

# MÁS - KOR

IX. 9. szám 2008. december A 100éves VDSZ Ifjúsági Tagozatának időszakos kiadványa



## Az első hó – őszei ifi találkozó Balatonszemesen

A májusi tagozati elnökségi választás után, legutóbb november 20-22. között tartotta a VDSZ Ifjúsági Tagozata küldöttgyűlését Balatonszemesen. Ez alkalommal is közel harminc küldött vett részt a háromnapos megbeszélésen az ország számos cégének szakszervezeti képviselőiben, így ismét szép létszámmal kezdhettünk neki a megbeszélésnek.

Első előadónk dr. Lénárt Szilvia (ÉTOSZ) volt, aki a munkahelyi szakszervezeti jogokról tartott rendkívül érdekes prezentációt, mindent a fiatalok szempontjából vizsgálva. Számos jogi természetű kérdésre kaptunk tőle tartalmas válaszokat, késő estig tartó megbeszélés kerekedett belőle. A találkozón jelen volt Pálvölgyi Richárd, a VDSZ Ifjúsági Tagozat előző elnöke, aki jelenleg is a VDSZ elnökségének tagja – ezt örömmel vettük és reméljük a jövőben is sokszor jelen lesz a találkozóinkon, ahogy ideje engedi.

Ezt követően Székely Tamás (a VDSZ alelnöke), Bors József (a VDSZ Ifjúsági Tagozatának elnöke) és Kovács László (a tagozat alelnöke) tartott beszámolót az elmúlt félv történetéről, a már megrendezésre került eseményekről, illetve az elindított hosszú távú projektekről.

Legsürgetőbb célunk az elmúlt időszakban az volt, hogy felrúzzuk, aktivizáljuk a vegyész szakszervezet valamennyi fiatal tagságát. Ennek érdekében egy nagy, országos rendezvényt készítettünk elő szeptember 6-ára, amely mint kiderült, beváltotta várakozásainkat. A program előzetes megbeszélését augusztus végén, Apostagon, az eseményt pedig az EGIS Sporttelepén tartottuk. 1. VDSZ Sport- és Egészségnap! Kijelenthetjük, nagy sikerrel, hiszen 1000-1500 fiatal jelent meg családjával a rendezvényen, amelynek szervezésében nagyon sokan aktívan is részt vettek. De ezekről az eseményekről már korábbi cikkeinkben tudósítottunk. Az első igazi nagy kihívást sikerrel teljesítettük.

A három felszólaló említést tett az idén Berlinben megrendezésre került ECC nemzetközi ifjúsági konferenciáról is, továbbá szó esett a már kialakítás alatt lévő VDSZ Suli programról is, amely a még középiskolákban és felsőfokú intézményekben tanulók informálására szolgál majd.

Ezzel kapcsolatosan a nap folyamán megfogalmaztuk a kampányterv részleteit, amely a küldöttek kreatív ötletei nyomán egyre inkább kezdett részleteiben is kirajzolódni. Plakát, illetve honlapterveket gyártottunk, az ötletek megvalósítása pedig a következő hónapok feladata lesz. Különösen fontos ez, hiszen a jövő munkavállalóinak informálásáról van szó, és a különböző életkorú diákokhoz más és más módon és formában kell eljuttatnunk a mondanivalónkat. Erre a humor is egyszerű eszköz lesz – ennyit előljáróban már elárulhatunk.

Rendezvényünkön köszönthettük a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség (SZISZ) elnökét, Kovács Balázst is, aki beszámolót tartott a szervezet munkájáról, tevékenységi köréről, így hasznos információkkal gazdagodhattunk, illetve a jövőre nézve sok inspiráló ötletet vitathattunk meg. Az ifjúsági stratégia kidolgozása a SZISZ és a VDSZ ifjúsági tagozatának egyaránt közös érdeke, természetesen mindenki a saját céljainak megvalósításával és jövőképeinek felvázolásával tud hozzátenni a szakszervezeti ifjúság ügyéhez.

A záró est után remek esti rendezvény kerekedett, karaoke és tánc is volt, így a megbeszélés fáradalmait ki lehetett „pihenni”. Remélhetőleg legközelebb is legalább ennyien és ilyen lelkesedéssel vesznek részt a jövő évi találkozóinkon, addig pedig vár ránk a már kitűzött feladatok megvalósítása. Ebben minden ifjú tag és küldött tevéleges, vagy ötletbeli segítségére folyamatosan számíthatunk – kereshettek minket a [www.vdsz.hu](http://www.vdsz.hu) oldal Ifjúsági Tagozat rovatában is.

A zárónap reggelére Balatonszemesen leesett az első hó is, így fehér tájjal búcsúzhattunk a megbeszélés helyszínétől és egymástól. Jövőre találkozunk!

Jó munkát, sok pihenést és békés ünnepeket mindenkinek!

## Keress minket a VDSZ honlapján!

**MÁS-KOR**  
VDSZ Ifjúsági Tagozatának Lapja  
Szerkeszti: a VDSZ Ifjúsági Bizottsága  
Főszerkesztő: nincs  
Főszerkesztő-helyettes: nincs  
Kiadja: VDSZ Országos Iroda  
A szerkesztőség címe:  
H-1068 Budapest Benczúr u. 45.  
e-mail: mail@vdsz.hu  
WEB: www.vdsz.hu



# Vegyipari DOLGOZÓ

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE

Kellemes Karácsonyi Ünnepeket és Boldog Új Évet kívánunk!

## Szolidaritás a közsférával



A csaknem harminc szakszervezet által rendezett közszolgálati demonstráción több ezer ember vett részt szombaton a Kossuth téren. A közszolgálatban dolgozók életminőségét rontó, megélhetési feltételeit veszélyeztető állami-kormányzati intézkedés-tervezetek ellen egy 23 tagból álló szakszervezeti delegáció adott át petíciót a Miniszterelnöki Hivatal államtitkárnak november 29-én, szombaton. A demonstrálók szerint, és ezt tartalmazta a dokumentum is, ma már lehetetlen, hogy újabb elbocsátások legyenek a közsférában, mert az elmúlt két évben legalább 120 ezer álláshely szűnt meg, és több, mint 80 ezer munkavállalót bocsátottak el.

Riport a 9. oldalon

### A TARTALOMBÓL

#### Csak a csoda segíthet

A VDSZ elnöksége számba vette, hogy a különböző szakágakra hogyan hatott a gazdasági válság, és ebből következően hogyan alakul a foglalkoztatás.

Beszámoló a 2-3. oldalon

#### Folytatódik a kötélhúzás

A remények ellenére ezúttal sem született megállapodás az Országos Érdekegyeztető Tanács november 28-i ülésén. Sem a minimálbér, sem pedig a bérajánlás terén nem sikerült közös nevezőre jutniuk a szakszervezeteknek és a munkaadóknak.

Tudósítás az 5. oldalon

#### Munkahely a világ másik feléről

Nem is olyan régen, Várpalotáról még kedvezőtlen hírek érkeztek és csakis a legoptimistábbak bíztak abban, hogy valami változni fog.

Írásunk a 8. oldalon

#### Ítt az alkalom

Egy már régen aktuális témában kellett határoznia az elnökségnek. Az üdülők problémái évről-évre napirendre kerülnek. Márpedig a helyzet – például Balatonvilágoson – már-már tarthatatlanná vált. Most viszont adódott egy lehetőség. Egy talán vissza nem térő alkalom.

Cikkünk a 15. oldalon

## Egy másfajta szeretetre is szükség volna



Hamarosan itt a Karácsony! Ennek pedig örülünk. Hát persze, hogy örülünk, a Karácsony a legfontosabb ünnepünk, a legbensőségesebb eseménye az évnek, amikor a töltött káposzta és beigli illatú asztalok mellett próbáljuk meg elfelejteni a tegnapi és a holnap

küszködéseit. A minap azt mondta egy politikus, hogy más lesz ez a Karácsony, mint szokott. Majd a gazdasági válságra utalt, arra, hogy mindenkinek nehezebb ma, mint volt akár egy évvel ezelőtt is. Ha nem vigyázunk, még a végén úgy fogalmazzunk: rosszabbul élünk, mint...

Közben pedig a hírek azt mondják, hogy a bevásárlási roham a szokottnál egy héttel korábban kezdődött, az emberek nem spórolnak, úgy fogy a plazmatévé, a háztartási eszköz, az MP 4-es lejátszó, meg az új mobiltelefon, mint a cukor. Ez pedig azt mutatja, hogy az emberek reménye viszont nem fogy. Meglehet, ez csak a felszín.

Mert csalóka lehet a kép. Hajlamosak vagyunk ugyanis nem figyelni azokra, akiket szorít a cipő, akik szorosabba húzzák a nadrágszíjat, akik most azzal vigasztalják magukat: nem baj, ha kurtább lesz a fenyőfa, rajta kevesebb a cukor és a fa alatt is szerényebbek az ajándékok, mert a Karácsony mégis csak a szeretet ünnepe.

Persze ez így is van. Csak hát a terhek arányos viselése, a szolidaritás, a mindennapi megélhetés lehetőségének megteremtése is valahol a szeretet jele volna. Illetve kellene, hogy legyen. Mert hiába minden igyekezet, a mindennapi gondok még a legmeghittebb ünnepet is beárnyékolhatják.

Ezért ma már nem elég, ha közhelesen boldog ünnepeket kívánunk. Ma már nyugalmas, szorongásoktól mentes, békés karácsonyt és válságoktól mentes, munkás és biztonságos új évet kívánunk.

Másként hogyan is lehetnének boldogok az ünnepek?

# VAN, AHOL CSAK A CSODA SEGÍTHET

A munkaadók minden területen hasonló módszereket alkalmaznak

Egy nappal az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) soron következő, a hatodik fordulót jelentő ülése előtt, amelyen ismét a bérmegállapodást próbálták a feleket alá hozni, a VDSZ elnöksége számba vette, hogy a különböző szakágakra hogyan hatott a gazdasági válság, és ebből következően hogyan alakul a foglalkoztatás.

Az ülésen megvitaták továbbá, hogy mi legyen a balatonvilágosi üdülők sorsa, de szóba került a 36 óra is, amelynek kérdése ezúttal a szakszervezetek kezdeményezésére került az Alkotmánybíróság elé.

