

AKCIÓ!



Azok között, akik február 28-ig legalább egy évre előfizetik lapunkat, kisorsolunk június első felében egy hosszú hétvégére, két fő részére, két éjszakára szóló tartózkodást balatonszemesi üdülőnkben.

ELŐFIZETŐI SZELVÉNY

Megrendelem a Vegyipari Dolgozó című újságot

..... példányban.

negyedévre **1188 Ft** ☐ fél évre **2376 Ft** ☐ egy évre **4752 Ft** ☐

Megrendelő neve:

Írányítószám: Település:

Utca: Házszám:

Telefon:

E-mail:

Bankszámlaszám: OTP Bank 11706016-20105626

Vegyipari Dolgozó
MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE

Vegyipari

DOLGOZÓ

Alapítva: 1906-ban

LXI. évfolyam

2018. JANUÁR

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE



Bérialku

Hosszú tárgyalások után nagy sikert ért el a Makói Gumiipari Szakszervezet! 6%-os béremelésben állapodtak meg a ContiTechFluid Automotive Hungária Kft. képviselőivel.

2-3. oldal



396 Ft

Éjszakai munka

A nők több mint 40%-ánál az éjszakai munka miatt nő a rák kialakulásának kockázata - írja egy amerikai lap. A VDSZ tanulmánya is igazolta, hogy az éjszakai munkások átlagéletkora nem éri el a 63 évet.

4-5. oldal



Mi változik 2018-ban?

Megtudhatják, milyen mértékben változnak a munkabérek, a nyugdíjak, a ki-fizetendő közterhek és az adókedvezmények.

Összeállításunk
a 12-13. oldalon

2-3 Címlapsztori:
a makói
és a váci bérccsata
Elnöki jegyzet

4 Alakul a béralku
El a kezekkel!

5 Adóbevallási
tudnivalók

6 Újdonságok
a Munka
Törvénykönyvében

7 Környezetvédelem

8-9 Németország:
harc a 28 órás
munkahétért

10 Káosz
a szakképzésben

11 VDSZ-MOL kártya

12-13 Mi mennyi?
Tudnivalók
a bérekről

14 Korengedmény,
korkedvezmény

15 Éjszakai munka

Vegyipari
DOLGOZÓ

Fizessen elő a Vegyipari Dolgozót!
Havi előfizetési díj: 396 Ft
Éves előfizetési díj: 4752 Ft
Az előfizetési díj tartalmazza a postaköltséget.
A lap előfizethető:
VDSZ, 1068 Budapest, Benczúr u. 45.
Bankszámlaszám:
OTP Bank 11706016-20105626
További információ:
Telefon: +36-1-461-2400
Témaötlete, javaslata, észrevétele van?
Keresse bizalommal főszerkesztőnket a
sajtoiroda@vdszsajto.hu email-címen!

Bérialku

Hosszú tárgyalássorozat után elégedetten állhatott fel a Makói Gumiipari Szakszervezet (MGSZ) tárgyalóbizottsága. Kilenc fordulót bonyolítottak le a ContiTechFluid Automotive Hungária Kft. képviselőivel, és végül sikerült megállapodniuk abban, hogy minden munkavállaló minimum(!) 6%-os béremelést kap, a cég mindkét telephelyén, és a bérrendszert is átalakítják, sőt egységesítik.

A tárgyalások során komoly feszültséget okozott, hogy a Vácon bevezetett januári munkáltatói intézkedés nyomán, a prémium csökkentésével ugyan nőtt az alapbér, de a jól teljesítő dolgozók összességében mégis kevesebbet vittek volna haza.

Az MGSZ annak ellenére ért el sikert, hogy a másik konkurens szakszervezet érdemi javaslatok helyett inkább támogatta a cég vezetésének javaslatait, és már december 14-én megállapodást kötött a vállalatvezetéssel a váci telephelyre vonatkozóan. A munkáltatói javaslat megerősítése érdekében, a váci többségű szakszervezet Makón még egy felmérést is kezdeményezett. Ezt a munkáltató érdekében végzett tevékenységet a vállalat vezetése is támogatta, hiszen a munkavállalók oktatási időként könyvelhették el a tájékoztató idejét. A felmérés célja feltételezhetően az volt, hogy az MGSZ-t a bérrendszer átalakítására sarkallja. Érdeklőség, hogy a konkurens szakszervezet Vácon két alkalommal fogadott el munkáltatói javaslat alapján bérrendszer átalakítást úgy, hogy ott, a saját telephelyükön egyetlen felmérés sem készült, ezt csak Makón tartották fontosnak.

A Makói Gumiipari Szakszervezet titkára, Hajdu Roland – mint lapunknak elmondta – elégedett volt azzal, hogy a munkáltatóval a kollektív szerződés több pontjában is meg tudtak állapodni.

A konkurens szakszervezet tájékoztatója egyébként sok félreértést generált a munkavállalók között. A megállapodás hírére felbolydult a munkavállalói közösség és az MGSZ-hez eljutott kérdéseik alapján egyértelmű, hogy nagyon sokan nem értik a bérrendszer átalakítását. Többen jelezték, hogy jelenléti ívként írták alá az eléjük tett papírt, félreértésen alapszik az aláírásuk.

Az MGSZ fontosnak tartja, és fel is hívta a munkavállalók figyelmét, hogy a béremelés garantálása mellett, a munkáltató kijelentette: az átalakítással „nem fog senki rosszabbul járni.” Amennyiben valaki mégis úgy gondolja, hogy a bérrendszer átalakításából adódóan jövedelemkiesés éri, az a HR osztályon ellenőriztetheti a bérét. Amennyiben beigazolódik az átalakítás miatti jövedelemkiesés, a munkáltató kompenzálni fogja azt.

A megbeszélések tovább folytatódnak, hiszen a munkáltató egységes szabályozást ígért a két telephelyen, amelynek bevezetéséről jelenleg is folynak tárgyalások.

Tisztességes béreket! Biztonságos munkahelyeket! Kiszámítható nyugdíjat!

A VDSZ ezt a három alapvető pontot üzeni meg a most ringbe szálló pártoknak a következő négyéves ciklusra.

Tisztességes béreket!

A béremelés mellett továbbra is küzdenünk kell a bérrendezésért. Tavaly már láttuk, milyen lehetőségekkel operálnak a munkáltatók. Ahol partnernek tekintik és tekintették szakszervezetünket ott közös javaslatokkal lehetett a BÉREMEELÉS mellett a BÉRENDEZÉSEKET is elindítani. Tudjuk, hogy az elvándorlás és a munkaerőpiaci helyzet rákényszeríti a cégeket az alapbér növelésére. Az alapbér növekedése azonban nem jár automatikusan béremeléssel! Sok esetben a különböző pótlékok átalakítása, csökkentése vagy más bérelem beépítése eredményez alapbérnövekedést. Ezért van nagy felelősségünk nekünk is abban, hogy az átalakításnál csak olyan rendszer fogadható el, ahol senki nem jár rosszabbul.

Az alapbéreket kezdik összehasonlítani a dolgozók. Ki mennyit ad, és akkor irány a magasabbat adó. Igen ám, de érdemes áttekinteni ilyen esetekben, hogy mit ad még az alapbérnél az adott cég. Tisztességes bérekért továbbra is harcolnunk kell, de a jelenlegi adórendszer átalakításra is szükség van. Túl nagy a munkát terhelő adó és járulék mértéke. És nem csak a munkáltatóra vonatkozóan, hanem a dolgozók esetében is.

