

Könnyűipari szakmai nap

Vujkov Krisztina



2014. június 4-én a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) Textilipari, Ruhaipari és Bőripari Tagozatai és a Magyar Könnyűipari Szövetség szervezésében, a Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (KÁPB) támogatásával tartották meg az évek óta hagyományosan rendezett Könnyűipari Szakmai Napot a BDSZ székházában. A rendezvényre a munkavállalók és munkaadói szervezetek képviselői, vállalati küldöttek, az ipar szakemberei kaptak meghívót.

A szakmai napon előre meghirdetett témái ezek voltak:

- *A vállalat szociális, társadalmi, humán és környezettudatos felelőssége.*
Előadó: Rampasek László
- *A többségében nőket foglalkoztató ágazatokban a munkaadókat és a munkavállalókat érintő megváltozott törvények hatásai (Mt., Ptk., TB, Adó).*
Előadó: Tarsoly Imréné
- *A társadalmi párbeszéd helyzete, kívánatos irányai ágazati, munkahelyi fontossága, kollektív munkaügyi viták megelőzése, ebben a mediátor szerepe.*
Előadó: dr. Gulyás Kálmán
- *A könnyűipari ágazatban a KÁPB munkáltatói és munkavállalói szervezetei által 2006.11.30-án megkötött „A magyarországi együttműködés alapelvei Charta” módosítása, továbbfejlesztése, az ágazatban az európai szintű szociális partnerek és azok tagjai között kötött európai „Viselkedési Kódex” aktualizálása alapján.*
Előadók: Keleti Tamás, Tomor János

A Szakmai Nap levezetője és moderátora, Varga Éva, a BDSZ alelnöke köszöntötte a résztvevőket és rövid tájékoztatást adott a Szakmai Nap tervezett témáiról.

Rabi Ferenc, a BDSZ elnöke bevezető beszédével megnyitotta a programot. Immár 4. éve tartják meg rendszeresen a Könnyűipari Szakmai Napot, abból a célból, hogy a könnyűiparban megszerzett tudás bővüljön, növekedjék a foglalkoztatás, konstruktív párbeszédre nyíljon mód a munkáltatói oldallal. Az elmúlt években érezhetően megerősödött a ruhaipar helyzete, a gyártókhöz újabb és újabb megrendelések érkeztek. Ez a tendencia mutatja az ipar megújulási képességét. Szükség van iparpolitikára, ezért szükség van a szociális párbeszéd véleményének, mint az ágazat „hangjának” a továbbvitelére a kormányprogramok felé. Mind ezt környezetbarát módon a legutóbbi fejlesztések, az innováció segítségével és igénybevételével lehet elérni.

Rampasek László „A vállalat szociális, társadalmi, humán és környezettudatos felelőssége” c. előadásában az elérhető környezetért tartott ismertetőt. A szén, a kőolaj, a földgáz, mint ősi energiaforrások hozták meg a fejlődést, ami még a mai napig is tart. Nem lehet szót-

lanul elmenni a klímaváltozás mellett. Már felmerült annak igénye, hogy létrejöjjön a „csökkentett széndioxid kibocsátású gazdaság”. Ez vezetett a Kyotoi Megállapodásig, majd az önkéntes és kiosztási rendszerhez. Ezt támogatják a világ gondolkodó szervezetei, az ENSZ, az IPCC (Éghajlat-változási Kormányzati Testület), az EU. A 2014. januári davosi konferencián hangzott el a Világbank részéről az a felhívás, hogy a vállalatvezetőknek azonnali lépéseket kell tenniük.

Mi is az az ICC (International Carbon Cycle)? Olyan trendek hívták életre, mint a környezethez való felelős hozzáállás, az alternatív energiák fejlesztése és térhódítása, valamint az energiahatékonyság növekvő igénye. Ezekre a kihívásokra mind az emberek, mind pedig a márkák reagálnak. A „karbon neutralizálással”, ami által nem csupán nettó nulla CO₂ kibocsátásúvá lehet tenni a termékeket, szolgáltatásokat, hanem példát és irányt is lehet mutatni egy majdani élhetőbb világ felé. Ezt fejezi ki az ICC minősítés. Az ICC formabontó koncepciója megkülönbözteti azokat a márkákat, amelyek felelősséget éreznek és kézzelfoghatóan tesznek saját környezetükért, ezáltal maradandó értéket teremtenek a jelen és a jövő generáció számára.

