

**Európában, európai módon, biztonságban szeretnék dolgozni, élni**  
**Paszternák György, a VDSZ elnöke írása**  
**a VDSZ 31. Kongresszusa alkalmából**

Szinte minden ember gondolataira, jövőképre rányomja a bélyegét az a tragédia, amelyet a szeptemberi amerikai terrortámadás okozott, és ami háborúhoz vezetett utóbb, bakteriológiai terrorizmussal folytatódik. Pedig az emberek békében, félelem nélkül, működő demokráciában, növekvő jólétben szeretnék élni. Az emberek szeretnék biztonságban élni, dolgozni, tisztességes bért kapni, rendesen felnevelni, taníttatni gyermekeiket, valamire jutni. Azonban ezért a biztonságért is harcolni kell a maga eszközével.

Az elmúlt négy évben kétszer ülésezett a VDSZ kongresszusa és a mostani 2001. évi is megpróbál válaszokat adni, stratégiát kialakítani a munkavállalók élethelyzetének javítására. Az egyik legégetőbb gond a vegyiparban - mint ahogy a legtöbb ágazatban, szakmában - a foglalkoztatási bizonytalanság. Több mint tíz éve csökken a vegyiparban a munkavállalók száma, amelynek oka a vállalatok folyamatos átszervezése, feldarabolása, a másik ok - nagyon sok esetben - a termékek, a technológiai színvonalból, a versenyképesség hiányából fakadó piaci bizonytalanság. Talán a 2001. év az első olyan és a rendszerváltás óta, amikor megállt a vegyipar létszámának fogyása. Ugyanakkor a VDSZ-hez tartozó munkahelyeken tovább csökken a munkahelyek száma - bár kisebb mértékben, mint korábban. Sok helyen óriási feszültséget, regionális foglalkoztatási gondot is eredményez a vállalati létszám folyamatos leépítése. A VDSZ anyagi támogatással, szakértőkkel igyekezett segíteni, a munkahelyi szakszervezeti testületek pedig sikeresen kötöttek megállapodásokat a létszámleépítés humánus kezelésére. A lényeg azonban az, hogy a tíz éve tartó strukturális átalakulás a privatizáció után több évvel sem eredményezett olyan stabil gazdaságot, amely biztonsággal beilleszkedhetett volna az európai és a világgazdasági rendszerbe. Bedolgozói, beszállítói gazdaság jött létre, amely kiszolgáltatta a nagy gazdasági potenciálú országoknak, multinacionális cégeknek. Ezek a termelési ingadozások kiegyenlítésére használják a magyarországi cégek többségét, növelve a munkavállalók bizonytalanságát, kiszolgáltatottságát. Mindezt bizonyítja, hogy Magyarországon közel 800.000 vállalkozás jött létre. Az olyan tőke- és tudásigényes iparágban is, mint a vegyipar több mint 2000 kisvállalkozás működik. Eközben a nagyvállalati strukturák folyamatosan leépültek - és ez a folyamat folytatódik - megingatva az ott dolgozók és a vállalati környezet megélhetését, szociális biztonságát. Úgy érzem még nem késő a gazdaság egészséges szerkezetére felhívni a figyelmet. A gazdaságilag támogatott kisvállalkozók nem tudják az ország megélhetését biztosítani. Ha az ő piacuk Európa és a világgazdaság, akkor már csak a szállítási költségek miatt is hátránnyal indulnak. A költségverseny terheit pedig megint a munkavállalók fizetik meg. Igenis kellene húzó ágazatok, versenyképes nagyvállalatok, amelyek éltetik a kis- és középvállalkozásokat, piacot teremtenek számukra, egyúttal stabilizálják a foglalkoztatást, a munkaerőpiacot. Ha a most kibontakozó gazdasági válság elmélyül, tartós lesz sajnos, könnyen beigazolódhat milyen gyenge alapokon nyugszik a magyar gazdaság.

Az eddigieket alátámasztják a munkavállalók bér- és jövedelmi viszonyai. Kétségtelen, hogy a magyar társadalom rendkívül alacsony bérszínvonalat örökölt az előző rendszertől. A strukturális átalakulás következtében - a sorozatos csődöket, kényszervállalkozásokat leszámítva - sokszorosára nőtt a munka termelékenység - ami egy-két cégtől eltekintve egyáltalán nem tükröződik a dolgozók reálkeresetének növekedésében. Sőt a vegyiparban a kiszervezett, újonnan alakult cégek még az eddig kialakított bérszínvonalat sem biztosítják. A mindenkori kormányok pénzügypolitikája az adórendszeren keresztül folyamatosan elértékteleníti a jövedelem növekedését, ezzel is hozzájárulva a viszonylag magas inflációhoz. A magas adó és járulék terhek - mind a munkáltatói, mind a személyi, fogyasztási jellegűek - folyamatosan a bérköltségek leszorítására ösztönzik, kényszerítik a munkáltatókat, ami az életszínvonal alacsony szintű konzerválása mellett folyamatosan a létszámleépítésekre kényszerít. Ez érvényesült az elmúlt négy évben is, amikor a gazdaság teljesítőképessége számottevően javult. A jövedelmi viszonyok reálértéken számított stagnálás együtt járt a szociális ellátások további szűkülésével. A munkahelyi szociális juttatások csak kevés helyen alakultak át korszerűbb, béren kívüli juttatási rendszerekké. Inkább leépültek, és még részben sem jelentek meg a bérekben, miközben a kis- és közepes vállalatoknál szinte ismeretlenek a szociális gondoskodás elemei. Az állami szociális ellátórendszerek mindinkább piacalapúvá válnak és még az

újabb elemek sem a legrászorultabb csoportokat segítik (így például az adórendszerben a gyermekkedvezmények).