Biztonságos munkahelyeket!

Kiszámítható munkahelyekre van szükség! Ott ahol a dolgozókat megbecsülik, számítanak szaktudására, és biztonságban is érzi magát a munkavállaló. Nem droidokra, hanem szakemberekre kell alapozni. Ehhez kellő színvonalú oktatásra és kiszámíthatóságra van szükség.

A munkahelyek munkavédelmi biztonsága sokat javult, de nem dőlhetünk hátra. Sajnos az állam teljesen leépítette a mun-

kaügyi és munkavédelmi ellenőrzéseket. Ezt jól mutatta a 2017. évi nyári hőség idején számos eset.

A biztonság és a kiszámíthatóság alapja egy tisztességes Munka Törvénykönyve. 2012 óta olyan helyzetben élünk, ahol a jogi környezet egyáltalán nem munkavállalóbarát.

Kiszámítható nyugdíjakat!

Az elmúlt években teljesen felforgatták a mai nyugdíjrendszert. Azok a kollégák, akik egy életen át dolgoztak, nem élnek meg a hamarosan 65 évre emelkedő öregségi nyugdíjkorhatárt. A VDSZ működési területén korábbi felmérésünk alapján az átlagéletkor a műszakosoknál 62 év! Ezért követeljük a jelenlegi nyugdíjszabályozás rugalmassá tételét.

2018 első feléve nekünk a bérharcot, másoknak a politikai küzdelmeket jelenti. Mi a saját munkánkra koncentrálunk, mert nekünk ez a dolgunk! De az üzeneteinket meg kell fogalmaznunk, mert senki nem dönthet rólunk, nélkülünk.



Székely Tamás
VDSZ-elnök



VEGYIPARI DOLGOZÓ

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

FELELŐS KIADÓ: Székely Tamás • **SZERKESZTI:** a szerkesztőbizottság

ISSN-0230-2934 • 1068 Budapest, Benczúr utca 45. • 1406 Budapest, Pf. 29

Telefon: 4612-400 • **Fax:** 4612-499 • **E-mail:** mail@vdsz.hu • www.vdsz.hu

MEGJELENIK: 10 000 példányban.





Alakul a béralku

Nem lehet még teljes képet adni a 2018. évi bér-megállapodásokról, de érdemes hírt adni az eddigi tapasztalatokról.

Mindenki emlékszik még a tavalyi évre vonatkozó bérmegállapodások kálváriáira, amikor 2016 év végén a kormány kihirdette a két éves minimálbér és garantált bérminimum emelésének mértékét és a munkáltatók gőzerővel számolták, hogy mit lehet ebből kihozni. Tény, hogy a drasztikus béremelés és a munkaerőpiaci helyzet megbotlyogatta a várakozásokat. Jelentős eredmény, hogy a szakszervezetek korábbi követelését meghallva a minimálbér eléri a létminimumot. Ezzel azonban a kormányzat letudta kötelezettségét és magára hagyta azokat a munkavállalókat, akik már túl vannak a két minimumértéken. Voltak sztrájkok és csaták, de visszatekintve, a küzdelmek csak kihoztak egy 10% feletti átlagbéremelési hullámot a VDSZ működési területén, ami nagyon jó eredménynek számít.

Ilyen előzmények után mire számíthatunk 2018-ban? – adódik a kérdés.

Igaz most fel lehetett készülni a további bérösszeecsúszásra, mert már tavaly tudtuk, hogy 2018. január elsejétől a bérminimum havi 138 000 Ft, a garantált bérminimum pedig havi 180 500 Ft lesz. Ennek köszönhetően a gazdasági szereplők is felkészülhettek az idei évre vonatkozó bértárgyalásokra. Vannak már olyan cégek is, amelyek nem várva meg semmit, már 2017 év végén megállapodtak a szakszervezettel. Sokan már tárgyalnak, de vannak még később indulók is.

Az látszik, hogy a cégek vezetői felkészültebbek, mint korábban. Több idejük volt a tulajdonosokkal történő egyeztetésre. A TÁRKI 2017 végén számunkra készített tanulmánya (lásd Vegyipari Dolgozó 2017/9 szám) teljes áttekintést nyújt az ágazataink bérhelyzetéről 2017-re vonatkozóan. A kutatás eredménye-

ként további nagyobb béremelést prognosztizál, de a munkaerőpiaci hatások még nagyban befolyásolhatják a tárgyalásokat.

A gázipar átalakítása során jelenleg egyedül a volt Főgáz területén született érdemi megállapodás 9%-ról. A közüzemi vállalatokhoz képest ez jó megállapodás, hiszen 2017-re vonatkozóan 10%-os volt. Két másik szolgáltatónál jelentős átalakítás zajlik így ezeknél még nincs eredmény.

A gyógyszeripar területén már több helyen született megállapodás, de az iparág jellemzői egyre inkább megmutatkoznak. Nagy a szakképzett munkaerő hiánya, és a jelenlegi világgazdasági események óvatosságra intik a túlzott reményeket dédelgetőket. A TEVA világszintű válsága kihat a gyógyszeripar valamennyi szereplőjére. A lapzártáig megkötött megállapodások között nagy a szóródás a 4,4%-tól egészen a 11%-ig.

A gumiiparban is vannak már érdemi megállapodások. E lap hasábjain olvashatnak a ContiTech ügyről, de más területeken is jelentős feladatokat ró a tisztviselőkre a bérszerkezet átalakítása.

Több, ágazattól független vállalati kezdeményezés a pótlékok és az egyéb bérre rakódó juttatások alapszabályozása. Sajnos az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy nagyon alapos előkészítést igényel a béralku, hatásszámításokra is szükség van, mert feszültséget kelthet, ha a végeredmény alacsonyabb jövedelem lesz az előző struktúrához képest.

A papíriparban és a vegyiparban is zajlanak a tárgyalások. A vállalkozások gazdasági potenciálja és a munkaerőpiaci hatások komoly kihívást jelentenek jelenleg a szociális partnereknek.

EL A KEZEKKEL!

Nemrégiben megállapodás született a VDSZ egyik új tagszervezete és a cég képviselői között a 2018. évi béremelésekről. A munkáltató az első fordulóban igencsak keverte a lapokat, hiszen előbb 9%-ról, majd 6,5%-ról beszélt. Látna a szakszervezet megalakulásának sokkját, inkább folytatást kértek a szakszervezet képviselői. A folytatásban végül korrekt és elfogadható alku kötött. A középfokú végzettségűek minimum 11%-os, a diplomások pedig 6%-os, de minimum 3%-os béremelést kapnak 2018-ban. A szakszervezet tagjai meglepéssel konstataáltak a megállapodást, hiszen első lépésként ez fontos eredmény, néhányan azonban nem voltak elégedettek. Hazugnak kiáltották ki, és nekiestek a nemrég megválasztott kollégának, csak azért, mert tájékoztatót mert kirakni a szakszervezet céljairól, ezek között a béremelést említve. Gyors átlománygyűlést is összehívtak, ahol közölték, hogy a megállapodást nem az érdekvédelem, hanem a cégvezetés érte el a tulajdonosoknál. A megállapodás ugyanis a bértömeg újraelosztásáról szól, és ezt a szakszervezet alkudta ki.

