

INFLÁCIÓ

4,7%

A 4,7%-os infláció miatt feszült légkörben folynak a bértárgyalások. Már biztos, hogy nem lesz általános a korábbi 10% feletti elvárás. Eddig ott lehetett sikert elérni, ahol nem volt nagy eltérés a munkáltató és a szakszervezet elképzelése között. A villámcsapásként bejelentett inflációs adat viszont nehezíti az egyeztetést. Van olyan cég, ahol csak 2%-ot ajánlanak.

3-4. oldal

Európai minimálbér

A tervezett európai minimálberről folyt konzultáció a VDSZ székházában. A dolgozói szegénység az Unióban is ismert fogalom, de Magyarországon drámai méreteket ölt, mert a munkavállalók túlnyomó többsége az átlag alatt keres, illetve az átlagot felfelé húzza néhány oligarcha kiugró jövedelme.

6-9. oldal

40+ a férfiaknak?

Korózs Lajos a Népjóléti Bizottság elnöke ismét felvetette, hogy 40 munkában töltött év után a férfiak is elmehessenek nyugdíjba. Az elképzelés képtelenségét elemzi Farkas András „nyugdíjguru” és Dávid Ferenc a VOSZ volt főtítkára.

10-13. oldal



3. Elnöki jegyzet

4. Bértárgyalások

5. A Kronesnél is ott a VDSZ!

6-9. Az európai minimálbérről



10-13. Újra napirenden a férfi 40+?

14. Megállapodás a Michellinnel

15. Sportnapár 2020

Vegyipari DOLGOZÓ

Fizessen elő a Vegyipari Dolgozót!
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
 Témaöletle, javaslata, észrevétele van?
 Keresse bizalommal főszerkesztőnket a
sajtoiroda@vdszajto.hu email-címen!



Háború a papírgyárban

Áll a bál a csepeli Logipack Packaging Kft-nél! A VDSZ most nem a bérért harcol, hanem azért, hogy érvényesüljön a józan ész!

A másfél éve tulajdonváltást szenvedett cég dolgozói értetlenül állnak a vezetés legújabb döntése előtt. Arról van szó, hogy a vállalat vezetői alá akartak íratni a munkavállalókkal egy olyan tájékoztatót, amelyben közli a vezetés, hogy a Kft-nél se szakszervezet se üzemi tanács nem létezik! Teszi ezt a cégvezetés akkor, amikor a Kft-nél az indulás pillanata óta működik mégpedig jelentős létszámmal a VDSZ-hez tartozó Csepeli Papírgyár Szakszervezete, és az üzemi tanács is törvényesen jött létre és azóta is működik. Mindezek ellenére Regöczi Norbert cégvezető az alapvető nemzetközi jogokat is semmibe véve úgy tesz, mintha a gyárban nem létezne szervezett érdekvédelem. Holott maga a Logipack Packaging Kft mint munkáltató, minden hónapban rendszeresen átutalja a tagszervezetnek a munkavállalók szakszervezeti tagdíját. Másfél évvel ezelőtt, amikor a tulajdonosváltást követően módosítani kellett volna a munkaszerződést, a cégvezető nem állt elő ilyen nyilatkozattal, ezt csak most akarja aláírni a munkavállalókkal. A helyi tagszervezet korábban egyébként már pert indított a céggel szemben, hogy az ismerje el a ténylegesen működő szakszervezet létezését. Ezt a pert



az érdekvédők első fokon meg is nyerték. A cégvezetés most másodfokon is próbálkozik saját a tényeket semmibe vevő kiadott nyilatkozatának elfogadtásával. Teljességgel érthetetlen. Mindesetre folyt.köv.

A helyzet fokozódik

Tudtuk, hogy a 2020 év sem kezdődik könnyen, de sokan erre azt mondják: „már megszoktuk”.

A megszokás, persze nem azt jelenti, hogy minden a régi kerékvágásban folytatódik. Év elején szakszervezetünk a legnagyobb energiát a bértárgyalásokra fordítja, amelyek gőzerővel haladnak. Több cég esetében már 2019-ben befejeződtek a tárgyalások, de a többségnél most fordult a célegyenesbe. A VDSZ működési területén megkötött megállapodások összefoglalója mostani lapszámunkban olvasható, amely még nem tükrözi teljes egészében a VDSZ idei teljesítményét. Az egyértelműen látszik, hogy a korábbiakhoz képest mértékletesebb megállapodások születnek. Viszont a legutóbbi KSH inflációs adat sokkolta a tárgyalófeleket. A 4,7%-os 2019 január – 2020 január időszakra vonatkozó pénzromlás elinflálja az eddigi megállapodások nagy részét. Az is látszik, hogy a forint árfolyamzuhanása kedvez a bérköltségek finanszírozásának. Mire is gondolok? 2019-ben a minimálbér 149 000 Ft volt, a februári árfolyamon ez 473 €. 2020-ban 161 000 Ft ez a mostani árfolyamon 473,5€. Azaz 8% emelés Ft-ban, 0,5 Euró tényleges költséget jelent

a kifizetőnek. Természetesen ez igaz a minimálbérnél magasabb bérekre is. Így bárki bármit mond, az exportra termelő vállalatok nagy része az árfolyamváltozásból tudja, – és ha akarná tudná – finanszírozni a béremelés egy részét.