A társadalmi párbeszéd, amely az érdekegyeztetés színtere, országos, ágazati és munkahelyi szinten a kormányzat és a szakszervezetek közötti rossz viszony áldozatává vált az elmúlt négy évben. Ez megnyilvánult abban a törekvésben, hogy a szakszervezeteket minél távolabb kell szorítani a kormányzati, parlamenti döntéshozataltól. Eszközei pedig a társadalombiztosítási önkormányzatok megszüntetése, az Érdekegyeztető Tanács átalakítása, a Munka Törvénykönyve többszöri kedvezőtlen módosítása. Ezek fékezőleg hatottak az ágazati, munkahelyi megállapodások továbbfejlesztésére, de nem következtek be olyan radikális kedvezőtlen változások, amelyek ellehetetlenítették volna az ágazati, vagy a munkahelyi szakszervezetek működését. A kormányzat magatartása végül is elvezetett olyan országos demonstrációkhoz, amelyre felfigyelt egész Európa. Tényszerűen a kialakult helyzethez hozzájárult a szakszervezetek több mint tíz éve tartó megosztottsága is.

A VDSZ stratégiai feladatnak tekintette és tekinti a jövőben is a szakszervezeti összefogás megteremtését. Ennek eredményeznie kell a szakszervezeti tagság érdekeit szem előtt tartó szakmai együttműködést, a pénzeszközök hatékonyabb felhasználását, markánsabb, a jogalkotást befolyásolni képes fellépést. Végül is az együttműködésnek szervezeti összefogásban is meg kell nyilvánulnia.

Voltak biztató szakaszai a törekvésünknek, amelynek vannak más támogatói is. Még apróbb eredmények is vannak - például a Szakszervezetek Együttműködési Tanácsának megalakítása -, de a lényeg nem változott. Ezért változatlan stratégiai célunk a szakszervezetek megerősítése. Új jogi normák kellene a munkahelyi szakszervezetek működési feltételeinek javításához. Ehhez erősíteni kell az ágazati munkáltatói-szakszervezeti együttműködési formákat, a munkahelyi szervezeteket is erősítő megállapodásokat kell kötni. Országos szinten a konföderációk együttes, közös fellépésével érdemi, megegyezésen alapuló érdekegyeztetést kell folytatni. Akik ebben nem működnek közre, azok konzerválják a több, mint tíz éve tartó, a munkavállalók életfeltételein változtatni alig képes szakszervezeti gyakorlatot. Ez egyben a szakszervezetek folyamatos leépítéséhez is vezethet.

Mi viszont azt valljuk, hogy a magyar munkavállalók már megfizették a társadalmi, gazdasági átalakulás árát. Szeretnének most már Európában európai módon dolgozni, élni. Ehhez követelünk az európai gyakorlatnak megfelelő társadalmi párbeszédet, tényleges jogharmonizációt, több jogot a szakszervezeteknek, korrekt kollektív szerződéseket és gyorsuló ütemben az európaihoz felzárkózó béreket.

Ehhez modern, a szolidaritáson, az összefogáson alapuló együttműködő erős szakszervezetek kellene. Az európaiság kialakításában döntő szerepet tölthettek be a szakszervezetek. Vagy lesz meghatározó szerepünk, vagy sokáig nem leszünk európaiak Európában. Mi, vegyészek akarjuk!

### **Nemzetközi Ifjúsági Konferencia**

Munkalapunkban már többször szívesen adtunk hírt fiatalokról. A lapunk nyári számában már olvasható volt, hogy az európai vegyész szakszervezetek fiataljai valamire készülnek. Most újabb eseményről számolhatunk be.

2001. szeptember 18-23 között tartották a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetség (VDSz) szervezésében az angol GMB, a német IG BCE, a szlovén KNG, a lengyel SOLIDARNOSĆ, a szlovák OZCHSR, az osztrák GW Chemiarbeiter szakszervezetek ifjúsági konferenciáját. A rendezvényen a jelen lévő szakszervezetek ifjúsági tagozatainak vezetői, képviselői először találkoztak ilyen széles körben. A rendezvényt a VDSZ, a Friedrich Ebert Alapítvány (FES) Budapesti irodájának közreműködésével hozta létre.

A program első napján először Paszternák György ismertette Magyarország gazdasági és politikai helyzetét kitérve, hogy a jelenlegi polgári kormány eddigi intézkedései mennyire munkavállaló és szakszervezet ellenesek voltak. Gyulavári Tamás a Pécsi Tudományegyetem oktatójának vitaindítóját követően - amely az EU csatlakozást érintő szakszervezeti feladatokat foglalta össze - élénk vita alakult ki. A vitában kiderült, hogy az uniós országokban is rosszak a fiatalok munkapiaci lehetőségei, igaz a jobb szociális háló és a németországi szakképzési rendszer valamilyen esélyt ad az iskolapadból kikerülőők számára.

Ezzel párhuzamosan a szakszervezetek nem tudják a fiatalok problémáit kezelni. Ez a tendencia a kelet-európai országok szakszervezeteinél rosszabb, mert részben nem is akarnak a fiatalokkal foglalkozni, részben nincs, vagy csak kezdetleges az ifjúsági szerveződés.

Az Európai Unió szociális párbeszéd rendszeréről Gyulavári elmondta, hogy az EU-s értékeket a személyek szabad mozgásának, a szociális párbeszéd intézményének működtetésével, a foglalkoztatási politika koordinációjával és a regionális politika kialakításával lehet felvállalni.

Az országok küldöttei egyetértettek, hogy szervezeteik összefogásával kell az uniós csatlakozás előtt álló országok szakszervezeteit segíteni.

Clemens Rode a FES dél-kelet-európai koordinátora a kongresszus másnapján vázolta a FES regionális stratégiáját, jelezve egyre nagyobb szerepet vállalnának a fiatalok kezdeményezéseinek támogatásában.

Potápi Rita a FES szakszervezeti projekt referense pedig az Alapítvány stratégiai fontosságú, ifjúsági programját mutatta be kiemelve, hogy a résztvevő országok szervezetei milyen segítséget kérhetnek az egyes FES irodáktól.