Forró politikai időszakot élünk – kezdte az elnökségi ülést Paszternák György elnök, ami egyben azt is jelentette, hogy a helyzet az el-



múlt hónapok óta sokat változott, de nem túl jó irányba. Ez kiderült a szakágak beszámolóiból is, hiszen a gazdasági válság a versenyszférában szinte mindenhol érezteti hatását. Ha máshogy nem, hát úgy, hogy a bértárgyalások még nehezebben mennek, mint bármikor máskor, ha egyáltalán elkezdődtek a tárgyalások, mert sok helyen még erre is csekély az esély.

Eper Julianna, az alumíniumipar jelenlegi helyzetét vázolta fel, amikor elmondta, hogy

a Mal-nál például a bértárgyalásokat a nyárra halasztották, de még mindig jobb a helyzet, mint Ajkán, ahol az autókalkatréseket gyártó cégnél is éreztette hatását a járműiparban erős recesszió. Onnan háromszáz embert kellett elbocsátani.

Székesfehérváron sem jobb a helyzet, ahol bár egyelőre „puha eszközökkel”, de nyolcvan embernek kötöttek útlataput a talpa alá. A régi ko-

**Folytatás a 4. oldalon** ↘

## Megint 36 óra

Ezúttal a szakszervezetek fordultak az Alkotmánybírósághoz a 36 órával kapcsolatban. A VDSZ kezdeményezte ezt a fajta jogorvoslatot, az MSZOSZ pedig felkarolta az ügyet. Mivel a paksi atomerőmű dolgozói is hasonlóképpen jártak el és a beadványokat az Alkotmánybíróság befogadta, vélhetően összevontan vizsgálja majd a kérdést a taláros testület. A szakszervezetek ugyanis a kormány tehetetlensége miatt nem tehetnek mást. Ugyanakkor Paszternák György, a VDSZ elnöke azt sem rejtette véka alá, hogy kicsit pesszimista az ügyben, hiszen semmiféle előrelépés nem történt a 36 órával kapcsolatban. Csak azt hozták a tudomásukra, hogy az nem alkotmányértő, ha a jogalkotó egy törvényt nem hoz meg.

A VDSZ és más az ügyben érintett érdekképviseletek minden fórumon meg-

próbálták előadni érveiket annak érdekében, hogy rámutassanak a 36 órás munkaidő fenntartásának fontosságára. Továbbá arra, hogy senkitől sem várható el, hogy ezentúl negyven órát dolgozzon ugyanazért a bérért. E témáról egyébként a kormány képviselői nem akartak állást foglalni, csak felhívták a szakszervezet figyelmét az ide vágó jogszabályokra. Ezekben a szabályokban viszont a munkajogászok nem találtak semmi témába vágó rendelkezést.

A VDSZ az Európai Unió illetékes szervezetéhez is fordult, ahol viszont azt a választ kapták, hogy forduljanak bizalommal az illetékes minisztériumhoz. Ezzel pedig bezárult a kör. Így nem maradt más hátra, mint egy magasabb szintű jogorvoslati lehetőség. A pesszimizmust viszont az is indokolja, hogy most ugyanaz a testület foglalkozik majd a kérdéssel, amelyik egyszer már a munkaadók számára kedvező döntést hozott.

## A VDSZ elnökségének állásfoglalása

A VDSZ elnöksége novemberi ülésén megtárgyalta a szakszervezet működési területén lévő vállalatokat érintő gazdasági válság okozta következményeket és a munkavállalókat érintő intézkedéseket.

A VDSZ elnöksége elfogadhatatlannak tartja, hogy a nemzetközi pénzügyi válság és a gazdasági válság terheinek többségét a munkavállalókra és részben a nyugdíjasokra terheljék.

Az Elnökség elfogadhatatlannak tartja, hogy a munkáltatók többsége a gazdasági válságra hivatkozva nem akarják a munkavállalók kereseteit még nominális szinten sem növelni.

A VDSZ elnöksége támogatja a kormány gazdaságélénkítő és munkahely-megtartó intézkedéseit, amelynek fő szempontja a foglalkoztatás megőrzése és bővítése kell, hogy legyen. Az egyes támogatások megítélésénél legyen fontos feltétel a rendezett munkaügyi kapcsolat.

A VDSZ elnöksége támogatja munkahelyi tagszervezeteinek bértárgyalásait és kiemelt szakértői segítséget kíván adni a bértárgyalás során nehéz helyzetbe került munkavállalói érdekképviseletek számára.

A VDSZ elnöksége elengedhetetlennek tartja az országos bérmegállapodás megkötését és a minimálbér, valamint a bérminimumok értékének 2009. január 1-jétől való növekedését.

A VDSZ elnöksége tiltakozik az ellen, hogy az Országgyűlés megszüntette a 62. évnél fiatalabb saját jogú öregségi nyugdíjasok 13. havi nyugdíjának kifizetését 2009-től. A VDSZ működési területén az elmúlt 18 évben nagyon sok olyan kolléga vonult nyugdíjba, akik még nem töltötték be a 62. életévüket, de szolgálati idejük megvolt, olyan munkát folytattak, amely alapján kordérvényes nyugdíjba vonulás lehetősége fennállt, és több évtizeden keresztül egészségkárosító tevékenységet végeztek. Ezért ezt az intézkedést a VDSZ elnöksége különösen sértőnek tartja. A VDSZ elnöksége felszólítja a kormányt, hogy a korendérményes nyugdíjjal kapcsolatos kormányrendeletet sürgősen pontosítsa, mert ez a most kialakuló helyzetben több ezer munkavállaló sorsát érintheti.

A VDSZ elnöksége szolidaritását fejezi ki és teljes támogatásáról biztosítja a közszférában dolgozók igazságos bérharcát.

A VDSZ elnöksége kéri tagságát, hogy fejezze ki szolidaritását a november 29-én demonstrálókkal

Budapest, 2008. november 27.  
VDSZ ELNÖKSÉGE

↳ Folytatás a 3. oldalról

hászdolgozók most Inotán érdeklődnek munka után, ahol reménykeltőbb a helyzet. A napokban egy orosz befektető csoport delegációja járta végig a munkahelyeket. Ők valamiféle szervizhálozatot akarnak létrehozni, de úgy hírlík, hogy németek is érdeklődtek. A bértárgyalások még el sem kezdődtek, de elbocsátások szerencsére nincsenek és karácsonyig még valami kis pénzre is van kilátásuk a dolgozóknak.

Eper Julianna azonban egy jó hírt is hozott. Inotán ugyanis, egy új-zélandi cég kezd meg a termelést. Egyelőre öt embert foglalkoztatnak, de hamarosan hetven dolgozónak adhatnak munkát, amely akár

százig is felmehet. Márpedig ezekben a munkahely ínséges időkben ez is kedvező kilátásnak számít.

A gázipar természetesen az energia ár-emelés miatt a figyelem középpontjában van. E területen a legfőbb kérdés, hogy a főváros eladja-e a gázművekben lévő tulajdonrészét. Azt azonban figyelembe kell venni, hogy egy ilyen üzletben nemcsak a csövek és a berendezések cserélnek gazdát, de az emberek is. Ezért a gázipari szakág számít a VDSZ segítségére, hogy ha úgy adódik jogi segítséggel próbáljanak garanciát szerezni arra, hogy a munkavállalókat az üzlet miatt majd ne érje hátrány.



nagy piacok beindulására várnak, mert hiába is volna az állami segítség, ha nincsenek felvevők, a raktárak pedig megteltek. A leállások és a műszakszám csökkentések miatti jövedelem kiesést némileg kompenzálja a 13. havi bér, de nem lehet tudni, hogy mi lesz januárban és februárban, mert a helyzet nemcsak napról-napra, de szinte óráról-órára változik.

A gumiiparban jelentkező, de annál általánosabb gondot is felvetett Pálvolgyi Richárd, aki szerint egyre inkább fenyeget az, hogy a munkaadók a korengedményes nyugdíjra jogosultak helyett – akik sokba kerülnek a munkaadóknak – inkább az ötven év körüli

dolgozóktól válnak meg, ami sokkal kisebb költséggel jár. Ez ellen egyébként a VDSZ a szakszervezetek közül elsőként tiltakozott.

Bár a gyógyszeriparban foglalkoztatottak ezt másként érzik, de e területen viszonylag jó a helyzet. Az új Teva beruházás például 430 új munkahelyet teremt, a Bioplazmánál fejlesztések vannak, a Glaxo-nál is folytatódnak a megkezdett beruházások és az, hogy a Sanofi stagnál ugyancsak viszonylag jó hírek számít.

A vegyipar helyzetéről szólva Eördöghné Pataki Irén megjegyezte, hogy kollégáit hallva rá kell jönni, hogy a munkáltatók, minden ágazatban ugyan azokat az eszközöket alkalmazzzák a válság káros hatásainak kivédésére, és ennek a dolgozók isszák meg levét. Az egyik legfájóbb történet, hogy Péten leállt a nitrogén műtrágyatermelés. Gondok vannak az Egyesült Vegyiműveknél, és még olyan erős cégek is, mint a Grabo, most a piacvesztés miatt értékesítési gondokkal küszködik. Győrben az orosz piac csökkenése miatt áll a raktárakban a műanyag padló, míg Kecskeméten a parkettagyárban vezették be az állásidőt és a csökkentett termelést, ráadásul a bérek tíz százalékát is elvonták. Ha nem történik csoda, ott is bajok lesznek.

Tiszakécskén viszont egy új beruházással az eddigi 400 dolgozó helyett kétszer ennyit, azaz nyolcszáz munkavállalót tudnak majd foglalkoztatni, sőt ez a szám akár ezerre is emelkedhet. Ráadásul a dolgozók 10 százalékos bérfelértékelést is kaptak, és ez a mostani időkben különösen jó hírek számít.

A rokon szakmákról szólva Pálkás Béla a Vegyészert említette, amelyre ugyancsak nehéz idők járnak, amelyet csoportos létszámleépítéssel vészel át a cég.



## Maximált lesz a 13. havi nyugdíj

Elfogadta az Országgyűlés a 13. havi nyugdíj összegének 80 ezer forintban történő maximálását. November 25-én a képviselők név szerinti szavazással döntöttek a javaslatról. Az indítványra 210-en szavaztak igennel, 169-en nemmel, míg egy képviselő tartózkodott.

A módosítás alapján 2009-től a 13. havi nyugdíj összege maximum 80 ezer forint lehet, és csak azoknak jár, akik betöltötték a 62 éves nyugdíjkorhatárt.