És ha már a bérekről van szó, fontosnak tartom megjegyezni az Európa Unión belüli minimálbér-kérdéssel kapcsolatos képet egy kicsit megvilágítani. Ugyan szintén e lap hasábjain olvasható egy komoly összefoglaló erről a kérdéstről, de le kell szögezni: ez nem bérunió, és nem lesz (ha lesz) egységesen azonos mértékű minimálbér a tagállamokban. Ugyanis nem erről van szó! Számunkra fontos, hogy legyen, és kiemelten jelentős szempont, hogy az érdekegyeztetés és ezáltal a szakszervezetek jogai és működése megerősödjének. Én ezt várom el. Ezért is veszünk részt alelnök kollégámmal együtt aktívan ebben a kérdésben miniket megkeresőkkel egy-egy egyeztetésen. Érdemi párbeszéddel lehet csak e kérdés körben is előre haladni.



Székely Tamás
VDSZ-elnök

Az évek aprómunkájának köszönhetően a VDSZ újabb szervezeti egységének létrejöttét is igazolja, van értelme annak a munkának, amit korábban megkezdtünk. Ezzel párhuzamosan a szakágazatok is rákapcsoltak. Az utóbbi néhány hónap gáziparban zajló tagszervezési kampánynak köszönhetően közel 200 új tagot szerveztünk be a kollégák.

**A VDSZ az első,
mert nekünk
Te vagy az első!**

Amit a MOL kártyáról tudni kell

A VDSZ a MOL-lal 2017-ben kötött megállapodása alapján mindaddig 8500-nál is több VDSZ-es MOL-kártyát osztott ki a tagszervezeti titkároknak, akik ezeket az igénylőknek továbbadták. A statisztikai adatok alapján tagjaink a kártyákat éves szinten közel 40%-ban használják, ami a szerződésben vállaltaknak megfelelő. Elmondható, hogy a hiányzó kártyák száma 1% alatti, ezeket természetesen utánrendeléssel folyamatosan pótoljuk, ahogy a megsérült/ elveszett kártyákat is.



A jellemző felhasználás alapján tudható, hogy átlagosan évi egy-két hónapnyi teljes szakszervezeti tagdíj összegének megfelelő kedvezményt ad a MOL kártya aktív használata tagjainknak, hiszen normál üzemanyag esetén közvetlenül 6, prémium üzemanyag esetén azonnali 12 Ft kedvezmény érhető el, illetve kedvezménypontok is hozzáírásra kerülnek. Reméljük ez a kedvezmény is sok tagunk meglepésére szolgál, színesítve a VDSZ által nyújtott szolgáltatások amúgy is széles körét. További tájékoztatás a vdsz.hu oldal Szolgáltatások menüpontjában, illetve a helyi titkároknál érhető el.



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.
Telefon: 4612-400 • Fax: 4612-499 • E-mail: mail@vdsz.hu • www.vdsz.hu
MEGJELENIK: 10 000 példányban.



Alakulnak a bérmegállapodások

Már megközelítőleg 50 vállalattal „ütötte le” a bérmegállapodást a VDSZ. Sorra érkeznek a megállapodást összefoglaló beszámolók.

Csaknem a duplájára nőtt azoknak a cégeknek és vállalatoknak a száma, ahol a VDSZ-nek sikerült megkötnie a 2020-as évre vonatkozó bérmegállapodásokat. A VDSZ egyébként megközelítőleg 250 cégnél van jelen, nagyjából másfél-két hete még a vállalatok 10 százalékánál, 25-30 munkáltatónál született egyezés, ez lapzártáig nagyjából 50-re ugrott fel.

A tárgyalások – az adatok alapján – eddig vegyesen zárultak. Sok esetben nehéz a „felfokozott hangulatot” a realitásokra visszahúzni, de a megállapodások alapján korrekt tendencia figyelhető meg. Az tény, hogy a korábbi 10% feletti elvárások nem lesznek általánosak az idén. Az államhoz közelálló média ugyan továbbra is a nagy számok hatalmában ontja a propagandát, de a valóság mást mutat.

Több megállapodás kétszámjegyű emeléssel végződött, de az esetek nagyobb részében ez 8% körüli vagy annál is kevesebb. Általában viszont január elsejétől visszamenőlegesen érvényesek. Kiemelkedő megállapodás született a gyógyszeriparban, és Kazincbarcikán is. A magasabb átlagbérrel jellemezhető gyógyszeriparban a bérsávoktól függő fix megállapodások is sikernek számítanak, különösen a 2019. évi tapasztalatokat figyelembe véve.

A sávós, differenciált emelést, úgy kell elképzelni, hogy a kiskeresetűeknél egy picivel több, nagyjából 10-11% realizálódik, és a bérsávokban felfelé haladva csökken a bér százalékos növekedése. Emellett van még egy eleme a béremelésnek, ez pedig a teljesítményértékelésen alapuló bérelem. Az úgynevezett differenciált emelést az magyarázza, hogy a minimálbér és a garantált bérminimum előző évi és az idei emelkedése miatt a bértábla kezd „összecsúszni”, ami jellemzően a kisebb keresetűeket érinti. Az ilyen bérszint esetében valamivel magasabb az emelés mértéke. Olyan hely is van ugyanakkor, ahol fix emelést kaptak a munkavállalók, ami egy alacsonyabb fizetési kategóriában lévőnek nagyobb emelést jelent a béréhez viszonyítva, mint egy olyan személynek, aki magasabb fizetési kategóriában helyezkedik el.