Tarsoly Imréné „A többségében nőket foglalkoztató ágazatokban a munkáltatókat és a munkavállalókat érintő megváltozott törvények hatásairól (Mt., Ptk., TB, Adó)” címmel tartott előadást, amelynek kiemelt témái a következők voltak:

- „Ma nőnek lenni a munkahelyen”
- bérek, járulékfizetés
- adózás és a gyermekek után járó kedvezmények
- a társadalombiztosítási járulékfizetés alapján és/vagy alanyi jogon járó (anyasági és egyéb) juttatások, szolgáltatások
- „2012.I.törvény a munka törvénykönyvéről” nőkre, a várandós és gyermeket nevelőkre szülőkre vonatkozó több szabállyal
- Ptk.-Mt.-t érintő változás és a Ptk. negyedik könyve (családjog)
- az egyenlő bánásmód követelménye (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről)
- GYES, GYES valamint GYET folyósítását követően foglalkoztatott munkavállalók után érvényesíthető adókedvezmény
- három- és többgyermekesek foglalkoztatási kedvezményeinek kiterjesztése (2014.január 1-től)
- családi kedvezmény (SZJA tv. 29/A. §)
- társadalombiztosítás – nők nyugdíja 40 éves szolgálati idővel (2010.évi CLXX. törvény)
- társadalombiztosítás – nők 40 évnél kevesebb munkaviszonnyal

Dr. Gulyás Kálmán „A társadalmi párbeszéd helyzete, kívánatos irányai ágazati, munkahelyi fontossága, kollektív munkaügyi viták megelőzése, rendezése, ebben a mediátor szerepe” témakörrel tájékoztatta a résztvevőket. Az érdekegyeztetés bipartit vagy tripartit lehet. Spanyolországban és Belgiumban bipartit érdek-

egyeztetés folyik, de az ILO (a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) természetesen elfogadja a tripartit fórumokat is. Ennek magyarázata, hogy az állam az egyik legnagyobb foglalkoztató volt. 20 éven keresztül az Országos Érdekegyeztető Tanácsnak (OÉT) komoly társadalmi legitimációja volt. 2009-ben született meg az érdekegyeztetésről szóló törvény. Az érdekegyeztetés egyik legfontosabb eleme a prevenció. Jelenleg a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) a legszélesebb érdekegyeztetési fórum (bankvilág, egyház, civil szervezetek), de sajnos nincs a keretei között a 9 munkáltatói és a 6 szakszervezeti föderáció. A Munka Törvénykönyvébe már beépültek a konfliktuskezelő intézkedések: békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás. Az OÉT hozta létre a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ), ezt mindenki elfogadta, mert hármas kötődésben jött létre. Ez függetlenséget és semlegességet adott az MKDSZ-nek. A 2002. évi közvetítésről szóló törvény gazdasági mediátori funkciót is nyújtott, kiterjedt a polgári vitákra. Az új Polgári Törvénykönyv 4. könyve kötelező mediációt ír elő 3 esetre: válás (pl. vagyonmegosztás), gyermekláthatóság, gyámhatósági ügyek.

Mi a különbség a mediáció és az arbitráció között? A mediáció: közvetítés, az arbitráció olyan döntéshozatal, amellyel szemben fellebbezésnek nincs helye. Magyarországon immár oktatják a mediációt.

Keleti Tamás és Tomor János *A könnyűipari ágazatban a munkáltatói és munkavállalói szervezetek által 2006. november 30-án megkötött „A magyarországi együttműködés alapelvei Charta” módosítása, továbbfejlesztése, az ágazatban az európai szintű szociális partnerek és azok tagjai között kötött európai „Viselkedési Kódex” aktualizálása* témájáról tartott tájékoztatót.

Tomor János előadásában először a könnyűipari ágazatban bekövetkezett változásokat mutatta be, a NAV és a KSH adatai alapján (I. táblázat).

I. táblázat

Év	Nettó árbevétel (ezer Ft)	Foglalkoztatottak száma (fő)
2014	348 115 704	40 073
2013	315 870 641	40 289
2012	319 565 376	40 956
2011	293 878 630	44 202
2010	335 598 733	52 369
2009	395 116 737	59 839

Az adatok magyarázatául: Az autó üléshuzat gyártók révén az árbevételben növekmény tapasztalható. A ruhaiparban még mindig jelentős a bér munka aránya. A munkahelyeken a fluktuáció kb. 20 %-os arányú.

A KÁPB munkaadói és munkavállalói oldalainak tagjai 2006-ban megkötötték a Magatartás Kódexet. Az EU szintű szociális partnerek között is érvényben vannak EU szintű Magatartás Kódexek. A szociális partnerek felismerték, hogy ezeket a dokumentumokat mind hazai, mind pedig nemzetközi szinten aktualizálni kell.

