helyre került a szűkebb közép-európai és a balti csoportban, de az EBRD összes országát felsoroló teljes listán is. Az állam- és vállalatirányítási kategóriába 5,31 pontot, a többi kritériumra 6 pont feletti osztályzatokat kapott Magyarország.

„A munkanélküliség által leginkább érintett megyében működő BorsodChem Zrt.-nél például szintén megkezdődött a munkavállalók elvándorlása, és kismértékben – tízes nagyságrendben – már a vegyipari cég is érzékeli a munkaerőhiányt. Varga Béla, a cég humánerőforrás és kommunikációs igazgatója a fő okot abban látja, hogy több mint egy évtizedig hiányzott a vegyipari szakmunkásképzés. Jelenleg is nagyon kevesen tanulnak például vegyészmérnöknek, a hiányszakma minősítést – és az azzal járó, motiváló hatású ösztöndíjat – mégsem kapta meg. A cég ezért saját átképző programokat indít, ám egyre nehezebb megtölteni a 20 fős induló létszámot is, mert egyre kevesebb az olyan jelentkező, aki képes lenne el-sajátítani a szükséges ismereteket. Hozzánk bárki jöhet, aki rendelkezik készséggel, képességgel és akarattal, ám ezek egyre kevesebb álláspályázónál vannak meg – jegyezte meg a Varga Béla.”

(Varga Dóra, Népszava, 2017. november 17.)

„A második ok az elsőből következik. Hogy Magyarországon – és általában itt, Kelet-Európában – az emberi méltóság tisztelete ilyen alacsony szinten áll, az szorosan összefügg jogaink semmibevétele mellett az érdekvédelem hiányosságával. Ne kertetünk: hazánkban 1948 óta de facto nincsenek (legfeljebb bizonyos pillanatokban elvélve akadnak) szakszervezetek. Mászásra hízótt, kamera előtt nagy hangon szónokló szakszervezeti vezetők persze vannak. Demagóg lennék? A munkavállalók körülményeit figyelve – aligha. A munkásállamnak, népi hatalomnak mondott bolsevik rendszer éppen azt számolta fel, amire nap nap után hivatkozott: a dolgozók érdekvédelmét. A demokrácia negyedszázada pedig kevésnek bizonyult ahhoz, hogy a lerongyolt mozgalom feltámadjon. Nem is állt ez különösebben érdeklében Gáspár Sándor örökösének; ők ugyanis a mindenkorai hatalommal igyekeztek pariban lenni. A társadalmi különbségek mindeközben állandósultak, ijeszítő módon megnőtt a szegény emberek száma, az állásuk elvesztésétől rettegők önkiszákmányolása pedig általánossá vált. (Arról ne is beszéljünk, hogy mindez milyen torzulásokat okoz a társadalom lelkiállapotában.)”

(Pethő Tibor, Magyar Nemzet, 2017. október 29.)

„A munkáltató-munkavállaló viszonya üzleti kapcsolattá alakult. Érted már, drága Munkáltató? Ez nem azt jelenti, hogy a jó világnak vége, ez azt jelenti, hogy mostantól együttműködés kell. A tekintélyelvű hozzáállásodat lecsereleheted partnerségre. A munkavállaló üzleti partnereddé vált, nem kizákmányolható kapacitás többé, aki a megélhetésért rettegve kifulladásig tojja a te szekeredet. Komoly részt akar abból, amit megtermelt Neked. Tehát, az álláshirdetéseidben, az állásinterjú-protokolljaidban ennek kell megjelennie, és persze a napi munka szintjén is. Ha nem, akkor nem mennek hozzád dolgozni, hiába vetted meg a babzsákfontel.”

(JobAngel blog, 2017.12.01)

Ösztönzik az informatikusokat

Százezer forintos havi ösztöndíjat kaphatnak februártól – vagy legkésőbb szeptembertől – azok az informatika szakos hallgatók, akiknek legalább 3,5-es a tanulmányi átlaguk, miközben minimum 24 kreditet teljesítenek. Horváth Zita felsőoktatásért felelős helyettes államtitkár azt mondja, jövőre ennek nyomán 10-20 százalékkal, hosszú távon pedig akár 40 százalékkal is növekedhet a kapcsolódó szakokra jelentkező egyetemisták száma. A statisztikák szerint ugyanakkor hatalmas – mintegy 30-40 százalékos – lemorzsolódással kell számolni. Nem véletlenül: akkora a munkaerőhiány az informatikai területeken, hogy a nem végzett hallgatók után is kapkodnak a munkáltatók. Az Informatikai Vállalkozások Szövetsége (IVSZ) 2015-ben arra hívta fel a figyelmet: a hazai munkaerő-piacról mintegy 22 ezer informatikus hiányzik. Laufer Tamás, az IVSZ elnöke szerint az utóbbi két évben ez a szám mintegy 30 ezerre nőtt, ez pedig Magyarország piaci versenyképességét veszélyezteti.