A további bértárgyalásokat több dolog is befolyásolja, például az, hogy a cég gazdasági évfordulója mikorra esik. A keményebb tárgyalások azonban még előttünk állnak. Eddig ugyanis olyan vállalatoknál voltunk sikeresek,

ahol nem voltak nagy eltérések a munkáltatói és szakszervezeti elképzelések között. Most jönnek majd azok, ahol nagyobbak az eltérések, hiszen akad olyan cég például, ahol a vezetés mindössze 2%-ot ajánl...

Megegyezés a General Electric Powernél

Megszületett a bérmegállapodás Veresegyházán a General Electric Powernél, ahol a munkavállalókat a VDSZ-hez tartozó Nehézfémipari Szakszervezet képviseli. Székely Tamás VDSZ-elnök közölte: a tárgyalások több körben zajlottak, az egyik legfontosabb kérdés az volt, hogy az eredeti munkáltatói szándékkal ellentétben sikerül-e kiharcolni azt, hogy a 2%-os fix és 4 %-os differenciált béremelés március helyett már januártól járjon a cég fizikai munkavállalóinak. Ezt sikerült elérni, miután a gyárban elkezdtek felmérni egy esetleges sztrájk támogatásának lehetőségét, ami akkor következett volna be, ha megmerevedett volna a munkáltatói álláspont. A munkáltató viszont mindenképpen el akarta kerülni, hogy a dolgozók a munkabeszüntetést válasszák. Öröndetes az is, hogy a szellemi munkakörökben dolgozók számára szintén elérhetővé vált a 2%-os fix és a 4%-os differenciált emelés, melyet az ilyen munkakörben dolgozók júliustól kaphatnak majd kézhez.



A Kronos épülete Debrecenben

Új VDSZ helyi csoport alakult

Tavaly szeptemberben adták át a német Kronos cég gyárát, a vállalati beruházása erősíti Debrecen pozícióját, és segíthet abban, hogy a város Közép-Európa gazdasági központja legyen – hangzott el anno a gyárátadó ünnepségen.

A csomagológépek gyártását eredetileg 500 alkalmazottal tervezték beindítani, de rövidesen 600-ra bővül majd a létszám. Világszerte 190 ország vevői használják a Kronos termékeit, a világon minden második, Németországban pedig minden negyedik palack egy Kronos-gép segítségével készül. A Kronos találta fel a nyolcvanas évek elején az első olyan gépet, amivel PET-palackot is lehet gyártani. A fejlesztés 15 milliárd forintba került, amelyhez 5,5 milliárd forint vissza nem térítendő támogatással járult hozzá a magyar kormány. A Kronosnak ez az első Németországon kívüli gyára.

A cégnél a VDSZ révén egy ún. zöldmezős szakszervezet jött létre. Helyi szakszervezeti főbizalmiként a tagság Görög Ferencet választotta meg. Február 13-án zajlott le az első, bemutatkozó tárgyalás a cégvezetéssel, ezen Görög Ferencen kívül, a VDSZ részéről Székely Tamás elnök és Kovács László országos titkár, az alapszervezet tit-



Görög Ferenc főbizalmi

kára egyeztetett a HR vezetővel és a német cégvezetővel. A rendezett és jó hangulatú tárgyaláson ismételten jeleztük a VDSZ helyi szakszervezeti csoportjának létrejöttén túl az üzemi tanács megalakulásának és a munkavédelmi választás megtartásának szándékát is. Hangsúlyoztuk a kollektív szerződés előkészítésének fontosságát, hogy a jövőben arról is egyeztetések kezdődjenek a helyi dolgozók megalapozására. A cégvezetés megígérte, hogy a túlórákkal és a külföldi munkavállalással (a cég alkalmazottai időszakosan Németországban is munkát végeznek) kapcsolatosan minden tájékoztatást és értelmezést megadnak a dolgozóknak úgy, hogy az mindenki számára egyértelmű legyen.

A VDSZ családja üdvözlö az új tagokat, várjuk a folyamatos bővülést, a visszajelzések alapján várhatóan nem hiába. Az érdekvédelmi szakmai és szervezési munka java most kezdődik!

Középpontban az európai minimálbér



A következő évek gazdaságpolitikai vezérelvei a fenntarthatóság, a termelékenység-növelés, az igazságosság és a makroökonómiai stabilitás lesznek. A méltó munkakörülmények ennek következtében az embereket szolgáló szociális piacgazdaság középpontjába kerülnek. Az állampolgárok azt várják el, hogy az Unió biztosítsa jólétüket, miközben a gazdaság egy zöldebb, és jobban digitalizált növekedési irányba mozdul el.

A megfelelő bérek kulcsfontosságúak az európai dolgozók igazságos munkakörülményeinek és tisztességes életkörülményeinek biztosításában. A minimálbér védelmet nyújt az alacsony keresetűeknek, és megelőzi a munkahelyi szegénységet. A Szociális Jogok Európai Pilléreinek jövedelemlől szóló 6. Alapelve értelmében „A munkavállalóknak joguk van tisztességes megélhetést nyújtó, méltányos bérezésben részesülni. Megfelelő összegű minimálbérről kell gondoskodni an-

nak érdekében, hogy a munkavállalók a keresetükből – az adott országban uralkodó gazdasági és szociális viszonyok közepette – ki tudják elégíteni saját és családjuk szükségleteit, egyúttal pedig biztosítani kell a munkaerő piaci részvétel lehetőségét, és ösztönözni kell az álláskeresést.”