A konferencia bevezető előadásait követően kezdődött el a szakszervezetek ifjúsági szervezeteinek együttműködéséről és jövőjéről való megbeszélés. A munkacsoportok megvitatták az európai rasszizmus problémáját, a szakszervezetek gyenge média és PR tevékenységét, az ifjúsági szervezetek együttműködésének jövőjét.

A 7 ország delegáltjai ízelítőt kaphattak a balatonfüzfi gyártelep szakszervezeti elnökétől Csejtei Bélától, hogy a Nitrokémia Rt. hogyan darabolódott fel és veszítette el az egykoron 6000 főt foglalkoztatott nagyvállalat munkavállalóinak több, mint 2/3-t. Ez jó példa volt a magyar gazdasági struktúra átalakulására, és a magyar vállalati szakszervezetek napi küzdelmeire. A füzfi példa minden résztvevő ország számára érdekes tapasztalatokat nyújtott: Németországban is egyre több nagyvállalat kezdte el kisebb szervezeti egységeinek kiszervezését, létszámának leépítését, de a lengyel és az angol gazdaság is hasonlóan strukturálódik át

A konferencia legfontosabb eredményeként mondható el, hogy megalakult a Vegyipari Szakszervezetek Ifjúsági Fóruma. Ez a fórum fogja az európai vegyész szakszervezetek ifjúsági tagozatainak munkáját segíteni. A küldöttek megállapodtak, hogy létrehoznak egy adatbázist, az Osztrák Szakszervezeti Szövetség (ÖGB) web-lapján amely a [www.oegb.at/chemie](http://www.oegb.at/chemie) alatt lesz elérhető. Az adatbázison angolul és németül lehet majd publikálni.

Az Ifjúsági Fórum tagszervezetei egy koordinációs bizottságot hoztak létre, amelybe minden szakszervezet ifjúsági tagozata 1-1 főt delegál. Ők továbbítják az információkat és koordinálják a hazai munkát. Az ifjúsági fórum nyitott, és minden európai vegyész szakszervezet ifjúsági tagozatát várja. Fontosnak tartják, hogy felhívják minden szakszervezet vezetőjének a figyelmét, hogy az utóbbi időben a fiatalok kimaradtak a szakszervezeti munkából és ezzel gyengülnek a szakszervezetek. Ezért a résztvevő országok ifjúsági tagozatai minden vegyipari szakszervezet vezetőjének és elnökségének levelet írtak, hogy támogassák az Ifjúsági Fórum minél szélesebb elismerését és munkáját. Az írásbeli megkeresésre választ is várnak, amelyet 2001. december 30-ig kell megküldeni. A levélírók szeretnék, ha ezt a kezdeményezést a szakszervezetek vezetői pozitívan ítélnék meg és nem a fiatalok akadékoskodásaként értékelnék.

- Eredményes munkát végeztünk ezalatt a 4 nap alatt. - nyilatkozta lapunknak Székely Tamás a VDSz Ifjúsági Tagozatának elnöke, a rendezvény szervezője - Komoly erőfeszítések kellenek még ahhoz, hogy a fiatalok végre több szóhoz jussanak a szakszervezetekben, mert úgy látjuk, komolyan ráférne egy kis "vérfrissítés".

Székely Tamás

a VDSz Ifjúsági Tagozatának  
elnöke, a rendezvény szervezője

## **JELENLÉTÜNK AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCSOKBAN**

Amióta a vegyiparban a külföldi multinacionális vállalatok megjelentek, a Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége folyamatosan harcolt azért, hogy az érintett

magyar vállalatok szakszervezeti képviselői legyenek jelen az adott külföldi multinacionális vállalat Európai Üzemi Bizottságában.

Ebben a küzdelemben nagy segítségünkre volt európai nemzetközi szövetségünk, az EMCEF, de sikereket csak lassan értünk el. A külföldi anyavállalat legtöbb esetben azzal utasított el bennünket, hogy az Európai Üzemi Tanács szabálya szerint csak azon külföldi leányvállalatok képviselői lehetnek tagok, amely országok tagjai az Európai Uniónak. Mivel pedig Magyarország még nem nyert felvételt, így nem vehet részt az adott cég Európai Üzemi Tanácsában. Ezt az érvet hangoztatták akkor is, amikor a külföldi cég már 100%-s tulajdonban volt jelen a magyar vegyipari vállalatnál.

Áttörést először a német Phönix cégnél értünk el, amely úgy módosította Európai Üzemi Tanács szabályzatát, hogy a magyaroknak megfigyelő helyet biztosított. Második nagy sikerünk az Alpharma norvég cégnél volt, ahol norvég testvérszakszervezetünk segített a magyar kollégákat bejuttatni az Európai Üzemi Tanácsba. Harmadikként az olasz ITALGAS Európai Üzemi Tanácsában kaptunk megfigyelő helyet. Tavaly a Gaz de France multinacionális cég - az EMCEF ösztönzésére - megkezdte a tárgyalásokat Európai Üzemi Tanácsának megalakítására, és már a kezdeti tárgyalásokba bevonta magyarországi leányvállalatait. Hamarosan megalakul ez a tanács, és ebbe francia testvérszakszervezetünk a CFDT teljes jogú tagként fogja javasolni egyik kollégánkat.

Még egy sikerről számolhatunk be. 1992 óta harcolunk a francia SANOFI céggel, hogy magyar leányvállalata jelen lehessen Európai Üzemi Tanácsában. Különböző kifogásokkal mindig visszautasították kérésünket. Legutóbb azt közölték, hogy a képviseleti helyeket már szétosztották, és a francia kollégák nem hajlandók egy helyet átengedni. Örömmel közölhetjük, hogy a francia CGTFO egy "magyar Sanofi kolléga" részére lemondott egy helyről, és így a jövőben, ebben a bizottságban is megfigyelőként ott lehetünk.

Miért fontos jelen lennünk a multinacionális cégek Európai Üzemi Tanácsában?