EL A KEZEKKEL! EGY BÉRMEGÁLLAPODÁS KÉT FÉL KÖZÖS AKARATÁN NYUGSZIK, AHOGY A 2018. JANUÁR 22-ÉN MEGKÖTÖTT IS. A VDSZ PEDIG – AHOGY KORÁBBAN IS – KIÁLL, ÉS MEGVÉDI KOLLÉGÁINKAT!

Ünnepek, munkaszüneti napok, munkarend 2018 - ban				
Ssz.	Dátum	Nap	Ünnep megnevezése	Megjegyzés
1.	2018. 01.01.	Hétfő	Újév első napja	3 napos hosszú hétvége
2.	2018. 03.15.	Csütörtök	Nemzeti ünnep	4 napos hosszú hétvége
3.	2018. 03.30.	Péntek	Nagypéntek	4 napos hosszú hétvége
4.	2018. 04.02.	Hétfő	Húsvét	
5.	2018. 05.01.	Kedd	A munka ünnepe	4 napos hosszú hétvége
6.	2018. 05.21.	Hétfő	Pünkösd	3 napos hosszú hétvége
7.	2018. 06.20.	Hétfő	Nemzeti ünnep	3 napos hosszú hétvége
8.	2018. 10.23.	Kedd	Az 1956 - os forradalom évfordulójára	4 napos hosszú hétvége
9.	2018. 11.01.	Csütörtök	Mindenszentek	4 napos hosszú hétvége
10.	2018. 12.25.	Kedd	Karácsony első napja	5 napos hosszú hétvége
11.	2018. 12.26.	Szerda	Karácsony második napja	
12.	2019. 01.01.	Kedd	Újév első napja	4 napos hosszú hétvége

FONTOS TUDNI a 2017. évi adóbevallásról

A személyijövedelemadó-bevallás rendszerének átalakítása nem ért véget a tavalyi évben bevezetett adóbevallási tervezettel. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) a változásokról, teendőkről, lehetőségekről 2018. január hónapban minden magánszemély részére tájékoztató levelet küld.

Azok az adózók, akik rendelkeznek ügyfélkapu regisztrációval a napokban értesítési tárhelyükre kapják meg a levelet, míg az ügyfélkapuval nem rendelkezők postai úton kapnak személyre szabott tájékoztatót 2018. január 31-éig. Az egyéni vállalkozók értesítési tárhelyükre kapott levélből értesülhetnek arról az újdonságról is, hogy 2018-ban már számukra is biztosított a webes kitöltő felület használata, így ők is egyszerűbben tölthetik ki, és küldhetik be személyijövedelemadó-bevallásukat.

A tájékoztató levél tartalmazza a fontos határidőket, a webes kitöltő felület elérési lehetőségeit, továbbá a 17SZJA jelű személyi jövedelemadó-bevallás kitöltési, benyújtási módjait.

A postán kiküldött levelekhez a NAV az adó 1+1 százalékának felajánlására szolgáló nyomtatványt, rendelkező nyilatkozatot is mellékelte.

Az egyéni vállalkozók szja-bevallás benyújtásának határideje:
2018. február 26.

Egyéni vállalkozói tevékenységet nem folytató magánszemélyek esetében a bevallás benyújtási határideje:
2018. május 22.

A legfontosabb változás, hogy a munkáltatói adómegállapítás lehetősége 2018-tól megszűnik, de a munkáltatók már 2017. évre vonatkozóan sem készíthetik el dolgozóik adóelszámolását. Korábban legalább 7-800 ezer dolgozó bevallása ezzel a módszerrel készült. A jövőben tehát a magánszemélyek már csak önadózással állapíthatják meg adójukat, méghozzá önállóan, vagy az adóhatóság közreműködésével, adóbevallási tervezet segítségével.

Az elkészült dokumentumokat az adófizetők az ügyfélkapun keresztül néhány kattintással megnézhetik, s akár módosíthatják is.

Ha nem rendelkezik ügyfélkapuval, a következőképpen kaphat bevallási tervezetet.

A következő módokon papír alapon kérheti a bevallási tervezetet:

- a „Kérem az adóbevallási tervezet papír alapon történő átvételéhez” elnevezésű formanyomtatványon (honlapról letölthető),
- levélben kötetlen formában (feltüntetve adóazonosító jelét és születési dátumát),
- a NAV ügyfélszolgálatán személyesen,
- SMS-ben a 06-70/717-7878 telefonszámon (meg kell adnia adóazonosító jelét és születési dátumát a következők szerint: SZJA szókód adóazonosítójel szókód ééééhhnn),
- a NAV honlapjáról elérhető webes űrlapon (www.nav.gov.hu/eszja/eszja)
- a NAV telefonos tájékoztató rendszerén keresztül.

Aki saját maga szeretné elkészíteni szja bevallását, az továbbra is megteheti.

Munka Törvénykönyve

Mi változik januártól?

A VDSZ jogi szakértői összefoglalták, milyen módosítások érintik a munkavállalókat a Munka Törvénykönyvében január elsejétől?

Bővült az Mt. 51. § (3) bekezdése, amely eddig úgy rendelkezett, hogy a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkata vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A bekezdés mostantól azt is előírja, hogy a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást az általános magatartási követelmények figyelembevételével, – megfelelően módosítani. A módosítás így további kötelezettséget ró a munkáltatókra a munkavállalók érdekében.

Ehhez a szabályhoz szorosan kapcsolódik az a változás, amely szerint a munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei az előzőekben leírtak szerint nem módosíthatók, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, amennyiben várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A várandós munkavállalóknál tehát az újdonság az, hogy a munkáltatónak elsősorban a munkavégzés feltételeit kell módosítani, és csupán akkor lehet másik munkakört felajánlani a munkavállalónak, ha a munkafeltételek módosítása nem lehetséges.

A törvény eddig úgy fogalmazott, hogy a munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár. Ez az előírás úgy módosult, hogy minden megváltozott munkaképességű munkavállaló számára biztosítani kell az öt munkanap pótszabadságot.

Megváltozott munkaképességű személy az, akinek

- az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, vagy
- aki legalább 40 %-os egészségkárosodása van az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt, vagy
- akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 %-os mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- aki rokkantsági ellátásban részesül.



Eddig az volt a szabály, hogy alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabér kell meghatározni. Mostantól viszont alapbérként legalább a 153. § (1) bekezdése szerinti munkabér, vagyis a kötelező legkisebb munkabér vagy a garantált bérminimumot kell meghatározni.

A jövőben ugyanígy utal a teljesítménybérrel szóló 138. § (5) a fentebb leírt 153. (1) bekezdésére. Azaz, a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény 100 %-os teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér vagy a garantált bérminimum mértékét elérje.

A kormány ezentúl a munkavállalók egyes csoportjaira nézve nem csupán eltérő összegű kötelező legkisebb munkabér, hanem garantált bérminimumot is megállapíthat. Ilyenkor figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nem-

zetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait.

A jövőben a kötelező legkisebb munkabér mellett a garantált bérminimum összegét is felül kell vizsgálni naptári évenként.

