

## **Bérvita-krónika**

*2002. május)*

Alig hirdette meg az új kormány száznapos programját, benne a közalkalmazottak jelentős béremelésének ígéretével, a versenyszférában dolgozók, az ő érdekképviselőik, a politikusok, gazdasági szakemberek egyaránt felhívták a figyelmet: a kétségtelenül elmaradhatatlan lépéssel (hiszen a közalkalmazottak, például az egészségügyben, az oktatásban dolgozók bére megalázóan alacsony volt) a kormány új kihívásokat indukált. A helyzet paradox volt: az új államvezetés igen pozitív lépésével már annak bejelentésekor a munka világának egy másik szegmensében komoly feszültséget gerjesztett.

*2002. június)*

Amint rendelet-, illetve törvénytervezetekben kibontakozott a száznapos program megvalósításának megannyi gyakorlati részlete, úgy alakították ki ezzel kapcsolatos álláspontjukat a fent említett intézmények, szervezetek. Nem a vívmányok kritizálása, hanem újabbak ösztönzése érdekében születtek az elemzések, feljegyzések, argumentumok a béremelésekkel kapcsolatos várható anomáliák felszámolására.

*2002 július)*

Az újjáalakuló Érdekegyeztető Tanács legelső ülésén fentiek friss nyomatékot kaptak. Mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal üdvözölte, hogy a tárgyalások, a párbeszéd köztük és a kormány között megint elindult; hogy az OÉT ismét intézményes keretet adott a vitáknak; hogy a kormány kinyilvánította azon szándékát, miszerint az érdekegyeztetések nélkül, vagyis a dolgozók, munkavállalók nyugdíjasok véleményének kikérése hiányában nem dönt kardinalis kérdésekben. Mindezek mellett (egyáltalán nem az ünnepontás szándékával, hanem a közös megoldás keresésének igényével) az érdekképviselők immár intézményes formában is kifejtették aggályaikat a bérfelzárkóztatás okozta feszültségek miatt.

*2002 augusztus)*

Szakszervezetünk is több fórumon, dokumentumokkal alátámasztva, hivatalos megkeresésekkel és informális úton egyaránt felhívta a figyelmet az ágazat bérgondjaira. Erről lapunk is részletesen beszámolt, akárcsak annak a tanulmánynak elkészültéről, amely átfogó közgazdasági elemzéssel és megoldási javaslattal is szolgált a bérproblémák rendezéséhez.

*2002 szeptember)*

A száznapos kormányprogram értékelésekor megállapítható volt: 20 %-kal emelkedett a családi pótlék, 50 %-kal nőtt mintegy hatszázezer közalkalmazott fizetése, 30 %-kal emelkedett a felsőoktatási ösztöndíj alapját adó hallgatói normatíva. Adómentessé vált a minimálbér, módosult a Munka Törvénykönyve is, éppen a nem folyamatos üzemben működő cégek dolgozóinak javára (e témáról augusztus-szeptemberi számunkban részletesen szoltunk). A program végrehajtása mintegy 164 milliárdjába kerül a költségvetésnek az idén, amelyből a legnagyobb összeget a nyugdíjasoknak kifizetett egyszeri, 19 ezer forintos juttatás adta. A száz napot értékelve Medgyessy Péter kifejtette: "közemberként jól, magánemberként kevésbé jól érzem magam" – mondván: örül, hogy sikerült a vállalatokat teljesíteni, de nem alakult ki nyugodt, békés légkör az országban. A miniszterelnök érzékeltette: a kormány fenn kívánja tartani a most kialakult bérarányokat, de 2003-ban és 2004-ben már nem várhatók ilyen elosztási programok, hiszen azt a költségvetés már nem bírná el. Az államháztartás GDP-arányos hiánya az uniós statisztikai módszerrel számolva az idén 5,5-6%-os, vagyis igen magas lesz, leginkább az előző kormány költségezésére és nem a száznapos program miatt. Jövőre ez az arány 4,5; 2004-ben 3% lesz, vagyis szigorú költségvetéssel, a bevételek hatékonyabb ellenőrzésére és takarékosabb kiadásokra kell felkészülni. Ez előrevetíti a jövedelempolitika meghatározó elemeit is: a kormány 2003-ban 3 %-os bruttó béremelkedést szorgalmaz, igaz, a reálkereset ennél nagyobb mértékben nőhet a tervezett személyi jövedelemadó mérséklés nyomán. Alig hangzottak el fenti gondolatok, az érdekvédelmi csoportok újrafogalmazták a témával kapcsolatos álláspontjukat. A kormány hosszú távú terveivel kapcsolatban hiányolták, hogy abban alig szerepel bérfelzárkóztatással kapcsolatos intézkedés. Úgy vélték: nincs olyan érdekképviselő, amely - akár érinti tagjait, akár nem - ellenezne olyan lépéseket, minthogy pl. a kabinet a munkavállalók előnyére

változtatta a munkajogot, a közszférában pedig radikálisan emelte a dolgozók keresetét.

Mindazonáltal azt sem mondhatják az érdekvédők, hogy belátva a nemzet érdekeit – a pénzügyminiszter szavaival élve – a jövőben önmérsékletet tanúsítanak.

Mindeközben a kormány ismét összehívta az Országos Érdekegyeztető Tanácsot, melynek ülésére bizony szkeptikusan készültek a munkaadók és a munkavállalók, hiszen érdemi anyagot, a jövedelmi folyamatokat meghatározó sarokszámokról nem kaptak, tehát javaslatokkal, hogy ezek elfogadhatók-e számukra, úgy vélték, nem tudnak előállni. Elvben pedig – a hatályos törvények alapján – szeptemberben a két oldalnak már a jövő évi minimálbérre vonatkozó javaslatot is meg kellene fogalmaznia.

Így érkezett el szeptember 9.-e, az OÉT ülése. Ezen a miniszterelnök elismerte: a béaránytalanságok zavaróak és igazságtalanok, és elmondta: olyan bérszínvonal kialakítása szükséges, amely összhangban van az ország gazdasági teljesítményével, valamint az ár- és pénzügyi rendszerrel. Rámutatott: a társadalmi béke megőrzése szempontjából is szükség van a bérek felzárkóztatására, mert bár a magyar gazdaság teljesítőképessége az uniós átlag fölött van, ám a magyar bérszínvonal alig teszi ki az uniós átlag egyharmadát. Ilyen bevezető után László Csaba pénzügyminiszter kifejtette: a kedvezőbb adószabályok révén 3 %-os bruttó keresetemelés is a kívánt mértékben javíthatja jövőre a reálbérpozíciót.

A szakszervezeti oldal ezt elfogadhatatlannak tartotta. Elvileg egyetértett azzal, hogy minél alacsonyabb bruttókereset-növeléssel éri el a reálbér emelést, de az említett 3 %-ról csak a jövő évi költségvetési-, adó- és járulékszabályok, a feltételezett infláció ismeretében hajlandóak újratárgyalni. A szakszervezetek jelezték azt is, hogy ismét felvetik majd a többszintű minimálbérre, illetve bértarifa rendszerre vonatkozó igényüket.

Fentiek megértéséhez tudni kell: az ideai bruttó béremelés Magyarországon még 14-16 % között várható. Hiába vélte úgy a pénzügyminiszter, hogy az óvatos jövedelempolitikát segítik a kedvezőbb adószabályok, és ennek révén a 3 %-os keresetemelés is a kívánt mértékben javíthatja a reálbér pozíciót; hiába erősítette meg, hogy a kormány "segítő jelleggel" szeretne részt venni a szociális partnerek országos bérajánlási megállapodásában, a minderre reagáló szakszervezeti vezetők megerősítették: e javaslat nem képezheti a tárgyalás alapját. A munkavállalói oldal kifejtette: elégedettek lennének, ha a hazai bérek megfelelénének a gazdasági teljesítményeknek, márpedig manapság e tekintetben még igen jelentős a bérek elmaradása.

Érdekes volt a munkaadói oldal álláspontja: úgy fogalmaztak, hogy ha az OÉT ülése bértárgyalás lenne, azonnal aláírnák a kormány ajánlatát, de föl hívták a figyelmet: az átlagkereset és a minimálbér egymástól elválaszthatatlan, összefüggő folyamat, és nem érdekeltek a letaposott bérekben.

A béralku-folyamat politikai fordulatot vett, mikor a bérajánlatra mintegy reagálva Orbán Viktor ex-miniszterelnök kifejtette: az ellenzék, a polgári oldal csak akkor szavazza meg az EU-csatlakozáshoz szükséges Alkotmány-módosításokat, ha a kormány több követelésüket – így a 3%-osnál nagyobb béremelést – teljesíti. Az ügy komoly vihart kavart; a kormányoldal a már konszenzusosnak ítélt csatlakozási folyamat aktuálpolitikai "megtorpedözésével" vádolta az ellenzékét.

A hónap közepére-végére megannyi szakszervezet – immár a kormány javaslatának ismeretében – kidolgozta béremelési elképzeléseit. A VDSZ tanulmányát megvitatta a szakszervezet elnöksége, és állásfoglalását eljuttatta az illetékesekhez (erről lapunkban bővebben is olvashatnak).

A hónap vége felé a kormány benyújtotta a parlamentnek a jövő évi adó- és járulékváltoztatásokról szóló törvények tervezetét. Az adótábla javaslatokat már nemcsak az Autonómok, de a többi nagy szakszervezet is elhibázottnak tartotta: az MSZOSZ és a Munkástanácsok egyaránt hangsúlyozták, hogy a szocialisták nem ezt ígérték a választások előtt. Valamennyi konföderáció sürgős tárgyalásokat sürgetett az adójavaslatról, mondván: a kormány elképzelése nem teljesíti például azt az alapvető igényt, hogy az átlagkeresetek ne kerülhessenek a legmagasabb adósávba. Kifejtették: jövőre átlagosan 10 %-os reálkereset-növekedésre lenne szükség ahhoz, hogy az uniós átlag ne sokkszerűen éri meg a magyar lakosságot. A szakszervezetek rámutattak, hogy a kormány adójavaslatát – a korábbi ígérekkel ellentétben – nem bérfelzárkóztatás, hanem a bérek befagyasztását jelenti.

