



# LIGA HÍRLEVÉL

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

2014. július

## Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottság

*A VASAS Szakszervezeti Szövetség szervezésében üzemlátogatásra nyílt lehetőség a Gépipari ÁPB számára 2014. április 25-én az egri ZF Hungária Kft-nél*

**A Gépipari ÁPB-nek a ZF Hungária Kft-nél tett üzemlátogatásáról**

A VASAS Szakszervezeti Szövetség szervezésében üzemlátogatásra nyílt lehetőség a Gépipari ÁPB számára 2014. április 25-én az egri ZF Hungária Kft-nél (továbbiakban: cég).



Az üzemlátogatás során a cég tevékenységével való alaposabb megismerkedésre, az ÁPB-t érdeklő kérdések vonatkozásában konzultációra és üzemlátogatásra nyílt

lehetősége a Gépipari ÁPB-nek.

Az ÁPB képviselőit a cég ügyvezetői igazgatói, Őszi Csilla és Markus Schleier,

Kedves kollégák!

...

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet (ILO) az [ENSZ](#) szakosodott szervezete. 1919-ben alapították, fő célja: a munkavállalók alapvető munkaügyi és szociális jogainak védelme.

Antonio Graziosi 2013. októberétől tölti be a magyarországi képviselő vezetőjének a funkcióját. Elmondta, hogy az adott terület valamennyi szereplőjével fel kívánják venni a kapcsolatot, illetve jó munkakapcsolatot kívánnak velük kiépíteni.

Ezzel a hírlevéllel az a célunk, hogy pontos képet kaphassatok arról, mik az eredmények, mik a változások, amelyek a nemzetközi munkaügyi szervezet munkája kapcsán várhatóak.

A Hírlevél másik felében a Gépipari Ágazati Párbeszéd bizottság munkájáról tájékoztatunk benneteket.

Stokker Veronika személyügyi vezető, Tóth Júlia személyügyi munkatárs, Birinyi Miklós és a VASAS Szakszervezeti Szövetség képviseletében Széll László fogadta.

Egy óras cégismertető keretében nyújtott átfogó képet Ószi Csilla ügyvezető igazgató a ZF cégcsoport és a cég tevékenységéről, az előadás anyaga mellékelve az emlékeztetőhöz. Ezt követően az ÁPB képviselői feltehettek kérdéseiket a cég képviselői részére. A konzultáció során az alábbi témák kerültek megvitatásra:

magyarországi szakképzés helyzete

a cég és a kormányzati oldal kapcsolata, a cég lehetőségei a szakképzés helyzetének alakításában

a ZF Ha ZF Hungária Kft-nél folyó kihelyezett szakképzés és a kiemelkedő teljesítménnyel végző tanulók alkalmazásának lehetőségei a cégnél

a cégnél alkalmazott cafeteria rendszer részletes ismertetése

a cég export tevékenységének jellemzői

A konzultációt követően az ÁPB képviselői meglátogatták a szakmai képzés elméleti és gyakorlati helyszínét, az üzem egyes részegységeit, ahol tájékoztatást kaptak az egyes részegységekben folyó munkafolyamatokról, a berendezések működési mechanizmusáról.

Az üzemlátogatás a cég által biztosított ebéddel ért véget a cég személyzeti ügyekkel foglalkozó munkatársai és a VASAS Szakszervezeti képviselői társaságában.

## Interjú az ILO Közép- és Kelet-Európai Szub-regionális Irodájának képviselőjével

*Antonio Graziosi 2013. októberétől tölti be a képviselet vezetőjének a funkcióját. Elmondta, hogy az adott terület valamennyi szereplőjével fel kívánják venni a kapcsolatot, illetve jó munkakapcsolatot kívánnak velük kiépíteni.*

### Dr. Kéri Ádám interjúja

A prioritásokkal összefüggésben kiemelt jelentőséget tulajdonít a szociális párbeszédnek, amely eszköznek tekinthető az ILO olyan alapcéljai elérése érdekében, mint a foglalkoztatás növelése, a

munkával összefüggő jogok és a szociális védelem.

A LIGA kiemelten fontosnak tartja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) tevékenységét különösen a foglalkoztatással összefüggő jogok, a tisztességes foglalkoztatás ösztönzése, a

szociális védelem növelése, valamint a társadalmi párbeszéd elősegítése területeken (ILO, Mission and Objectives). Ennek érdekében jó kapcsolatokat épít ki és tart fenn az ILO-val, részt vesz annak munkájában (Nemzeti ILO ülések, ILC, kérdőíves megkeresések,

adatszolgáltatások, Nemzetközi Nőnap nyilatkozata stb.), valamint eseti párbeszédet folytat a szervezet képviselőivel. Ezzel összefüggésben utalunk arra, hogy Ovidiu Jurca úr (Senior Specialist in Workers' Activities) más szakszervezetekhez hasonlóan a LIGA-hoz is ellátogatott a tavalyi év folyamán és tájékozódott a munkavállalókat érintő legfontosabb kérdésekről, beleértve az új Munka törvénykönyvével összefüggő tapasztalatokat. Ezen keretek mentén a Liga jogi szakértője jelezte, hogy interjút szeretne készíteni az új képviselő vezető úrral, Antonio Graziosival, aki a felkérés örömmel elfogadta. A márciusban lezajlott beszélgetés összefoglalója ez az írás.