Az ETUF:TCL (IndustriAll) valamint az EURATEX és a COTANCE között nevezett megállapodások alappillérei:

- a kényszermunka tiltása,

- egyesülések/szövetségek szabadsága, joguk a tárgyalásokra,
- a gyermekmunka tiltása,
- diszkriminációmentes foglalkoztatás.

A Magatartás Kódex aktualizálását, naprakésszé tételét az ETUF:TCL (IndustriAll) kezdeményezte. Alapvetően meg kívánják tartani a jelenleg is érvényben lévő megállapodások tartalmát, viszont további kiegészítésekkel ill. témakörökkel kívánják azokat bővíteni. Ezt a szándékukat azzal támasztják alá, hogy az alapmegállapodások megfogalmazása és aláírása óta a globalizált versenypiac további bővítéseket kíván meg a Magatartás Kódex szövegezésében.

Javasolt bővítési területek:

- *Minimálbér*: a megélhetéshez szükséges bér – az EU szintű szociális partnerek tisztában vannak azzal, hogy a minimálbéreket nemzetállami szinten határozzák meg.
- *Munkaórák*: túlmunka csak önkéntes alapon valósulhasson meg.
- Tipikus és atipikus foglalkoztatás.
- Egészség és biztonság.
- Közvetett foglalkoztatottak.

A munkavállalói oldal látja és tisztában van azzal, hogy a vállalatokra jelenleg őrési nyomás nehezedik a globalizált versenypiacon való megmaradás, fennmaradás érdekében, éppen ezért az aktualizálásra kerülő Magatartás Kódexbe csak olyan mértékben kívánják a bővítéseket belefoglaltatni, hogy azok megfeleljenek a nemzeti jogszabályozásnak.

Az EU szintjén többek között azt kívánják elérni, hogy a női foglalkoztatottak magasabb bért kapjanak, bérezésükben ne legyen diszkriminatív megkülönböztetés. Az EU szintű KÁPB tagjai látják, hogy a képviselt ágazatokba nem a kívánt ütemben csatlakozik a fiatal munkaerő és veszélyesnek tartják, hogy a nők inkább a divatos (fodrász, kozmetikus stb.) munkaköröket választják, pedig a textil és ruházati ágazatok munkapiaci fogadóképessége az új, fiatal munkaerőre teljes egészében nyitott.

A Magatartás Kódex aktualizálását a partnerek hosszabb folyamatként kezelik, véleményük szerint hosszabb és többmenetes konzultációkra lesz szükség, hogy a végső megfogalmazás ill. szövegezés – amit mindkét fél elfogad – megtörténhessen.

Keleti Tamás hangsúlyozta, hogy attól függetlenül, megtörténik-e vagy sem az EU szintű Charta aktualizálása, nemzeti szinten mindenképpen szükséges az aktualizálás. A Charta üzenete különleges és értékes szellemiséget tükröz. Magyarországon 2006-ban 6 munkáltatói és 5 szakszervezet írta alá. A szociális partnerek egymást partnernek tekintik, vitákat szükségszerűen folytatnak ugyan, de mindig megállapodásra törekednek. A cél a munkavállalók munkahelyi foglalkoztatása, a cégek jövedelemteremtő képessége, versenyképességük megtartása. A hazai dokumentumot lehet úgy jellemezni, hogy nem ágazati kollektív szerződés ugyan, de olyan jelentős lépés az ágazatban, amelyet más ágazat hasonló megállapodást nem tud felmutatni. A KÁPB ehhez kíván keretet és finanszírozást biztosítani. A KÁPB immár évek óta folyamatosan nyújt keretet a szakmai sajtóban történő megjelenéshez, a cél a közvélemény minél szélesebb körben történő tájékoztatása.

* * *

Az előadások végeztével *Varga Éva*, a Szakmai Nap levezetője, moderátora jelezte, hogy kedves kötelességüknek tesznek eleget azzal, hogy szakszervezeti területi vezetőket kitüntetésekkel jutalmazzák. Kitüntetést kaptak

- a Bőripari Tagozat részéről *Sulyokné Kruspán Rozália*, az EAGLE OTTAWA Hungária dolgozója,
- a Textilipari Tagozat részéről *Wéber Józsefné*, a Tolnatex dolgozója,

- a Ruházatipari Tagozat részéről *Újvári Bertalané*, a Berwin Ruhagyár (Vásárosnamény) dolgozója.

Varga Éva végezetül megköszönte az előadóknak az értékes, értékteremtő munkát és a résztvevőknek érdeklődésüket, majd bezárta a Szakmai Napot.