Korábban a törvény nem ismerte el a munkavállalók képviselőjeként a szakszervezet választott tisztségviselőjét. Így hiába bizonyosodott be később, hogy jogellenesen mondtak fel a szakszervezeti tisztségviselőnek, nem kötelezte törvény a munkáltatót a munkaviszony helyreállítására. A módosítás most beemelte a védett szakszervezeti tisztségviselőt a munkavállalói képviselők közé. Így ha kiderül, hogy a közölt felmondás jogellenes, a tisztségviselő kérésére helyre kell állítani a munkaviszonyát. Így már két esetben köteles a munkáltató továbbfoglalkoztatni a szakszervezet választott tisztségviselőjét: az eddig is érvényes esetben, ha a felmondás az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, illetve mostantól akkor is, ha a felmondás jogellenes, és azt a bíróság megállapítja. Ez a módosítás viszonylag nagy előrelépés tisztségviselőink erősebb védelme érdekében.

Így nyírhatja ki a Coca-Cola az olajipart?

Az olajvállalatok állítanak elő olyan, a műanyag palackok gyártásához szükséges vegyületeket, mint például az etilén. A palackok legnagyobb felhasználói pedig az üdítőitalgyártók, ők mostanában a bio-műanyagok felé kacsingatnak.

A Coca-Cola a Greenpeace felmérése szerint évente nagyjából 100 milliárd palackot ad el a vásárlóknak – írja a Bloomberg. A világon percnként egymillió szilikonpalackot vesznek, és ez a szám 2020-ra, az előzetes becslések szerint 20 százalékkal nőhet. 160 ezer műanyag palack előállításához egy ton-

na etilénre van szükség, amihez nagyjából 8,5 hordó olajat használnak fel. Több jelentős cég, mint a Saudi Arabian Oil, az Exxon, a Shell és a Total folyamatosan bővíti a műanyagokkal foglalkozó részlegét.

Az utóbbi időben viszont nemcsak a lakosság, hanem a legnagyobb gyártók és vállalatok is kezdenek egyre környezet-tudatosabbak lenni, ezért keresik a megoldást, hogy miként válthatnák le a műanyag palackokat. Az egyik megoldás a bioműanyag használata lehet, amely cukornádból, fából és kukoricából készül. Az Európai Bioműanyag Szövetség tagjai közé olyan nagyvállalatok sorolhatók, mint a finn Stora Enso papírgyár, a Mitsubishi Chemical vagy a Cargill. Azt tervezik, hogy ilyen műanyaggal látnak el olyan cégeket, mint a Coca-Cola és a Lego.

A bioműanyag Európában jelenleg csupán a piac 1 százalékát teszi ki.



Eladták az Égáz-Dégáz részvényeit

Január 11-én az ENGIE (korábban GDF SUEZ) és az NKM Nemzeti Közművek Zrt. lezárta azt a tranzakciót, amelynek révén az Égáz-Dégáz Földgázelosztó Zrt. részvényeinek 100%-a az NKM Nemzeti Közművek Zrt. tulajdonába került.



Az Égáz-Dégáz Földgázelosztó Zrt. volt a tulajdonosa és az üzemeltetője a 23.000 km hosszú földgáz-elosztóvezetéknek Északnyugat- és Délkelet-Magyarországon, hat megyében: Győr-Moson-Sopron, Komárom-Esztergom, Vas, Bács-Kiskun, Csongrád és Békés megyében.

Az ENGIE csoport több mint húsz évig volt tulajdonosa az Égáz-Dégáz-nak. Ezalatt az idő alatt a társaság folyamatos befektetéseinek köszönhetően jelentősen javult a hálózat minősége, biztosítva az ügyfelek számára a biztonságos és magas színvonalú ellátást. A tranzakció zárását követően az ENGIE csoport nem vonul ki Magyarországról, továbbra is jelen lesz a már működő vállalataival.

„Eldobható” adó

„Tejeskávéadót” kellene kivetni az eldobható kávéspoharakra Nagy-Britanniában a hulladéktermelés visszaszorítására – közölte az illetékes törvényhozói testület, amely szerint az adó mértéke poharaként 25 penny (87 forint) lenne, és ha 2023-ig így sem sikerülne teljesíteni az újrahasznosítási célkitűzéseket, akkor teljesen ki kell vonni a forgalomból az egyszer használatos poharakat.

Most a kávéspoharak kevesebb mint 1 százalékát hasznosítják újra Nagy-Britanniában a belső műanyag borítás nehézkes eltávolítása, az élelmiszerrel és itallal érintkező csomagolás újrahasznosításának bonyolultsága és a szükséges eszközök hiánya miatt. „Évente 2,5 milliárd eldobható kávéspohár kerül a szemét-

be Nagy-Britanniában” – mondta Mary Creagh, a bizottság elnöke. Hozzátette: szükség van az egyszer használatos poharak visszaszorítását célzó intézkedésekre, az újrahasznosítható változatok népszerűsítésére és 2023-ig az összes pohár újrahasznosítására. A testület szerint a „tejeskávéadóból” befolyó összeget az újrahasznosítás fejlesztésére kell fordítani, és amennyiben 2023-ig nem sikerül teljesíteni a kitűzött célokat, akkor be kell tiltani az eldobható poharakat. Az Unió azonban még ennél is tovább ment. Az Európai Bizottság stratégiája szerint 2030-ra Európában minden műanyag-csomagolásnak újrahasznosíthatónak kell lennie, és emellett csökkenteni kell az egyszer használatos műanyagok felhasználását is.



Legyen 28 órás munkahét!



Figyelmeztető sztrájkot is tartott álláspontjának nyomatékosítása céljából a németországi fém-, és elektronikai ipar csaknem 4 millió dolgozójának érdekeit képviselő IG Metall szakszervezet.

Közleményük szerint 80-nál is több üzemben tartottak munkabeszüntetést vagy demonstrációt. Országos hullámban szerveződnek a német Vasas-szakszervezet által koordinált sztrájkok a jobb bérmegállapodásért és a csökkentett órás munkahétért. A cél elérése érdekében tartományonként tartottak az elmúlt hetekben figyelmeztető sztrájkokat és demonstrációkat. A legnagyobb megmozdulás a Porsche stuttgarti üzeménél volt, amelynek 3000 munkavállalója vett részt az IG Metall tüntetésén. A szakszervezet támogatása egyébként hatalmas. 600 000 munkavállaló sztrájkolt – legutóbb (lapzártánkorig) mintegy 55 000 vállalkozástól.

2017 decemberében lejárt a német munkáltatói szövetség és a szakszervezet közötti kollektív megállapodás. Az új kollektív szerződésben az IG-Metall 6%-os béremelést és 28 órás munkahetet követel. A munkaadók viszont csupán 2 százalékos emelést ajánlanak. Még nagyobb a távolság a másik fő szak-

szervezeti követelés ügyében: az IG Metall szerint be kell vezetni, hogy a dolgozók külön indoklás nélkül heti 28 órára csökkenthessék munkaidejüket, kétévi időtartamra, a kieső bér egy részét pedig pótolja a munkaadó. A munkaadói oldal szerint viszont inkább a heti 35 óránál hosszabb munkaidő vállalásának lehetőségét kell bővíteni.

Az IG Metall azzal érvel, hogy a munkaadók minden eszközzel igyekeznek meghosszabbítani a munkaidőt a dolgozók egészségének, a család és karrier összeegyeztethetőségének kárára. Ezért a munkavállalóknak is ugyanolyan lehetőséget kell adni munkaidejük csökkentésére.

Kiemelték, hogy az ágazatban mindössze 20 százalék a teljes állásban dolgozó nők aránya, a rugalmasabb munkaidő-beosztással viszont növelni lehet arányukat, ami hozzájárulna a szakemberhiány enyhítéséhez. Az érdekvédők szerint aki részmunkaidős állás vállalására kényszerít embereket azért, mert

gyermeket nevelnek, az „önként lemond azokról a szakemberekről, akikre a jövőben szüksége lesz”.