Sok a panasz ugyanakkor arra, hogy a felsőoktatási intézmények informatikai képzései nem naprakészek. A Nemzeti Fejlesztési Minisztérium 21 felsőoktatási intézménnyel és 4 vállalattal kötött együttműködési megállapodást, amelynek keretében – gyakorlati program mellett – a hallgatók naprakész, ingyenes, a piaci szereplők által is oktató tananyagokhoz és vizsgalehetőségekhez juthatnak hozzá ingyen.



Demonstrációk Olaszországban

Több ezren tiltakoztak december 2-án több olasz nagyvárosban az ellen, hogy a kormány azt tervezi: 67 évre emeli a nyugdíjkorhatárt. Rómában, Torinóban, Palermóban, Bariban

és Cagliariában is az utcákra vonultak az emberek a legnagyobb olasz szakszervezet, a CGIL felhívására. Két másik szakszervezet, a CISL és az UIL nyitottnak mutatkozik a

párbeszédre, a CGIL elutasítja a kormány tervét. Susanna Camusso, a CGIL elnöke bejelentette: további megmozdulásokat terveznek.

Ők az idei Prima Primissima-díjasok

December elsején átadták az idei Prima Primissima Díjakat. A 2017-es díjazottak:

Építészet és építőművészet:	Farkas Gábor építész
Tudomány:	Vicsek Tamás fizikus, akadémikus
Sajtó:	Baló György szerkesztő, műsorvezető
Képzőművészet:	Birkás Ákos festőművész
Oktatás és köznevelés:	Hámori Veronika nyugalmazott iskolaigazgató
Sport:	Fábiánné Rozsnyói Katalin kajak-kenu mesteredző
Irodalom:	Kányádi Sándor költő, író, műfordító
Népművészet és közművelődés:	Bálint György kertész-mérnök
Zeneművészet:	Eötvös Péter zeneszerző, karmester
Színház- és filmművészet:	Enyedi Ildikó filmrendező, forgatókönyvíró

Csődbe megy a Tesla?

Bob Lutz, a General Motors korábbi alelnöke furcsa interjút adott közvetlenül azután, hogy a Tesla bemutatta elektromos kamionját és legújabb sportautóját. A szakember – szemben más elemzők véleményével – azt nyilatkozta: a Teslának, gazdaságtalan működése miatt, hamarosan ismét tőkét kell emelnie, gyártástechnológiája nem hatékony, emellett bármikor lemondható.



Erősíteni a nők szerepét

Dr. Nagy Beáta, a Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia és Társadalompolitika Intézetének igazgatója, a Társadalmi Nem- és Kultúrakutató Központ társigazgatója tart előadást a Nők a technológiában és az inno-

vációban konferencián. A Nők a Tudományban Egyesület december 5-i rendezvényének előadói és workshop-asztalgazdái olyan vezető vállalatok, vállalkozások, szervezetek vezetői voltak, akik szakmai és magánéletük-

ből merített pozitív példákkal, elért eredményeikkel tudják inspirálni az érdeklődő közönséget. Az ENSZ 2017-es célkitűzéseinek egyike a nők szerepének erősítése a technológiai területeken.

Bérrendezés vagy sztrájk

Lapzártáig nem született megállapodás, így elképzelhető, hogy sztrájkolnak Karácsonykor a Metro áruházak dolgozói. A cég jelenlegi ajánlata az alapbér felett éves szinten kéthavi alapbérenek megfelelő extra bért tartalmazna. Ez akár cafeteria-keretként is felhasználható lenne. A vállalatnál így január 1-től a legalacsonyabb garantált munkabér is meghaladná a 211 ezer

forintot. Ez mintegy 30 ezer forinttal magasabb a garantált bérminimumnál. Az áruházi – nem vezetői beosztású – dolgozók 86 százaléka részesülne januártól 23 ezer forintnál magasabb béremelésben. A vezetők és egyéb kiemelt felelősségű pozícióban dolgozók számára átlagosan 22 ezer forint egyéni teljesítménytől és bérszinttől függő béremelést ajánlott a Metro.