Veres János korábban azt mondta, hogy ez a javaslat az egyik feltétele annak, hogy a jövő évi hiánycél teljesüljön. A pénzügyminiszter elmondta azt is, hogy a későbbiekben – az anyagi lehetőségek függvényében – a parlament minden évben a költségvetési törvényben dönti el, hogyan tovább.

A módosító javaslatot a jövő évi költségvetést megalapozó törvényekhez nyújtotta be az MSZP.

## A szakszervezetek ragaszkodnak a 76 500 forintos minimálbérhez

# Folytatódik a kötélhúzás

A remények ellenére ezúttal sem született megállapodás az Országos Érdekegyeztető Tanács november 28-i ülésén. Sem a minimálbér, sem pedig a bérájanlás terén nem sikerült közös nevezőre jutniuk a szakszervezeteknek és a munkaadóknak. A felek tehát egy hét múlva, azaz december 5-én folytatják a kötélhúzást. Ebbe azonban egyre inkább belefárad mindenki, így egyes nézetek szerint a megállapodás lehetősége egyre kisebb. Az optimistábbak viszont azt mondják: a jelenlegi gazdasági helyzetben ez a vita nem húzódhat sokáig és ezt minden fél képes lesz belátni.

Egy héttel korábban, november 21-én is plenáris ülést tartott az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT), amelyen folytatták a jövő évi bértárgyalásokat. Az azt megelőző „forduló” alkalmával a munkaadói és munkavállalói oldal felvette, hogy a személyi jövedelemadó és az áfa módosításától várja a bértárgyalások megoldását, mert a két oldal álláspontja nem közeledett egymáshoz a tárgyalás nyilvános szakaszában.

A minimálbérrre vonatkozóan egyetlen számszerű javaslat hangzott el: Csizmár Gábor, a Miniszterelnöki Hivatal államtitkára a szakszervezeti oldal kérésére kormányzati ajánlatként 72 900 forintot nevezett meg, mindazonáltal hangsúlyozta: a bérájanlás nem a kormány feladata.

Miután a munkaadói oldal hajlandó volt tárgyalni a 2009. évi új minimálbérről és szakmunkás bérminimumról, megkezdődött az érdemi bértárgyalás. A munkavállalói oldal új minimálbér javaslatát havi 76500 forint volt, a szakmunkás bérminimum pedig 95 ezer forint.

Korábban a munkavállalói oldal havi 80 000 forintra kívánta felemelni a minimálbért. Jelenleg a havi minimálbér összege 69,5 ezer forint, a kétéves gyakorlattal rendelkező szakmunkások bérminimuma pedig 86 300 forint.

A munkaadói oldal a bértárgyalások hatodik fordulójában elmozdult arról az állásponttól, hogy fagyasszák be jövőre a minimálbért, azaz fennmaradhat a minimálbér jogintézménye, ha sikerül megállapodni a mértékben, valamint a minimálbér és a szakmunkás bérminimum közötti arányban – jelentette be Dávid Ferenc, az oldal szóvivője. A Munkaadók és Vállalkozók Országos Szövetségének (VOSZ) főtájkára hozzátette azt is, hogy az oldal jelentős többsége támogatja a javaslatot.

A szakszervezetek üdvözlük azt, hogy a munkaadói oldal feladta eddigi, a bérbefagyasztást rögzítő álláspontját – reagált a szakszervezetek nevében Borsik János, az Autonómok Szakszervezetének elnöke.

A munkavállalói új minimálbér javaslata a korábbi 80 ezer helyett havi 76500 forint lett, a legalább kétéves gyakorlattal rendelkező szakmunkás bérminimuma pedig 95 ezer forint – mondta Pataky Péter az oldal szóvivője. A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének elnöke jelezte azt is, hogy a „reálpozíciók megtartásában vagyunk érdekeltek”.

Bérájanlási sávra vonatkozó javaslatot nem tett a munkavállalói oldal.

A kormányzati oldal nem kommentálta a javaslatot, Csizmár Gábor, az oldal szóvivője, a Miniszterelnöki Hivatal államtitkára csak statisztikai számítást közölt: az új minimálbér javaslat 10,9 százalékos bruttó béremelést, 8,7 százalékos nettó béremelést és 4,0 százalékos reálbéremelést jelentene.

Ilyen előzmények után november 28-án következett az OÉT következő ülése. A munkaadói oldal a jelenlegi szinten, 69,5 ezer forinton kívánja tartani a havi minimálbért, és 86300 forinton a kétéves gyakorlattal rendelkező szakmunkások garantált bérminimumát – mondta Dávid Ferenc, az oldal szóvivője a plenáris ülésnek kezdetén.

Pataky Péter, a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének elnöke elfogadhatatlannak nevezte a munkaadói oldal bérbefagyasztási ajánlatát. A munkavállalói oldal a mostani 69,5 ezer forintról, jövőre havi 80 ezer forintra emelte volna a minimálbért, azonban a tárgyalások fenntartása érdekében még korábban már hajlandó volt engedelményeket tenni.

Csizmár Gábor, a kormányoldal képviselője viszont kifejtette, hogy örömmel üdvözlölné egy olyan minimálbér-megállapodást, amely a 69 000-76 500 forint közötti sáv közepe környékén születne meg. A Miniszterelnöki Hivatal államtitkára jelezte azt is, hogy ajánlatos volna megőrizni a minimálbér reálértékét. A kormány jövő évi 4,5 százalékos inflációs előrejelzését figyelembe véve a minimálbér 72-73 ezer közötti összegnél őrizné meg reálértékét.

Az államtitkár megismételte a miniszterelnök korábbi kijelentését, miszerint az állami tulajdonú cégeknél érvényesítik a OÉT-ben létrejövő megállapodást.

## Még mindig kell a kölcsönmunkás

A gazdasági válság foglalkoztatási hatásai legelőször és azonnal az alternatív foglalkoztatási formákon érződött meg. A legtöbb cégnél mindenek előtt a kölcsönzött munkaerőt építették le és ez a tendencia valamennyi ágazatra jellemző. Ennek ellenére a kölcsönzéssel foglalkozó cégek nem aggódnak.

Az árbevételének nagyobb részét a munkaerő-kölcsönzésből szerző Pannon-Work Zrt. bízik benne, hogy a pénzügyi és gazdasági válság nyomán nem omlik össze a munkaerő-piaci ellátásnak ez a formája. A kezdeti tapasztalatok vegyesek. Néhány cég a napokban vált meg a kölcsönzött dolgozóktól, egy miskolci vállalkozás viszont most igényelt munkatársakat kölcsönzés révén – mondta Kurdi Ferenc, a győri székhelyű cégcsoport értékesítési és marketing-vezetője. Ugyanakkor van olyan nagyvállalat, például Komárom megyében, amely stabilan több száz kölcsönzött dolgozónak ad munkát.

Marek József, a legnagyobb országos hálózattal rendelkező munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég vezérigazgatója korábban úgy nyilatkozott: a munkaerő-kölcsönzésbe havonta 1600-1700 munkát kereső embert tudnak bevonni. Ők velük vannak munkaviszonyban, munkaügyi dolgaikat a Pannon-Work intézi.

A tavalyi 3,5 milliárd forintos forgalmát az idén várhatóan 4,5 milliárd forintra növelő társaság árbevételének másik fontos forrása a diákmunka, amely a forgalom több, mint 30 százalékát adja. Tanév közben 2000-2500 diák vállal különféle betanított és segédmunkát, esomagolást, költöztetést, adatrögzítést, szórólap-terjesztést az ő közvetítésükkel. A munkát vállaló diákok száma nyaranta általában 3.500-ra emelkedik. Az idén mintegy 350 ember helyezkedett el a cégcsoport munkaerő-közvetítése és fejtámasztása révén. Ez 20 százalékos fejlődést jelent a tavalyi eredményhez képest. Nemesak magyarországi, hanem határokon túli cégeknek is közvetítenek: Hollandiában és Németországban már dolgoznak közreműködésükkel magyar munkavállalók.

A termelés leállítása sem mehet a dolgozók rovására

# LÉTSZÁMCSÖKKENTÉS SZIGORÚ FELTÉTELEKKEL

A gazdasági válság kellemetlen hatásait kivédendő a munkáltatók hajlamosak arra, hogy ne is annyira a maguk, sokkal inkább a dolgozók nadrágszóján húzzanak. A létszámleépítés, a termelés visszafogás, vagy az állásidő azonban mind olyan lépés, amelyet pontosan szabályoznak a törvények. E témát járta körbe dr. Gracza Zsuzsa, a VDSZ munkajogásza.

A gazdasági válságra adandó válasz kidolgozásába való munkavállalói bevonás nemcsak a munkáltatók jól felfogott érdeke, hanem annak intézményes megoldásai is vannak a Munka Törvénykönyvében. Az Mt. kötelezi a munkáltatót, hogy félévente tájékoztassa az üzemi tanácsot a gazdasági helyzetét érintő alapvető körülményekről. E tájékoztatási kötelezettség üzemi tanács hiányában a munkáltatót a szakszervezet irányában kötelezi.

A gazdasági helyzet nehézsége esetleg arra indíthatja a munkáltatót, hogy nagyobb létszámú munkavállalónak mondjon fel, termelésének visszafogása érdekében. A csoportos létszámcsökkentés esetére az Mt. konzultációs kötelezettséget ír elő a munkáltatónak az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a szakszervezettel, mindezek hiányában pedig a munkavállalók képviselőiből létrejött bizottsággal. A konzultációt 15 nappal a csoportos létszámcsökkentésről meghozandó döntés előtt kell kezdeményezni, 7 nappal a konzultáció előtt a tárgyaló félnek, valamint az illetékes munkaügyi központnak meg kell kapni az érintettek létszámáról, a csoportos létszámcsökkentés ütemezéséről szóló munkáltatói tájékoztatást. A konzultáció célja a létszámcsökkentés elkerülése érdekében kialakítandó megoldások elfogadása, avagy elkerülhetetlen esetben a csoportos létszámcsökkentésben érintett munkavállalók Mt. és a helyi kollektív szerződés által fizetendőknél kedvezőbb juttatásokban való részesítése.