A munkaadói oldal szerint a szakszervezet elrugaskodott a valóságtól a 28 órás munkahét bevezetésére irányuló követeléssel, amelynek teljesítése ráadásul jogellenes is lehet, mert a kieső bér pótlása hátrányosan megkülönböztetné mindazokat az alkalmazottakat, akik meg is dolgoznak a bérükért.

Az igazi problémát az okozza, hogy már a harmadik tárgyalási forduló követően sincs semmilyen előrelépés a szakszervezet és munkáltatói szövetség között. (Németországban az ágazati megállapodással párhuzamosan zajlanak a tartományi tárgyalások is – a szerk.)

Az IG Metall elszánt a célkitűzéseinek elérésében, mert csak így látja biztosítottnak a munkavállalók jövőjét. A szakszervezet által képviselt területek nem csak az autópárra terjednek ki, hanem az elektronikai iparra és a gépgyártásra.



Nagy bajban a szakképzés

Egyre népszerűtlenebb hiányszakmák, eredménytelen Hídprogram, lemorzsolódás, előregedő pedagógusok – ez jellemzi a szakképzést egy a kormánynek készült, nem nyilvános jelentés szerint – szellőztette meg a Népszava.

Hiába próbálták ösztöndíjjal népszerűsíteni a hiány-szakképesítéseket, annak nem volt egyértelmű pozitív hatása, ahogyan a korai iskolaelhagyók szakmaszerzését szolgáló programoknak sem. Ez derült ki a Nemzetgazdasági Minisztérium megbízásából készült 2017 júniusi jelentésből. A hiány-szakképesítések (mint például ács, cukrász, szakács, hegesztő) támogatására 2010-ben hozták létre a Szabóky Adolf Szakképzési Ösztöndíjat, ám az eredményekből nem olvashatók ki pozitív irányú változások, a hiányszakmák továbbra is népszerűtlenek.

A lemorzsolódás csökkentését és a korai iskolaelhagyók szakmaszerzését célzó Arany János Programok és a Hídprogramok sem

javítottak sokat a helyzeten. Előbbiekben egyre kevesebb iskola és diák vesz részt, a jelentés szerint itt „feltétlenül szükséges a kedvezőtlen tendencia megfordításához szükséges lépések kialakítása. A Köznevelési (Híd II.) és a Szakképzési Hídprogramban is egyre kevesebben vesznek részt. A Híd II.-ben ráadásul csak a képzést megkezdők 10-30 százaléka szerez rész-szakképesítést. „A hátrányos helyzetű fiatalok szakmához juttatására – bár történtek intézkedések, – ezek nem érték el az elvárt eredményt” – olvasható a jelentésben. Pedig a lemorzsolódás és a korai iskolaelhagyás mértékét a jelentés szerzői is aggasztónak tartják. „Legutóbb tizenegy éve

volt olyan magas a korai iskolaelhagyás aránya Magyarországon, mint 2016-ban” – írták. Hozzá tették: miközben Magyarország egyre

Miközben a kormány nyilvánosan tagadja, hogy hiány lenne pedagógusokból

távolodik a kitűzött céltól (vagyis attól, hogy 2020-ra 10 százalék alá csökkenjen a korai iskolaelhagyók aránya) a tagországok összesített átlaga folyamatosan javul. A jelentés

megemlíti: míg a gimnáziumokból lemorzsolódottak aránya alacsony és egyenletesen 7 százalék körüli, a szakgimnáziumokból lemorzsolódottak aránya meghaladja a 15 százalékot. Ugyanez a szakközépiskolákban már 25 százalék, és folyamatosan romló képet mutat. A jelentés szerint ez összefügg a diákok alacsony szövegértési és matematikai eszköztudásával. „A teljes 15 éves korosztály mintegy 25 százaléka alapvető számolási és szövegértési problémákkal küzd, gyakorlatilag funkcionális analfabétának tekinthetőek, így a szakmai készségeik megfelelő fejlesztése sem lehetséges” – írták.

Problémát okoz a pedagógushiány és a tanárok előregedése is. Miközben a kormány nyilvánosan tagadja, hogy hiány lenne pedagógusokból, a jelentésben feltüntetett adatok szerint a középfokú oktatásban teljes és rész-munkaidőben foglalkoztatott pedagógusok

száma a 2016/2017. tanévben 306-tal kevesebb, mint egy évvel korábban, és 3899 fővel kevesebb, mint a 2007/2008-as tanévben. A jelentés szerint a szakközépiskolákban tanítók száma csökkent jelentősen: a 2016/2017-es tanévben már csak 7382 főt tett ki.

A jelentés szerzői szerint a pedagógus életútja bevezetése „nem feltétlen” oldja meg a problémát, ahogy a kormány által sokat emlegetett, az utánpótlás biztosítására létrehozott Klebelsberg Ösztöndíj sem. „A szakképzést érintő szakmai tanárihiányon az eltérő, közismeretre fókuszáló szempontrendszer okán a Klebelsberg Képzési Ösztöndíj sem tud jelenleg értékelhető módon segíteni” – fogalmaztak.

A jelentés szerint mindebből jól látható, hogy az elmúlt időszakban bevezetett szakképzési intézkedések hatása „nem tudta megfelelően ellensúlyozni a korábban elindult kedvezőtlen folyamatokat”.

„Természetes, hogy a gazdaság egyes területeit – így például a munkaerőpiacot és a szakképzést – érintő kihívások mielőbbi és hatékony megoldása érdekében a tárca belső munkaanyagokat, elemzéseket készít, ezeket azonban félrevezető titkos kormányjelentésnek titulálni” – reagált a Népszava cikkére a Nemzetgazdasági Minisztérium. Úgy vélik, hogy a jelentés elkészülte óta számos lépést tettek a szakképzés fejlesztése, a lemorzsolódás csökkentése és az oktatás minőségének javítása érdekében. „Tavaly decemberben az Országgyűlés elfogadta a szakképzéshez és a felnőttképzéshez kapcsolódó törvénymódosítást. A kormány célja továbbra is az, hogy jobban érvényesüljenek a gazdaság igényei, ennek érdekében a szakgimnáziumi képzés rugalmasabbá válik, a megnövekedő választási lehetőségek vonzóbbá teszik a szakgimnáziumokat. A törvénymódosításnak köszönhetően bővülnek a gazdaság és az iskolák közötti szoros kapcsolatot jelentő duális gyakorlati képzés lehetőségei is. Olyan új programok kidolgozása is megkezdődött, amelyek tovább szélesítik a hátrányos helyzetű tanulók szakképesítéshez jutásának lehetőségeit. Az Ágazati Készségtanácsok rendszerének kialakítása közvetlen lehetőséget teremt a jövőben a gazdaság szereplői számára arra, hogy bekapcsolódjanak a szakmai tartalomfejlesztésbe. Így a korábbiaknál gyorsabban és célzottabban tudnak majd beépülni a munka világából érkező szakmai elvárások a képzések tematikájába.” – írták.

FONTOS!

A VDSZ Szakszervezet immár hivatalos, személyes profilként is jelen van a Facebookon. Kérünk minden VDSZ tagot és szimpatizánst, hogy ezt a személyt is jelölje ismerősének. A VDSZ fontosabb hírei ide is felkerülnek.