Ez a Tanács a következő témákat tárgyalja meg, illetve ad tájékoztatást a munkavállalók képviselőinek:

- foglalkoztatási kérdések,
- struktúra-váltás vagy változtatás,
- munkafeltételek és szociális juttatások,
- új gyártástechnológiák,
- munkabiztonság és higiénia,
- környezetvédelmi kérdések,
- esélyegyenlőség biztosítása,
- képzési lehetőségek,

és még sorolhatnánk a munkavállalókat érintő kérdéseket.

A felsorolt témák is bizonyítják, hogy jelenlétünk ezen európai üzemi bizottságokban elengedhetetlen.

Kádár Zsuzsa  
nemzetközi főszakértő

### **A gázszolgáltató szektor a gázpiac megnyitására készül**

Gázipari Szakszervezeti Szövetségünk több mint tíz éves működési múltja során a gázszolgáltató szektorban foglalkoztatott dolgozók érdekeinek képviseletét, és az ezen területhez tartozó tagszervezetek munkájának összehangolását tekintette feladatának. Szövetségünk az érdekkörébe tartozó vállalati területeken - a DÉGÁZ, DDGÁZ, ÉGÁZ, FŐVÁGZ, KÖGÁZ, TIGÁZ - gázszolgáltató közüzemi társaságoknál, valamint a PRIMAGÁZ és TOTÁL FINAELF pébégáz kereskedelmi cégeknél működő szakszervezeti tagszervezetek közös összefogásával markánsabbá tudtuk tenni a szakágazat dolgozóinak érdekvédelmét.

Az elmúlt években végzett szakszervezeti munkáról legutóbb október 4-én tartott szakági választó értekezletünkön végeztünk számvetést és áttekintettük jövőbeni feladatainkat. A jövő szempontjából fontos körülménynek tartjuk, hogy az energiaellátásban a földgáz-felhasználás jelentősége egyre inkább megnőtt.

Szövetségünk tevékenysége szempontjából pozitív eredménynek tartjuk, hogy a gázipar e fontos szektorában a vállalati és az üzemi szinteken működnek a szakszervezetek. Kiemelt fontosságú ügynek tartottuk munkaterületeinken a szervezethez folyamatos javítását. Valamennyi területen reprezentatív szakszervezetként vagyunk jelen és sikerült megőrizni, hogy a foglalkoztatott létszámhoz képest ötven százaléknál több a szervezethez arányunk. Az 1996-2000 évek közötti időszakban szakszervezeti munkánk a privatizáció utáni, a tulajdonosváltásból következő viszonyok és következmények munkahelyi kezelésére koncentrált. A gázszolgáltató társaságoknál jelentős szervezőmunka indult meg az átvilágítási folyamatok után. Az üzemi szervezetek és belső munkafolyamatok, a tevékenységi körök felülvizsgálatára került sor. Szinte valamennyi társaságnál nagy mértékű átszervezésekre, a tevékenységi körök és jelentős számú munkakör racionalizálására került sor.

Szakszervezeti munkánk leglényegesebb elemévé vált a foglalkoztatás biztonságát szolgáló, és a létszámleépítések ügyeinek kezelését rendező külön megállapodások kimunkálása és megkötése. A gazdasági körülmények változásai következtében a költségek felülvizsgálata, csökkentése érdekében a társaságoknál jelentős mértékben visszafogták az élőköltségek-ráfordítás költségeit. Mindez tapasztalható volt az évenkénti bértárgyalások és a jóléti-szociális költségekről való alku- és megállapodások megkötése során. Az inflációhoz képest stagnál, illetve némileg csökkent a keresetek nominál értéke.

Szövetségünk részéről a munkahelyi béralkuk lefolytatásához közös kezdeményezéseket tettünk. Levélben emeltünk kifogást a Gazdasági Minisztérium felé a szakágazat dolgozóinak bérvisszafogására vonatkozó intézkedések ellen.

Három társaságnál a szociális ellátások rendszerének változtatásával, a választható béren kívüli juttatási rendszerekről megállapodások születtek.

Nagy jelentősége volt annak, hogy a szektor valamennyi vállalatánál érvényes kollektív szerződésekkel rendelkezünk. A munkaügyi kapcsolatok rendezettsége érdekében a szakszervezetek működésének biztosítása érdekében megállapodásokat kötöttünk.

Szakágazati szinten a szociális párbeszéd fejlesztése céljából együttműködési megállapodást kötöttünk a Gázszolgáltatók Egyesülete keretébe tartozó társaságok vezérigazgatóival. A munkahelyi szakszervezeti munka segítése érdekében megbeszéléseket folytattunk a francia és a német befektető szakmai cégek képviselőivel, egy-egy aktuális vállalatot érintő probléma kezelése érdekében.

Mindezt az tette szükségessé, hogy az azonos tulajdonosi körhöz tartozás alapján vállalati összehívások folyamatai indultak meg az ágazatban. A KÖGÁZ Rt. működését a német tulajdonos a DÉGÁZ és a TITÁSZ áramszolgáltató cégekkel kapcsolta össze.

Megkezdődött a francia tulajdonban álló DGÁZ és ÉGÁZ társaságok fúziójának előkészítése, amely komoly munkát ad itt működő szakszervezeteink számára.

Különösen nehéz helyzet elé kerültek a PRIMAGÁZ üzemek dolgozói, mivel a termék-értékesítés csökkenése miatt teljes gyártósorok leállítására, és két üzem teljes felszámolására került sor. A kritikus helyzetben a szakszervezeti-üzemi tanácsi összetételű tárgyaló bizottság egyeztetett a cégvezetéssel a dolgozók foglalkoztatási ügyének rendezésében.

A szakágazathoz tartozó munkaterületeken a nagyméretű átalakítások nyomán az 1996. évi 10 500 fő, teljes munkaidőben foglalkoztatott létszám a hat év során három és félezer fővel csökkent.