*2002 október)*

A szakszervezetek véleményére reagálva nyilvánosságra került, hogy az adóval, a bérfelzárkóztatással kapcsolatos egyeztetésekre és megbeszélésekre csak lapzártánk után, október 31-én kerülhet sor, mégpedig az Országos Érdekegyeztető Tanács fórumán. Ezt azon, a szeptember 25-én tartott informális megbeszéléseken döntötték el, melyen részt vettek a kormány és a szakszervezetek képviselői. Itt a szociális partnerek a hivatalos egyeztetési formák lefolytatására kérték a kabinetet, ami azt jelenti, hogy a változtatási tervezeteket előbb OÉT szakbizottságaiban tárgyalják meg és ezt követően kerül a tanács napirendjére. A pénzügyminiszter ígéretet tett arra, hogy az OÉT-ben

született megállapodásnak megfelelő változtatásokat végigviszik a tervezeten. Október 4.-én, lapzártakor érkezett a hír: a jövőre várható gazdasági növekedés alapján már 4,5 %-os bruttó keresetnövekedést is indokoltnak tart a kormány. Ezt a ajánlatot ugyancsak a hó végi OÉT-ülés elé viszik. Az eseményekre lapunk következő számában természetesen visszatérünk.

### **EU bérek - magyar bérek - vegyipari bérek**

Mint korábban és e lapunkban is jeleztük, a VDSZ átfogó tanulmányt készített a magyarországi bérek alakulásáról, helyzetéről, nemzetközi összehasonlításáról, gazdasági háttéréről, fejlesztésének lehetőségeiről. Az alábbiakban e tartalmas elemzés – melyet legutóbbi ülésén megtárgyalt a szakszervezet elnöksége is - néhány részletét emeltük ki.

A magyarországi bérek fejlettségi szintjeinek nemzetközi összehasonlítása komoly módszertani és gyakorlati problémák sokaságát veti fel, melyek megoldása mindig nehézségekbe ütközött, és ütközik ma is. Korábban a mesterségesen létrehozott devizaárfolyamok tovább nehezítették az összehasonlító munkákat; az elmúlt években azonban egyre bővül az a nemzetközi statisztikai adatbázis, amely lehetővé teszi Magyarország felzárkózási folyamatának nyomon követését.

A kelet-európai országokban a nyolcvanas évek végén elkezdődő rendszerváltás egyik legnagyobb gazdasági váratkozása ahhoz fűződött, miként sikerül a jövedelmek felzárkóztatása a fejlett országokéihoz. Magyarország 1994-1997 között lassú ütemű, majd 1997-től felgyorsuló GDP-növekedés mellett 1999-ben érte el a GDP volumenének rendszerváltás előtti szintjét. E kedvező növekedési ütem ellenére azonban a fejlett országokhoz viszonyítva a gazdasági helyzet a kilencvenes években nem javult

Bármely megközelítésben vizsgáljuk a magyar bérszínvonalat, igen jelentős az elmaradás az EU-országokhoz képest. A bérek nemzetközi összehasonlítása arra utal, hogy Magyarországon a keresetek elmaradottsága sokkal jelentősebb, mint azt a fejlettségi szint indokolná. A feldolgozóipari átlagkeresetek

valutaparitáson 11, vásárlóerő-paritáson mintegy a 30 százalékát teszik ki az EU-átlagnak, ugyanakkor az egy lakosra jutó GDP 21, illetve 50 százaléka az EU átlagának.

Az OECD 1998-ban publikált először olyan - bérekre és bérkölségekre vonatkozó - nemzetközi összehasonlítást, amely - a 29 OECD-ország között – a magyar adatokat is tartalmazza. Az adatok a feldolgozóipari fizikai éves átlagbéreit mind nemzeti valutában, mind dollárra átszámítva, valuta- és vásárlóerő-paritáson tartalmazzák. A számbavétel tehát a dolgozóknak mintegy 20-25 százalékára - országonként eltérő arányára - vonatkozik. 1998-ban Magyarországon a feldolgozóipari fizikai foglalkozásúak havi bruttó átlagkeresete a nemzetgazdaság egészében foglalkoztatott fizikai dolgozókéénak 109,1 százaléka volt.

E felmérés szerint az Európai Unió országaiban foglalkoztatott fizikai munkások éves bruttó átlagbére valutaparitáson 1998-ban 26 575 dollár volt, amelynek csupán egytizede a magyarországi fizikaiak bére (11,4%). A magyar bérszínvonal a németének csak 9 százalékát, és a legalacsonyabb átlagbéreű EU-országnak, Portugáliának is alig 40 százalékát teszi ki. Az azóta végzett hasonló vizsgálat alapján érdemben nem változott a magyar bérek EU-tól való leszakadásának mértéke. Azonban nemcsak az EU, hanem a magyarhoz hasonló fejlettségi szintű, a nemzetközi piacokon versenytárs CEFTA-országok (Csehország, Lengyelország) bérszínvonalának is csak a 60-70 százalékát éri el a magyar.

Magyarországon a nemzetgazdasági és feldolgozóipari termelékenység (mivel a GDP növekedési üteme jelentősen meghaladja az EU átlagát, a foglalkoztatás pedig alig bővül) az EU-átlagánál gyorsabban nő. Ez megalapozná a reálkeresetek dinamikusabb növekedését.

Az EU-hoz történő közeledés során mindenképpen erősödni fog a bérek emelésére irányuló hazai és külföldi nyomás. A nagy bérszínvonalbeli különbségek társadalmi feszültségeket indukálnak. Az EU-országokban magas a munkanélküliség, erősek a munkahelyeket és a bérszínvonalat védő szakszervezetek, ezért ha az EU-csatlakozás előtt túl nagy a különbség a magyar átlagbérszínvonal és az EU-átlag között, akkor a tárgyalópartnerek kérhetik a magyar munkavállalók szabad mozgásának korlátozását.

Portugália és Spanyolország példája szerint azt tekintik elfogadható elmaradásnak, ha az EU kereseti szintjének legalább 60-70 százalékát eléri az újonnan csatlakozott országok bérszintje.

A hosszú távú adatok is igen kedvezőtlenek. Hazánk GDP-ben mért teljesítménye 1980-hoz viszonyítva több mint másfélszeresére nőtt (155%), miközben a kereseteké reálértéken visszaesett, 2000-ben a reálbérlétszám 80%-on állt. Az elmúlt nyolc év átlagában a GDP 4%-al nőtt évente, míg a reálbérek értéke gyakorlatilag nem változott.

Az ipari termelékenység alakulásával összevetve a reálkereseteket, 1999-2000-ben megállapítható, hogy amíg az egy főre jutó termelés évenként meghaladta a 10%-ot, sőt az ipar egyes szakágazataiban a 20 %-ot is, addig az átlagkereset reálértéke jóval szerényebb mértékben, 2-2,7%-kal nőtt.

1991 és 1999 között a GDP 16,5 %-os növekedése mellett a háztartások rendelkezésére álló jövedelem 92,6 %-ra esett vissza. Ezen belül a bérek és keresetek még nagyobb mértékben, 80,8 %-ra csökkentek, míg a vállalkozói jövedelmek 125,7 %-ra nőttek.

Jövedelemoldalról a magyarországi GDP-ben kevesebb, mint 50%-ot tesz ki a munkavállalói jövedelem, amelyből a bérek és keresetek mindössze 37%-os súllyal szerepelnek. Az OECD tanulmánya szerint a szegénységi küszöb az egy főre jutó nemzeti jövedelem 67%-a körül húzható meg, ez hazánkban 70 eFt körül van. Mivel a nettó átlagbér 2002 júniusában 76 ezer forint volt, megállapítható, hogy Magyarország nagyobb része a szegénységi küszöb alatt él. A gyakorlatilag a munkavállalói és működési/vegyes jövedelemből álló GDP növekedésének alakulását összekötni a bérek, különösen a reálbérek indokolt növelésével nem megalapozott, azonban a vállalkozói jövedelmektől való, már kimutatott bér- és keresetelmaradás ellensúlyozására, inkább a GDP-n belüli, a bérek javára történő arányváltozás elérése indokolt. Ezt biztosíthatná, ha a reálbérek (az uniós szint legalább kétharmada megközelítéséig) nagyobb mértékben növekedhetnének a GDP-nél.

2002-ben az országos átlagkereset várhatóan kb. 18 %-kal növekszik. Ez a versenyszférában 14 % körüli növekedést jelent (ebből mintegy 2% a minimálbérre való felzárkózás, így a minimálbér feletti reálnövekedése mérsékeltebb). Mindezeket túl a minimálbér emelésével rendkívüli mértékben összetorlódtak a keresetek, s bár az átlagbér és az afeletti, legértékesebb munkaerő rovására a minimálbér nettó értékben meghaladta az átlagkereset 52%-át, a nettó átlagkereset reálértéke összehasonlítva áron számolva még mindig alacsonyabb, mint az 1989. évi átlagkereseté. A kvalifikáltabb munkaerő áldozata ellenére, a minimálbér nettó összege továbbra is alacsonyabb, mint a KSH által közzétett hivatalos létminimum értéke.