A termelés visszafogása érdekében lehetősége van arra a munkáltatónak, hogy leállítsa a termelést meghatározott időre. Ezt egyoldalúan megteheti, de az állásidőre a Munka Törvénykönyve szerint a munkavállalót személyi alapbéré megilleti, ettől eltérni nem lehet. A személyi alapbér, vagy személyi órabér

Debreceben ötszáz főt küld el gyáraiból. A Videoton Holdinghoz tartozó VT Autóelektronika Kft. is csoportos létszámleépítést tervez, melynek keretében 400 dolgozójától válik meg a 20 milliárd forint árbevételű, legnagyobb magyar tulajdonú autóelektronikai vállalkozás.

Szűcs Erika szociális és munkaügyi miniszter egy Nyíregyházán tartott sajtótájékoztatóján elmondta: a szaktárca 80 milliárd forintot különít el az Új Magyarország Fejlesztési Terv forrásai mellett a munkahelyek megőrzésére és az elbocsátások mérséklésére. Az összegből 70 milliárd forintot átcsoportosítással, 10 milliárdot pedig a munkaerő-piaci alaphól teremt elő a minisztérium.

Több, mint háromezer dolgozó kerül az utcára

## Válságban vergődő ágazatok

A pénzügyi válság miatt várható jövő évi keresletsökkenésre hivatkozva három magyarországi vállalat a napokban bejelentette, hogy összesen több, mint háromezer dolgozójától hamarosan megválnak.

A piaci kereslet drasztikus csökkenése miatt csak két műszakban termel tovább a Suzuki esztergomi gyára, így az 5.523 alkalmazottból 1.179 dolgozót bocsátanak el. A vállalat tájékoztatása szerint először a külsősöket, majd a próbaidősöket, illetve a három évnél rövidebb munkaviszonnyal rendelkezőket küldik el.

A tajvani, műanyag-csatlakozók és PC-alkatrészek gyártásával foglalkozó Foxconn Komáromban közel ezer, míg

megegyezik a munkaszerződésben írt munkabérrel. Bár az Mt. 151. § (4) bekezdésében foglalt szabály állásidőre személyi alaphoz tartozó fizetést, azonban a munkavállaló részére a személyi alaphoz túlmenő díjazást is meg kell fizetni a munkavállaló részére. Például, ha az állásidő alatt eredetileg éjszakás lett volna, jár részére az éjszakai pótlék.

A szabadság kiadása is megoldás lehet a termelés visszafogására, de ebben az esetben el kell mondanunk, hogy a munkáltató két részletben adhatja csak ki a munkavállaló szabadságának háromnegyedét. Ha ezen lehetőséggel már nem tud élni, akkor csak a munkavállaló hozzájárulásával tud szabadságot elrendelni.

A munkáltató érdekkörében felmerült okból történő munkaviszony megszüntetések elkerülése érdekében sokféle megoldás létezik, de ezek közös jellemzője, hogy a munkáltató egyoldalúan megvalósítani nem tudja, ehhez jellemzően a munkavállaló egyedileg megadott hozzájárulása szükséges. Ilyenek pl. a szabadság kivétele, esetleg egyéni kérelem alapján a jövő évi szabadság terhére. Fizetés nélküli szabadság kivételével is esetleg elkerülhető nagyobb méretű létszámleépítés, de ez a munkavállaló részéről olyan gesztus, amelynek ellentételezése elképzelhetetlen, így legalább a munkavállaló biztosítási jogviszonyát fenntartó járulékok befizetését vállalja a munkáltató.

Évvége felé sok szó esik a 13. havi munkabér, vagy a 13. havi munkabér második felének kifizetéséről. Ha annak kifizetéséhez a kollektív szerződésben nem fűztek a felek feltételt, akkor az jár a munkavállalóknak, függetlenül attól, hogy állásidőn, fizetés nélküli szabadságon, vagy szabadságon voltak, mivel mindezekre a munkáltató érdekkörében felmerült okból került sor. Ha azonban a kollektív szerződés olyan feltétellel alkalmazza a 13. havi munkabért, hogy annak kifizetésére akkor kerül sor, ha a munkáltató gazdasági helyzete lehetővé teszi azt, akkor kifizetésének kikövetelése nem lehetséges, ha azt a munkáltató nem teljesíti, következően a 13. havi munkabér jutalom voltából, melynek megadása munkáltatói mérlegelési jogkörbe tartozik. Amire természetesen a hivatkozhat a munkáltató kollektív szerződéses korlátozó feltételt nélkül is, különösen ha arra anyagi helyzete eleve lehetetlenné teszi a kifizetést.

Érdeemes tudni

## Rendes felmondás és közös megegyezés

A munkavállalók egyre többször szembesülnek munkaviszonyukat érintő munkáltatói intézkedésekkel a gazdasági válság miatt. Az ebben való eligazodásban szeretnénk segítséget nyújtani azzal, hogy összehasonlítsuk a munkáltatói rendes felmondást a munkáltatók által előszeretettel alkalmazni kívánt közös megegyezéssel.

A határozatlan idejű munkaviszony munkáltatói rendes felmondása egyoldalú munkáltatói jognyilatkozat, melyet a munkáltató indokolni köteles, amely csak a munkavállaló képességével, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, vagy a munkáltató működésével összefüggő okra alapítható. A felmondáshoz a munkavállaló hozzájárulása nem szükséges, ha azt személyesen nem akarja átvenni, a munkáltató postázhatja is a részére. A munkáltatói rendes felmondásnál élnek a felmondási tilalmak, melyeknek a közlés időpontjában kell fennállniuk. Amennyiben a felmondási tilalom már megszűnt, de még él a 15 vagy 30 napos felmondási védelmi időszak, akkor a felmondás közölhető a munkavállalóval, de a felmondási idő csak a 15, vagy 30 napos időszak végeztével kezdődhet el. Ez a szabály csoportos létszámcsökkentésnél nem alkalmazható.

A munkáltatói rendes felmondás akkor jogszerű, ha a munkavállaló az utolsó munkában töltött napon megkapja a jogszabályokban előírt munkaviszony-megszüntetéséről szóló igazolásokat, a felmentési időre járó átlagkeresetét és a rá irányadó szabályok szerint járó végkielégítést és szabadság-megváltást, továbbá azokat a juttatásokat, amelyekre ezen időszak alatt jogosult (pl. 13 havi bér, cafeteria juttatás, stb.).

Akár a határozatlan idejű, akár a határozott idejű munkaviszony közös megegyezéssel megszüntethető, amelyhez szükséges a munkavállaló hozzájárulása. Ekkor nem élnek sem a felmondási tilalmak, sem a 15, vagy 30 napos védelmi idő, de nem köti a munkáltatót az öregégi nyugdíj előtt 5 évvel álló munkavállalók esetében a különös esetre vonatkozó szigorúbb indokolási kötelezettség sem. Abban az esetben, ha a munkáltatói rendes felmondás helyett alkalmazzák a felek a közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetését, akkor a munká-

tató a megállapodás keretében vállalja a munkavállalót megillető összes járandóság kifizetését (pl. felmentési időre járó átlagkereset, végkielégítés, szabadság-megváltás, stb.). A megállapodás ezt az összeget tartalmazhatja egy összegben jutalomként, vagy tételesen felsorolva és a nevükön nevezve. Az utóbbi megoldás azért jobb, mert pld. ha a végkielégítés hónapjai számuknál fogva áthúzódnak már a következő évre, akkor a tárgyévet meghaladó időre járó végkielégítés csak a következő évben adózik. Bár a kifizetés ezen összegből is adóelőleget von le az adójogszabályok szerint.

A megállapodásban a felek egyéb kérdésekben is megállapodhatnak, de ilyenkor is igaz, hogy az utolsó munkában töltött napon a munkavállalónak meg kell kapnia az összes járandóságát és igazolását.

A közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetésre vonatkozó megállapodás csak tévedés, megtévesztés, vagy fenyegetés miatt támadható sikeresen bíróság előtt, míg a rendes felmondás, mint egyoldalú nyilatkozat megtámadása, több indokok alapján is lehetséges.

Mind a munkáltatói rendes felmondás, mind pedig a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetés beleszámít a csoportos létszámcsökkentésnél előírt munkavállalói létszámra, amely 20 főnél több, de 100 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál legalább 10 fő, száz, vagy annál több, de 300 főnél kevesebb munkáltatónál legalább 10%, 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál pedig legalább 30 fő. De ebbe a létszámra az a munkaviszony-megszüntetés is beleszámít, amely a határozott idejű munkaviszonnyal a lejárat előtti megszüntetését jelenti, ha a munkáltató a határozott időből hátralévő időre járó átlagkeresetet megtéríti a munkavállalónak.

Jövőre kezdődhet a termelés Várpalotán a régi kohászokkal

## Munkahely a világ másik feléről

Nem is olyan régen, Várpalotáról még kedvezőtlen hírek érkeztek és csakis a legoptimistábbak bíztak abban, hogy valami változni fog. Amikor az ott élők és munkára várók meghallották az AHI Roofing nevet, fogalmuk sem volt arról, hogy az, mi fán terem. Azt pedig, hogy ez a cég a Fletcher Building cég leányvállalata még kevesebben tudhatták. Nem véletlenül, mert a cég a világ másik végéről származik. Új-Zélandról.



ahol acélból készült tetőfedő elemeket állítanak majd elő.

A gyár alapkövét tavaly rakták le, aztán elkezdődött a csaknem húszmillió eurós beruházás előkészítése. Az 5,4 hektáros várpalotai területen épülő létesítmény generálkivitelezőjét például hosszas procedúra után választották ki.

A tervek szerint a termelés jövőre kezdődhet. Chris Ellis igazgató az új-zélandi lapnak nyilatkozva elmondta, hogy termékeik iránt Európában évente 15 százalékkal nő a kereslet, ezért építik gyárukat az öreg kontinensen. A jelenlegi elképzelések szerint mintegy

Néhány hónapja már el is kezdődött a Fletcher Building új várpalotai üzemének kivitelezése, és erről a The New Zealand Herald című lap is hírt adott. Az új-zélandi anyacég, illetve az AHI Roofing nevű leányvállalata létesíti Veszprém megyében az új gyárat,

Az AHI Roofing volt a világon az első, amely 1957-ben különleges technológiával acélból készített tetőcserepeket. Az új-zélandi technológiával az acéllemez korrózióvédő bevonatot kap, majd ezt egy műanyag védőréteg követi, amelyre újabb rétegek visznek fel, például kötőmelleket, amely kerámiaszerű megjelenést kölcsönöz az acélzsindelynek. A kőporra aztán újabb műanyag réteg kerül, így különösen időállóak lesznek a tetőfedő elemek.