Mindezek mellett egyes társaságok részéről a munkák elvégzésére terjed az egyéni vállalkozási és megbízási jogviszony keretében való foglalkoztatás. A szakágazati szintű szakszervezeti munka keretében fejlesztettük kapcsolatainkat a környező országok, valamint a nyugat-európai gázipari szakszervezeti szövetségekkel, azok tisztségviselőivel.

A VDSZ nemzetközi kapcsolatait kihasználva a gázipar területéről évente -három-öt fő részére -külföldi tapasztalatcserékben és oktatásban való részvételt tudunk biztosítani.

A gázszolgáltatókban befektetőként jelen lévő multinacionális cégeknél működő európai (vállalati) tanácsok tagjai közé felvételt nyertek az érintett gázszolgáltató dolgozóinak képviselői és ez által szélesebb körben tájékozódhattunk az ipari kör tevékenységéről.

A gázszolgáltató szektor az elmúlt hat év során felkészülési szakaszban volt ahhoz, hogy előkészüljön a gázpiaci liberalizáció bekövetkezésére. A primer energiahordozók közötti verseny és a piaci szereplők versenyhelyzetének kiéleződése megítélésünk szerint további terheket ró a gázipari munkavállalóira. További nehézségekkel kell számolnunk a dolgozók gazdasági és szociális viszonyai, a munkahelyi foglalkoztatás biztonságának megőrzése tekintetében. A szövetségi munka keretében - a bekövetkező változásokra is tekintettel - ágazati kollektív szerződés megkötését tartjuk szükségesnek. Ez irányú előkészítő javaslatok kidolgozását indítjuk meg a munkahelyi szakszervezetekkel közösen.

Szűcs Gyula  
a Gázipari Szakszervezeti Szövetség  
elnöke  
a TIGÁZ Gázszakmai Szakszervezet  
VSZB elnöke

### **Szervezetkorszerűsítés európai módon (avagy lehet kevésbé fájdalmasan?)**

A rendszerváltás a földgázszolgáltató vállalatok életében sok változást hozott. 1991-ben az OKGT szétválásával az 5 regionális gázszolgáltató az Ipari Minisztérium felügyelete alá került, 1993-ban a vállalatok részvénytársasággá alakultak, 1995. végén pedig privatizációra került sor. A három megyés (Baranya, Fejér, Tolna) DDGÁZ többségi tulajdonát a Ruhrgas-VEW konzorcium vette meg.

A privatizációt megelőzően, 1995 novemberében Essen-ben a Magyar Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, a Gázipari Szakszervezeti Szövetség és a Ruhrgas-VEW ajánlattevő konzorcium - mint potenciális tulajdonosok - megállapodást kötöttek. A megállapodás a várható átszervezés, szervezet-korszerűsítés következtében szükségessé váló humánpolitikai, foglalkoztatási, szociálpolitikai intézkedések során az érdekképviselettel való együttműködésre vonatkozott, amely megalapozta a tulajdonlást követő intézkedések szociálisan elviselhető végrehajtását.

A DDGÁZ-nál 1996-ban új időszámítás kezdődött. A befektetők nem titkolt célja volt a társaság nyereségessé tétele és a mielőbbi osztalékfizetés. Szükséges volt a társaság átszervezése, a szervezet korszerűsítése. Ennek érdekében a Ruhrgas szervezetfejlesztői "átvilágították" a meglévő struktúrát, és 1997-re egy erősen centralizált szervezetet alakítottak ki. (A Ruhrgas ipari érdekeltségei földgáztermeléssel, szolgáltatással foglalkozó német cégcsoport, Európa-szerte vannak érdekeltségei, összességében mintegy 10 750 km saját gázvezetékekkel és kis híján 4,85 milliárd köbméter föld alatti gáztároló kapacitással rendelkeznek. 5 százalékos részvénycsomaggal rendelkeznek a Gazprom-ban)

Sem a társaság, sem a munkavállalók szempontjából nem volt könnyű ez az egy év. A szervezetkorszerűsítés 30 %-os létszámcsökkenéssel járt, minden harmadik munkavállaló más munkakörbe került, közben a vezetők száma a felére csökkent. Az új szervezetben új munkakörök létesültek, átképzésre volt szükség és új munkatársak felvételére.

Mindezeket a változásokat volt hivatott kezelni az a Szociális terv, melyet a Ruhrgas személyzeti vezetői közreműködésével kötött a társaság a szakszervezettel és az Üzemi Tanáccsal annak érdekében, hogy a szervezetfejlesztéssel összefüggő személyzeti intézkedéseket szociálisan elviselhető keretek között lehessen megvalósítani. A Szociális terv 1997. január 1. - 2001. december 31. napjáig végrehajtott, vagy megkezdett szervezetfejlesztési intézkedések által érintett munkavállalókra vonatkozik, és az érvényes Kollektív Szerződésen felüli juttatásokat tartalmaz.

A tárgyalások során a felek megegyeztek a szociális terv elemeiben, az eljárási módokban és azok várható költségvonatában is. A lehetséges felmerülés esetei két csoportra oszthatók: Létszámcsökkenés - ezen belül öregségi-, elő-, korengedményes nyugdíj, határozott idejű szerződés meg nem hosszabbítása, vállalkozóvá válás segítése, áthelyezés DDGÁZ tulajdonú Kft-be, nyugdíjasként foglalkoztatott munkaviszony megszüntetése, felmondás közös megegyezéssel vagy munkáltatói felmondással.

(A DDGÁZ Kollektív Szerződése a 25 év feletti munkaviszonynak a munkáltató általi felmondása esetén 2 év végkielégítést rögzít.)

Belső áthelyezések - ezen belül pótlék vagy rendszeres prémiumcsökkenés, alacsonyabb alapbérű munkakörbe helyezés, többlet-utazási idővel és költséggel járó munkába járás, átköltözést igénylő más munkahelyre helyezés, átképzést igénylő más munkakörbe helyezés.