Túrhetetlen a vegyipar, különösen a fizikai foglalkoztatásuk terén kialakuló elmaradás. Míg a nemzetgazdaságban foglalkoztatottak nettó átlagkeresete 17,9%-al, ezen belül az ipar és a feldolgozóipar 13,7%-al nőtt, addig a vegyiparban csupán 12,7%-al. Az ugyanezen időszakban mért 5,9%-os inflációt figyelembe véve, az átlagkeresetek reálértéke mindössze 6,4%-os. A minimálbéremelésben nem érintettek reálbér növekedése alig haladja meg az 5%-ot. Még rosszabb a helyzet a fizikai dolgozók esetében. Keresetük alig több, mint a fele a szellemi foglalkoztatottaknak, béreifejlődésük dinamikája is erőtlenebb. Ennek az a következménye, hogy bár az ágazatnál nem volt jelentős az érintettek aránya (0,6%), az állománycsoportban közel 1,5%-ot vett el a minimálbérrendezés. Végeredményben azok, akik a minimálbér felett voltak, reálbér növekedést immáron második éve nem érezhettek, s ezután sem várható helyzetükben változás, mert az adójóváírásként végrehajtott adócsökkentés ismét őket érinti hátrányosan.

### **Tanácskozott a VDSZ elnöksége Többszakosok, bérek, munkanélküliség**

A VDSZ elnöksége szeptember 26.-i ülésén foglalkozott a 2002. évi bértárgyalások elveivel (e témáról lásd alább, illetve az 5. és a 6. oldalon).

A tanácskozáson elemezték a vegyipari munkanélküliség kérdéseit, a többműszakos munkavállalók helyzetét (részletesen ld. alább).

Az Elnökség tudomásul vette a 2002. évi költségvetés időarányos teljesítését.

A VDSZ elnöksége felhatalmazta az ügyvezető elnökséget és az elnököt, hogy az ágazati szakszervezetek szorosabb együttműködéséről tárgyaljon, és erről folyamatosan tájékoztassa az Elnökséget.

A VDSZ elnöksége megtárgyalta a 2003. évi bértárgyalások előkészítő folyamatait és az alábbi állásfoglalást fogalmazta meg.

Megdöbbenéssel tapasztalta és elfogadhatatlannak tartja a kormány bérájánlatát és személyi jövedelemadó módosítási javaslatát, amely meg sem közelíti a kormányzati választási ígéreteket, sem a szükségesnek tartott reálbér növelési mértékeket.

Az elnökség megítélése szerint a közeli jövőben a munkavállalók jövedelmeinek, élet- és munkakörülményeinek oly mértékben kell javulniuk, hogy a csatlakozáshoz szükséges mértékben közelítsék meg az uniós szintet.

A hosszú távú adatok igen kedvezőtlenek. Hazánk GDP-ben mért teljesítménye 1980-hoz viszonyítva több mint másfélszeresére nőtt (155 %), miközben a kereseteké reálértéken visszaesett, 2000-ben a reálbéreindex 80 %-on állt. Az elmúlt nyolc év átlagában a GDP 4 %-kal nőtt évente, míg a reálbérek értéke gyakorlatilag nem változott.

Jelenleg a magyar gazdaság GDP-ben mért teljesítménye meghaladja az EU ezen mutatójának 50 %-át, a termelékenység is mintegy harmada az uniósnak, míg a keresetek csak az uniós átlagkereset 11-12 %-át teszi ki.

Az ipari termelékenység alakulásával összevetve a reálkereseteket, 1999-2000-ben megállapítható, hogy amíg az egy főre jutó termelés évenkénti növekedése meghaladta a 10 %-ot, sőt az ipar egyes szakágazataiban a 20 %-ot is, addig az átlagkereset reálértéke jóval szerényebb mértékben 2-2,7 %-kal nőtt.

1991 és 1999 között a GDP 116,5 %-os növekedése mellett a háztartások rendelkezésére álló jövedelem 92,6 %-ára esett vissza. Ezen belül a bérek és keresetek még nagyobb mértékben, 80,8 %-ra csökkentek, míg a vállalkozói jövedelmek 125,7 %-ra nőttek.

2002-ben az országos átlagkereset várhatóan kb. 18 %-kal növekszik. Ez a versenyszférában 14 % körüli növekedést jelent (ebből mintegy 2 % a minimálbérre való felzárkózás, így a minimálbér feletti reálnövekedése mérsékelt). Bár a minimálbér nettó értékben meghaladta az átlagkereset 52 %-át, a nettó átlagkereset reálértéke összehasonlítható áron számolva még mindig alacsonyabb, mint az 1989. évi átlagkereseté. A minimálbér nettó összege továbbra is alacsonyabb, mint a KSH által közzétett hivatalos létminimum értéke, és jóval kevesebb a saját számításaink szerintinél. A minimálbér emelésével ráadásul rendkívüli mértékben összetorlódtak a keresetek.

Tarthatatlan az a helyzet, hogy az iparon belül a vegyipar helyzete romlott az év első felében is. Míg a nemzetgazdaságban foglalkoztatottak nettó átlagkeresete 17,9 %-kal, ezen belül az iparban és a feldolgozóiparban 13,7 %-kal, addig a vegyiparban foglalkoztatottak átlagkeresete 12,9 %-kal nőtt. Az ugyanezen időszakban mért 5,9 %-os inflációt figyelembe véve, az átlagkeresetek reálértéke mindössze 6,4 %-os.

A minimálbér emelésben nem érintettek reálbér növekedése alig haladja meg az 5 %-ot. Még rosszabb a helyzet a fizikai dolgozók esetében. Keresetük alig több mint a fele a szellemi foglalkoztatottnak, fejlődésük dinamikája is kisebb, s a minimálbér emelésben részesülők gyakorlatilag ebből az állományból kerültek ki. Ennek az az eredménye, hogy bár az ágazatnál összesen nem volt jelentős az érintettek aránya (0,6 %), az állománycsoportban közel 1,5 %-ot vett el a minimálbér rendezés.

Mindezek alapján azok a fizikaiak (az ágazatban mintegy 25.000 fő), akiknek a bérük a minimálbér felett volt, reálbér növekedést nem érezhettek.

A személyi jövedelemadó törvény módosítása nem valósítja meg jelenlegi formájában az adótábla sávjainak növelését és kulcsainak csökkentését, amelyen keresztül megvalósulhatott volna 2003-ban

az ígért adókönyvítés, így ismételen elmarad az adótábla valorizálása, hozzáigazítása az évenkénti inflációs hatásokhoz. Így nem is járul hozzá sem a reálkeresetek növeléséhez, sem a bérfelzárkózáshoz.

Az Elnökség az alábbi fontosabb elvárásokat tűzi ki az országos szintű érdekegyeztetés fórumai számára:

EI kell érn

- az EU-hoz történő felzárkózás lehetőségét, ezért szükségesnek látjuk, hogy az érdekegyeztetés országos szintjén kezdődjenek tárgyalások egy felzárkóztatási program létrehozása és törvényi megvalósulása érdekében,
- a bérfelzárkózás arányos legyen a teljesítménynövekedéssel, a reálkeresetek évi dinamikája a versenyszektorban a GDP növekedésével azonos ütemű, a ciklus végéig e szférában a GDP növekedését meghaladó legyen,
- a fizikai területek további bérlemaradása megálljon.

Ki kell alakítani:

- az egészséges bérarányokat elősegítő tarifarendszert,
- a magasabb képzettség megszerzésének béroldali ösztönzését.

Az infláció kompenzálása érdekében meg kell keresni azokat az eszközöket, lehetőségeket, amelyek az adórendszer keretein belül a nettó pozíció javulását eredményezik:

- az étkezési hozzájárulás éveken keresztül elmaradt valorizálását,
- a különböző önkéntes pénztári befizetésekhez kötődő kedvezményeket,
- az üdültetés támogatásának fokozottabb növelését.

Az Elnökség az országos szintű elveknek megfelelően a 2003. évi bértárgyalásokra a következő célok elérését határozza meg:

- Egységes álláspontot kell kialakítani a szakszervezeti konföderációk szintjén az országos bértárgyalásokhoz.
- Szükséges a minimálbér további emelése legalább a - társadalmi - létminimum 130-140 %-a fölé az e szinten élő családok megélhetésének biztosítására.
- Törekedni kell a bértarifa-rendszerről történő mielőbbi megállapodásra, ezzel is mérsékelve a kialakult béraránytalanságokat úgy, hogy azok a mindenkori minimálbérrre épüljenek, mind vállalati, mind ágazati szinten.
- Szükséges az ágazati kollektív szerződések rendszerének kiterjesztése és az ágazati bérmegállapodások megkötése.
- A bérek felzárkóztatása érdekében a megtermelt javak arányos elosztása elveinek érvényesítésére kell törekedni. Ebben a munkaadóknak - akik az elmúlt években a hozzáadott érték rájuk eső arányánál jóval nagyobb mértékben növelték vállalkozói és tulajdonosi jövedelmeiket - is szerepet kell vállalniuk.

VDSZ Elnöksége

X X X

A VDSZ elnöksége második alkalommal tájékozódott átfogóan a vegyipar - foglalkoztatás szempontjából - kiemelt térségeinek (Borsod-Abaúj-Zemplén megye, Szabolcs-Szatmár-Bereg megye, Veszprém megye) helyzetéről Tóth Mihály országos titkár előterjesztése alapján. A tájékoztató aktualitását - az Elnökség informálásán túl - a foglalkoztatási törvény közelgő módosítása adta.

Mindhárom megye gazdaságának és munkaerőpiacának állapotát ellentmondásosság jellemzi: egyaránt megfigyelhetők pozitív és negatív folyamatok; a gazdaság megújítására illetve számos gazdasági egység, szervezet megtorpanására, vagy leépülésére utaló jelenségek.

**Borsod-Abaúj-Zemplén megye**

A megyei munkanélküliség aránya továbbra is jelentős, 2002-ben folytatódott a foglalkoztatottak számának lassú csökkenése. A munkanélküliségi ráta 17,7 %-os, az év elején a regisztráltak száma újra emelkedni kezdett.