### **Új képviselővezető az ILO Közép- és Kelet-Európai Szub-regionális irodájának az élén**

Antonio Graziosi 2013. októberétől tölti be a képviselő vezetőjének a funkcióját. Elmondta, hogy az adott terület valamennyi szereplőjével fel kívánják venni a kapcsolatot, illetve jó

munkakapcsolatot kívánnak velük kiépíteni. A képviselő vezető úr 28 éve dolgozik az ILO kötelékében. Munkája során dolgozott Afrikában, Latin Amerikában, a genfi központban és Turinban. Végzettségét tekintve munkaerő-piaci közgazdász, az ILO kötelékében azonban többnyire kapacitásfejlesztéssel és menedzsmenttel foglalkozott. Arra a kérdésre, hogy mit tekintett kihívásnak ezen pozícióban elmondta, hogy azt egyrészt a régió diverzitása jelentette, másrészt a nyelvi (14) és a kulturális sokszínűség. A képviselőhöz 18 ország tartozik (Albánia, Bosznia-Hercegovina, Horvátország, Cseh Köztársaság, Észtország, Magyarország, Lettország, Litvánia, Macedónia, Moldova, Montenegró, Lengyelország, Románia, Szerbia, Szlovákia, Szlovénia, Ukrajna), valamennyi állam hasonló problémákkal küzdő, volt szocialista országok közül került ki. Ezek közé tartozik a magas munkanélküliség, különösen a fiatalok között, a fekete munka, valamint a némely országokban a mostoha munkakörülmények. Gyakori, hogy az elhúzódó válság

hatásaként a munkáltatók csökkentik a munkavállalók védelmi szintjét, illetve a fizetéseket is, abból a célból, hogy a globális piacon meglévő kiélezett versenyben fennmaradhassanak. Ezzel összefüggésben rámutatott arra, hogy szemléletváltásra is szükség van, mivel a munkaerőre nem lehet pusztán költségként tekinteni, hanem inkább olyan eszközként, amelynek az egészségébe, produktivitásába, kompetenciájába és motivációjába befektetni szükséges. Ez azonban egy nagyon komplex kérdéskör. Az európai országok hatékonyan megoldották a gyermekhalandóság, a fertőző betegségek, a tiszta vízhez való hozzájutás, valamint az oktatás hozzáférhetőségének a kérdését, ám a munkanélküliség, illetve a veszélyeztetett foglalkoztatási formák<sup>[1]</sup> oldaláról országonként eltérő mértékben komoly kihívásokkal kell szembenéznük.

### **Prioritások**

A prioritásokkal összefüggésben kiemelt

jelentőséget tulajdonít a szociális párbeszédnek, amely eszköznek tekinthető az ILO olyan alapcéljai elérése érdekében, mint a foglalkoztatás növelése, a munkával összefüggő jogok és a szociális védelem. Kérdésre elmondta, hogy a munkahelyi diszkriminációt fontos kérdésnek tartja, amely súlyos problémát is jelent, különösen a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés. Ez okból kezdeményezte a képviselet egy [közös nyilatkozat kiadását](#) a Nemzetközi Nőnap alkalmából, amelyhez a LIGA csatlakozott is. Ezen túlmenően a kor alapú diszkrimináció, valamint az etnikai diszkrimináció is problémát jelent a régióban.

### **Az új Munka Törvénykönyve**

A jogi szakértő utalt rá, hogy az új Munka törvénykönyvével összefüggésben az ILO a 2011-es évben ajánlásokat is megfogalmazott, valamint felvetődött annak a lehetősége is, hogy ismételten vizsgálni fogják az új törvényt, valamint a releváns ILO egyezmények összhangját 2014-ben. A

képviselet vezető elmondta, hogy mivel a hatályba lépés óta még 2 év sem telt el, így még korainak tartaná a hatásának az elemzését. A képviselet munkatársa, Ovidiu Jurca, arra is rámutatott, hogy a törvény hatálybalépése előtt az ILO számos javaslatot tett, amelyek nem mindegyike került megfogadásra a kormányzat által. Továbbra sem kizárt azonban az, hogy valamely jogszabály ILO egyezményekbe való ütközését, illetve állásfoglalás kiadását bármely ILO oldali tag az ILO-nál sérelmezze. Ebben az esetben technikai jellegű állásfoglalást bocsátanak ki, amely nem kötelező jellegű. Rendszeres felülvizsgálatot az ILO hivatalból azonban – a standard felülvizsgálati eljárásokon kívül - nem tart. Ovidiu Jurca azt is kiemelte, hogy a munkajog a polgári jogtól elkülönült terület, sajátos jellemzőkkel, amely területek Magyarországon közelednek egymáshoz. A 2014. március 15. napján hatályba lépő Ptk. ugyanis az Mt. háttérjogszabálya lett, amelyre az Mt. számos rendelkezésében vissza is hivatkozik. Ennek a

megoldásnak a gyakorlati hatása érdekes kérdéseket vet fel.