Az előfordulások számát tekintve a felsorolás egyben rangsort is jelent. Néhány számadat: az összes létszámcsökkenésből 1/3 korengedményes nyugdíjba vonult, 1/3-ának felmondással szűnt meg a munkaviszonya. A belső áthelyezések hatására az összlétszám 1/3-ának az új munkakörben megszűnt vagy csökkent a pótléka / prémiuma, 20%-a többletutazással jut el munkahelyére, 3 fő más városba költözött.

Ezeket enyhített a tervben elfogadott kompenzáció. Például a rendszeres pótlékban, prémiumban részesülők a jogosultság időtartama függvényében hónapokban meghatározott ideig csökkenő összegben, de akár egy évig is részesülhettek előző munkakörükhöz kötődő járandóságban.

Szolgálati hely változás esetén a többletutazás vállalása miatt egyszeri, km-ként 1500,-Ft (maximum 150eFt) összeg, mintegy "fájdalomdíj" került kifizetésre. Lakóhely-változás esetén a társaság kamatmentes kölcsönt nyújtott, valamint a költözködés költségét is megtérítette.

Ha a dolgozó új munkakörbe került, és átképzésére is szükség volt, tanulmányi szerződés alapján az átképzés teljes költségét fedezték, a képzés idejére átlagkeresetet fizettek.

Két év után a kialakított szervezet felülvizsgálásra került, kisebb módosításokat kellett végrehajtani, az ezek következtében jelentkező problémák is kezelhetőek voltak.

A Szociális terv, a folyamatos egyeztetés a szakszervezet és az Üzemi Tanács képviselőivel, a minden munkavállaló számára tartott rendszeres tájékoztatás eredményeként a nem egészen egy év alatt végrehajtott munkáltató intézkedés európai módon, emberi viszonyok között zajlott.

Úgy gondolom, példaértékű ez a megállapodás, mely az országban az elsők között kötött.

Szegedi Andrásné  
a Déldunántúli Gázszolgáltató Szakszervezeti  
alapszervezet VSZT-titkára,  
a Gázipari Szakszervezeti Szövetség alelnöke

## **Tanulmányút Magyarországon ?**

Évek óta hagyomány, hogy a német Arbeit und Leben tanulmányutat szervez Magyarországra. Az út célja: megismertetni a résztvevőkkel a kelet-európai gazdasági és társadalmi változások hatásait. Az idén Hamburgból érkezett a főleg közszolgálati, német vegyipari szakszervezeti tagokból verbuválódott, 17 fős csoport. A vendéglátó - mint eddig mindig - a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZ) volt.

Nehéz egy hétbe sűríteni az elmúlt 10 év történéseinek bemutatását, mindig kihívást jelent egy-egy ilyen program összeállítása.

A közszolgálati érdeklődés miatt Dr. Borsány György tanácsnok, a Fővárosi Közgyűlés MSZP frakciójának tagja, a jogi bizottság alelnöke mutatta be a magyar önkormányzati rendszer átalakulását. És akkor miből élnek Magyarországon? - tették fel a kérdést Soósné Bölczy Brigitta, a VDSZ főszakértőjének a magyar társadalombiztosítási és szociális ellátó rendszert bemutató előadása után. Molnár János, a Friedrich Ebert Alapítvány (FES) tudományos munkatársa a FES magyarországi tevékenységéről beszélt az érdeklődőknek, kiemelve a szakszervezetek tevékenységét segítő és a kisebbségi kérdésekkel foglalkozó projekteket.

Dr. Ungvárszki Ágnes, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének közgazdasági igazgató asszonya a hazai és a multinacionális munkáltatók szemszögéből mutatta be az elmúlt 10 év változásait.

Kordás László a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség (SZISZ) titkára, némi iróniával fűszerezve

érzékelte német kollégánkkal a fiatalok mai helyzetét a munka világában, a szakképzésben, kitérve a szakszervezetekben végzett napi generációs ellentétekre is, ami Németországban is hasonló, de a strukturális körülmények sokkal több biztonságot nyújtanak a fiatalok érdekképviseletére.

A Dél-Dunántúli Gázszolgáltató Rt. (DDGÁZ) egy német tulajdonú gázszolgáltató. Hasenauer András az Rt. vezérigazgatója az elmúlt évtized gazdasági és szerkezeti változását mutatta be, kitérve a gázszolgáltató beruházásaira.

Szegedi Andrásné, a DDGÁZ szakszervezeti alapszervezetének vezetője a szakszervezeti feladatokat mutatta be, kitérve a vállalat alkalmazottainak átképzésére és a kollektívszerződésre.

Kormos János az Rt. üzemi tanács elnöke, az út kialakulását és szűkös jogkörét ismertette, figyelembe véve a németországi üzemi tanács rendszert.

A villányi borkóstoló zárta az egyhetes rendezvényt.

Marint Klahn, a csoport vezetője rendkívül fontosnak tartotta, hogy ezen az úton nem csak a Parlamentet, Szentendrét és más nevezetességeket láthattak, hanem érezhették munkavállalói és munkáltatói szempontból is, hogy milyen tíz év áll a magyarok mögött. Nagyon hasonló események és jelenségek zajlottak, zajlanak a volt kelet-német területeken is. Magas a munkanélküliség, alacsonyabbak a bérek a nyugati területekhez képest, viszont az árak azonosak. Ezért a szakszervezeteknek is megnőtt a feladatuk. Még több képzést kell elindítani, hasonló külföldi tanulmányúttal kiegészítve, mint a magyarországi.

## HÍREK

### MAVESZ-VDSZ találkozó

A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének (VDSZ) kezdeményezésére augusztus végén találkozó jött létre a MAVESZ és a VDSZ képviselői között. A kötetlen megbeszélésen - amelyen vállalati szakterületi vezetők is részt vettek -, a fő téma a munkaadói-munkavállalói kapcsolatrendszer fejlesztése és a jövőbeni együttműködés módszereinek megvitatása volt. Jó lehetőséget nyújtott a találkozó arra is, hogy véleményt cseréljenek az ágazat gazdasági helyzetéről és az előtte álló feladatokról, problémákról.