A munkáltatók által jelzett létszámváltozások az első félévben a kirendeltségek többségénél pozitív egyenleget mutattak, számottevő (100 fő feletti) eltérés az ózdi, a kazincbarcikai (BC Rt fejlesztések eredményeként is) és az edelényi kirendeltségnél lesz. A második félévre vonatkozó létszámváltozási várakozások körzetenkénti alakulása már kedvezőtlenebb.

### **Szabolcs-Szatmár-Bereg megye**

A munkaügyi szervezet nyilvántartási adatai szerint 2002. II. félévében várhatóan kb. 5.600 fő lesz a munkába állók száma. Ezzel párhuzamosan mintegy 10.300 főre becsülhető a bekövetkező létszámcsökkenések ellenirányú hatása. A megye tíz munkaerőpiaci körzetében arra lehet számítani, hogy a 2002. év első 11 havában fokozatosan tovább mérséklődik a munkanélküliség. A legnagyobb léptékű csökkenés Nyíregyháza térségében várható.

### **Veszprém megye**

Az elmúlt néhány évben a kisvállalkozások folyamatos bővülése mellett új közép- és nagy kategóriás gazdálkodó szervezetek jöttek létre. Ennek köszönhetően évről-évre bővült az új munkahelyek száma. 2002. II. félévében 75 gazdálkodónál várható 1.525 főt érintő létszámcsökkenés és/vagy elbocsátás. A regisztrált munkanélküliek száma 2002. II. félév végén 10.000-11.000 fő között valószínűsíthető.

A fenti, viszonylag kedvező tendenciák ellenére a VDSZ érdekeltségi szférájában a foglalkoztatási feszültségek továbbra sem enyhültek. Megjelent a másodlagos privatizáció; a társaságokat részben vagy egészben továbbadták; a tőzsdei műveletek következtében tulajdonosváltások történtek; megkezdődtek a cégek fúziói. Mindezek, továbbá a gazdálkodási, a külső és belső piaci negatív változások miatt; a munkaszervezetek irányítási rendszerének átalakítása (gázipar SAP rendszer) következtében újabb és újabb létszámleépítésre lesz több cégnél:

**Alumíniumiparban:** ) MAL Rt., MOTIM Rt.,

**Gáziparban:** ) DÉGÁZ Rt., ÉGÁZ Rt., PRIMAGÁZ Rt., TIGÁZ Rt.,

**Gumiiparban:** ) CBS PHOENIX Kft., PHOENIX R. Kft. (Szeged),

MICHELIN Hungária Kft. (Nyíregyháza)

**Gyógyszeriparban:** ) ICN-Magyarország Rt., Reanal Rt.

**Vegyiparban:** ) Graboplast Rt., NITROKÉMIA Rt., NITROKÉMIA 2000. Rt. és néhány kft., TVK Rt. és néhány kft., ZOLTEK Rt.

A VDSZ 31. Kongresszusán elfogadott Programban megfogalmazottak szerint a munkanélküliség elfogadhatatlan élethelyzet, amelyet átmenetinek kell tekinteni, éppen ezért mindent meg kell tenni, hogy a ez az átmeneti időszak minél rövidebb ideig tartson, illetve be se következzen. A munkanélküliséget a foglalkoztatás fenntartásával, új munkahelyek létesítésével, a vegyipari nagy foglalkoztatók fejlesztési kedvezményeinek támogatásával kell csökkenteni.

Ennek végrehajtása érdekében a VDSZ feladata, hogy:

- a munkavállalók helyzetének javítása és a helyi szakszervezetek munkájának segítése érdekében támogassa az ilyen esetekben már jól működő, bevált munkaerő-szolgálati irodák létrehozását a Vegyész Kassza Alapítványon keresztül;
- az elkerülhetetlen létszámleépítések esetén a VDSZ tapasztalatait, szaktudását felhasználva – a munkaerőpiaci szervezettel együtt – gondoskodó típusú létszámleépítést követeljen, így enyhítve az új munkahely megtalálásáig az átmeneti időszak gondjait;
- a VDSZ érdekeltségi szférájában ez ideig végrehajtott tömeges létszámleépítés tapasztalatait, a kialakított megállapodásokat, a plusz juttatási formákat gyűjtse és bocsássa az érintettek rendelkezésére;
- folyamatosan, a törvényi változásoknak megfelelően aktualizálja a munkanélkülieknek szóló tájékoztató, módszertani füzetet;
- az érintett megyék munkaügyi központjaival és azok kirendeltségeivel, valamint a városi

önkormányzatokkal alakítsa ki, illetve ápolja a kapcsolatot; velük is együttműködve törekedjék a foglalkoztatási feszültségek oldására, a munkanélküliség csökkentésére;

- a konföderációs képviselőkön keresztül a makroszintű érdekegyeztetés intézmény-rendszerében törekedjék a munkavállalói érdekek hatékonyabb érvényre juttatására, illetve a törvényhozás befolyásolására (OÉT, Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete, OÉT Munkaerőpiaci Bizottsága, stb.).

- XXX

A VDSZ 31. kongresszusán elfogadott Program kiemelten foglalkozik a műszakos munkavállalók érdekképviselésével, érdekvédelmével. a megszakítás nélküli és a többműszakos munkarend munkajogi feltételei javításával. Ennek egyik lépéseként a VDSZ elnöksége mostani ülésén részletesen megtárgyalta az e tárgyban készült előterjesztést, különös tekintettel a VDSZ Műszakos Tagozat állásfoglalásaira.

A VDSZ Elnöksége határozottan állást foglalt abban a kérdésben, hogy a munkajogi feltételek javításával kell elsősorban képviselni a műszakosok érdekeit. Ennek - a konkrét törvénymódosítási javaslatokon túl - a munkahelyi, illetve ágazati kollektív szerződések módosításának fontos elemévé kell válnia.

A VDSZ az alábbi elemzés mentén tárgyalta meg a kérdéskört, az ún. atipikus munkarendhez kapcsolódó munkajogi szabályokat.

Az általánosoként rögzített munkaidőre vonatkozó törvényi szabályozástól az alábbi esetekben engedi meg a törvény eltérő szabályok kialakítását és működtetését.

általános munkarend atipikus munkarend

- munkaidő keret: max. 2 hónap éves szintű lehet (KSZ-ben)

- napi pihenőidő: napi 11 óra napi 8 óra lehet (KSZ-ben)

- heti pihenőidő : heti 2 naptári nap heti egybefüggő 48 óra vagy átlagban heti 48 óra

- kötelező pihenőnap: 6 munkanap után (KSZ-ben feloldható a szabály)

- vasárnapi munkavégzés: nem megengedett megengedett

- ünnepnap munkavégzés: tilos megengedett

(de csak a megszakítás nélkülieknek, a többműszakosoknak tilos)

- műszakpótlék: nem jár 15-30 % (többműszak) 20-40 % (megszak. nélk.)

- vasárnapi pótlék: 50 % 50 % jár

(többműszakosnak, ill. m.időkeret esetén illetve pihenőnap összevonáskor)

**NEM JÁR: megszakítás nélküli munkarendben**

Az ún. atipikus munkarendek eltérő szabályainak alkalmazási lehetősége az alábbi következményeket vonja/vonhatja maga után.

**Munkaidő keret: (Mt. 118./A. § )**

A munkaidőkeretben való működés rugalmasságot biztosít a munkáltatónak az ingadozó piaci viszonyokhoz való alkalmazkodáshoz, ugyanakkor megnehezíti a munkavállalók munkahelyen



kívüli tevékenységének, családi- és magánéletének tervezhetőségét. Ezt kivédeni csak a munkaidő beosztás közlésére vonatkozó szabályok következetes betartásával (min. egy héttel előbb, egy héttel előre) lehet.

A munkaidőkeret túl tág keretben (éves mértékben) való meghatározása kitalja a túlmunkadíjazás elszámolásának időszakát, hiszen az Mt. 126. §-a szerint túlmunkának a munkaidőkereten felüli munkavégzés minősül. A kereten belül a munkáltatónak módja van általa meghatározott ütem szerint szabadidővel való kompenzálásra.

Javaslat:

Maximum 6 havi munkaidőkeretben való megállapodást engedjen a törvény, azt is pl. csak több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződésben szabályozott módon.

**Napi pihenőidő: (Mt. 123. §)**

A két munkanap közötti pihenőidő az általános napi 11 órától napi 8 órára való csökkentése nem feltétlenül szükséges szabály.

A napi munkaidőnek 12 órában való maximalizálása, valamint a heti pihenőidő legújabbán heti 48 órában történt meghatározása miatt ugyanis a napi pihenőidő is automatikusan napi 12 óra, heti munkarend váltás esetén pedig ennél is több.

Javaslat:

Se ágazati, se munkahelyi kollektív szerződések ne rögzítsenek megengedő szabályt a napi 11 óra pihenőidőnek 8 órára való csökkentésére.

**Heti pihenőidő (Mt. 124. § (1)-(4) bek.)**

Az Mt. 2002. szeptember 1.-ei módosítása leginkább a heti két pihenőnap mértékének visszaállítására helyezte a hangsúlyt, amely "rehabilitáció" érinti a többműszakos és a megszakítás nélküli munkarendben munkaidőkeret-foglalkoztatott munkavállalókat is. A heti 2 pihenőnap helyett heti egybefüggő 40 óra pihenőidő helyébe egybefüggő 48 óra-alkalmazása esetén pihenőidő lépett. Amennyiben ennél kevesebb egybefüggő pihenőidő kerül kiadásra adott műszakváltás esetén, akkor az elvett pihenőidőt vissza kell kompenzálni, mert a törvény előírásai szerint a munkaidőkeret átlagában heti 48 óra pihenőidőt biztosítani kell. A pihenőnapok kialakításához a törvény nem fűz kollektív szerződéses megállapodási feltételt, így az a munkáltató egyoldalú akaratával is kialakítható. Miután azonban a heti 2 naptól eltérő paraméter választása csak a munkaidőkeret alkalmazása esetén lehetséges, ez megint a munkaidőkeret munkavállalók számára előnyösebb szűk mértékének kollektív szerződésben történő meghatározására irányítja a figyelmet.