### **A szub-regionális képviselet segítése**

A képviselet vezető kiemelte, hogy az ILO számos területen és formában tud segítséget nyújtani. Amennyiben bármelyik oldal tagja kéri, dokumentumokat és tájékoztatást nyújtanak releváns kérdésekben. Arra is van azonban lehetőség, hogy képzéseket tartsanak szakszervezetek számára. Ilyen képzés keretében bemutatnák az ILO működését és azt, hogy melyek a legfontosabb egyezmények, ajánlások és egyéb eszközök, melyek munkaügyi vitában használhatóak. Ez egyben a jogtudatosság növelésére is alkalmas lehet. Arra is kitérnének, hogy pontosan milyen segítséget tudnak a hozzájuk forduló szakszervezeteknek nyújtani szükség esetén.

### **Érdekegyeztetés**

A jogi szakértő felvezetésében elmondta, hogy az érdekegyeztetés rendszere Magyarországon a 2010-es

választásokat követően jelentősen átalakult. Aggályosnak tartotta egyrészt azt, hogy nem minden munka világát érintő kérdés megy át az érdekegyeztetés rendszerén, másrészt pedig igazán tripartit jellegű érdekegyeztető fórum ma nincsen. A képviselő vezető ezzel összefüggésben elmondta, hogy minden ország saját maga alakíthatja ki a társadalmi konzultáció formáit. A Magyarországon bevezetett rendszer nem példátlan Európa más országaiban sem. Ez az ún. háromoldalú plusz rendszer, amelybe az érintetteken kívül más szervezetek is bevonásra kerülnek. Arra is rámutatott, hogy vannak azonban olyan kérdések, amelyek megtárgyalása tisztán tripartit (munkavállalók, munkáltatók, kormányzat) rendszerben szükséges. Az érdekegyeztetés működésével összefüggésben pedig elmondta, hogy valamennyi országnak alapvető érdeke a rendszer megfelelő működtetése, illetve a vitás kérdések kompromisszumok útján történő megoldása.

Végezetül a képviselő vezető kiemelte, hogy szeret

Magyarországon lakni. Nagy várakozásokkal tekint az előtte lévő kihívásokra, és az érdekképviselőket arra bátorítja, hogy keressék az ILO-val a kapcsolatot, amely mindig hallótávolságon belül van.

[1] Olyan foglalkoztatási formák, melyekre a stabilitás hiánya, az alacsonyabb szintű jogvédelem, az alacsonyabb összegű juttatások, valamint a veszélyes munkakörülmények a jellemzőek. Elsősorban a nőket, kisebbséghez tartozókat, migráns munkavállalókat érintik.

## A GÉPIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGRÓL

A Gépipar ágazataiban működő munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek, az ágazati szociális párbeszéd fejlesztése, ágazati érdekek egyeztetése, közös képviselete és érvényesítése végett 2004. március 3.-án megállapodást kötöttek, és létrehozták a Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottságot.

Az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény értelmében az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság 2010. március 23-án kelt 92-3/6-9/2010-ÁRMB számú határozatával a Gépipari ÁPB újjalakult.

A Bizottság jogállása: A gépipari ágazati érdekegyeztetés rendeltetésszerű működése által meghatározott körében tevékenykedő, önálló jogi személyiségű munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek együttműködési és érdekegyeztetési fóruma.

A Bizottság tagszervezetei: Munkáltatói érdekképviseletek: Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége, Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége

Állandó meghívottként a Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség is részt vesz a bizottság munkájában.

Szakszervezetek: Vasas Szakszervezeti Szövetség, Fém- és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége, Liga Vas- és Fémipari Szövetség.

A megállapodó szervezetek megvalósítandó célként fogalmazták meg, hogy a Bizottság:

- Ágazati, ágazatközi konzultációs fórumként járuljon hozzá a felek között jelenleg is meglévő kétoldalú partner kapcsolatok folyamatosságához, és a szociális párbeszéd intézményes formájának létrehozásához, működtetéséhez a gépiparban,
- A szakmai összetartozás alapján biztosítsa az ágazati, illetve ágazatközi együttműködés és érdekképviselet intézményes megjelenítését, működtetését, valamint azt, hogy ennek keretében alágazati és/vagy szakágazati fórumok is működhessenek,
- Segítse elő az ágazati és munkahelyi szintű kollektív szerződések,- megállapodások létrehozását.