Közúlékkal bevont, acélalapú és alucink borítású tetőfedők piacán ez a cég első a világon. Új-zélandi, kaliforniai és malajziai gyártóegységei mellett most Magyarországon is lesz telephelye, amely az európai piacra fog termelni.

száz ember dolgozik majd a várpalotai gyárban, és évente hatmillió tetőfedő elemet készítenek.

Európában egyébként először Magyarországon létesít üzemet. Öt ország 64 ajánlata közül Várpalotát választotta a cég a település jó földrajzi fekvése, versenyképes ingatlan árai, megfelelő infrastruktúrája és nem utolsósorban a munkaerő magas képzettségi színvonala miatt. A város sikere nagy részben köszönhető a jelenlegi polgármesternek, Németh Árpádnak. A városvezető a FIDESZ politikus, ám a szakszervezet is úgy ítéli meg: teljesen mindegy milyen színben, de eredményes volt, küzdött, hogy ez a cég a városba kerüljön és – ha nem is nagy számban, de – munkalehetőséget biztosítson az embereknek.

Ám ami az érdekképviselet és a helybeliek szempontjából a legfontosabb: 2009 februárjától 44 dolgozót foglalkoztatnak majd. Vanak tervek további létszám bővítésre is, de ezt a piac fogja eldönteni. A fémvázat egyelőre majd Új-Zélandról szállítják, de nem kizárt, hogy később a fémvázat is itt gyártanák.

Az Inotai szakszervezet, illetve annak vezetője, Eper Júlia azt a kitényt is megemlíti, hogy az általa ismert munkaerőket, a kohó munkanélkülivé vált dolgozóit, szakembereit felkutatva, segítsen a munkaerő toborzásban. A szakszervezeti vezető szerint a munkaügyi kapcsolatok miatt sem kell aggódnunk, hiszen a gyár képviselője máris felvette a kapcsolatot az érdekképviselettel és a munkaerő toborzáshoz hasonlóan más együttműködésben is erősíteni kezdték a kapcsolatot. Annyit már sikerült kipróbálni, hogy a szakszervezet megalakítását és működését sem ellenzik.

megemlíteni a bérarányos szabadságpénzt, 300000,-Ft/fő mértékű cafetéria keretszemet, a munkáltató nyugdíjpénztári hozzájárulását (életkortól függően az alapbér 5, 6, 8, 10 százaléka), az emelt mértékű műszakpótlékot (pl. a délutáni 38%, míg az éjszakai 76%), a megbecsülést kifejező törzsgárda jutalmakat, a dupla mértékű végkielégítést, vagy éppen a nyugdíjba vonuláskor a dolgozókat megillető magas összegű végkielégítést.

Meggyőződésem, hogy a 70 százalékos szervezetségünk és a választásokon elért sikereink, nagymértékben megalapozták az eredményes megállapodást.

## EZ AZ ÉV IS JÓL VÉGZŐDIK

Az Oltóanyag-termelő és Gyógyszer-gyártó Dolgozók Vegyész Szakszervezete különleges abból a szempontból, hogy szakszervezeti alapszervezetként eredményesen képviseli több multinacionális céghez tartozó leányvállalat, így a Teva Gyógyszergyár Zrt., a GlaxoSmithKline Biologicals Kft. és természetesen, az olaszországi Kedrionhoz tartozó Human BioPlazma Kft. munkavállalóit.

Ez utóbbi cégnél november 13-án írták alá az első Kollektív Szerződést, amelyről a Margittai Pétert adott rövid tájékoztatást.

– Szakszervezetünk véleménye, hogy a korrekt tárgyalások után aláírt, kölcsönös előnyöket biztosító kollektív szerződés rendkívül jelentőséggel bír a Human BioPlazma Kft. munkavállalói szempontjából. Megerősítette bennünk azt az érzést, hogy tartoznak valahová. Egy olyan vállalathoz, amelyben hosszú távon bízhatnak, ahol ők is fontosak, ahol örömmel fogadják azt a kérdést: „Mit tehetünk a Kedrionért?”

Az aláírt Kollektív Szerződés a juttatások széles skáláját tartalmazza a munkabérek, pótlékok, szociális juttatások tekintetében. A teljesség igénye nélkül érdemes



Eddig több mint 80 ezer munkavállalót bocsátottak el



## Szolidaritás a közszférával

A csaknem harminc szakszervezet által rendezett közszolgálati demonstráción több ezer ember vett részt szombaton a Kossuth téren. A közszolgálatban dolgozók életminőségét rontó, megélhetési feltételeit veszélyeztető állami-kormányzati intézkedés-tervezetek ellen egy 23 tagból álló szakszervezeti delegáció adott át petíciót a Miniszterelnöki Hivatal államtitkárának november 29-én, szombaton.

A legtöbb demonstráló a szakszervezet zászlajával érkezett, de néhány nemzeti színű lobogó is látható volt a tömegben. A fegyveres, rendvédelmi dolgozók egyenruhájukban érkeztek a helyszínre, a tűzoltók némelyike például sisakját is viselte, míg a Honvéd Szakszervezet tüntetői terepmintás dzsekiben voltak. A többi szakszervezet is egységes színekben képviseltette magát.

Sok transzparensszerűen település nevek szerepeltek, jelezve, hogy a demonstráció országos méretű. A rendezvényen megjelent több, a Kossuth téri tüntetésekről már ismert személy is, de atrocitás nem történt.

„Elfogadhatatlan, hogy elvegyék a 13. havi illetményünket, amely nem jutalom, nem prémium, hanem a törvények rendelkezései szerint a közszolgálati bérrendszerek, a munkavállalók éves keresetének szerves része” – tartalmazza a kormányhoz címzett petíció, amelyet „(F)élelem bére” feliratú pódiumon olvasták fel, amelyen Hofi Géza portréja volt látható.

A demonstrálók szerint és ezt tartalmazta a dokumentum is, ma már lehetetlen, hogy újabb elbocsátások legyenek a közszférában, mert az elmúlt két évben legalább 120 ezer álláshely szűnt meg, és több mint 80 ezer munkavállalót bocsátottak el.

Ezért a téren megjelentek, akik között szolidaritásból megjelentek a versenyszféra képviselői is, határozottan tiltakoztak a közszolgálatban dolgozók életminőségét rontó, megélhetési feltételeit veszélyeztető állami-kormányzati intézkedés-tervezetek ellen. Egyebek között követelték a 13. havi illetmény, és a teljes összegű 13. havi nyugdíj intézményének fenntartását, továbbá az önhibájukon kívül kiszervezett, közszolgálati feladatokat ellátó munkavállalók számára a 13. havi bér biztosítását.

A petíció többek között azt is tartalmazta, hogy a szakszervezetek szerint megengedhetetlen, hogy a politikai és a

gazdasági közélet szereplőit azt sulykolják, hogy a közszféra alkalmazottainak létszáma és munkabére az állami túlköltekezés okozója. A valóság az, hogy közszolgálati munkavállalóként 20-30 évi tisztességes munka után jutnak annyi nettó jövedelemhez, mint az adómentes minimálbéren bejelentett több százezer vállalkozó. Igazságos közteherviselést és az elkövetkező hónapok, évek elkerülhetetlen megszorításainak egyenletesebb elosztását követelték. „A tőkére is terheljenek, ne csak a munkára!” Tarthatatlannak nevezték, hogy a közszférában tovább folytatódjanak a kiszervezések, mert ezek következtében a dolgozók elvesztik a közszolgálati jogálláshoz tartozó garanciákat. Tiltakoznak az ellen, hogy „a profitot privatizálják, a veszteséget államostítják”.

A petíció átadása után a résztvevők a honvédelmi, az oktatási, valamint az önkormányzati minisztériumhoz vonultak. Az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium épülete előtt álló rendőröknek a demonstrálók szegfűt adtak, majd elhelyeztek egy, a „törvényesség” feliratú koporsót és egy, a „rendvédelem, élt 2009-ig” feliratú kopjafát.

Juhász Gábor, a tárca államtitkára, miután átvette és aláírta a dokumentumot, azt mondta, hogy hétfőn folytatódna az egyeztetések a közszféra és a kormány között.

Lisszabonban tartották konferenciájukat az érdekképviseletek szakértői

# MUNKAI DŐ MINDEN MENNYISÉGBEN

November közepén a portugál fővárosban gyűltek össze azok a szakszervezeti vezetők és szakértők, akik egy nálunk is egyre aktuálisabb kérdést akartak körbe járni. A tizennyolc országból érkező résztvevők a munkaidő kérdését tűzték napirendre. Az előadásokból és a szekciókban rendezett konzultációkon kiderült, hogy mindenki más problémával küzd, de az is világossá vált, hogy a gondok megoldását is ki-ki másként képzei el.



**Manuel Carvalho da Silva**, a CGTP-IN főtitkára megnyitójában elmondta, hogy a munkaidő az európai átalakulás egyik fő kérdése. A konferencia célja, hogy mutassuk meg a munka elismertetésének fontosságát és a szakszervezetek erejét. A résztvevő 18 ország szakszervezeteinek képviselőit arra kérte, hogy járuljanak hozzá a szeminárium sikerességéhez és fogalmazódjon meg, hogy a munkaidő szabályozása nem lehet a tőke játékszere. Az uniós direktíva csak a szakszervezetek elfogadása mellett hagyható jóvá. Amennyiben az ETUC ellenvetéseit nem vesszük figyelembe, akciókat kell szervezni, és meg kell mutatni az érdekképviseletek erejét.

**Joaquim Dionísio** a CGTP-IN VB tagja előadásában a flexibilis munka ellen emelte fel szavát. Szerinte a neoliberális gazdasági politika eredményezi, hogy a munkavállalók kiszolgáltatottabbá válnak. Családi kapcsolatok romlik. A vállalatok érdeke, hogy a piaci változásokhoz igazítsák a munkaerő felhasználását, így kényszerítik a munkavállalókat a flexibilis munkaidő alkalmazására. A munkavállalók érdeke a bérek növekedése, amellyel szemben a tulajdonos az adott térségből való kivonulással válaszol, és egy kedvezőbb profithozamú országba települ be. A szakszervezetek feladata, hogy a munkavállalók érdekeit összhangban képviselje, így nem teremt lehetőséget a tőke kivonulására. A munkaidőt mindenhol törvény szabályozza. A törvények meghozatala/változtatása esetén kell a szakszervezeteknek erőt mutatni, mert ha nem érik

el a munkavállalók érdekében követeléseiket, akkor felmorzsolódnak a szakszervezetek, és a munkavállalók érdekeit senki sem fogja képviselni. Ezért elfogadhatatlan a direktíva javaslata, mert a munkavállalók sokkal nagyobb védelmet érdemelnek. Beszédében kiemelte a kollektív szerződések fontosságát, mind ágazati, mind pedig vállalati szinten.