E személyes profil egyszerűen megtalálható az alábbi címen:

fb.com/vdszinfo

Honlapunk természetesen a megszokott:

http://www.vdsz.hu/,
mint ahogy

a VDSZ Facebook oldala is:

fb.com/vdsz.hu

E-mail címünk szintén változatlan:
mail@vdsz.hu

VDSZ-MOL kártya információk

Tagjaink harmada már rendelkezik vele

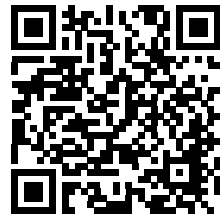
A VDSZ MOL-lal kötött 2017-es szerződése alapján minden VDSZ-titkár/elnök igényelhet MOL-kedvezménykártyát tagjainak, amellyel 6Ft/liter üzemanyag-kedvezmény érhető el a MOL 450 töltőállomásán. (Plusz 1 multipont)

Eddig nagyságrendileg 7000 kártya került legyártásra és terjesztésre, kiosztásra, az igények folyamatosan érkeznek és folyamatosan teljesülnek. Sajnálatos módon a rendelések némelyike adathiányos, illetve más okok is előfordulhatnak, ezért a MOL felé ezeket folyamatosan utánrendeljük és pótlólagosan továbbítjuk az igénylő titkárok felé, akik ki tudják osztani azokat.

Köszönjük a folyamatos érdeklődést és a türelmét mindazoknak, akik még nem kapták meg kártyáikat, hamarosan hozzájuk is eljut. További információk a VDSZ honlapján.



Mi mennyi 2018-ban?



1. Munkabérek, illetmények (minimálbér, garantált bérminimum)

	Havi bér Ft/hó	Heti bér Ft/hét	Napi bér Ft/nap	Órabér Ft/óra
Minimálbér 430/2016. (XII.15.) Korm.r. 2. § (1) bek. b)	138.000	31.730	6.350	794
Garantált bérminimum* 430/2016. (XII.15.) Korm.r. 2. § (2) bek.b)	180.500	41.500	8.300	1.038
Közfoglalkoztatási bér 170/2011.(VIII.24.) Korm.r. 1.§ (1) bek.	81.530	18.740	3.748	-
Garantált közfoglalkoztatási bér** 170/2011. (VIII.24.) Korm. rend. 2. § (1) bek.	106.555	24.495	4.899	-
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér 170/2011.(VIII.24.) Korm.r. 2/A.§ (1) bek.	89.705	20.620	4.124	-
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási garantált bér*** 170/2011. (VIII.24.) Korm. rend. 2/A. § (2) bek. -	117.245	26.955	5.390	-
Közfoglalkoztatási pontokban 6 órában foglalkoztatottak speciális közfoglalkoztatási bére 170/2011. (VIII. 24.) Korm.r. 2/C. § (1) bek.	42.805	9.840	1.968	-
Közfoglalkoztatási pontokban 6 órában foglalkoztatottak speciális garantált közfoglalkoztatási bére**** 170/2011. (VIII. 24.) Korm.r. 2/C. § (2) bek.	55.940	12.860	2.572	-

* A garantált bér a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalót illeti meg

** A garantált közfoglalkoztatási bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakörben foglalkoztatott közfoglalkoztatottat illeti meg

*** A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt közfoglalkoztatási garantált bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakörben, teljes munkaidő teljesítése esetén illeti meg

****A közfoglalkoztatási pontokban legalább 6 órában foglalkoztatottakat speciális garantált közfoglalkoztatási bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén illeti meg

2. A 2017. december 31-ét követően megállapított nyugdíjak, nyugdíjszerű ellátások minimuma

Öregségi nyugdíj legkisebb összege 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 11. §	28.500,- Ft/hó
Árvaelátás legkisebb összege 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 64/D. §	24.250,- Ft/hó
Saját jogú nyugellátás és az özvegyi nyugdíj, baleseti özvegyi nyugdíj együttfolyósítási összeghatára 2018. január 1-jétől 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 62. § (7) bek.	91.080,- Ft/hó

3. Álláskereső támogatása, keresetpótló juttatás

	Ellátás összege
Álláskeresői járadék maximuma (folyósítási idő maximum 90 nap) 1991. évi IV. tv. 26. § (5) bek., 27. § (3) bek.	munkaerő-piaci járulékalap 60%-a, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 100%-a: 138.000,- Ft/hó 4.600,- Ft/nap
Nyugdíj előtti álláskeresői segély 1991. évi IV. tv. 30.§ (2) bek.	a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos minimálbér 40%-a: 55.200,- Ft/hó 1.840,- Ft/nap (előbbi összegnél alacsonyabb járadékalap esetén a havi összeg a járadékalap 40%-a, a napi összeg pedig ennek harmincad része)
Keresetpótló juttatás 1991. évi IV. tv. 14. § (6) bek.	a keresetpótló juttatás megállapításakor hatályos közfoglalkoztatási bér 60-100%-a közötti mértékben, mérlegelési jogkörben megállapított összeg: 48.918,- Ft/hó – 81.530,- Ft/hó

4. Munkaadók (kifizetők) által fizetendő közterhek

Szociális hozzájárulási adó 2011. évi CLVI. tv. 453. §, 459.§	kifizetők az adófizetési kötelezettséget eredményező jogviszony alapján, az egyéni vállalkozók és a mezőgazdasági őstermelők pedig e jogállásukra tekintettel (saját maguk után) fizetik, mértéke: adóalap 19,5%-a (csak törvény szerinti adókedvezményekkel csökkenthető)
--	---

5. Munkavállalók által fizetendő közterhek

<i>Munkavállaló egyéni járulék és magánnyugdíj-pénztári tagdíjfizetési kötelezettsége</i> 1997. évi LXXX. tv. (Tbj.) 19.§ (2)-(3) bek.	Nyugdíjjárulék	10%	
	Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék	Természetbeni egészségbiztosítási járulék	4%
		Pénzbeli egészségbiztosítási járulék	3%
		Munkaerő-piaci járulék	1,5%
		összesen	8,5%
	mindösszesen		18,5%

7. Adósávok, adókedvezmények

Adóalap kedvezmények családi kedvezmény Szja. tv. 29/A § (1)-(2) bek.,	A családi kedvezményt érvényesítő magánszemély az összevont adóalapját [29. §] a családi kedvezménnyel csökkenti. A családi kedvezmény - az eltartottak lélekszámától függően - kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónaponként - egy eltartott esetén 66.670,- Ft-tal , - két eltartott esetén: 2016-ban 83.330,- Ft-tal , 2017-ben 100.000,- Ft-tal , 2018-ban 116.670,- Ft-tal , 2019-től 133.330,- Ft-tal , - három és minden további eltartott esetén eltartottanként és jogosultsági hónaponként 220.000,- Ft-tal csökkenthető.
--	---