ELŐFIZETŐI SZELVÉNY

Megrendelem a Vegyipari Dolgozó című újságot

..... példányban.

negyedévre 1188 Ft fél évre 2376 Ft egy évre 4752 Ft

Megrendelő neve:

Irányítószám: Település:

Utca: Házszám:

Telefon:

E-mail:

Bankszámlaszám: OTP Bank 11706016-20105626

Sportos szombat

A VDSZ számára nem csupán az érdekvédelem, de az egészség és a közösségépítés is fontos. Ennek szellemében október 14-én remek hangulatú sportnapot tartottunk. Még az időjárás is nekünk kedvezett!

VDSZ 32. Sakk-kupa

Némi izgalommal tekintettünk a VDSZ 32. alkalommal meghirdetett Sakk-kupa elé. Határ-időre egyetlen csapat küldte el a jelentkezését, de a csapatversenyre már összeállt a „szokásos” 5 csapat, sokak már több VDSZ versenyen vettek részt, ismerősként üdvözölhettük egymást. A sorsolást, a sakkfigurák hadrendbe állítását követően Kiss Béla, a VDSZ alelnöke nyitotta meg a versenyt, ahol csapat- és egyéni számokban mérték össze tudásukat a versenyzők. Ezt követően dr. Körmendy György, a verseny szervezője és dr. Nagy Sándor versenybíró ismertették a FIDE szabályokat, illetve azok közelmúltbeli változásait.

Ez az a sportág, amely rengeteg áldozatot követel, ám a gyalogok, a tisztek, királynők, királyok újra és újra talpra és hadrendbe állnak. Ezt követően indult a küzdelem a csapatversenyyel a rapid versenyszabályok, majd az egyéni verseny a schnell szabályok szerint. A fiatal korosztályt 3 testvér képviselte: Kovács Miléna, Lili és Patrik, hárman együtt mindössze 30 évesek!

A VDSZ által biztosított díjakat, érmeiket Kiss Béla alelnök adta át.

Kiss Béla, a VDSZ alelnöke

CSAPATVERSENY

HELYEZÉS	CSAPAT NEVE	PONTSZÁM	CSAPAT TAGOK
I.	Richter I. Budapest	12,5	Horváth Attila Béla, Gelle István, Seres Béla, Kovács Patrik
II.	Nyergesújfalú	10,5	Bereczki János, Balázs András, Bognár Attila, Meixner Ferenc
III.	Richter II.	9,0	Dr. Körmendy György, Nagy Gábor Imre, Kovács Lili, Kovács Miléna
IV.	Egis I.	8,0	Portisch Gábor, Vrona Mihail, Horváth László, Hevesi Béla
V.	Egis II.	0,0	Gardó József, Stenner Zoltán, Bihari Mihály, Nagy László

EGYÉNI VERSENY

I.	Horváth Attila Béla
II.	Bereczki János
III.	Balázs András
IV.	Meixner Ferenc
V.	Gardó József
VI.	Stenner Zoltán
VII.	Gelle István
VIII.	Seres Béla
IX.	Bihari Mihály
X.	Horváth László
XI.	Körmendy György



VDSZ-váltófutók

A VDSZ ifjúsági tagozatának sportos tagjai 2-2 kilométeres futótávokat vállaltak a Városligetben. A verseny olyan remek hangulatban telt, hogy máris a következő megmérettetésen gondolkodnak! Külön köszönet a szervezésben, nevezésben jeleskedő **Kiss Enikőnek** (EGIS ifi).



Erdőn-mezőn, vidáman

Az idén Erdőkertes környékén rendeztük meg a Nagyszülők-Unokák túrát, amelyen – köszönhetően a remek időjárásnak – közel százan vettek részt. A hét kilométeres távot jó hangulatban, együtt tette meg a csapat erdőn-mezőn át. A nagy év végi pihenő után pedig alig néhány héttel már elő is lehet majd venni a túrabakancsokat: a hagyományos Galambos Márton emléktúrát 2018.februárjában rendezzük!