Dr. Bondár László, a MAVESZ főtitkára szót a MAVESZ alakulóban lévő, új középtávú programjának elveiről és a program kidolgozására irányuló szövetségi munkáról. A vegyipar sajátosságai kapcsán kiemelte: a világ minden országában a szakma legfőbb versenyképességi gondja, hogy olyan potenciális környezetvédelmi, egészségügyi és munkabiztonsági veszélyforrásnak tekintik, amelyek működését a legkeményebb rendszabályokkal szeretnék korlátozni. Pozitív választ jelent e kihívásra a Felelős Gondoskodás Programja (Responsible Care), melynek elterjesztését a MAVESZ a jövőben kiemelt feladatának tekinti. A programot szélesebb körűvé és a társadalom előtt áttekinthetőbbé kívánja tenni.

Az EU-országokban folyó szociális párbeszéd tapasztalatainak megvitatása során a főtitkár elmondta: az Európai Vegyipari Tanács (CEFIC) - amelynek a MAVESZ ma már teljes jogú tagja -, korábban nem vett részt a "Munka Világa" párbeszédben. A munkaadók és a munkavállalók jó együttműködésének szükségességét azonban mindig fontosnak tartotta. Ezentúl aktívan kíván foglalkozni e kapcsolatrendszer fejlesztésével is. Szándékában áll, hogy azt a párbeszédet, amely a nemzeti szövetségeknél folyik, figyelemmel kísérje, megfogalmazza az európai normákat, és segítse tagszövetségeit a tapasztalatszerzésben. A munkavállalók ugyanis a vegyipari munkaadók legfőbb természetes szövetségei, amikor a szakma irreális kihívásokkal kerül szembe.

A VDSZ részéről Paszternák György elnök és Szabó János szakági elnök kifejtették: támogatják a munkahelyek megőrzésére, a munkabiztonság fokozására, a társadalmi megítélés javítására, a modernebb együttműködési formák kialakítására irányuló MAVESZ törekvéseket. Fontosnak tartják, hogy ágazati szinten olyan érdemi munkaadói-munkavállalói megállapodások szülessenek, amelyeket a MAVESZ-hez tartozó teljes munkáltatói kör elfogad.

Szorgalmazzák az éves bérmegállapodás kellő időben történő megkötését, amelynek keretében ragaszkodnak az annak részeként kezelt bértarifa-megállapodás megújításához.

A VDSZ elnöke javasolta a két évvel ezelőtt már tárgyalt MAVESZ-VDSZ együttműködési megállapodás ismételt napirendre tűzését és megkötését.

A párbeszéd keretében a MAVESZ főtitkára tájékoztatta a VDSZ képviselőit a Munka Törvénykönyv módosítása miatt a vegyipart hátrányosan érintő kérdések (egészségkárosító kockázatok között



foglalkoztatott munkavállalók tekintetében előírt korlátozások) megoldása érdekében tett szövetségi kezdeményezésekről.

A tanácskozást mindkét oldal úgy tekintette, mint a szokásos év végi egyeztetések informális előkészítését. (Forrás: Magyar Vegyipar)

## **Növekvő társadalmi különbségek**

A társadalmi különbségek nőttek az utóbbi évtizedben, a gyerekek harmada ma szegény családba születik Magyarországon. A szociálisan hátrányos helyzetű fiatalok generációkon keresztül átörökítik a szegénységet - figyelmeztetnek a kutatók.

A most születő gyermekek 30-35 százaléka szegény családba születik, a gazdasági növekedés ugyanis nem érte el a legszegényebbeket - vélekedett Lévai Katalin szociológus, a Debreceni Egyetem munkatársa Budapesten, a szegénység elleni küzdelem világnapja alkalmából tartott konferencián. Hozzátette: az elmúlt tíz év jóléti politikája kiszámíthatatlan volt, bizonytalanságban hagyta az embereket. A jelenlegi szociálpolitika nem igazságos: a gyermekek után járó adókedvezményt becslések szerint a gyermekes családok 17 százaléka alig, 20-25 százaléka pedig csak részben tudja igénybe venni. A családi pótlék és a gyás folyamatosan veszít értékéből, ez utóbbi jelenleg a nettó átlagkereset 36 százaléka, tíz évvel ezelőtt 46 százalék volt. A jövedelemfüggő gyed 57 ezren veszik igénybe, átlagosan 30 ezer forintot kapnak havonta.

Lévai Katalin úgy vélekedett: nem csökkentek a társadalmi különbségek, hiszen a KSH adatai szerint a népesség felső ötödébe kétfelét tartoznak, és a jövedelmek 36 százalékát ők termelik. 1,7 millió aktív korú embernek ugyanakkor nincs munkából származó jövedelme, közülük 500 ezren pedig "eltűntek", statisztikában nem szerepelnek, feltehetően feketemunkából élnek.

A szegények 64 százaléka a gyermekes családok tagjai közül kerül ki - mutatott rá előadásában Tausz Katalin szociológus, az ELTE szociálpolitikai tanszékének vezetője. A családok több mint fele az előző havi jövedelméből nem tudta fedezni szükségleteit. A kutatás szerint a szegények lakásainak 14 százalékában nincs vezetékvesz, 21 százalékban hiányzik a vízöblítéses WC. A lakások 17 százalékára lehet elmondani, hogy egy szobában legalább hárman laknak.