Javaslat:

Pihenőnapok összevonására még tágabb munkaidőkeret alkalmazása mellett is csak két hónap átlagában legyen törvényi lehetőség.

**Pihenőnap összevonás és kötelező pihenőnap kiadása (Mt. 124. § (5)-(9) bek.)**

Az általános munkarendben a pihenőnapok összevonása csak munkaidőkeret alkalmazása esetén lehetséges, e nélkül az 5+2-es munkarend alkalmazása kötelező. Munkaidő kereten belül a kéthetenkénti, ill. érvényes megállapodás esetén havonkénti miután 6 munkanap után 1 pihenőnap kiadása-összevonás lehetséges, amely maximum 4 nap ki nem adott, majd egybefüggően a hónap-alapesetben kötelező végéig mégis kiadásra kötelezett pihenőnapot eredményezhet. Ezzel szemben az atipikus munkarendek alkalmazása esetén az összevonási lehetőség átlépi az egyhónapos határt és a munkaidőkeret átlagában is lehetővé teszi az összevonást, egészen 6 hónapos intervallumig. A "6 nap után 1 pihenőnap kiadása kötelező" – elviekben munkavállalói érdekeket képviselő –2001. július 1.-ével bevezetett szabály, a gyakorlatban nem egyértelműen munkavállaló-barát. A szabálmódosítás után a munkáltatók a korábban kialakított munkarendek átdolgozását hajtották végre, amely nyomán sérült a munkavállalók életvitelébe régóta beépült, egybefüggő több pihenőnap adta előny. Egy adott időszakon belüli gyakoribb műszakváltás a fizikai megterhelésen kívül a munkába járás költségeit is megnövelhette. Miután a gyakorlatban leginkább a 7 munkanap ciklusú munkarendeket kellett átalakítani, ez mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára inkább gondot jelentett, mint előnyt. Ezt oldja fel az Mt. 2002. szeptember 1.-ei módosítása, amikor lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződésben továbbra is fenntartsák (ill. visszaállítsák) a 6 munkanapot meghaladó mértékű munkahetet, amely a pihenőnapok tágabb körű összevonási lehetőségével párosul. Nem vonható össze ugyanakkor a heti pihenőidő azoknál a munkavállalóknál, akiknél a "foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok közül kerül sor." Esetükben a heti 2 nap, illetve a heti 48 óra pihenőidőnek minden

esetben meg kell lennie.

Javaslat:

A a szükséges rugalmasság megtartása–pihenőnapok összevonásának lehetőségét csak két havi mértékig engedje meg a törvény. Ugyanakkor maradjon–érdekében meg a kötelező pihenőnap kiadásának eltérő szabályozási lehetősége a kollektív szerződésekben.

Vasárnapi és ünnepnap munkavégzés és díjazása  
(Id. a legutóbbi Vegyipari Dolgozóban közölt anyagot.)

**Műszakpótlékok (Mt. 146. §)**

Évtizedek óta változatlan szabály, hogy a többműszakos munkarendben dolgozókat műszakpótlék illeti meg, amely magasabb mértékű, ha a többműszakban és megszakítás nélküli munkarendben dolgoznak a munkavállalók. A többműszakos, illetve megszakítás nélküli munkarend okozta eltérő életritmus, fiziológiai a munkakörülményi és–többletterhelés részbeni kompenzálására a pótlékok emelése is indokolt–foglalkozás-egészségügyi feltételen túlmenően lenne.

Javaslat:

Törvénymódosítás kezdeményezése a műszakpótlékok emelésére, illetve erre tekintettel a megszakítás nélküli munkarend után járó magasabb pótlékok elérése.

**Összegzés:**

A törvényi meghatározások szerint törvényes és a tevékenység termelési és technológiai jellege miatt megalapozott a vegyiparban a megszakítás nélküli munkarend, valamint a többműszakos munkarend széleskörű alkalmazása. Ezért a vegyiparban célul kell tűzni, hogy a műszakos munkavállaló ne kerüljön aránytalanul kedvezőtlen helyzetbe a 5+2-es rendszerben munkát végző munkavállalókhöz képest, ha a beosztás jellegénél fogva mégis, akkor annak legyen megfelelő TÖRVÉNYI kompenzációja. E cél érdekében tegyen a VDSZ határozott törvénymódosítási kezdeményezést, több más munkajogi kérdés mellett kiemelten kezelve a műszakosokat érintő témaköröket.

Az összehasonlító elemzés egyes pontjaiban meghatározott munkajogi módosítási kezdeményezésein túlmenően a VDSZ Elnöksége kezdeményezni fogja a többműszakos, megszakítás nélküli munkarendben dolgozók

- kordedvezményes nyugdíjazási lehetőségét,
- a képzésük, továbbtanulásuk többletkezdményekkel való megtámogatásának lehetőségét,
- távolléti díjuknak a kollektív szerződésben meghatározott magasabb folytonossági műszakpótlék mértékben való elismerését,
- éves munkaidőkeretnek az 5+2-es rendszerben dolgozókkal azonos mértékben való érvényességének törvényben való kimondását.

Törvényi támogatás nélkül is fel kell erősíteni a VDSZ munkájában a munkahelyi és a szakágazati (ágazati) kollektív szerződéses tárgyalások során e munkavállalói réteg megfelelő anyagi elismertségének ügyét.

Szomorú vasárnapok?

2. fejezet: a miniszter válasza

Lapunk augusztus-szeptemberi száma tematikusnak volt mondható. Számos cikkünk, több szemszögből foglalkozott a szakmánkban dolgozók számára egyik legfontosabb kérdéssel, jelesül: a folyamatos munkára és az ezzel kapcsolatos pihenő- és vasárnapokra vonatkozó új, munkatörvénykönyvi szabályozással. E témáról is szólt az a levél, melyet a VDSZ elnöke intézett Kiss Péterhez, a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszterhez. A dokumentumot lapunk fent jelzett számában teljes terjedelmében közöltük, most a miniszteri válaszból azt a passzust emeljük ki, amely az említett témakörre vonatkozik.

xxx

Paszternák György úrnak, elnök  
Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban  
Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége  
Budapest

Tisztelt Elnök Úr!

Megköszönve levelét, az abban foglalt javaslatok tekintetében az következő tájékoztatást adom:

1. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2002. évi módosítása által bevezetett 149/A. § a vasárnapi munkavégzés estén járó pótlékot nem biztosítja minden munkavállaló számára, aki a munkaidő-beosztása alapján, rendes munkaidőben dolgozik vasárnap. A szabályozás célja az volt, hogy az új bérpótlékban azok a munkavállalók részesüljenek, akik nem a munkavégzés jellegéből fakadóan, objektív körülmények alapján, hanem a munkáltató kapacitásának kihasználása érdekében, a munkáltató döntése alapján végeznek vasárnap munkát.

A megszakítás nélküli munkarendben, munkakörben, a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál foglalkoztatott, illetve az idénymunkát végző munkavállaló esetében a munkavégzés természetével együtt jár a rendszeres vasárnapi munkavégzés szükségessége. Mivel ezt a körülményt a felek már a munkaviszony létesítésekor ismerik, az érintett munkavállalók esetében a vasárnapi munkavégzés objektív körülményének ellentételezését nem az új bérpótlék fizetésével célszerű biztosítani. A munkavégzés adott körülményét a feleknek a személyi alpbér megállapítása során kell figyelembe venniük. Ha erre valamely okból nem kerül sor, az adott munkáltatónál például kollektív szerződéses megállapodás alapján biztosítható a munkabér megállapítása során mellőzött lényeges körülmény bérpótlékkal történő elismerése.

Az Mt. 149/A. §-a által bevezetett új bérpótlék tekintetében hangsúlyoznom kell, hogy az a fenti szempontok alapján nem hasonlítható össze a műszakpótlék intézményével. Mivel a műszakpótlék fizetésének kötelezettsége hosszú évtizedek óta ismert eleme a munkajogi szabályozásunknak, a felek a munkabér megállapítása során – hagyományosan – figyelembe veszik ezt a ténytet, és a személyi alpbér mértékét úgy állapítják meg, hogy számításba veszik a műszakpótlék fizetésének kötelezettségét is.

A vasárnapi munkavégzés esetére járó bérpótlékot eddig nem alkalmazta a munkajogi szabályozásunk. Az új intézmény bevezetése azokban az esetekben indokolt, amelyeknél a vasárnapi munkavégzés körülménye nem a munkavégzés természetével függ össze, és ezért – hagyományosan – ezt a körülményt nem veszik figyelembe a munkabér más elemeinek megállapítása során.

Azon munkavégzések esetében, amelyeknél a vasárnapi munkavégzés szükségessége nem a munkavégzés jellegéből fakad, hanem arra a munkáltató kapacitásának kihasználása érdekében, a munkáltató döntése alapján kerül sor, a vasárnapi munkavégzést indokolt a munkabér más elemeitől elválasztva, önálló bérpótlékkal díjazni. Az ilyen munkavégzések esetében ugyanis a munkáltató a gazdasági körülményeinek függvényében saját hatáskörében dönthet a vasárnapi munkavégzés elrendeléséről, vagy annak mellőzéséről. Az ilyen esetekre vonatkozó új bérpótlék bevezetését indokolja az a körülmény is, mely szerint a gazdasági folyamatok alakulásával összefüggésben – a korábbi évek gyakorlatával szemben – egyre gyakoribb jelenség a kapacitás kihasználása érdekében elrendelt vasárnapi munkavégzés.