Ursula von der Leyen az Európai Bizottság elnöke azt javasolta, hogy legyen egy „jogi eszköz, amely biztosítja, hogy minden munkavállaló az Unióban rendelkezék tiszt-

ességes minimálbérrrel, amelyet a nemzeti hagyományokra épülve, kollektív szerződésben vagy jogszabályban kell meghatározni.” A minimálbér egységes folyamatának kialakítása nem cél. Azaz a javaslat nem a bérünioról szól. A minimálbéreket tehát továbbra is kollektív szerződésekben vagy törvényben határozzák majd meg a nemzeti döntéshozók, tiszteletben tartva a szociális partnerek szerződési szabadságát. Ott, ahol a kollektív szerződések szintje magas, vagy

ahol a bérek kizárólag így módon kerülnek meghatározásra nem kívánunk majd kötelező minimálbéreket kialakítani.

A tagállamokban az elmúlt évtizedekben tapasztalt béremelkedések ellenére az alacsony keresetű munkavállalók helyzete rosszabbodott, és a jövedelemkülönbségek növekedtek. A munkahelyi szegénység veszélyének különösképpen ki vannak téve azok az alacsony keresetű munkavállalók, akik nem hagyományos foglalkoztatásban vannak. Néhány új foglalkoztatási forma csak tovább erősítheti ezt a trendet. Ezek az új formák, noha nagyobb rugalmasságot jelentenek mind a munkavállalóknak mind a munkáltatónak, veszéllyel is járhatnak, mert nem mindig biztosítják a hagyományos foglalkoztatás védelmi szintjét, beleértve a minimálbért is. A minimálbér segítheti, hogy az alacsony keresetűek lépést tartsanak a termelékenység fejlődésével. Minthogy több

nő keres minimálbér körüli összeget, mint férfi, ezért a minimálbér fejlesztése a nemkülönbségek leküzdésének eszköze is lehet.

Törvényben előírt nemzeti minimálbér Európában jelenleg 22 tagállamban van, további 6 tagállam pedig kollektív szerződések útján határozza meg béreit, így a minimálbért is.

A minimálbér akkor tekinthető megfelelőnek, ha igazságos az országos béreloszláshoz képest, és ha megfelelő életszínvonalat biztosít. Az Unió egyik átfogó célja a polgárok jólétének előmozdítása. A minimálbér területén eddig elfogadott reformok nem mindig voltak elegendőek, és egyes esetekben a végrehajtás lassú. Az egyes tagállamok eddig talán tartózkodtak ilyen reformok meghozatalától, mert veszélyt láttak, hogy ez negatívan befolyásolhatja a külső költségversenyképességüket és hátrányos helyzetbe hozhatja vállalataikat.

Az Európai Bizottság lehetségesnek tartja, hogy egy minimálbérről szóló EU-s kezdeményezés létrejöjjön. A törvényben előírt minimálbér meghatározása világos és stabil kritériumokon alapuló nemzeti keretrendszerek alapján kerüljön meghatározásra, és legyenek kialakítva rendszeres és szabályozott felülvizsgálatok. Az Unió működéséről szóló szerződés 154. cikkének (2) bekezdése értelmében a Bizottságnak a szociálpolitikai javaslatok benyújtása előtt ki kell kérnie a szociális partnerek véleményét az uniós fellépés szükségességéről és lehetséges irányáról. Ha a vélemények megvizsgálása után a Bizottság arra a véleményre jut, hogy EU-szintű cselekvésre van szükség, egy második fázisú konzultációt indít el a szociális partnerekkel együtt. Ebben a VDSZ aktív szerepet vállal, és részt veszünk a konzultációban. »

Az Európai Szakszervezeti Szövetség válasza

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) üdvözi a konzultációt a szociális partnerekkel a méltányos minimálberek kérdésében, ugyanakkor úgy véli, hogy az első szakaszban előterjesztett konzultációs dokumentum nem elég ahhoz, hogy megoldásokat találjunk az alacsony bérek kiváltó okainak kezelésére.

Legfontosabb üzenetünk, hogy a méltányos bérek elérésének legjobb eszköze az önálló ágazati és ágazatközi kollektív tárgyalások fenntartása, megerősítése és előmozdítása. Az e területen folytatott bármilyen uniós kezdeményezésnek erősítenie kell a nemzeti kollektív tárgyalási modelleket, és teljes mértékben tiszteletben kell tartania a szociális partnerek autonómiáját.

Csak egy olyan európai kezdeményezés tudja teljes mértékben teljesíteni a méltányos minimálbér ígérését az európai munkavállalók számára, amely megfelelő törvényes minimálbért, valamint erős és autonóm kollektív tárgyalási rendszereket biztosít, és növeli a szakszervezetek képességét és kapacitását annak érdekében, hogy tisztességes bérek harcoljanak ki. Az EU-ban a törvényes minimálberek makacsul alacsony szinten vannak, legtöbb esetben nem elegendők arra, hogy a munkavállalókat a szegénységből kiemeljék.

Annak ellenére, hogy szükség van a törvény által előírt minimálbér emelésére, a bérek és a munkakörülmények javításának és az egyenlőtlenségek kiküszöbölésének fő eszköze a kollektív alku, különösen az ágazati kollektív alku, melynek rendszere, az utóbbi években, több tagállamban is folyamatos támadás alatt állt.