8. Pénzbeli társadalombiztosítási ellátások és családtámogatások

Családi pótlék (CSP) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 11. § (1) bek.	egy gyermekes család esetén 12.200,- Ft/hó egy gyermeket nevelő egyedülálló esetén 13.700,- Ft/hó kétgyermekes család esetén gyermekenként 13.300,- Ft/hó két gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 14.800,- Ft/hó három, vagy több gyermeket nevelő család esetén gyermekenként 16.000,- Ft/hó három vagy több gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 17.000,- Ft/hó
Gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) (korábbi neve: gyermekgondozási segély) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 26. § (1)-(2) bek.	Az öregségi nyugdíjminimum 100 %-a: 28.500,- Ft/hó 2 ikergyermek esetén az öregségi nyugdíjminimum 200%-a (57.000,- Ft/hó), 3 ikergyermek esetén 300%-a (85.500,- Ft/hó), 4 ikergyermek esetén 400%-a (114.000,- Ft/hó), 5 ikergyermek esetén 500%-a (142.500,- Ft/hó), 6 ikergyermek esetén 600%-a (171.000,- Ft/hó) A gyermek 3 éves koráig, ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig, tartósan beteg vagy fogyatékos gyermek után a gyermek 10 éves koráig vehető igénybe (Cst. 20. §).
Gyermeknevelési támogatás (GYET) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 26. §(1) bek.	Az öregségi nyugdíjminimum 100 %-a: 28.500,- Ft/hó A támogatásban az a szülő és gyám – ide nem értve a gyermekvédelmi gyámat – és a kizárólag egyes gyámi feladatok ellátására kirendelt nevelőszülőt – részesülhet, aki saját háztartásában 3 vagy több kiskorút nevel, és a legfiatalabb 3 és 8 év közötti (Cst. 23. §)

12. Bérgarancia támogatás maximuma 2017-ben *

1.238.500,-Ft

(1994. évi LXVI. tv. 7. § (1)-(2) bek., Nemzetgazdasági Közlöny 2016/12. szám)

A felszámoló a támogatási igény meghatározása során a támogatásra jogosult gazdálkodó szervezetnek a jogosultakkal szemben, a bérfizetési napon fennálló bértartozását, de egy felszámolási eljárásról belül jogosultanként legfeljebb a tárgyévet megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének (a továbbiakban: bruttó átlagkereset) ötszörösét veheti figyelembe. Ha a gazdálkodó szervezet a támogatást ugyanazon jogosult tekintetében egy felszámolási eljárásról több részletben veszi igénybe, és a felszámolási eljárás egyes naptári éveiben a bruttó átlagkereset mértéke eltérő, a jogosultság szempontjából a magasabb bruttó átlagkereset alapján számított támogatási mértéket kell figyelembe venni.

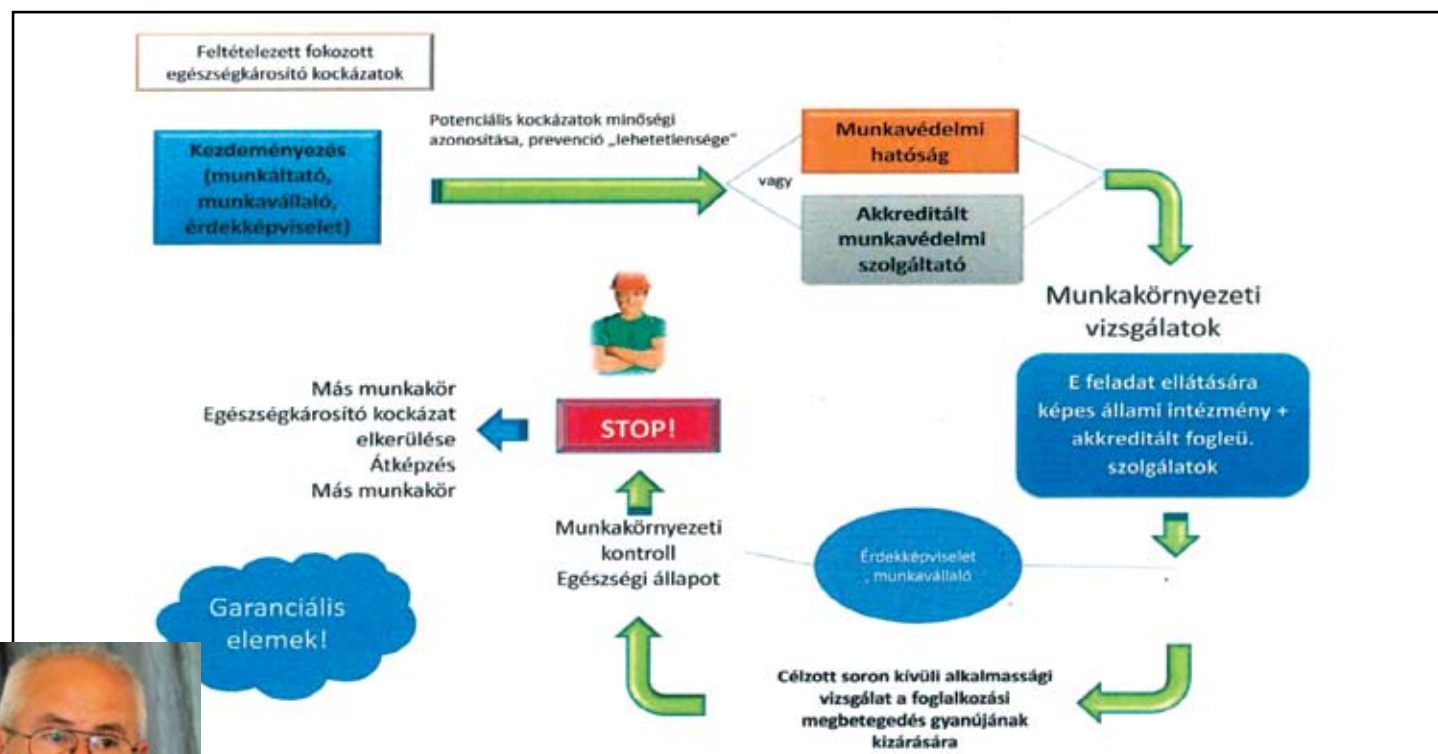
Ha a felszámolási eljárás kezdetétől egy év eltelt, azon jogosultak esetében, akikre vonatkozóan az addig igénybe vett összeg kimerítette az említett ötszörös mértéket, jogosultanként további, legfeljebb kettő havi bruttó átlagkeresetnek megfelelő támogatást igényelhet a felszámoló, ha annak e törvényben meghatározott egyéb feltételei fennállnak (függetlenül attól, hogy a támogatás megállapítására a bérgarancia törvény 2/B. § (1) vagy (3) bekezdése alapján került sor). **A kétszeres összeg 2017-ben 495.400,- Ft**

* Jelen tájékoztató kiadásáig a Nemzetgazdasági Közlönyben nem jelent meg hivatalos közlemény a 2018. évi bérgarancia támogatások számításához is alkalmazandó, 2016. évi nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetek összegéről, sem a bérgarancia támogatás 2018. évi felső határáról. A Nemzetgazdasági Minisztériumtól kapott tájékoztatás szerint a 2016. évi nemzetgazdasági havi bruttó átlagkereset 263.200,- Ft volt.

Húzzák az időt

Három komoly csapás érte az utóbbi időben az egészségügyi kockázatoknak fokozottan kitett munkavállalókat:

- Megszüntették a 36 órás munkaidőre vonatkozó rendeletet
- Megszüntették a korengedményes nyugdíjazás lehetőségét
- Megszüntették a korkedvezményes nyugdíjazás rendszerét



Kiss Béla alelnök, VDSZ

Vannak olyan munkakörök, ahol a legnagyobb igyekezet ellenére sem lehet a helyzeten változtatni, mivel egyes „kitettséget” a munkakör jellege hordoz magában – hangsúlyozta lapunknak Kiss Béla a VDSZ alelnöke.