**Paulo Bárcia**, az ILO lisszaboni irodájának igazgatója kiemelte az ILO szerepét a munka világát tekintve. Fontosnak tartotta, hogy a munka értékét meg kell őrizni, és a munkahelyek egészség- és munkavédelmi prevenciók folyamatait meg kell erősíteni. A két előző érték határozza meg a munkavállalók helyzetét. Ezért fontos, hogy a szakszervezetek felkészülten, a technológiák fejlődését követve képviseljék a dolgozók érdekeit. A flexibilitás nem akadályozható meg. Az irodai alkalmazottak is mobil irodai környezetben dolgoznak. Nem állhat le a technológiai fejlődés, és ezt a



fejlődési ritmust kell felvennie minden szociális partnernek. Az ILO egyezmények biztosítják a szakszervezetek érdekképviseletének lehetőségeit. Fontos, hogy olyan szemináriumok, találkozók legyenek, amelyeken az álláspontokat és a lehetőségeket egyeztetni lehet.

## MUNKAI DŐ

Ebben a szekcióban az egyes országok küldöttei röviden vázolták az országaik munkaidő rendszerét és a szövetségek által megfogalmazott álláspontokat a munkaidővel kapcsolatban.

### Spanyolország: (CCOS)

Alacsonyabb heti munkaidőt követelnek, magasabb bérekkel. A direktíva a jelenlegi formában a szakszervezetek számára elfogadhatatlan.

### Franciaország: (CFDT)

A munkavállalókat a jelenlegi pénzügyi válság súlyosan érinti, hiszen a munkájukért kapott ellenérték került a bankokban veszélybe. Sokan veszítik el állásukat, így vannak családok, akik mindössze 500 euróból élnek. A Munka Törvénykönyvének novemberi módosítása azt eredményezte, hogy a pénzügyi szektorban foglalkoztatottak száma jelentősen csökkent. A szakszervezetek tiltakozásukat fejezték ki az Mt. új rendelkezései ellen. A szakszervezetek összefogásán múlik az európai munkavállalók jövője.

## DIREKTÍVA

**Fausto Leite** munkajogász az ILO egyezmények változásain keresztül mutatta be a napi/heti munkaidő változását, illetve a pihenőidőhöz való jog erősödését, amelyet az



1996-os Szociális Karta is megerősített (II. fejezet 2. §). A 2003/88. direktíva 7 napra írhat elő 48 órát, túlórával együtt. Portugáliában a munkaidő megpróbál a családi igényekhez igazodni (minden héten szabadnap, fizetett szabadság, stb.). Az új tervezet +2 órát/napot és 50 órát/hetet javasol, kollektív szerződés esetén +4 nap és 60 hét. Ahol kollektív szerződés van, a munkáltatók 60%-a ért egyet, ahol nincs kollektív szerződés, 75%-a támogatja a tervezetet. A változás 200 óra növekedést jelentene éves szinten.

EU27 átlag: 37,7 óra/hét a munkaidő, ugyanaz az USA-ban 43,7 óra, Koreában 48,3 óra.

Az előadó a módosításról kifejtette, hogy bevezetése káros, nemcsak a közvetlenül munkát végző munkavállalóra, hanem a családra, a munkabiztonságra, a szociális környezetre, az életminőségre egyaránt. „A büntetésnek a börtönben is vannak határai.”

### Németország: (DGB)

A direktívák azért vannak, hogy az európai polgárok érdekeit szolgálják. Ez a direktíva Görögországtól Magyarországon át Angliáig nem a munkavállalók pozíciójának javulását eredményezné. Ezért mindent meg kell tenni, hogy a munkáltatók nyomása ellenére ez a javaslat ne kerüljön elfogadásra.

Németországban a készenléti idő és az éjszakai műszak munkaidő-számításánál nagy vita folyik. A szakszervezetek értékelése alapján az éjszakai műszakok idejét csökkenteni kell, esetleg a készenléti idő terhére akár úgy, hogy az a bérekben is jelentkezzen.

### Lengyelország: (Solidarnosc)

Az Európai Unió ne a maximumokat, hanem a minimum standardokat határozza

meg direktíváiban, és a nemzeti törvényhozások majd szabályozzák. A családok a munkaidő szabályozása nélkül még jobban tönkremennének.

Fontos, hogy a Munka Törvénykönyve olyan kereteket jelentsen a munkavállalók számára, amelyek a jogaikat határozzák meg.

**Fausto Leite** a napirendi hozzászólások összefoglalójában elmondta, hogy egyik szakszervezet sem támogatja a direktíva-tervezetet, ez már világos. Ezért is jó, hogy ennyi konföderáció képviselte magát.

## MUNKAI DŐ ÉS A MUNKAEGÉSZSÉGÜGY

**Carlos Silva Santos**, a Nemzeti Munkaegészségügyi Iskola professzora vitaindítójában elmondta, hogy ahol a munkaidőt emelik, ott a munkahelyi balesetek esélyét is növelik. Mit jelent a flexibilitás a munkahelyeken? Legyen a dolgozó folyamatosan – a rugalmasság jegyében – a munkahelye számára eredményes, egészséges, fitt, stb. Azzal, hogy a munkaidő megnő, a pihenési időkénszernek is meg kellene nőnie. De nem ez történik. A fáradtság, a stressz olyan veszélyeket rejt, amelyek végzetesek lehetnek.

Nagyon veszélyes azon munkaköröknél, amelyek monotonitást igényelnek. A kutatások is ezt igazolják, hiszen a kockázati tényezők exponenciálisan nőnek.

**Graciete Cruz**, CGTP VB tag előadásában kifejtette azokat a munkavállalókat érintő kérdéseket, amelyek a munkaidőre, illetve a munkaegészségügyre vonatkoznak. Az uniós direktívák azért fontosak, mert ezekkel szabályozni lehet. De ezek a szabályok nem lehetnek negatív hatással a munkavállalókra. Ha a szakszervezetek nem gátolják meg azokat a törekvéseket, amelyek sértik a munkavállalók

érdekeit, akkor a munkáltatók megerősödnek és elindul egy olyan folyamat, amely miatt a szakszervezetek csak veszíthetnek.

A cél érdekében össze kell fogni az egyes szövetségeknek, és hatékonyabban kell képviselni a dolgozókat a globalizáció hatásaival szemben. Nem lehet a munkaidő-elszámolókat különböző módon elszámolni – ahogy a hozzászólásokból kiderül – csak azért, hogy hatékonyságot lehessen kimutatni. Ezért jelenthet mérföldkövet a szakszervezeti követelések érvényesítése, hiszen 2009-ben EU parlamenti választások lesznek. Nem engedhetjük meg, hogy ez a tervezett direktíva elfogadásra kerüljön – mondta Graciete Cruz. A CGTP határozott célja, hogy ezt a direktívát ne lehessen elfogadni.

Manuel Carvalho da Silva, a CGTP főtitkára a zárszavában elmondta, hogy a két nap alatt sikerült sok szakszervezeti képviselő által megismernünk az egyes nemzetek munkaidővel kapcsolatos álláspontját és a jelenlegi helyzetet. Az a neoliberális gazdasági nyomás, amely rátelepszik a tervezett direktívára, nem a munkavállalókat tartja elsődlegesnek, a szakszervezetek viszont igen. A munkaidő szabályozás fontos kérdés, de szakszervezetek nélkül nem válaszolható meg. A politikának napirenden kell tartania a munkaidő szabályozás kérdését, amelyre a szakszervezeteknek reagálniuk kell, és ezt közösen kell tenniük.

A munkavállalók kiszolgáltatottak. A technológia fejlődésével, a termelékenység növekedésével folyamatosan nyomás alatt vannak. A munkaidő, a képzés, a család, az egészség és még sorolni lehetne azokat a hatásokat, amelyek érik a dolgozókat.

## ÖSSZEFOGLALÓ

A CGTP igen sok konföderációt hívott meg a szemináriumra, és mindent elkövetett, hogy az adott témában minden szervezet el is mondhasa előre megírt beszédét. Igazából a rendezvény célja nem derült ki, hiszen sem állásfoglalást, sem közleményt nem adtak ki az esemény végén. A tervezett direktívát mindenki elutasítja, de a közös hangnemet mégsem sikerült kialakítani. Véleményem szerint erre a rendezvényre nem az MSZOSZ elnökségi tagját kellett volna elküldeni, hanem egy jogi szakértőt. De ehhez tisztában kellett volna lenni a rendezvény alapjaival.

Budapest, 2008. november 18.  
Összeállította: Székely Tamás

A VDSZ vendége volt a Bridgestone Európai Üzemi Tanácsának főtitkára

# SZÓT KELLENE ÉRTENI!



A VDSZ meghívására látogatott Magyarországra Jesús Delgado, a Nemzetközi Vegyipari, Energiaipari és Bányai Szakszervezet Szövetségének (ICEM) a Bridgestone európai koordinátora és a Bridgestone Európai Üzemi Tanácsának főtitkára

A Bridgestone tatabányai gyárában tavaly alakult meg a VDSZ tagszervezeteként a Tatabányai Gumigyártók Szakszervezete. Tudtuk, hogy a megalakulása pillanatától nem lesz egyszerű a vállalat vezetésével szót érteni, hiszen már a gyár elindulása óta sok-sok probléma és konfliktus alakult ki. A szakszervezet nem csatázni szeretne, de sajnos a jelenlegi helyzetben nem lesz más választása. Hacsaknem sikerül a vállalat vezetését jobb belátásra bírni. Sikerül? Erre még nem kaptunk egyértelmű választ.