Az ETUC elutasítja azt a megközelítést, hogy a nettó minimálbért használják referenciaként a megfelelő szintű kötelező mi-



Az uniós fellépésnek a következő intézkedéseket kell tartalmaznia:

- a tagállamoknak biztosítani kell, hogy a szociális partnereket valóban bevonják a törvényben előírt minimálbér megállapításába;
- a tagállamok szabadon dönthessenek a törvényben előírt minimálbér mértékéről;
- ugyanakkor meg kell követelni annak biztosítását, hogy a minimálbér mértéke fokozatosan elérje a teljes munkaidős nemzeti mediánbér legalább 60%-át.
- a kötelező minimálbérnek ki kell terjednie az összes munkavállalóra, és meg kell tiltani a levonásokat a törvényben előírt minimálbérből.

nimálbér eléréséhez. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) minimálberrögzítésre vonatkozó egyezménye hangsúlyozza, hogy a szociális partnereket be kell vonni a minimálbér meghatározásába. Számos tagállamban azonban a szociális partnerek nem vesznek részt ebben. Az EU-nak fel kell lépnie azért, hogy valamennyi tagállamban biztosítsák a szociális partnerek részvételét, és a kormányok tiszteletben tartsák az elfogadott ajánlásokat.

A kollektív tárgyalásoknak és a szociális partnereknek kulcsszerepet kell játszaniuk a magasabb minimálbér, valamint általában a bérek és a munkakörülmények meghatározásában, egész Európában. Sok tagállamban a szociális partnerek és a szakszervezetek jelenleg nem képesek gyakorolni jogukat és teljesíteni a kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos felelősségvállalásaikat.

Számos tagállam megsérti az Európai Szociális Chartában meghatározott szervezkedéshez és kollektív tárgyalásokhoz való jogokat, többek között Magyarországon.

Az uniós intézkedésnek biztosítania kell, hogy a törvényben előírt minimálbér – ahol létezik – legalább megfelelő életszínvonalat biztosítson.

A tagállamokat nem lehet egy kötelező minimálbér-rendszer bevezetésére kötelezni, ha ilyen náluk nem létezik. Semmiféle uniós fellépés nem irányulhat a munkaügyi kapcsolatok egységes rendszerének vagy az egész EU-ra kiterjedő minimálbérnek a bevezetésére.

Az ETUC nyitott a tárgyalások megkezdésére a munkaadókkal, és megerősíti teljes körű elkötelezettségét a szociális párbeszéd iránt. Ugyanakkor, figyelembe véve a Bizottság részéről történő részletezések és pontosítások hiányát, az ETUC véleménye szerint korai még párbeszédet kezdeményezni a konzultációnak ebben a szakaszában. Ha ezeket a kérdéseket megvitatják, és megelégedésünkre tisztázzák, az ETUC természetesen felülvizsgálja a helyzetet.

Magyar elképzelések

Dobrev Klára a Demokratikus Koalíció uniós képviselője konzultációt folytatott a VDSZ vezetőivel a tervezett európai minimálberről.

Szakszervezetünk részéről elhangzott, hogy a szabályozás kidolgozásába be kell vonni a szakszervezeteket. Kiderült, hogy eltérően viszonyulnak a kérdéshez az északi és a kelet-európai államok. Előbbiek féltik a kivívott vívmányokat egy egységes európai minimálbér esetén, utóbbiak abban érdekeltek, hogy valósuljon meg az a törekvés, amely az összeget az átlagkereset 60 százalékában határozza meg. Szintén elhangzott a megbeszélésen, hogy ha megszületik a megállapodás, szankcionálni kell azokat a nemzetállamokat, amely nem tartják be az egyezményt. Dobrev Klára szerint általában igaz, hogy azok az országok nagyon rosszul járnak már középtávon is, amelyek az olcsó, kiszolgáltatott munkaerőre építenek. Azok járnak jól, ahol arra törekednek, hogy a munkaerő képzetesebb, kiegyensúlyozottabb legyen, és jól meg is fizessék. Hangsúlyozta: speciálisan magyar probléma, hogy az országban a fejlődés egyik legnagyobb gátja a kivándorlás, 4-600 ezer ember ment Nyugat-Európába dolgozni, és az a drámai, hogy ez a fiatal, képzett, vállalkozói réteg egyharmadát jelenti.



Kiss Béla, Székely Tamás, Dobrev Klára, Margittai Péter

Magyarországon a túlnyomó többség az átlag alatt keres, mert az átlagot felfelé húzza például Mészáros Lőrinc és Tiborcz István hatalmas jövedelme is – mondta Dobrev Klára. A dolgozói szegénység az Unióban is ismert fogalom, de Magyarországon szerinte drámai mértéket ölt. Az európai minimálbér bevezetésének egyik

célja éppen az, hogy csökkentse ezt a különbséget. A konzultációt azért indítják, hogy ha már a kormány nem hajlandó ezt végig beszélni az érintettekkel, akkor a DK ezt megtegye. A kormány nem tesz semmit, pedig ebből előbb-utóbb szabályozás lesz az európai parlamenti képviselő szerint.

A dolgozók oldalán



MÉRCE



merce.hu



Újra napirenden a 40 munkában töltött év, és a nyugdíj

Az MSZP a férfiaknak is lehetővé tenné a negyven év szolgálati jogviszony utáni nyugdíjba vonulás lehetőségét – közölte Korózs Lajos, a párt országgyűlési képviselője, a Parlament népjóléti bizottságának szocialista elnöke. Korózs úgy fogalmazott, az Orbán-kormány túl merevvé tette a nyugdíjazás feltételeit, emiatt előfordulhat, hogy valaki 47 év munkaviszony után sem tud még nyugdíjba menni.