43 ezer embert érintett a korkedvezmény megszüntetése – tudtuk meg az alelnöktől. A legnagyobb probléma azoknál van, akiknél úgynevezett töredékidő alakult ki. Például akinek csak 9 éve és 363 napja van, tehát két nap hiányzik a kedvezményre jogosító tíz évhez, nem kaphatja meg az erre az időre jutó korkedvezményes évet, hiába fizette be a munkáltató rendszeresen az előírt pénzt, azt a hiányzó két napot nem vették figyelembe. A megoldás: 60 napon belül kifogást kell emelni, és elutasítás esetén perelni kell az illetékes szervezetet. Minthogy az érdekvédők a kormány részéről semmiféle együttműködési szándékot nem tapasztaltak, most egy kívá-

lasztott ember ügyét perre viszik, így kívánva érvényt szerezni a jogos járandóságnak.

A jogosultak mintegy 60 %-a a közlekedésben dolgozott, a VDSZ érdekkörében körülbelül ezer ember érintett, főként a gyógyszeripar, a vegyipar, a kohászat és a szövőipar területén. A jogosultak esetében a következő hatások esetén kellene kockázatértékelést elvégezni az új, hosszú ideje elfogadásra váró szabályok mentén – hívja fel a figyelmet Kiss Béla VDSZ alelnök.

- különösen nehéz fizikai munka
- különösen terhelő klíma
- tartós kitétel ergonómiai kóroki tényezőknél
- fokozott pszichés megterhelés a szellemi munka jogszabályban rögzített eseteinél
- ha szellemi munkavégzés alkalmával zajexpozíciónak is ki van téve a munkavállaló
- többműszakos munkavégzés
- tartós kitétel pszichoszociális kóroki tényezőknél

Az lenne a kívánatos – hívja fel a figyelmet az alelnök – ha a munkakörök kockázatértékelését a munkáltatótól független szakértő (foglalkozás-egészségügyi szervezet) készítene el. A fokozott egészségkárosításnak kitett munkakörökben egyébként életpálya programot kellene kidolgozni, hogy az itt dolgozóknak legyen más típusú munkájuk, ha az öregségi korhatáron belül, ezekben a munkakörökben már nem tudnak tovább dolgozni. Az állam nem akar részt vállalni a problémák megoldásában, pedig a teljes biztonságot az állami garancia jelentené, azt is figyelembe véve, hogy az állam a legnagyobb munkáltató.

Az alelnök elmondta: a Versenyszféra Konzultatív Fórumán kellett volna megtárgyalni a felmerült részproblémákat a kormány korábbi ígérete alapján, azonban a tavaly december 21-i VKF ülést minden indoklás nélkül elnapolták, és erről a résztvevőket az összehívott ülés napjának reggelén egy SMS-ben tájékoztatták.

Azóta: néma csend.

Bánó András

Éjszakai munka – megéri?

A BBC szerint temetői műszaknak hívják Angliában az éjszakai munkát, mert általános megfigyelés szerint közelebb visz a sírhoz.

A WHO szerint a biológiai óra elromlik, és ennek nagyon komoly egészségügyi következményei lehetnek: szívbetegség, cukorbetegség, rák stb. Russel Foster a tekintélyes Oxfordi Egyetem alváskutatója így magyarázza mindezt: a fény szabályozza a biológiai órát. Vagyis, ha valaki reggel megy haza, akkor a szervezete úgy reagál, mintha akkor kezdődne a nap.

Csakis úgy lehet rendesen elaludni, ha valaki teljesen kizárja a fényt. A biológiai óra így is sérül, mert a szervezet stresszként érzékeli a változást. Ez a stressz kiválthat magas vérnyomást és a nyomában szívbetegséget és kettes típusú cukorbetegséget. Megfigyelték ugyanis, hogy az éjszakai műszakban az emberek többet esznek, és különösen sok szénhidrátot fogyasztanak. 35-40%-kal is növekedhet a szénhidrát-fogyasztása annak, aki éjszakai műszakban dolgozik. És ehhez nem is kellene évek, elég 4-5 alkalom.

Ez persze csak az egyik oka annak, hogy a brit gazdaság évi 40 milliárd fontot veszít az éjszakai műszak miatt. A másik ok az alacsony hatékonyság. Az éjszakai műszakok termelékenysége messze elmarad a nappalaktól. Mindenki fáradt – akár beismerte, akár nem. A reakcióidő hosszabb, ezért több a baleset is. Akkor mégis miért vállalják az emberek az éjszakai műszakot? Egyértelmű, hogy elsősorban pénzért.

A Princeton Egyetem felmérése szerint a fejlett országokban a munkavállalók körülbelül 7-15%-a dolgozik olykor éjszaka is. Döntő többségük a pótlékért, de vannak más szempontok is: a BBC által megkérdezett Tracey Loscar mentős Alaszkában. Ott

minden műszak 16 órás, tehát elég gyakran éjszakai. „A családomnak jó ez a munkabeosztás, mert sok szabadnapom van, és akkor tervezhetünk közös programokat a gyerekekkel. Amikor elkezdem az első műszakot, akkor úgy érzem, hogy mindenre képes vagyok, meg tudnám váltani a világot. A negyedik műszak végén viszont a legszívesebben felrobbantanám az egész földgolyót.

Az éjszakai műszak növeli a nőknél a rák kockázatát

Az európai és észak-amerikai nőknél akár több mint 40 százalékkal is növelheti több rákfajta kialakulásának kockázatát a rendszeres éjszakai munka, írja egy amerikai szaklap a kínai Szecsuan Egyetem onkológusainak



tanulmányára hivatkozva. A kutatók észak-amerikai, európai, ázsiai és ausztrál nőket vizsgáltak, és 61 korábbi tanulmányt elemeztek, így összesen 3,9 millió nő és közel 115 ezer rákos eset adatait értékelték.

Az éveken át rendszeresen végzett éjszakai munka a tanulmány szerint 19 százalékkal növeli a rák kialakulásának kockázatát. A bőrrák esélye 41 százalékkal, a mellrák esélye 32 százalékkal növekszik. A gyomorrák kialakulásának esélye 18 százalékkal nagyobb az éjszakai műszakokban dolgozó nőknél, mint a csak nappal dolgozóknál.

Már a VDSZ e tárgyban éveken ezelőtt készített felmérése is rámutatott, hogy a szokatlan munkarend főleg az éjszakai munka, elsősorban az alvás, az egészségre és a magánéletre fejt ki negatív hatást.

A szabályozások jelentősen bekorlátozzák azoknak a tevékenységeknek a körét, ahol feltétlenül indokolt, és szükséges a műszakos és éjszakai munkavégzés.

Ennek ellenére az Unió minden negyedik-ötödik munkavállalója műszakos és éjszakai munkát végez.

Kötelező normák hiányában az Unió tagállamainak nincs egységes politikája az éjszakai és műszakos munka minimalizálására, az ebből adódó egészségügyi problémák kezelésére és a hátrányok kivédésére.

A VDSZ működési területén is jelentős számú a műszakba járó és ezen belül a 12 órás műszakoló. Szakszervezetünk korábbi tanulmánya igazolta, hogy a legtöbb megbetegedés ezeknek a dolgozóknak a körében tapasztalható, és átlagéletkoruk nem éri el a 63 évet.