Az Mt. 149/a. §-a az ismertetett szabályozási elven alapul. Ezzel az elvvel a kormányzat is egyetértett. A szabályozási elv módosítása és a vasárnapi munkavégzésért járó pótlékra való jogosultság kiterjesztése a közeli jövőben nem várható, mivel a többnyire állami, illetve önkormányzati forrásból fenntartott közszolgáltató és egészségügyi szervezetek esetében jelentős többletforrást igényelne, ha a pótlékot a megszakítás nélkül, illetve a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatók esetében is alkalmazni kellene. (...)

(...)A levelében említett 1/1990. (VIII. 21.) IKM rendelet jelenleg is hatályos. E jogszabály továbbélését az MT 208. §-a biztosítja. Az adott ágazatra vonatkozó heti 36 órás teljes munkaidő szabálya tehát – az Mt. általános, a gazdasági szféra egészére vonatkozó rendelkezéseitől függetlenül – érvényesül.

Budapest, 2002. augusztus 26.

Tisztelettel:

Kiss Péter miniszter

5

## A VDSZ Műszakos Tagozat állásfoglalása

### A megszakítás nélküli és a többműszakos munkarend munkajogi feltételeiről

A tagozat tagjai kifejtették, hogy a témát a VDSZ-nek állandóan napirenden kell tartania, s el kell fogadtatni azt, hogy a megszakítás nélküli munkarend kikerüljön a MT. atipikus szabályozása alól. Akik kénytelenek ezt a nem családbarát munkarendet választani, azokat nem hátrány, hanem inkább előny illeti meg a munkaerőpiacon. Ennek a költségeit a munkáltatónak és az államnak kell állnia. A tagozat tagjai tisztában vannak azzal, hogy ezt a feladatot csak hosszú úton haladva lehet teljesíteni, de a műszakos munkavállalók érdekei védelmében az utat végigjárni: kötelező.

Az anyagban tárgyalt módosításokon kívül a bizottság további területeken kívánja a műszakosok negatív megkülönböztetését pozitívvá váltani:

- Ismét felmerült az egy életemen keresztül, vagy hosszabb távon többműszakban, megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak nyugdíj-korkezdvezmény elérésének lehetősége.
- Minden hagyományos munkahelyen foglalkoztatott munkavállalónak, ha továbbképzzi magát (és ezt munkáltatója nem támogatja) "csak" saját idejét kell feláldoznia. A többműszakban, megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak, ha részt kívánnak venni ilyen képzésben, akkor számukra ez jelentős anyagi terhet is jelent. A munkahelyükről törvény szerint elengedik őket, ha a műszakjuk egybe esik az iskolai foglalkozással, de erre a napra nem kapnak bért. Az élethosszig való tanulás, ami európai követelmény, nem egyenlő eséllyel biztosított. A Műszakos Tagozat kéri e megkülönböztetés törvényi rendezését.

- A műszakosok szabadságolásának kifizetése az Mt. szerint távolléti díjjal történik. Ez több helyen lényegesen kevesebb, mint a hagyományos munkarendben foglalkoztatottak távolléti díja; vagyis ismételt hátrányba kerülnek a többműszakban, megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak.

- A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak ünnepnapon is a műszakbeosztásuk szerint munkára kötelezettek, amit az Mt. ünnepi pótlék fizetésével honorál. Nem számol viszont azzal, hogy az ilyen munkarendben foglalkoztatottaknak így (ha az ünnepnap hétköznapra esik) nő az éves munkaidő keretük a hagyományos munkarendben foglalkoztatottakhoz képest.

A Műszakos Tagozat kéri, hogy a VDSZ a Munka Törvénykönyv módosítási javaslatok közé, a szakértői átdolgozást követően, az itt felsorolt pontokban foglaltakat is vegye fel.

Kovács Márton

A Műszakos Tagozat Elnök helyettese

### Munkaszünetek

2003-ban karácsonykor ötnapos munkaszünet lesz. A tervek szerint jövőre december 24.-e és 28.-a között egyhuzamban lesz az ünnep, figyelembe véve azt a több éves szokást, hogy már december 24.-ét - amely jövőre szerdára esik – pihenőnappá nyilvánítják. Ezt a munkanapot viszont már december 13.-án le kell majd dolgozni, nem pedig a 24.-ét közvetlenül megelőző szombaton, december 20.-án, hiszen ez már túl közel lesz az ünnephez, ilyenkor az emberek rokonlátogatással, bevásárlással töltik idejüket.

A Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztériumban elkészült rendelet-tervezet szerint a jövőre csütörtökre eső május elsejét megelőző szombaton, április 20.-án dolgozzuk le a május 2.-i, pénteki munkanapot. Mivel az október 23.-i ünnep is csütörtökön lesz, ezért az azt követő pénteket is pihenőnappá nyilvánítják, úgy, hogy október 18.-ra, szombatra helyezik át a munkanapot. Így mindkét esetben, májusban és októberben is négynapos pihenő lesz. Nyugdíj-jelölés

Tavaly háromszor emelték a nyugdíjakat, év végén majd' 6%-kal magasabb lett az éves nyugdíjemelés az eredetileg számítottnál. Idén az időskorúak járandóságát már kétszer emelték és várható, hogy novemberben egy harmadik emelés követi az eddigieket. Az érvényben lévő törvények szerint a nyugdíjakat minden évben a foglalkoztatottak várható nettó keresetemelkedése és a nyugdíjas-infláció alapján kell növelni januárban. Ha az áremelkedés magasabb az előre kalkulálnál, akkor novemberre írják elő a jogszabályok ezt a korrekciót, vagyis a pótlólagos nyugdíjemelést. Erre az évre a várt infláció 5,5%; a keresetek előre kalkulált emelkedése pedig 8,4 % volt. A kormány kötelezettséget vállalt, hogy az ezek alapján törvényesen járó összeget további 3 %-kal emeli. Így az év eleji nyugdíjemelés 9,7%-ra jött ki, ám hamar egyértelművé lett: idén sem tarthatók a tervezett számok. Májusban már 6%-os nyugdíjas-inflációval és a keresetek 16-17 %-os emelkedésével számoltak.

A pénzügyminiszter bejelentette, hogy nagy valószínűséggel szükség lesz egy újabb korrekcióra és kifejtette: amennyiben a jogszabályok szerint sort kell keríteni az emelésre, akkor annak meglesz a fedezete. Szakértői becslések szerint az éves nettó kereset emelkedése elérheti a 22-23 %-ot, az infláció és a bérek növekedésének átlaga így önmagában az ellátásoknak legalább 14%-nyi növekedését indokolná. Erre még "rájön" az idénre külön kikötött, a törvényben eleve járónál 3 %-kal nagyobb emelés. Ezek alapján tehát az idén novemberben még 2,4 %-os járadékemelésre számíthatnak a nyugdíjasok, ami az év egészére több mint 17 %-os növekedést jelentene.

Kiszivárgott információk szerint a kormányzat már tervezeteket készít a tizenharmadik havi nyugdíj bevezetésére. A jelenlegi elképzelések szerint jövőre ellátásuk 25 %-át kapják meg az idősek, és ez az összeg minden évben a járandóság negyedével emelkedne, így érné el 2006-ban a 100 %-ot.

#### Ágazati alkuk

A munkavállalóknak a jelenleginél nagyobb biztonságot adna, ha mind több gazdasági területen kialakulna az ágazati kollektív szerződés. Az MSZOSZ kezdeményezte a nagy munkaadói érdekvédelmi szervezeteknél, hogy minél hamarabb kezdjenek egyeztetéseket az ágazati paritásos bizottságok létrehozásáról. Az érdekegyeztetésnek ez a szintje, amelyben a reprezentatív munkáltatói és munkavállalói szervezetek vesznek részt, eddig csak hiányosan alakult ki ezért kevés megállapodást kötöttek.

Bár a törvény erre tizenkét éve lehetőséget ad, azóta csupán húsz ágazati kollektív szerződés jött létre, és közülük sem sok töltötte be valódi funkcióját. Az ilyen szerződést a munkaügyi miniszter kiterjesztheti az egész ágazatra, így az a dolgozó is részesülhet előnyeiből, akinek a munkáltatójára egyébként nem volna kötelező a megállapodás. (A gyógyszeriparban dolgozók ágazati szerződéséről éppen múlt számunkban közöltünk részletes információt.)

#### Magánnyugdíj-pénztárak

A Pénzügyminisztérium ígérete szerint a jövő évtől megváltozik a magánnyugdíj-pénztárakra vonatkozó törvény. A tervezett módosítások célja ugyanaz, ami az eredeti, 1997-ben hozott törvény szándéka is volt: fokozatosan elsorvasztani a társadalombiztosítás által garantált nyugdíjrendszert, és elérni, hogy az állampolgárok a különféle nyugdíjpénztárak valamelyikéhez csatlakozzanak. A TB-nyugdíjjal szemben a legtöbbet hangoztatott ellenérv, hogy a társadalombiztosítás egyre kevésbé tudja ellátni feladatát, hiszen a mindenkori munkavállalók, tehát a nyugdíjjárulékot fizetők száma folyamatosan csökken, így a tőlük befolyó összeg évről-évre kevésbé fedezi az állami nyugdíjrendszer növekvő kiadásait. Az Orbán kormány módosította a magánnyugdíj-pénztárakra vonatkozó törvényt, 6 %-ra csökkentette az eredeti törvényben meghatározott 8 %-ot – most ezt az összeget kívánják visszaállítani. A pénzügyi tárca szeretné elérni azt is, hogy a pályakezdőknek ismét kötelező legyen magánnyugdíj-pénztárt választani – az Orbán kabinet idején hozott módosítás óta a pályakezdők szabadon dönthettek: valamely magánnyugdíj-pénztárt, vagy a társadalombiztosítás által irányított nyugdíjpénztárt részesítik-e előnyben. Szakemberek rámutatnak: a magánnyugdíj-pénztár rendszer előnye, hogy a hosszú távú gazdasági folyamatok befolyásolják, amelyek kiegyensúlyozottabb fejlődést ígérnek az állami rendszerhez képest, hiszen ez utóbbi mindenkor ki van téve a pillanatnyi gazdasági helyzetnek.

#### Átlagkeresetek

A KSH adatai szerint idén januártól júliusig a bruttó átlagkereset 18,2 %-kal, a nettó átlagkereset 17,9 %-kal volt magasabb, mint az egy évvel korábbi, hasonló időszakban. A reálkereset – miközben a fogyasztói árindex 5,7 %-kal nőtt – 11,5 %-kal volt magasabb, mint a 2001. évben, ugyanekkor. A különböző vállalkozásoknál, illetve a költségvetési és társadalombiztosítási cégeknél mintegy 2,7 millióan álltak alkalmazásban ebben az időszakban; a teljes munkaidőben dolgozók bruttó átlagkeresete január-júliusban mintegy 114 ezer forint volt.

Felhívás

Kérjük mindazon kollégánkat, aki a vegyipar valamely cégénél tájékoztatót, információs kiadványt, üzemi lapot, cégújságot szerkeszt, tisztelje meg szerkesztőségünket kiadványának egy-egy példányával. Ezek segítségével új rovatot kívánunk indítani, melyben a vállalatok mintegy egymást tájékoztatnák saját munkájukról, feladataikról, gondjaikról, stb. A kiadványokat az alábbi címre kérjük:

## 50 éves jubileum

A MAL Magyar Alumínium Termelő és Kereskedelmi Rt Alumínium Ágazatának Inotai Alumíniumkohója idén ünnepelte fennállásának 50. évfordulóját. A jubileumra szeptember 27-én emlékeztek az üzemben, egyebek között emléktábla avatással, kitüntetések átadásával.

A VDSZ és lapunk is köszönti a jubilánst!

## EU - foglalkoztatáspolitikai

Az Európai Bizottság friss jelentése szerint az utóbbi idők kedvezőtlen gazdasági fejleményei ellenére is elérhetők még az Unió hosszú távú foglalkoztatáspolitikai céljai, amennyiben a tagállamok az eddiginél figyelmet fordítanak a problematikus térségekre, valamint a nők és az idősebbek munkaerő-piaci helyzetére. A bizottság szerint elérhető cél, hogy a bővített Unióban is magas legyen a növekedés üteme és a foglalkoztatottsági ráta. Ha azonban a tagállamok nem törődnek többen a hátrányosabb helyzetű térségek, valamint a nők, az alacsony képzettségű és az idősebb munkavállalók helyzetével, fennáll a veszély, hogy nem sikerül elérni az úgynevezett lisszaboni célokat. (Az EU 2000 márciusában Lisszabonban elfogadta azt a programot, mely szerint az Uniónak az évtized végére a világ legdinamikusabb és legversenyképesebb gazdasági övezetévé kell válnia). Az EU-ban tavaly, amikor a növekedés üteme az előző évi 3,4 %-ról 1,6 %-ra csökkent, a foglalkoztatottság még 1,2 %-kal nőtt. A lassulás főleg az ipari szektort érintette, ahol az előző év második felében csökkent a foglalkoztatottság, míg a szolgáltató ágazatokban továbbra is keletkeztek új munkahelyek, bár az előző évinél alacsonyabb ütemben.

Az EU egészét tekintve a foglalkoztatottsági ráta tavaly 63,9%-ra nőtt, az előző évi 63,2%-ról. A 2005-re elérendő cél: 67 %.

1

## Ausztriai munkaerő kvóta

Burgenlandban tárgyalt egymással Wolfgang Schüssel kancellár és Medgyessy Péter. Medgyessy Péter kifejtette: abban az átmeneti időszakban, míg hazánk EU-csatlakozása megtörténik, Magyarország várja Bécs válaszát azokra az indítványokra, amelyek konkrétan kérik a munkaerő kvóta emelését ezekben a hónapokban-években. Első lépésként javasolta, hogy Ausztria adjon ki több munkavállalási engedélyt az ott beruházó magyar vállalatoknak, hiszen azok munkahelyet teremtenek osztrákok részére is.

## EU - foglalkoztatás-politika

Az európai bizottság idei foglalkoztatáspolitikai jelentése szerint az utóbbi idők kedvezőtlen gazdasági fejleményei ellenére is elérhetők még az unió hosszú távú foglalkoztatáspolitikai céljai, amennyiben a tagállamok az eddiginél figyelmet fordítanak a problematikus térségekre, valamint a nők és az idősebbek munkaerő-piaci helyzetére. A bizottság szerint elérhető cél, hogy a bővített unióban is magas legyen a növekedés üteme és a foglalkoztatottsági ráta. Ha azonban a tagállamok nem törődnek többet a hátrányosabb helyzetű térségek, valamint a nők, az alacsony képzettségű és az idősebb munkavállalók helyzetével, fennáll a veszély, hogy nem sikerül elérni az úgynevezett lisszaboni célokat. (Az EU 2000 márciusában Lisszabonban elfogadta azt a programot, mely szerint az uniónak az évtized végére a világ legdinamikusabb és legversenyképesebb gazdasági övezetévé kell válnia). Az EU-ban tavaly, amikor a növekedés üteme az előző évi 3,4 %-ról 1,6 %-ra csökkent, a foglalkoztatottság még 1,2 %-kal nőtt. A lassulás főleg az ipari szektort érintette, ahol az előző év második felében csökkent a foglalkoztatottság, míg a szolgáltató ágazatokban továbbra is keletkeztek új munkahelyek, bár az előző évinél alacsonyabb ütemben.

Az EU egészét tekintve a foglalkoztatottsági ráta tavaly 63,9%-ra nőtt, az előző évi 63,2%-ról. A 2005-re elérendő cél: 67 %.

2

## Olasz tapasztalatok - magyar viszonyok

Október elején olasz szakszervezeti vezetők látogattak hazánkba, és más programok mellett többnapos konzultációt tartottak magyar vegyipari cégek szakszervezeti aktivistáinak. Az eszmecserét azon megállapodás keretében rendezték, melyet a VDSZ kötött az olasz társszervezetekkel, nem utolsósorban éppen az ilyen tapasztalatátadások érdekében. Amint azt Sandro Santicchia, a FULC, vagyis az olasz vegyipari dolgozók szakszervezeti konföderációjának nemzeti titkára elmondta: a megállapodás alapján a VDSZ-szel együtt határozták meg a témákat, leginkább arra figyelve, mi segítené legjobban a magyar szakszervezeti kollégákat. Ennek értelmében beszámoltak az olasz országos kollektív szerződések tapasztalatairól, olasz cégek magyarországi leányvállalatainak érdekvédelmi lehetőségeiről. Az olasz szakszervezeti vezető kifejtette: a kollektív szerződés a legfontosabb dokumentuma munkáltató és munkavállaló kapcsolatának, mert alapvetően a dolgozók érdekeinek védelmében készül. Különösen igaz ez az országos ágazati kollektív szerződésekre, melyek Olaszországban már az 1930-as évektől léteznek. Ezek a szabályok olyan összességét adják, amelyek a dolgozók érdekvédelmének nélkülözhetetlen részei, hiszen meghatározzák jogait és kötelességeiket egyaránt. Mint Sandro Santicchia elmondta: tisztában vannak azzal, hogy az olasz és a magyar politikai, gazdasági, társadalmi, szakszervezeti viszonyok lényegesen eltérnek egymástól, de éppen az ilyen tanácskozások adják azt a lehetőséget, hogy a különbségeket megismerve segíthessék az érdekvédelmi munka magyarországi megerősödését. Rámutatott, hogy természetesen hiába a szakszervezeteknek az országos kollektív szerződésre vonatkozó szándéka, akarata, az mit sem ér, ha a jogszabályok, adott esetben a magyar törvények, illetve a politika, tehát a magyar kormányzat valamint a munkáltatók szándékai nem adnak megfelelő keretet az ilyen KSZ-ek megalkotására. Olaszországban jelenleg az országos ágazati szerződéseket négyévente tárgyalják újra, legutóbb 2001-ben. Az olasz konzultáns szerint éppen a magyar és az európai viszonyok eltérése okán a legfontosabb feladat, hogy a munkavállalók érdekvédelmét minden dolgozóra kiterjessék, dolgozzék akár kicsi, akár hatalmas, multinacionális cégnél. Ez – vélelmezte Sandro Santicchia – mindenkinek érdeke, azoknak is, akiknek szakszervezete jelenleg gyenge, hiszen éppen a felzárkóztatást segítheti elő a minden cégre egyaránt kötelező, országos szerződés. Kérdésre válaszolva a szakszervezeti tisztségviselő kifejtette, hogy bizony az itt működő olasz cégek, az olasz-magyar vegyes vállalatok vezetői, tulajdonosai nem igazán akceptálják a szakszervezetek igényeit, holott azokat otthon, az anyavállalatnál teljesen természetesnek veszik. – Harcolni kell a jogokért! – hangsúlyozta az olasz kolléga, hozzátéve: mindig a jelen helyzetből, tehát a magyarországiból kiindulva kell eldönteni, mi legyen az érdekvédelmi harc legfontosabb célja, melyek leghatásosabb eszközei. Mindehhez Oraldo de Toni az EMCFF, vagyis a vegyipari, energiaipari, bányaiipari dolgozók európai szakszervezeti konföderációjának politikai titkára hozzátette: Magyarország Európa Unió csatlakozása változást hozhat a szakszervezeti munka megannyi területén. Hazánkban is

érvényessé válnak EU-normák, amelyek segítségével többé-kevésbé megelőzhetőek azok a konfliktusok, amelyek pillanatnyilag még erősen jellemzőek a magyar munkaadók illetve munkáltatók kapcsolataira. A változásokhoz természetesen ismét csak a magyarországi sajátosságok figyelembevételével kerülhet sor, és ezekhez egyebek között olyan jogi kereteket kell megteremteni, amelyek EU-kompatibilisak, vagyis alkalmazni engedi az EU-tagországokban immár megszokottnak minősíthető szociális párbeszédet. A jogharmonizációnak ki kell terjednie egyebek között a kollektív szerződésekre, az üzemei tanácsok működésére, az egészségügyi, a munkabiztonsági direktívákra, a munkaidő meghatározására, stb. E témákat nemcsak a magyar parlamentnek, de a magyar szakszervezeteknek is folyamatosan és sürgetően kell beilleszteniük munkájukba – vélte Oraldo de Toni. Az európai áttekintéssel rendelkező szakszervezeti vezető véleménye szerint Magyarországnak jó esélyei vannak a 2004-es EU-csatlakozásra, majd arra, hogy az egységes európai piacon megvalósuljon a dolgozók egységes érdekvédelme is. Az EU-csatlakozáshoz fűződő várakozásokról szólva Oraldo de Toni kifejtette: a reményekkel óvatosan kell bánni. A csatlakozásnak számos pozitív hatása mellett bizony kellemetlen következményei is lehetnek, még ha átmenetileg is. Olasz példát említve elmondta: országa az EU belépéskor elképesztően eladósodott állam volt, az olasz állampolgár jövedelme sem csatlakozott azonnal az európai átlaghoz. Mindezt azonban az olaszok többsége nem is várta el, éppen azért, mert felvilágosították a csatlakozás fény- és árnyoldalairól.

Mindkét politikus egyetértett abban, hogy a magyar vállalatoknak, a csatlakozó Magyarországnak nemcsak a gazdaságilag egységes Európába kell illeszkednie, de a szociális területen is szervesült új politikai-történelmi-gazdasági alakzatba. Ehhez a magyar szakszervezeteknek keményen kell dolgozniuk, olyan kollektív és munkaszerződéseket kötniük, amelyek nem engedik meg a munkáltatóknak, hogy a kitarult piacon a felerősödött verseny hátrányait a dolgozókra hárítsák.

A konzultáció magyar résztvevői közül olyat választottunk ki a hallottak értékelésére, akik olasz érdekeltségű magyar cégeknél dolgoznak.

Patakvolgyi Árpád, a TIGÁZ Rt. gödöllői telepén szakszervezeti titkár. Cégének 50 %-át az olasz ENI csoport birtokolja. A TIGÁZ még 1995-ben, a privatizáció idején került külföldi tulajdonba. Az új menedzsment határozott hatékonyságnövelő intézkedéseket tett – elsősorban létszámleépítéssel. Ma egy ember akár három munkáját is végzi, és ez bizony veszélyes is lehet – állapította meg Patakvolgyi Árpád, mondván: a gázszolgáltatás veszélyes üzem. A fiatal szakember számára az olasz tapasztalatokból leginkább a kollektív szerződésekre vonatkozó tények, adatok voltak érdekesek. Bár mint minden magyarországi gázszolgáltatónál, így a TIGÁZNAK is van kollektív szerződés, a "gázos" cégek úgy vélik, hasznos lenne az ágazati kollektív szerződés is. Ennek kialakításához szemléleti ötleteket kaptak az olasz vendégektől, például arra vonatkozóan, mit kell meghatározni az egészség-, a környezet-, a munkavédelem kapcsán a szerződésben. Kiderült az is, hogy Olaszországban folyamatos a munkáltatók és munkavállalók információs kapcsolata, ezáltal a dolgozók állandó kontrollt tudnak gyakorolni a különböző, munkaadói intézkedések fölött. Ennek következtében természetesen a gázipari szakszervezetek társadalmi elismertsége is jobb, és nemcsak az adott cégek dolgozói körében, de még a fogyasztóknál, tehát a lakosságnál is. A magyar szakszervezeti aktivista számára követendő példának tűnik az az olasz gyakorlat, mely nem csak a szakszervezeti tagokat vonja be a munkavállalókat érintő kérdésekbe, de az egész társadalmat is képes mozgósítani, például egy aprónak tűnő munkatörvénykönyvi változtatás miatt akár kétmillió embert az utcára visz. Az EU-csatlakozás kapcsán a magyar szakszervezeteknek is hosszas harcokra kell fölkészülniük – szűrte le az előadottakból Patakvolgyi Árpád. A tőke szigorú, a piacgazdaság nem adakozó kedvű, a bérekhez, a megfelelő szakképzéshez, a szociális védőháléhoz – hogy csak néhányat említsünk – jobb, erősebb érdekvédelmi munka kell.

Akárcsak TIGÁZOS társa, Baróczy János, a Radicifilm Hungary Kft. filmgyártó csoportvezetője, szakszervezeti főbizalmi is sok hasonló tanácskozást remél a jövőben, mondván: olyan tapasztalatokat szerzett e néhány nap alatt, amelyeket otthoni, tiszaujvárosi munkájában feltétlenül hasznosítani tud. Ilyen téma például a bértárgyalások ügye. A magyar leánycég nem igazán ismeri, miként működik ez Olaszországban, ezért az itteni dolgozókat olyan hátrányos megkülönböztetések érik, melyek következtében a prémiumrendszert másként formálják az olasz tulajdonosok, mint odahaza, és az bizony sokkal előnyösebb az itteninél. Makacsabb, keményebb tárgyalásokat kíván a jövőben a bértervezés – béregyeztetés – vélte Baróczy János - az olasz munkáltatók ahhoz vannak "szokva". Odahaza valószínűleg fel sem merülhet, hogy olyan, a munkavállalóra hátrányos szerződéseket kössenek, melyek következtében a dolgozó ha táppénzre, iskolába, stb. megy, akkor levonnak prémiumából. Ez Olaszországban



elképzelhetetlen, nemcsak jogilag, szerződésileg, de emberileg sem: - Ott ezt nem tartják korrektnek – állítja a hallottak alapján a tiszaujvárosi főbizalmi. Baróczi János készséggel elismeri, hogy cégüknél a külföldi tulajdonos belépése óta jelentősen nőtt a munka hatékonysága, de azt már megkérdőjelezi, hogy ehhez olyan drasztikus létszámleépítésre volt-e szükség, mint amelyet cégüknél végrehajtottak: hat ember helyére minimum négy kellett volna, ám csak hármat alkalmaztak – ez mind a munkára, mind a munkavállalóra káros: egészségügyi, baleseti problémákat vet fel.

- Bérünk az EU-beliekének egyötöde – számolja Baróczi János, hozzátéve: a csatlakozástól természetesen béremelést is várnak, de távlatosabban gondolkodnak: a 19,5 %-os borsodi munkanélküliség csökkenését remélik. Tisztában vannak persze azzal, hogy csodák nincsenek: - Az EU-beli jövedelmekhez hosszú menetelés után lehet csak fölzárkózni – figyelmeztették Baróczit és társait az olasz konzultánsok. A tiszaujvárosi csoportvezetőt nagy reményekkel tölti el a Radici udinei központjából érkezett szakszervezeti aktivista ígérete, miszerint helyben, vagyis otthon kívánja támogatni a magyarországi cég szakszervezeti munkáját, segíteni az ittenieket különböző tárgyalásaikban.

Realitásérzék és tenni vágyás – így jellemezték tapasztalataikat az olasz vendégek arra a kérdésre válaszolva, milyen tapasztalatokat szűrtek le a magyar kollégákkal való tárgyalások során. Nem véletlen, hogy ugyanezt a két fogalmat emlegették legtöbbször a magyar vegyipari szakszervezetek képviselői is az eszmecserén, hangoztatva: a jelentős különbségek ellenére éppen a realitások felmérése, és az ezek nyomán erősödő érdekvédelmi tevékenység tűnik a leginkább követendő példának Magyarországon - az olasz tapasztalatokra alapozva.

8

#### Női hirdetések értelmezése

40-es .... 49

Kedveli a kalandokat.... Már az összes haveroddal lefeküdt

Átlagos.... Olyan az arca, mint egy tacsóké

Csinos.... Beteges hazudozó

Kedves mosoly.... Ecstasyt szed

Művelt... Lefeküdt a filozófiatanárával

Érzelmileg kiegyensúlyozott... Gyógyszerelt

Feminista.... Kövér ripacs

Szabad szellem.... Narkós

Baráti kapcsolat.... Zűrös múltját akarja elfedni

Vicces.... Idegesítő

Gyengéd.... Komatikus

Megértő.... Majdnem autista

Szabad gondolkodású.... Elszánt

Társaságkedvelő.... Hangos és zavaró

Szenvedélyes... Érzélgős alkoholista

Költői.... Depresszív skizofréniás

Rubensi... Kegyetlenül kövér

Romantikus... Gyertyafénynél jobban néz ki

Érzéki... Nagyön kövér

Lelki társat keres... Be fog cserkészni

Özvegy... Előző férjét öngyilkosságba kergette

Szívében fiatal....Vén tyúk

#### Férfi hirdetések

40-es.... 25 évesekre vadászó 52 éves

Atlétikus.... Mindig megnézi a Forma1-et

Átlagos... Feltűnően szőrös az orra, a füle és a háta

Művelt... Folyton kioktat

Szórakoztató... Jól elvan egy távirányítóval és egy láda sörrel

Jóképű.... Arrogáns

Nagyön jóképű.... Hülye, mint egy szénakazal

Őszinte... Beteges hazudozó

Ragazzkodó... Túlsúlyos, szorosabb, mint egy medve  
Érett.... Idősebb, mint az apád  
Szabad gondolkodású.... A szobatársaddal szeretne lefeküdni, de őt  
nem érdekli  
Fitt.... Minden héten bowlingozik a haverokkal  
Költői... Felírta az ex-barátnője nevét legalább egy férfimosdó  
falára  
Érzékeny... Elbőgi magát, ha megbántod  
Stabil.... Letartoztatták zaklatás miatt, de nem ítélték el  
1