Hosszas előkészület után három napos látogatásra Magyarországra érkezett Jesús Delgado a Nemzetközi Vegyipari, Energiaipari és Bányai Szakszervezet Szövetségének (ICEM) a Bridgestone európai koordinátora és a Bridgestone Európai Üzemi Tanácsának főtitkára. A meghívást a VDSZ készítette elő, folyamatos egyeztetés mellett a Tatabányai Gumigyártók Szakszervezetével.

Látogatásának első napján a tatabányai Bridgestonenél működő Tatabányai Gumigyártók Szakszervezetének képviselőivel kon-

zultált. Igaz a gyár területére való belépés sem volt túl egyszerű, hiszen volt némi értetlenség a vállalat vezetése részéről. Nem teljesen értik néhányan, még a mai napig sem, hogy mit is jelent a munkavállalói képviselő, különösen ha európai szintről beszélünk. Azért az inzultust követően Jesús Delgado csak bejutott

a gyár területére. A megbeszélés első pontjaként Simon Ferenc, a helyi szakszervezet titkára röviden ismertette a szakszervezet egyéves működésének tapasztalatait, és a munkavállalókat érintő intézkedéseket.

Jesús Delgado a résztvevőknek részletesen elmagyarázta a Bridgestone üzemi tanácsa-



Az adatvédelmi biztos állásfoglalása a munkahelyi kameráról

## Figyelem! Figyelnek

Egyre több helyen találkozhatunk valamilyen kamerával. Ezek már fel sem tűnnek egy bankban, de mi a helyzet a munkahelyeken? A szakszervezet erről kért állásfoglalást az állampolgári jogok országgyűlési biztosától. A szakember válaszából ismertünk részleteket.

A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (a továbbiakban: Avtv.) 3. § (1) bekezdése értelmében személyes adat akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett személy hozzájárult, vagy ha azt törvény elrendelte.

A személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvényt (a továbbiakban: Vtv.) 26. és 28. §-ai felhatalmazást adnak a törvény hatálya alá tartozó személy- és vagyonőr számára arra, hogy magánterületen – ideértve annak a közönség számára nyilvános részeit is – elektronikus megfigyelő rendszert alkalmazzon. A megfigyelés és rögzítés akkor jogszerű, ha ahhoz az érintett kifejezetten

hozzájárult...E rendelkezésekkel kapcsolatban hangsúlyozni kívánom azt, hogy nem teremtenek jogalapot arra, hogy a munkáltató a kamerák használatával ellenőrizze a munkavállalói munkahelyi magatartását, munkavégzését.

Az Avtv. idézett rendelkezései alapján kialakult hazai adatvédelmi gyakorlat értelmében, munkahelyen kamera a munkavállaló munkavégzésének, illetőleg munkahelyi viselkedésének megfigyelése céljából nem helyezhető el olyan helyiségekben, amelyekben állandó munkavégzés folyik, ebből következően pedig, nem működtethető kamera irodákban, illetőleg munkahelyiségekben. Kivételt képeznek az olyan munkahelyiségek, ahol a munkavállaló

élete és testi épsége veszélyben lehet, így kivételesen működtethető kamera szerelősarnokban, kohóban, ipari üzemekben vagy más, veszélyforrást tartalmazó létesítményekben. Hangsúlyoznom kell azonban azt, hogy – az Alkotmánybíróság gyakorlatából következően – csak abban az esetben működtethető kamera a munkavállalók élet- és testi épségének védelme céljából, ha a veszély ténylegesen fennáll és közvetlen, vagyis az eshetőleges veszély nem lehet alkotmányosan elfogadható adatkezelési cél. Semmilyen célból nem lehet olyan helyiségekben kamerát elhelyezni és működtetni, amely a munkavállalók munkaközi pihenőjének eltöltése céljából lett kijelölve, továbbá nem lehet kamerát elhelyezni öltözőkben, illemhelyiségekben, zuhanyzóknak sem.

Indokolt esetben, így a munkahelyen tárolt, jelentős értéket képviselő eszközök, nyersanyagok, illetőleg egyéb értéktárgyak védelme céljából, a védelem szempontjából szükséges helyiségekben, így elsősorban raktárakban, és az azokhoz vezető folyosókban elhelyezhetők és működtethetők kamerák, azok működéséről azonban jól látható helyen és módon tájékoztatni kell az érintetteket.

inak fórumát, és beszámolt a japán cég és a szakszervezetek közötti kapcsolatairól. A megbeszélés nagyon fontos volt, az új gyár dolgozói szemszögéből. Delgado sok olyan tapasztalatot adott át az érdekképviselet számára, amelyet fel tudnak használni a konfliktusok kezelésére.

A ICEM valamennyi Bridgestone-nál szakszervezettel rendelkező szövetsége (ilyen a VDSZ is) részt vesz a világszövetség által koordinált konzultációs és információs hálózati munkában. Ennek a hálózatnak az európai felelőse Jesús Delgado. A látogatása során tapasztalt magyarországi helyzetről azonnal értesíti a kollégákat és a Bridgestone illetékeseit. Lesz miről jelentést írnia!

Látogatásának második napja, már kicsit békésebben zajlott a VDSZ székházában, ahol konzultációt folytatott a VDSZ és a Gumiipari Szakszervezeti Szövetség vezetőivel. A megbeszélésen részt vett Székely Tamás, Vojtela Tibor, Pálvölgyi Richárd, és természetesen a Tatabányai Gumigyártók Szakszervezetének tisztségviselői. A konzultáción szó esett a jelenlegi gazdasági válság gumiiparra vonatkozó hatásairól, azokról a lépésekről, amelyeket a szakszervezeteknek kell megtenniük a munkahelyek megőrzése érdekében. Összefoglalták a Bridgestone magyarországi gyárában történeteket és az ott felvázolt problémákat. Konzultáltak a közös lépések megtételéről. Várjuk a fejleményeket!

Az unióban két éves kampány kezdődött

## Ismerni kell a munka kockázatát

A munkavédelem és a munkaegészségügy kérdése a klasszikus érdekvédelmi feladatok közé tartozik. Mivel mostanában a 36 óra „intézménye” is veszélyben van, különös jelentősége van annak, hogy a munkáltatók biztonságosan foglalkoztassák a dolgozóikat. A szakemberek beszámolójából kiderült, hogy van mit tennie az érdekképviseletnek.

Miközben a munkavédelem egyik legfontosabb eleme a munkahelyi kockázatok elemzése, Magyarországon a munkaadók sok esetben nem fordítanak kellő figyelmet az elemzés pontosságára, a 10 fő alatti vállalkozásoknak pedig nincs elegendő pénzük arra, hogy szakembert alkalmazzanak a kockázatelemzés elkészítésére.

Erről Groszmann Mária, az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség munkavédelmi elnökhelyettese beszélt Budapesten egy, a „Kockázatos lépések” című szakmai fórumon.

A kockázatelemzés elkészítését, unió szerte jogszabályok teszik kötelezővé a munkaadók számára, azonban azt nem szabályozzák, hogy az elemzést hogy kell elkészíteni. Egyes munkaadók egyoldalú elemzéseket készítenek, a munkahelyi balesetekre helyezve a hangsúlyt, mások csupán formálisan, valós tartalom nélkül készítik el azokat.

A szakember hangsúlyozta, hogy egy rosszul elkészített elemzés nagyobb kárt okozhat, mintha egyáltalán nem készült volna el a dokumentum.

Bánné Koncz Zsuzsa, az OMMF Munkavédelmi Főosztályának vezetője rámutatott, hogy a 10 főnél kevesebb

embert foglalkoztató mikro-vállalkozások esetében gyakran hiányzik a megfelelő kockázatelemzés, ennek elsősorban anyagi okai vannak. Emellett a statisztikák azt mutatják, hogy amíg a legtöbb munkahelyi baleset a több, mint 500 alkalmazottat foglalkoztató cégeknél következik be, a legsúlyosabbak a mikro-vállalkozásoknál történnek.

Koch Mária, a Munkabiztonsági és Foglalkozás-egészségügyi Szövetség elnöke szerint ugyanakkor indokolatlan a mikro- és kisvállalkozásokat arra kötelezni, hogy a kockázatelemzést munkavédelmi szakember segítségével végezzék el. Javaslatára szerint ezek a vállalkozások saját tevékenységük részeként is elvégezhették az elemzést, ebben az OMMF Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálatára egy internetes portál üzemeltetésével nyújthatna segítséget.

A szakemberek szerint a munkavédelemben szükség van egy egységes terminológiára, a megfelelő jogharmonizáció elvégzéséhez. Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség az idén két éves kampányt indított, hogy felhívja a munkaadók figyelmét a munkavédelem fontosságára. A kampány a kockázatelemzést helyezi középpontba.

## Elégtelen munkahelyi biztonság

Minden tizedik munkáltató súlyosan veszélyes körülmények között foglalkoztatja dolgozóit – derül ki a munkaügyi felügyelők adataiból.

A statisztikák alapján az is egyértelmű, hogy a munkabalesetek száma munkáltatói létszám-kategória szerinti eloszlása meredeken emelkedik az ötszáz, vagy több munkavállalót foglalkoztató cégek esetében, bár a halálos balesetek arányában az 1-9 főt foglalkoztató kisvállalkozások vezetnek.

Korcsoport szerint a balesetek számát tekintve a 25-34 éves korosztály a legveszélyesebb. Munka közben a legnagyobb számban 35-44 évesek halnak meg. A munka-

védelmi hiányosságok és az abból fakadó balesetek tekintetében még mindig az építőipar vezet, ahol az ellenőrzések szerint a munkáltatók hetven százaléka követett el biztonságot veszélyeztető súlyos mulasztást.

Az ellenőrzött gazdálkodó szervezetek kilencven százaléka nem tett eleget munkavédelmi kötelezettségeinek a munkahelyek és a technológiai folyamatok terén. Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség 2008 első félévében több, mint 32 ezer munkavállaló veszélyes munkakörülmények közti foglalkoztatását tárta fel, körülbelül ötezer kiemelt munka-egészségügyi intézkedés született

Egyre többen kapnak meleg étkezési utalványt

## Mindenki szereti

Az elmúlt öt évben átrendeződött az étkezési utalványok piaca: míg a hideg étkezési jegyekben részesülők száma csökkent, jelentősen nőtt azok tábora, akiknek meleg étkezési utalványt biztosít munkaadója – derült ki egy felmérésből.