Korózs Lajos

Korózs Lajos szólt arról is, az MSZP úgy csökkentené a nyugdíjak közötti jelenlegi nagy különbségeket, hogy gátat szabna a legmagasabb, sokmilliósi járandóságoknak, a legkisebbeket pedig felzárkóztatná. A szoci-

alista politikus szerint, mindennek a fedezetét egy többkulcsos személyi jövedelemadó bevezetésével biztosítanák. Hangsúlyozta, hogy a szocialisták visszatérnének a nyugdíjak úgynevezett svájci indexálásához, vagyis a nyugdíjemelések mértékének meghatározásakor figyelembe vennék a keresetek növekedését is. Korózs Lajos szerint, ezzel az eljárással átlagosan idén tízezer forinttal emelkedhetnek volna a nyugdíjak, szemben a jelenlegi, átlagosan 3500 forinttal. Az MSZP politikusa megerősítette, pártja visszaállítaná a rokkantnyugdíjazás lehetőségét is és kárpótolná azokat, akikről az elmúlt években jótalanul vették el ezt a járandóságot.

Mit gondol erről a nyugdíjguru?

Farkas András szerint már a nők kedvezményes nyugdíja is idegen test az öregségi nyugdíj folyó finanszírozású rendszerében, hiszen a hölgyeket átlagosan három évvel a korhatáruk betöltése előtt átsorolja a potenciális járulékfizetők köréből a biztos járadékosok körébe,

tehát azonnal csökkenti a járulékbételeket, miközben nagyon hosszú ideig növeli a nyugdíjkiadásokat úgy, hogy teljes, levonás nélküli nyugdíjat biztosít a nőknek. (Minden más rendszerben a korhatár előtt igénybe vehető nyugdíjak összegét levonás terheli.)

Ha a férfiak számára is lehetővé válna a korhatár betöltése előtti nyugdíjigénylés a hölgyekhez hasonló feltételekkel, akkor borulna a nyugdíj-kassza, hiszen minden évben több százmilliárdos plusz költség jelenne meg – fedezet nélkül. Ennek ára az lenne, hogy minden korhatár előtti nyugdíj összegét évi 3-6%-os nagyságrendben levonás terhelné mindvégig, tehát a korhatár betöltését követően is.

Pozitív diszkrimináció

A nők kedvezményes nyugdíjában jelenleg 160 ezren részesülnek. Ezt az Alaptörvény tette lehetővé, amely a nők fokozott védelmének szükségességére hivatkozva, pozitív diszkrimináció alkalmazását engedélyezte. Ezzel a nők gyermeknevelésben betöltött pótolhatatlan – de a nyugdíjjogosultságok szerzése terén nem kellően honorált – szerepét kívánták elismerni. E pozitív diszkrimináció miatt a korhatár előtti nyugdíjra vágyó férfiaknak milyen más indokaik lehetnek? Ők amúgy joggal vehetik föl, hogy a nyugdíjrendszer fenntartásához összességében több befizetéssel járultak hozzá életük során, mint a hölgyek – átlagosan »



hosszabb keresőtevékenységgel szerzett szolgálati idejük van, és e hosszabb idő alatt átlagosan 16%-kal magasabb kereset után fizettek nyugdíjjárulékot – a nyugdíjrendszer áldásait mégis sokkal rövidebb ideig élvezhetik, mint a nők.

Az egységes nyugdíjkorhatár a férfiak számára így súlyos hátrányt okoz. Egyszerűen nem élnek elég hosszú ideig ahhoz, hogy az általuk befizetett járulékokkal egyensúlyba kerülhessen az őket illető járadékok mértéke. Emiatt sérül az az alapelv, amely szerint a nyugdíjrendszer működtetése során arra kell törekedni, hogy az adott személy által befizetett járulékok és a részére később kifizetett járadékok összege egyensúlyban legyen.

Az akadályok

A férfiak súlyos sérelmeket szenvedtek az egészségügyi (2011) és a szociális (2015) ellátó rendszereket gyökeresen felforgató átalakítások miatt. Megszűnt a rokkantsági nyugdíj, és a megváltozott munkaképességű személyek ellátásai saját jogú nyugdíj helyett egészség-biztosítási pénzbeli ellátással ala-



Farkas András „nyugdíjguru”

kultak. A férfiakat még direktbben érintette a korhatár előtti nyugdíjak – különösen az egészségre ártalmas munkakörben dolgozók kordedzvémenyének – megszüntetése. 2014 vége óta semmilyen módon nem kompen-