A nehéz körülmények között élő gyerekek 14 százalékának nincsenek meg a szükséges iskolai felszerelések, minden második közülük nem kap zsebpénzt, és csak 20 százalékuk jut el különóra. Tausz Katalin arra figyelmeztetett: ezeknek a gyerekeknek jelentős az esélyük arra, hogy generációkon keresztül átörökítsék a szegénységet. (Forrás: Népszabadság)

## **"Ébredj Európa!" - mondja Delors Erősödő mozgalmak az unió demokratizálásáért**

Ébredj Európa! címmel kiáltványt tett közzé az unió több egykori politikusa az EU alkotmányos jövőjéért. Jacques Delors bizottsági elnök, Giuliano Amato és Jean-Luc Dehaene egykori olasz, illetve belga kormányfő is aláírta a dokumentumot, amely demokratikusabb és hatékonyabb Európai Uniót sürget a bővítés és a növekvő nemzetközi szerep kihívásainak való megfelelés érdekében.

A kiáltvány a szavazattöbbséggel történő döntés gyakoribbá tételét javasolja (szemben az egyhangú megállapodásokkal), és burkolt kritikát fogalmaz meg azzal a mechanizmussal szemben, amelyben a tagállamok hoznak döntéseket a bizottsági javaslatok alapján - számol be a Financial Times.

A képviselők a konvenció (a 2004-es kormányközi konferenciát előkészítő testület) függetlenségéért is sikra szálltak, hogy a testület maga határozhassa meg munkarendjét és elnökének kilétét. A COSAC, a közösségi ügyekkel foglalkozó testületek konferenciája még a konvencióról született döntés előtt az európai és a nemzeti parlamentek nagyobb szerepe és a megvitatandó napirend kibővítése mellett emelt szót. (Forrás: Világgazdaság)

**Minimálbér - egyezséggel: 50 ezer forint**

Megállapodással emelkedik jövőre a minimálbér 50 ezer forintra. Az egyezséget az tette lehetővé, hogy a kormány csak a megállapodás esetére ígért 15 milliárdos kompenzációt a munkáltatóknak. A szakszervezetek pedig ígéretet kaptak arra, hogy tárgyalás kezdődik az idei béremelés kiegészítéséről és egy bértarifa rendszer bevezetéséről.

Egy hónapos tárgyalássorozatot követően megszületett a megállapodás az Országos Munkaügyi Tanácsban (OMT) a jövő évi minimálberről. A szakszervezetek és a munkaadók képviselői végül elfogadták a kormány javaslatát. A legkisebb bruttó havi kereset 2002-ben 50 ezer forint lesz, miként azt a kabinet már tavaly is tervezte. Az egyezés lényege az, hogy az OMT-ben született megállapodás alapján a minimálbér- az idei 40 ezer forinthez képest - 25 százalékkal emelkedik. A tárgyalások kezdetén kevés volt az esély a háromoldalú megállapodásra. A szakszervezetek jóval nagyobb, 57 500 forintos minimálbért tartottak elfogadhatónak. Álláspontjuk szerint ugyanis 41-42 ezer forintot kellene kézhez kapnia a legrosszabbul fizetett munkavállalónak is. A munkaadók képviselői viszont azt mondták: a cégeknek már a 40 ezer forintos legkisebb kereset bevezetése is óriási teher volt, így számukra elfogadhatatlan, hogy a minimálbér jövő évi emelkedése miatt 2002-ben is nőjenek a terheik. A szociális partnerek álláspontja abban viszont megegyezett: létezik olyan megoldás - mégpedig az adó- és járulékkerhek csökkentése, illetve eltörlése -, amelyben mindkettőjük elvárásai teljesülnek. Azt javasolták: a kormány törölje el a munkavállalói közterheket, a minimálbért keresőknél.

Ez alól a kormányzat elzárkózott, mondván: a kétéves költségvetést nem lehet megváltoztatni. Azonban bejelentette, hogy hajlandó nagyobb, öt-tízmilliárdos kompenzációs keretet létrehozni a Munkaerő-piaci Alapban, ha megegyezéssel emelkedik jövőre a minimálbér. Mivel tudni lehetett, hogy a kabinet az 50 ezer forintos minimálbért mindenképpen bevezetheti, a munkáltatóknak a javaslat annyit jelentett: ha jóváhagyják az emelést, kapnak kompenzációt, ha nem, akkor nem. Az a megállapodás született, hogy a Munkaerő-piaci Alap irányító testületében tárgyalnak a részletekről. A megállapodáshoz arra is szükség volt, hogy a kormányzat elfogadja: az egyéni vállalkozók is pályázhassanak a támogatásra.

A szakszervezetek a megbeszélésen megismételték az 57 500 forintos javaslatukat, majd 52 ezerig "mentek le" az alkuban. Mint mondták, az ötvenezer forintot is el tudnák fogadni, ha a kormány a személyi jövedelemadó-kedvezményrel vagy az adómentes étkezési hozzájárulás megemelésével hajlandó javítani a legkisebb kereset nettó kereset értékét.

A munkaadók viszont azt közölték: ötvenezer forintnál nagyobb minimálbér számukra elfogadhatatlan. A kormány pedig - ahogy korábban is - elzárkózott a kétéves költségvetés módosításától.

Végül a szakszervezetek adócsökkentés nélkül is elfogadták a kormány által ajánlott mértéket. Feltételül szabták azonban, hogy kezdődjenek meg a tárgyalások a jövő évi keresetemelkedésekről. Kérték, hogy az állam és a munkaadók igazítsák a nagyobb inflációhoz az idei keresetnövekedést. A munkavállalói érdekképviselők régi kérése is teljesülhet, hiszen megkezdődnek majd a tárgyalások a képzettség szerinti minimálbér-tarifarendszer bevezetéséről is. Továbbá a kormányzat kötelezettséget vállalt arra, hogy még az idén előterjeszti az OMT-nek az uniós bérekhez történő felzárkózás programját. (Forrás: Népszabadság)

## **Lépfene-lázban a biotechnológiai cégek**

A lépfene-baktérium felbukkanása Floridában reflektorfénybe állította a biotechnológiai, illetve a gyógyszeripari cégeket. Néhányan - például a német Bayer és az amerikai Cepheid - jelentős árfolyam-emelkedést könyvelhettek el. Az előbbi gyártja a kórokozó elleni antibiotikumot, amit most New Yorkban visznek, mint a cukrot. