



GYÓGYSZERIPARI HELYZETELEMZÉS – 2011.

A legfrissebb adatok szerint a gyógyszeripari cégek 71 %-a árbevételük alapján az első 100 magyarországi társaság között található. A „TOP 100”-as listán 5 nagy gyógyszeripari cég szerepel, míg az ágazat 7 cégének részesedése (a „TOP 500”-on belül) 2,7 %. Sokatmondó adat, hogy ebben a körben az export aránya árbevételükön belül 75 %.

A magyarországi gyógyszeriparban különösebb átrendeződés az elmúlt években nem történt. A meghatározó „négy nagy” uralja a terepet, ezen túlmenően a kisebb, pár termékkel a piacon lévő cégek helyzetében sincs különösebb változás (ami jónak is mondható, hiszen ha nem is növekedtek, de nem is szűntek meg). A tulajdonosi szerkezetben sem történt mérvadó változás, többségében az eddigi szakmai befektetők tulajdonában vannak a társaságok, kivéve a 25 %-os állami tulajdonban lévő Richtert.

Azt mindenképp hangsúlyozni kell, hogy az elmúlt 2-3 évben folyamatosan romlott az iparág helyzete, csak és kizárólag az állami megszorító intézkedéscsomagjainak köszönhetően. Joggal állíthatjuk, hogy kísérleti nyúlnak tekintette a kormány az iparágat, hiszen a gyógyszer-gazdaságossági törvény bevezetése előre vetítette a különadók rendszerének kiépülését. A Gyógyszeripari Szakszervezet közösen a MAGYOSZ-szal többször, több fórumon tiltakozott ezen intézkedések ellen, természetesen teljesen sikertelenül. *(lásd 1 sz. melléklet)* (Talán „sikernek” az tekintethető, hogy az átlagnál nagyobb közfigyelmet sikerült irányítunk magunkra.)

A 2011. még ebben a rendszerben is fekete évnek tekintendő, hiszen a meglévő adók szigorodtak, ill. újak kerültek bevezetésre. Ezek közül is kiemelkedik a 12 %-os forgalomarányos adó, ill. az orvos- és patikalátogatókra kivetett 5 MFt/fő fejpénz. A „fejlődés töretlen”, a 12 %-ból 20 %, az 5 MFt/főből 10 MFt/fő lett. 2010-ben még ezen adók részben vagy egészében visszaigényelhetők voltak a K+F tevékenység függvényében. Megjegyzendő, hogy még mindig nem tudták a cégek visszaigényelni a 2010-ről járó arányos részt. 2011-ben egy új elem is bekerült a rendszerbe, az un. „vaklicit” (amely az árajánlatok egy formája). Ennek a bevezetése akár tragikus következménnyel is járhat az iparágra, hiszen ez azt jelenti, hogy 1-2 termékkel piacon lévő külföldi gyártó – általában kínai, indiai – drasztikusan lenyomhatja az árakat. Ennek következménye egyértelmű: belföldön a termék olyan olcsóvá válik, hogy nem érdemes gyártani, ezen kívül az a veszély is fennáll, hogy exportra sem gyártható, hiszen ott is ilyen áron kellene

eladni. Több nagy társaság is jelezte, hogy ez termékportfólió-tisztítást, gyártás-leállítást eredményezhet, ami végső soron a foglalkoztatást veszélyezteti.

Úgy érezzük, hogy a gyógyszeripar megítélése a közvéleményben kicsit olyan, mint a bankoké. Tisztességtelenséget, gátlástalanságokat feltételeznek rólunk, holott a magyarországi gyógyszergyárak kényesen ügyelnek az etikus, törvényes gazdálkodásra, ez mellett a társadalmi felelősségvállalás mértéke is kiemelkedő minden hazai működésű vállalatnál. Ebbe a körbe tartozik a munkavállalókkal való törődés, mely ugyan hogy kívánni valót maga után a szakszervezetek megítélése szerint, de összességében jóval az országos átlag felett van.

A gyógyszeripar magas nyereséggel dolgozik, ez tény. De ez biztosít forrást egyrészt a magas kutatási-fejlesztési (K+F) költségekre, másrészt a különlegesen magas, minden más szektort messze felülmúló költségvetési befizetésekre. Ennek a nyereségnek az elvonása adminisztratív eszközökkel azt jelenti, hogy az iparág nem tud kutatni, fejleszteni, s ez megfojtja a jövőnket. Alig van más olyan jelentős iparág, amelyikben a K+F annyira meghatározó lenne, mint nálunk. 4-5 évesnél idősebb termékekkel ma már nem lehet megmaradni a piacon. Ha nem lesz a hazai gyógyszeriparnak forrása arra, hogy kutasson, fejlesszen, akkor nem lesz az általunk előállított termékekhez hozzáadott értékünk, egyszerű bérmunkásokká válunk.

A hazai gyógyszergyártás ma már nyereségének több mint 80 %-át külföldi eladásokból szerzi meg, ugyanakkor az így megtermelt nyereségének jelentős részét Magyarországon fekteti be. Ez az érték a nagy gyógyszergyárak esetében 90 % körüli, ami esélyt ad arra, hogy munkahelyeink nagy többsége a jövőben is megmaradhasson. Ez éppen fordítottja annak, amit a „multik” általában tesznek, azaz a magyarországi eladásaikból származó nyereséget elviszik tőlünk.

Megjegyezni kívánjuk, hogy az iparban ténylegesen foglalkoztatottakon túl – indirekt módon – megközelítőleg 40 ezer főnek biztosít munkát (beszállító, fuvarozó, szolgáltató, stb.)

Most tartunk ott, hogy a – ha nem is arany, de azért értékes – tojástartó tyúk levágásra kerül, - de hogy megkopasztották, az biztos!

Jelenleg ez a helyzet a gyógyszeriparban, ám még mindig nem látunk mindent tisztán.

A Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség igyekezett folyamatosan képből lenni, mint a VDSZ egyik meghatározó ágazataként kezdeményezőjeként fellépni fontos szakszervezet-politikai kérdésekben. Ilyen például a mindenki számára létfontosságú ágazati szakszervezeti együttműködés erősítése.

A gyógyszeripari kezdeményezésként indult a műszakos felmérés, amely minden vegyipari területről sok fontos információval szolgált.

A VDSZ sport- és kulturális életében is jelen vagyunk, lásd horgászverseny, egészségnap, kispályás focibajnokság, sakkverseny.

A VDSZ Ifjúsági, Nő- és Értelmiségi tagozatában meghatározó szerepet játszanak a gyógyszeripari delegáltak. (Ahol nem megfelelő a jelenlétünk, az a Műszakos tagozat.)

Az év elején nagy lelkesedéssel és munkával – rengeteg bejelentőlap aláírásával és pecsételésével – újjá alakítottuk a Gyógyszeripari Alágazati Párbeszéd Bizottságot, amelynek munkájához naivul nagy reményeket fűztünk. Jelenlegi eredmény nulla, teljes csőd.

A Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség és a MAGYOSZ között évek óta él egy ágazati (alágazati) (több munkára kiterjedő) kollektív szerződés. Már az elnevezések közötti zavar is bizonyítja, hogy a KSZ jogi státusza sem egyértelmű. A szerződés nagy vonalakban a társaságok működésének jó részét lefedi és a helyi kollektív szerződésekhez hasonlóan több fontos témát – keretszerűen – szabályoz. Ezen túlmenően minden évben bér- és jóléti kérdésekben külön állapodunk meg. Jelenleg ennek a kollektív szerződésnek egyetlen előnye és pozitívuma, hogy létezik. Ezek a megbeszélések alkalmat adnak arra, hogy a szakszervezetek, a társaságok gondjait, problémáit megbeszéljük, jelezzük az egyes szakszervezetek által problémásnak vélt gondokat, feszültségeket. Minden évnek nagy nekibuzdulással indulunk, mondván alapjaiban újítjuk meg ezt a szerződést és az évek óta felmerült, felhalmozódott változásokhoz igazítjuk. Ez eddig nem sikerült, meglátjuk, hogy a 2011-2012 évi Munka törvénykönyve változás mit kényszerít ki. Remélhetőleg nem az fog történni, hogy már az - ágazati kiterjesztés reményében - kihirigelt kollektív szerződés tovább hígul.

Meg kell jegyezni, hogy már jelenleg is van olyan tagszervezetünk, ahol a munkáltató felmondta a hatályos kollektív szerződést, azzal az indoklással, hogy látatlanban elfogadja az új Munka törvénykönyvében foglalt feltételrendszert.

TAGSZERVEZETEK HELYZETE:

Az **ALKALOIDÁVAL** nincs különösebb probléma. A cég ez évi fő célkitűzése volt az FDA auditra való megfelelő felkészülés. Ez jelentős felújításokat is jelentett, így végül az audit az év közepén sikerrel zárult, ezzel bizonyos termékek előtt megnyílt az USA piac. Sajnos még mindig alacsony szinten van a termelés, nem sikerült pótolni a Valeant által az eladáskor elvitt termékeket, új termékekre lenne szükség. A fejlesztés nagyon lassan halad. A cég létszáma 340 fő körül mozog, mostanában elég sokan nyugdíjba mentek. Áprilisban béremelésre is sor került, amelynek mértéke 4 % (végrehajtás differenciált, az alacsonyabb keresetűek bizonyos kompenzációban részesültek). A nyugdíjba vonulók helyett vettek fel új munkatársakat, főleg fiatalokat. Jelentős részük be is lépett a szakszervezetbe, így a taglétszám nem csökkent. Fokozatosan be kívánják vonni őket a szakszervezeti munkába is, hosszú idő után sikerült ismét tagot delegálniuk az Ifjúsági Tagozatba. A szokásos rendezvényeiket megtartják, amelyekre nagy igény van (pl. kirándulás). Sajnos nem minden demonstrációra tudtak elmenni az érdektelenség miatt.

Az **Axelia Kft**-nél a „legnagyobb” változás, hogy most **Xelia Kft**-nek hívják. A kft. sem vitte el idáig a hasznát, azt beruházásra fordította. A továbbiakban viszont kérdéses, hogy ez így marad-e, tekintettel arra, hogy pénzügyi befektető váltotta a szakmai tulajdonost. Félő, hogy nem fogják itt hagyni a hasznot (kb. 10 millió dollár/év).

A K+F területet Magyarországon felszámolta, és csak Koppenhágában, Oslóban hagyta meg.

Sajnos, a kis létszámból is lehet még kisebbet csinálni, 7 fő leépítésére került sor 2011-ben és közülük 6 fő VDSZ tag volt!

Most a cél a szervezethez „újraépítése”. KSZ-,bér- és cafetéria tárgyalások 2012. elején várhatók.

EGIS Vegyész Szakszervezete: létszáma csökken, évi 40-45 fő felvétele sem tudja pótolni a nyugdíjba menők, illetve az elégedetlenségük miatt kilépők számát. A csökkenés miatt a tagdíjbevétele azért nem csökken, hiszen idáig minden évben volt béremelés. Idén 4,5+1,5 %. Cafetéria keretük bruttó 350 ezer forint, a mindenkori adótartalom felét fizeti a cég, a másik felét a munkavállalók. 728 kölcsönzött munkavállaló sajátos gondjának a megoldása „színesíti” a munkát. Az állami terhek növekedése miatt folyamatos létszámcsökkenés tapasztalható. Különlegesség talán az, hogy nemcsak a beosztott, hanem a magasabb keresetű vezetők tervszerű elbocsátása is napirenden van. A ki- és átszervezések szinte mindennaposak, ami a kollégáinkat nagyon elbizonytalanítja.

A **LACTA** Szakszervezet létszáma fokozatosan csökken, főleg a nyugdíjba vonulók miatt és ezt a belépők száma sem kompenzálja. Körmend a budapesti EGIS telephelye, ezért a juttatások ugyan azok, mint Budapesten.

Sajnos mára a középvezetők - és még kisvezetők is – rossz szemmel nézik, ha valaki be akar lépni a szakszervezetbe.

Ki- és átszervezések állandóak, ami létszámcsökkenéssel jár, a dolgozók már a teljesítőképességük határán vannak, a még dolgozók pedig féltik a munkahelyüket.

A **CEVA** egyenlőre beruház, fejlődik. Tavaly adták át az új Bakter üzemet, és máris nagy léptékben épül a Lió4. Tehát a vállalat működése középtávon is biztosított.

A vezetés hozzáállása a dolgozók jelenlegi helyzetéhez eddig megfelelő volt, de hogy a KSZ így marad-e, a bértárgyaláson majd kiderül. Idén meg tudták győzni a cég vezetését a sávós béremelésről, a jövő viszont teljesen bizonytalan. A szociális juttatások a KSZ-ben vannak rögzítve, az új Mt után már nem biztos, hogy minden így marad.

Sajnos nagyon sok dolgozó egyik napról a másik napra él. Nem hónapról hónapra, hanem napról napra. Rengeteg kölcsönt kérnek és sok segílyt kell kiosztani. A helyzet ezen a téren egyre rosszabb, már-már elkésztő.

A **Chinoinnál** a múlt hónapban névváltoztatás történt, az új név csak **Sanofi**. Az április 19-i tájékoztatás szerint a cég átalakítja szervezetét a fenntartható jövő érdekében. Új szervezeti modellt épít ki, új portfóliós stratégiával, karcsúsított és egyszerű működéssel. Ez határokon átnyúló együttműködést jelent, földrajzilag egymás mellett fekvő országok között.

Ebben a csoportban Magyarország mellett együttműködő partner Románia, Bulgária és Moldávia. Az együttműködés év végéig fokozatosan alakul ki. Ezek a csoportok szinte önállóak, maguk döntenek a felmerülő kérdésekről. A létszámváltozások folyamatban vannak, legtöbbször létszámcsökkenés formájában. Az elbocsátásokra a KSZ mellett külön megállapodást kötött a VDSZ szakszervezete, melyek plusz juttatásokat tartalmaztak. A kutatás létszáma is 20 fővel csökkent, itt is külön megállapodás történt a plusz juttatásokról.

A **Gyógyszerkutató Intézet** VDSZ szakszervezete eredeti nevét megtartva működik (ill. vegetál) 2008 óta az **AIDR AuriCoop Gyógyszerkutató Intézet Nonprofit Kft.** munkavállalóinak egyetlen érdekképviselői szervezeteként. A cég – mely elsősorban gyógyszerjelölt anyagok biztonsági vizsgálatára szerződik – megalakulása óta folyamatosan nehézségekkel küzd. Ez a 2009-es 75 %-ra történt bérredukcióban, a mintegy 50 %-os létszámleépítésben (2010), a stagnáló bérekben és a béren kívüli juttatások megszűnésében is megnyilvánult.

A 31 dolgozóból 8 szakszervezeti tag (egy új belépő) – két éve még 25-en voltak. A cégvezetéssel a kezdeti legitimációs viták után gyakorlatilag nincs együttműködésük. A leépítések során a munkáltató általában a lehetőségekhez képest méltányos, egyéni alkuk során kialakított feltételekkel vált meg a munkavállalóktól. A folyamatba a szakszervezetet nem vonták be, de az érintett dolgozókat a VDSZ jogászaik tanácsaikkal segítették.

Az **OGYDVSZ** által képviselt cégekkel kapcsolatos információk:

TEVA: Megépült a Gödöllői Steril Centrum, mely a teljes átadás után kb. 260 munkavállalónak ad majd munkát.

Folyamatosan bővül a K+F tevékenység, ami jelentős létszám-bővülést eredményezett. A Teva humán erőforrás részlegnek komoly szerepe van abban, hogy elindult Gödöllőn a vegyipari szakmunkás képzés.

GSK Biological's Kft.: A hazai munkaügyi kapcsolatok területén példaértékű modellt megvalósító francia ügyvezető igazgató jövőre már Belgiumba dolgozik és a céget januártól magyar menedzser irányítja. Ami tudható, hogy létszámcsökkentés nem lesz, viszont minőségi cserék várhatók.

Human Bioplazma Kft.: Most adták át az új vérplazma feldolgozó részleget, ami jelentős kapacitásbővítést tesz lehetővé. Ebből következik, hogy várhatóan növekszik a létszám. Szeptember 26-tól magyar ügyvezető igazgató kezdte meg a

munkáját, ami azért érdekes, mert eddig kizárólag olasz vezetők irányították a céget.

Plazmaferézis Állomás Kft.: Idén rengeteg probléma volt a munkáltató és a szakszervezet között. A debreceni állomás munkavállalói, munkáltatói nyomás hatására – egy fő kivételével – kiléptek a szakszervezetből. Az olasz tulajdonos – főleg a szakszervezeti panaszok hatására – visszavonta az ügyvezető igazgató vezetői megbízását, aki ennek hatására beadta a felmondását. Jelenleg több lezáratlan ügy van folyamatban (pl. munkaügyi per, melyben a VDSZ jogászai védik a munkavállalót), de a tulajdonos Kedrion azt ígérte, hogy rövidesen mindenkiel tisztességesen megállapodik.

ONIX Kft. (Égetőmű – Dorog) munkával való ellátottsága folyamatos, mivel hulladék van bőven, így – bár a tonna/forint mutató csökken – nyereségesen üzemel.

Az üzem létszáma lassú ütemben csökken, mert a nyugdíjba vonuló kollégákat nem, vagy csak a legszükségesebb esetben pótolják.

A hatályos kollektív szerződést a társaság vezetése felmondta – helyette „munkaügyi szabályzatot” adott ki. Ennek annyi „haszna” volt, hogy a munkavállalók rádöbbenek a KSZ alapvető fontosságára, értékére. A szakszervezet nem adta fel a reményt és harcol, ám ehhez a tagság és a nem szakszervezeti dolgozók támogatása is szükséges.

Richter Gedeon Vegyészeti Gyár Nyrt. 2010. év során az eddigi legmagasabb adózott eredményét érte el. Miközben a hagyományos piacainak többségében élénkülő versennyel kellett szembenéznie, Magyarországon a szabályozási környezetben bekövetkezett változások mind nagyobb nyomást gyakoroltak a Társaságra. Minden kétséget kizárólag az elmúlt időszak legfontosabb döntése két európai akvizíció volt. A svájci székhelyű PregLem Holding SA felvásárlásával új, fejlesztés alatt álló, eredeti készítmények kerülhetnek a portfólióba, amely jól kiegészíti a cég nőgyógyászati termékeit. A másik a németországi Grünenthal GmbH fogamzásgátló termékcsaládjának megvásárlása volt. E két felvásárlás tovább növelte a kiemelt fontosságú nőgyógyászati terápiás területen a Társaság nyugat-európai piaci jelenlétét. A géntechnológiai-biotechnológiai ágazatban két együttműködési megállapodás került aláírásra; kínai és japán vállalattal. Ezen túlmenően 2012. évvégén beindul a termelés a Társaság új debreceni biotechnológiai üzemében.

A Richtert rendkívül hátrányosan érintik az ágazatot sújtó különadók, melyek éves szinten több milliárdos plusz kiadást jelentenek. 2010-ben magyarországi piacon harmadik szereplő, 5,9 %-os részesedéssel (megjegyzendő, hogy ez szám pár éve még 10 % felett volt).

Jelenleg leépítést nem tervez a cégvezetés, viszont 2011. második félévére teljes létszámstopot rendeltek el. Ezen túlmenően szigorú költségtakarékosságra is sor kerül.

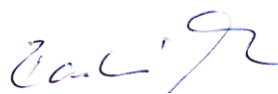
A Richternél működő VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezetének korrekt a kapcsolata a cégvezetéssel. A Kollektív Szerződés, a bérmegállapodás, a béren kívüli juttatások rendszere – összhangban a cég eredményeivel – átlag felettinek tekinthető. A taglétszám a pár évvel ezelőtti nyugdíjba vonulási rohamot leszámítva (másfél év alatt közel 300 főt veszítettünk) stabilnak mondható, ill. rengeteg szervező munkával kissé emelkedő tendenciát mutat. Minden esetre nem sok jót vetít előre, hogy decemberig – köszönhetően a 40 éves munkaviszonnyal rendelkező nők nyugdíjba vonulásának – további 140 fős létszámcsökkenés várható.

A **TEVA** azok közé a multik közé tartozik, amely a nyereséget nem kiviszi az országból, hanem fejlesztésre fordítja. A fejlesztési irányok, a gyógyszergyártás (tabletta, alapanyag, steril termékek) a minőségbiztosítás és a K+F. Kereskedelmi, fejlesztési és HR vonalon itt is a határokon túlmenő regionális szervezetfejlesztés az irány. Ezek a folyamatok eddig még nem jelentették a létszám csökkenését, de egyes területeken ez csak idő kérdése. A létszám leginkább minőségbiztosítási és termelési vonalon nő, adminisztratív területen nem. A szakszervezeti tagság is növekedne, ha nem mennének sokan nyugdíjba, így csak stagnál, ill. mérsékelten növekszik a taglétszám.

Az elmúlt években sikerült elfogadható bérmegállapodásokat kötni, de csak egyre nehezebb tárgyalások után. Külön nehezíti a megegyezést, hogy a cégnél működő 3 szakszervezet nem mindig ugyanazt a prioritási sort szeretné elérni, így az is sok munkába kerül, míg a szakszervezeti egység létrejön. A gyógyszeriparra nehezedő plusz adók miatt egyre nehezebb jó eredményeket elérni a bér és a juttatások vonatkozásában, sokszor már annak is örülni kell, ha a vívmányainkat meg tudjuk tartani.

A beszámolóban leírtak megerősítenek bennünket abban, hogy a gyógyszeripar súlya, rangja szakszervezeti vezetőként kötelez felelős, a VDSZ meghatározó szerepét erősítő munkavégzésre, – úgy az elnökségben, mint „saját házunk táján”.

Budapest, 2011. október 17.



Posztós Endre
VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti
Szövetség
titkár

I. sz. melléklet

A MAGYOSZ gyártó tagvállalatainak
2010-re vonatkozó összesített adatai

| | 2010. |
|--|---------|
| Nettó árbevétel, MFt | 830 106 |
| Ebből belföld | 177 377 |
| export | 652 729 |
| K+F ráfordítás, MFt | 60 216 |
| Beruházás MFt | 60 041 |
| Adók, járulékok, beleértve a munkavállalóktól levont adót és járulékot is, MFt | 64 351 |
| Előzőeken felüli, Gyftv. szerinti bef., MFt | 9 707 |
| Ebből a 12 % szerinti befizetés | 7 207 |
| a gyógyszerismertető után | 2 500 |
| Bér, járulékaival, MFt | 89 937 |
| Foglalkoztatottak száma | 13 468 |
| Ezekből felsőfokú végzettségűek | 5 310 |
| K+F-ben foglalkoztatottak száma | 2 145 |
| Ezekből felsőfokú végzettségűek | 1 437 |
| Új készítmények száma | 169 |

2011. február 23.