zálják a rendkívüli munkakörülményeket. Az érintett férfiak – buszsofőrtől vajúron át pl. a radiológusig – azt nehezményezik, hogy a szervezetüket az átlagosnál sokkal jobban igénybe vevő munkát végezve sem mehetnek el korábban nyugdíjba. Érthetetlen ez azért is, mert ez nem került az államnak egy fillérjébe sem, hiszen a munkáltatóknak kellett megfizetniük a kordedzvémeny árát egy külön járulék formájában. A szolgálati nyugdíj megszüntetése az egyenruhás férfiak húzába mart elsősorban, és a nyugdíj helyébe lépett szolgálati járandóságot terhelő 15%-os levonás és a rájuk is vonatkozó általános nyugdíjkorhatár lassan múló sokkját nyilván segíthetné kiheverni a kedvezményes öregségi nyugdíj igénylésének lehetősége. Akkor vajon miért nem okos ötlet a férfiak kedvezményes nyugdíjának követelése? Hány férfit is érinthetne ez a lehetőség? Ha a 40 évi munkavi-szonyhoz kötnénk a kedvezményes nyugdíj igénylését, és a beszámítható szolgálati idők közül ugyanazokat a tartamokat vennénk ki, mint amelyek a nők kedvezményes nyugdíjához sem számíthatók be (tanulmányi idők, munkanélküli ellátások

folyósításának ideje, nagykorú hozzátartozó ápolásának ideje, rokkantsági vagy rehabilitációs ellátások folyósításának ideje stb.), viszont beszámítanánk a sorkatonaság idejét, akkor a legkorábban egy olyan férfi élhetne a lehetőséggel, aki csak az elemi iskolát végezte el, utána rögtön dolgozni kezdett és a sorkatonai szolgálatán kívül nem is szakította meg a munkaviszonyát egy pillanatra sem. Ilyen férfiak az 1957–1962 között született évfázatok összesen 325 ezer tagja között lehetnek sokan. A lehetőség valószínűleg 100-150 ezer férfira terjedhetne ki. Mi történne, ha ezt a mennyiséget kivonnánk az aktív korúak köréből, és áthelyeznénk a nyugelátottak körébe? A bevételi oldal gyarapítása helyett a kiadási oldal növekedne. Ha a nők esetében ez a nyugdíjkassza 8%-át használja föl, a férfiak esetében a kedvezményes nyugdíj legalább 9-10%-ba kerülne. Ez megnövelné a nyugdíjbiztosítási alap kiadásait legalább 9-10 %-kal, azaz 300 milliárd forint nagyságrendben – miközben csökkentené a járulékbefizetési oldalt valamivel kisebb százalékos mértékben.

(A Portfolio gazdasági újság cikke nyomán)

Egy másik szakértő véleménye



Dr. Dávid Ferenc közgazdász

„A szakértői vélemények szinte teljes véleményazonosságot tükröznek: a Nők40 programot célszerű minél hamarabb korrigálni (fokozatosan kivezetni) megszüntetni, már csak azért is, mert e speciális kedvezményben részesülő hölgyek a nyugdíj megállapítás pillanatában – az összeg nagyságát illetően – életük végéig behozhatatlanul nagy hátrányt szenvednek. A férfiak esetében pedig el sem szabad kezdeni a 40-es akciót. Látva a munkaerő-piaci és demográfiai folyamatokat, azzal is számolnunk kell, hogy legkésőbb a 2020-as évek derekán újabb nyugdíjkorhatár emelésre lesz szükség. Hölgyeknek, uraknak egyaránt” – így zártam 2019. januárjában a hirklikk.hu-n megjelent jegyzetemet.

A szocialisták korábbi választási kampányukban már előhozták a „Férfi40” re vonatkozó koncepciójukat, 2018 nyarán – a vesztes parlamenti választások után – pedig a Jobbik is rárepült a már „agyonhasznált” és minden racionalitást nélkülöző elképzelésre. Reménykedtem, hogy a kormányzásra készülő pártok egyszer és mindenkorra lefordulnak a „Férfi40” ideájáról, és inkább azon gondolkodnak, miként lehet fájdalommentesen szakítani a „Női40” ellentmondásos szisztémájával, amely méltánytalan, igazságtalan és munkaerő-piaci szempontból kifejezetten káros.

Meglepetésemre, most az MSZP ismét elővette a „Női40” másik nemre

való kiterjesztését. Ez azt mutatja, hogy a politikai közösség (sajnos) nem új, koherens, rugalmas és méltányos nyugdíjba-vonulást biztosító rendszer kidolgozásán töri a fejét, noha a szakmai megfontolásokat nélkülöző kezdeményezés nem időszerű, és államháztartási szempontból rendkívül kockázatos, mert férfiak százalécai válnának egy pillanat alatt járulékfizető polgárokból járadékot igénylő nyugdíjassá.

De Simonovits András és Barát Gábor – szintén kiváló – nyugdíjszakértők számtalan alkalommal elmondták (leírták), hogy a „Női40” kedvezményt minél hamarabb ki kell vezetni a rendszerből, a „Férfi40”-et pedig napirendre sem szabad tűzni, annyira veszélyes és káros lenne az alkalmazása.

Az öregségi nyugdíjkorhatár közben folyamatosan emelkedik. Számolni kell tehát azzal, hogy 2022 után – a 65 évre történő ráállást követően – ismét a korhatár emeléséről kell majd beszélnünk, ebből pedig az következik, hogy az akkor 58 és 65 év közötti hölgyek nyugdíjba-vonulási korhatár-differenciája tovább fog tágulni. A speciális kedvezményben részesülő nők már a nyugdíj megállapítás pillanatában – az összeg nagyságát illetően – életük végéig tartóan behozhatatlanul nagy hátrányba kerülnek. A „Női40” program „fiúsítása” tovább élezné a foglalkoztatáspolitikát és a nyugdíjpolitika ellentmondásait, ezért a férfiak bevonása ebbe a rendszerbe nem csak költségvetési szempontból, hanem munkaerő-piaci megközelítésből is rendkívül elönytelen hatásokkal járna.