Az alacsony növekedési ütem, elenyésző reálkereset bővülés és az inflációt meghaladó élelmiszerár drágulás miatt az étkezési utalványok kiemelt szerepet kaptak a vállalatok kompenzációs rendszerében. Az étkezési jegyek piaca folyamatosan nő, mérete mára elérte a 300 milliárd forintot, és népszerűsége a munkáltatók, a munkavállalók és az utalványbeváltó üzletek körében is töretlen – derült ki a GKI Gazdaságkutató Zrt. és a Szonda Ipsos étkezési jegyekre vonatkozó felméréséből.

Idén év elején a vállalati szférában a dolgozók 49 százaléka részesült hideg és 32 százaléka meleg étkezési utalványban. Ez utóbbi jelenleg a bruttó átlagkeresetek 6,4 százalékát éri el, amivel a középmezőnyben helyezkedik el az uniós nemzetközi összehasonlításban. Az étkezési juttatásban részesülők száma 2003 és 2008 között alig változott, ám a hideg utalvány használata csökkent. Amíg 2003-ban a versenyszférában 2,1 millióan, 2008-ban már csak 1,5 millióan kaptak ilyen juttatást, ezzel

szemben a meleg utalvány juttatásban jelentős növekedés történt. 2003-ban 300 ezer, 2008-ban pedig már közel egymillió dolgozó kapott meleg étkezési jegyet. A munkáltatók 75 százaléka egyébként béremeléstől függetlenül, míg 25 százaléka részben a béremelés terhére nyújt ilyen juttatást.

A felmérés tanúsága szerint még mindig többnyire a foglalkoztató dönti el, hogy milyen étkezési utalványt ad dolgozóinak, kedvező fejlemény azonban, hogy ebben az esetben általában mindkét fajta utalványt kínálják, vagyis a dolgozók választhatnak. A gyakorlatban a tulajdonosok és a menedzsment inkább a hideg étkezési utalványok felé húz, de a munkavállalók többségének ez ellen nincs kifogása. A meleg utalványban részesülőknek csak mindössze 10 százaléka térne vissza a hideg jegy alkalmazására, míg a „hideg utalványosok” 47 százaléka szívesen váltana melegegre.

Ennek egyik oka, hogy a dolgozók többsége fontosnak tartja a meleg ebédet, 65 százaléka

fogyaszt is munkanapokon, 32 százaléka ebéd a munkahelyén, vagy az annak környékén ta-

lálható étteremben. A munkaadók szerint az alkalmazottak 19 százalékának van módja munkahelyén meleg étel fogyasztására, 68 százalékának annak környékén. A munkavállalók bevallása szerint viszont ennél kedvezőbb a meleg ebéd fogyasztásához szükséges infrastrukturális ellátás, nem beszélve arról, hogy a meleg ételt kiszállító cégek szolgáltatásai egyre szélesebb körben elérhetőek.

Az utalványt elfogadó vendéglátóhelyek többsége is elégedett a rendszerrel, 72 százaléka nyilatkozott úgy, hogy megéri a jeggyel foglalkozni.

A szakemberek hangsúlyozták: az étkezési jegyek rendszere még mindig a feketegazdaság felszámolásának egyik alternatíváját jelenti, illetve munkahelyteremtő hatása ugyancsak kimutatható. Ha kivonnák a piacról ezeket az utalványokat, az szűkítené az élelmiszer kiskereskedelmi és a vendéglátó-ipari keresletet, illetve egészségellen irányba mozdítaná el a dolgozók étkezési szokásait.

## A viharfelhők elvonultak

Ősszel még arról volt szó, hogy a kormány megadóztatja a természetbeni juttatásokat. Végül nem a szigorítás maradt el, hanem a kabinet kedvezőbb döntést hozott. Még az adható juttatások felső határát is eltörölte. Ennek azonban lehetnek hátulütői is.

A szakszervezetek tiltakoztak, mert szeptemberben még úgy hírtelt, hogy a természetbeni juttatásokat – étkezési jegyeket, az iskolakezdési támogatást, az önkéntes pénztári munkáltatói hozzájárulást, az internet-előfizetés támogatását és az üdülési csekket – 11 százalékos egészségügyi hozzájárulással terhelné a kormány. Az elképzelés azért volt veszélyes, mert egyre több munkahelyen sikerült kialakítani az úgynevezett kafetéria-rendszert, ami stabilizálódott a szakszervezetek és a munkáltatók közötti bérmegállapodásokban.

Az MSZOSZ elnöke, Pataky Péter attól tar-

tott, hogy a munkavállalók rosszul járnak, mert ezt a 11 százalékos egészségügyi hozzájárulást a munkaadók várhatóan levonják a juttatásból. Ezt pedig a szakszervezetek nem fogják támogatni – tette hozzá. Ha a természetbeni juttatásokhoz utólag hozzányúlnak, az megváltoztatja a jövedelmi struktúrát, s megnehezíti a béralkukot. Ha ugyanis a munkáltató továbbra is 400 ezer forintot szán a természetbeni juttatásokra, a dolgozó abból a tervek megvalósulása esetén már csak 360 ezer forintot lát majd.

Az adómentesség megszüntetése visszavetné az étkezési utalványok piacát is. Egy felmérés szerint a bérn kívüli juttatások esetleges 11 százalékos egészségügyi hozzájárulása a piac stagnálását, vagy átmeneti csökkenését eredményezné, és nem kedvezne sem a munkáltatóknak, sem a munkavállalóknak, de még az állam sem nyerne vele nagy bevételt. Az adó-

mentesség megszüntetése azzal a veszéllyel járna, hogy a cafeteria-rendszer bővítésére szánt munkaadói összeget a köztéher vinné el.

Ma nagyobb szerepe van a cafeteria-nak hazánkban, mint hat évvel ezelőtt, és az emberek szeretnének jobban élni a jövedelmükből. A munkavállalók 2009-ben nyomást fognak gyakorolni a munkaadókra a bérn kívüli juttatások értékmegeőrzése érdekében.

Most viszont a munkáltatók szinte korlátlanul adhatnak természetbeni juttatásokat dolgozóiknak. Az érdekképviselők szakértői szerint azonban ennek is van hátulütője, hiszen a bérmegállapodások alkalmával a munkáltatók hivatkozhatnak arra: magasabb fizetés helyett a dolgozók kapnak inkább „ezt-azt”. Az ilyen juttatások azonban nem számítanak bele a nyugdíjba, az egészségügyi hozzájárulásba és hosszabb távon nem lehet vele számolni.

Hamarosan megújulhat a balatonvilágosi üdülő

## ITT AZ ALKALOM

Egy már régen aktuális témában kellett határoznia az elnökségnek. Az üdülők problémái évről-évre napirendre kerülnek és nemcsak a nyaralással kapcsolatban. Az ingatlanok fenntartása rengeteg pénzt visz el, az üzemeltetés veszteséges és felújításra, korszerűsítésre már végképp nem jut pénze a szakszervezetnek. Márpedig a helyzet – például Balatonvilágoson – már-már tarthatatlanná vált. Most viszont adódott egy lehetőség. Egy talán vissza nem térő alkalom.



Az elnökségnek éppen azt kellett eldöntenie, hogy éljenek a lehetőséggel, vagy egyelőre várjanak. Most ugyanis jelentkezett egy befektető, amely tisztes árat ajánlott a VDSZ üdülőért. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a szakszervezet megválna az ingatlantól, hiszen a VDSZ apartmanokat kapna az épületben. A tervek szerint ugyanis egy húsz lakásos apartman ház készülne, amelyben első ajánlatában hét apartmant ígért a beruházó a szakszervezetnek.

Az elnökség tagjai minden szempontot figyelembe véve próbálták eldönteni, hogy érdemes e ezen töprengeni. Mindenekelőtt értékelték az üdülő állapotát. Most tíz szoba és egy gondnoki lakás van a régi lelakott, épületben. A vizesblokk, azaz a melléképítmények és a zuhanyzók a folyósón vannak, ami nem túl vonzó, ha valaki pihenni akar. Az üdülő, mivel korszerűsítésre, felújításra eddig nem tudott kellő pénzt fordítani a VDSZ, egyre rosszabb állapotba kerül. Ha viszont elfogad-

ják az ajánlatot, kevesebben üdülhetnének mint eddig, de azt jóval kulturáltabb körülmények között.

Volt, aki felvetette, hogy mi volna, ha az egész ingatlan eladnák, és abból pótolnák a többi üdülő hiányosságait. Hasonló ötlet volt, hogy helyette a VDSZ vegyen egy üdülőt valamelyik termálvizes településen, hiszen ezek népszerűsége egyre emelkedik. Ezt az ötletet azonban többen elvetették, hiszen a fürdőbelépők árai nagyon drágává tennék az ott tartózkodást, így sokakat a költségek elriasztanának, vagy kizárnának ebből a lehetőségéből. Abban viszont mindenki egyetértett, hogy ez az egyetlen saját parttal rendelkező üdülő és ezért ezt mindenképpen meg kell tartani. Az ajánlat – meglehetősen komoly tárgyalások egyelőre nem kezdődhettek az elnökség felhatalmazása nélkül – még nem végleges. Nem kizárt, hogy több apartmanban is meg lehet állapodni, de a beruházó azt is elképzelhetőnek tartja, hogy a VDSZ

lakásait csak szerkezetkészsre építi és a végző kivitelezést a szakszervezet végezze el. Ez csökkentené a beruházó költségeit és így ugyancsak emelhető volna az átadott lakások száma.

Mivel Miskolctapolca is terhet és veszteséget jelent a VDSZ számára, az elnökség tagjai maguk is sürgetőnek tartják a veszteséges üdülők helyzetének rendezését. Ezért teljes konszenzussal felhatalmazták az elnökséget arra, hogy kezdje meg a tárgyalásokat az ajánlattevővel. Természetesen jogi, pénzügyi szempontból mindent jól kidolgozva. Ezért a VDSZ vezetői előrelátóan máris felbecsültették a világosi ingatlan értékét és kiderült, hogy a beruházó ajánlata igen kedvező. Így ha egy ideje nem is élvezhetik a dolgozók a saját strandos üdülő áldásait, később – az elnökség reményei szerint – kárpótolják majd az ott üdülőket a megújult, korszerű és esztétikus épület kényelmes apartmanjai.

### VEGYIPARI DOLGOZÓ

Kiadja a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége  
Felelős kiadó: Paszternák György • Szerkeszti a szerkesztőbizottság  
ISSN-0230-2934