Sítálpakon is biztonságban

Sokba kerülhet a magyar virtus, avagy ne vagánykodj a sípályán, mert könnyen ráfizethetsz! Szó szerint. Így tél elején nem árt tudni: nem fizet a biztosító a kijelölt pályán kívüli sielés közben történt balesetért, mint ahogy azért sem, ha valaki ittas állapotban sérül meg, például a havas hegyoldalon. Egy baleseti ellátás több tízmillió forintra is rúghat külföldön, amit akkor is meg kell fizetni, ha nincs rá biztosítási fedezet.



Sokba kerülhet a magyar virtus a külföldi sítálpályákon, ha végül balesettel zárul a „brahizás”. A magyarok általában az extrém körülmények között is megtalálják a még kockázatosabb helyzeteket, a sítálpályákon például a kijelölt pályán kívüli alattomos buckákat, sziklával nehezített területeket, ahol megmutatják, mennyire bevállalósak – mondta a CLB Független Biztosítási Alkusz Kft. tapasztalatai alapján Németh Péter. Persze nem mindenki – teszi hozzá a cég értékesítési és kommunikációs igazgatója –, de sajnos minden évben tucatjával akad olyan, aki kevés rutinnal, minimális sielési múlttal is olyan terepet választ, ami még a nagyon gyakorlottakon is kifog, egyszerűen azért, mert veszélyes.

Gyerekekkel veszélyben

Jó néhány meggondolatlan szülő még a gyereket is tilosba viszi, vad területeken, extrém terepen próbálja átadni neki a saját, adott esetben szerény sí-tudását, ahelyett, hogy ezt profi oktatókra bízna. Ilyen helyzettel nap mint nap találkozni a hegyi sítálpályákon, s az ebből adódó baleset sem ritka, minden szezonra jut néhány tucat – mondja Németh, aki maga is rendszeresen siel, a CLB portfóliójához tartozó egyik ausztriai pályaszállásra évente több csoportot is elkísér.

A szakértő figyelmeztet: életveszélyes, ezért biztosítási szempontból kiemelten kockázatos kijelölt területen kívül, a szűz hó

alatt lapuló szikladarabok, buktatók, gödrök és fák között siklani. Sokan azonban figyelmen kívül hagyják a biztonsági jelöléseket. Miközben még az ilyen extrém körülmények kedvelőinek is csupán elenyésző része köt megfelelő biztosítást. Vagyis, a többségük mindenféle kártérítési garancia nélkül vág neki a legvadabb hegyeknek. Ők még mindig nem hiszik el, hogy egy külföldön, a hegyek között történt baleset ellátása több tízmillió forintba is kerülhet. Még egy egyszerű csonttörés is százazrekre rúghat abban az esetben, ha hegyi mentésre, netán helikopteres szállításra is szükség van. Márpedig gyakran van – szögezi le Németh. S akkor

„Csak kevesen tudják: nem fizet kártérítést egyetlen biztosító sem annak, aki alkoholos állapotban sérül meg sielés, szánkózás vagy snowboardozás közben.”

még nem kalkuláltunk egy súlyos sérülést, életmentő műtétet, rehabilitációt, a családtagok kiutaztatását, a beteg hazaszállítását, s az itthoni utókezelések miatti munkából való kiesést – sorolja a szakember azokat a tételeket, amelyek miatt a külföldi zavartalanul indult kikapcsolódás egy „átlagkeresetű” magyar számára megfizethetetlen, több tízmillió forintos költséggel zárulhat.

BIZTONSÁG egy korsó sör árért

A CLB-nél összevetették 25 biztosító ajánlatából azokat, amelyeket kifejezetten a pályán kívül sielők számára állítottak össze, s meglepő eredményre jutottak: már egy kellemes osztrák hűtőben naponta legurított sör árért is százmillió, sőt akár korlátlan értékű kártérítést vásárolhatnának maguknak a magyarok. Van olyan csomag, amely naponta alig több mint ezer forintért felső értékhatár nélkül állja a baleseti orvosi ellátási költséget, a betegségekből adódó sürgősségi beavatkozás díját, a hegyi mentést, a helikopteres és a mentőautós szállítást, a hazafuvaroztatást és számos olyan tételt, amelyek miatt a végösszeg a csillagos ég is lehet.