A működő „Női40” és a tervezett „Férfi40” bevezetése helyett, a teljes nyugdíjrendszer átalakítása indokolt. Egy elem kiragadása és bevezetése csak tovább ronthatja a mai, korántsem megnyugtató helyzetet. Ezért a szövetséget építő ellenzéki pártoknak alapos elemzést követően, közösen kell kidolgozniuk az új, hosszú távra érvényes, az egyéni élethelyzetekhez alkalmazkodó, de mégis normatív nyugdíjszisztémát. Nem kis feladat.

(A Hirklikk.hu nyomán)

A Michelin-IndustriALL megállapodás

Január 27-én Valter Sanchez az IndustriALL főtítkára és Florent Menegaux a Michelin cég vezérigazgatója aláírták azt az egyezményt, amely felépíti a Michelin Globális Tanácsát. Ez az aláírt megállapodás mérföldkő egy olyan eljárásban, amely évekkal ezelőtt indult el, hogy a gyár működését illetően, világszerte megcélozza a nyitott, konstruktív és felelősségteljes párbeszédet.

A tanács a következő célok teljesítésére jött létre:

- a társadalmi párbeszéd számára megalkosszon egy új platformot, amelyben részt vehet valamilyen munkavállaló, aki olyan országokban dolgozik, ahol a Csoport működik.
- jobban előkészítse a gazdasági, társadalmi és környezetvédelmi változásokat, amelyek világszerte érintik a Michelin csoportot
- továbbfejlessze az összes országban szükségessé váló társadalmi támogatást, a Michelin csoport gazdasági átalakítása fényében.

Ezért a Tanácsnak az a küldetése, hogy átláthatóan megossza a munkavállalókkal a csoport eredményeit és stratégiai céljait mindazokban az országokban, ahol a Michelin jelen van.

A Michelin Globális Tanács vezetője a Michelin cég általános titkára Remi de Verdilhac lesz. Ötven tanács tag munkálkodik majd azon, hogy megfelelően előkészítsék a Tanács első értekezletét, amelyet a franciaországi Clermont Ferrand-ban rendeznének meg április elsején.

A magyar munkavállalókat Turcsán Gabriella, a Michelin Európai Üzemi Tanácsának tagja képviseli.

Ezzel az egyezményrel a Michelin elismeri a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO alapvető egyezményeit, az ENSZ üzleti és emberi jogi alapvető elveit, és az OECD-nek a multinacionális cégekre vonatkozó alapelveit. A Csoport elkötelezi magát, hogy támogatja és tiszteletben tartja az emberi jogokat, és fejleszti e téren az éberség kultúrá-



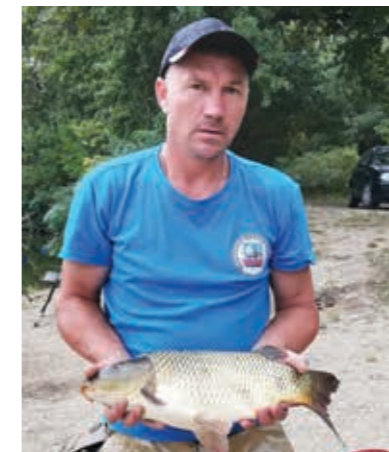
ját. Ráadásul a Michelin támogatja a társulás szabadságának és az alkalmazottak képviselőinek elveit, és megvédi az alkalmazottak és a szakszervezeti képviselők jogait.

A tanács létrejött a VDSZ sikere is, hiszen 2017-ben a Gumiipari Világkonferencián a többek között Székely Tamás és Horváth Sándor is az előkészítést szorgalmazta. Javaslatuk a kidolgozás során bekerültek a megállapodásba. Ennek köszönhetően a magyar jelenlét biztosított, így a magyarországi dolgozók érdekeit közvetlenül képviselhetjük



Sportnaptár 2020

Az elmúlt évek tapasztalatait figyelembe véve került összeállításra a 2020. évi sportnaptár, amely alapján 2 természetjáró túrával, 1 horgászversennyel, 1 focitornával és 1 tekecupával számolunk. Az Egészségnap az elmúlt évben elmaradt, idén viszont megrendezzük az EGIS sporttelepén. Az elmúlt években próbálkoztunk másik focitornával és horgászversennyel, de a kis részvételi létszám miatt mindegyik tornából 1-1 alkalmat javasolunk.



MEGNEVEZÉS	IDŐPONT	HELYSZÍN	RENDEZŐ
Természetjárás Galambos Márton emléktúra	február 29.	Gödöllői dombság – Máriabesnyő	Rákoskeresztúri EVM MTE
VDSZ nyugdíjasok, unokáik túrája	október 10.	Erzsébeti parkerdő	
Teke Szabó Béla emlékverseny	augusztus közepe	Kazincbarcika	Kazincbarcikai Vegyész Szakszervezet
Kispályás Labdarúgó Torna	május 23.	Tiszavasvári	ALKALOIDA Vegyészeti Gyár Zrt. VDSZ Szakszervezete
Vegyipari Horgászverseny	június	egyeztetés alatt	VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezet (Richter)
VDSZ Egészségnap	szeptember 12.	EGIS Sporttelep	EGIS Vegyész Szakszervezet



*A Nemzetközi Nőnap alkalmából
szeretettel köszöntjük
lapunk minden kedves hölgy olvasóját,
és a VDSZ valamennyi nőtagját.*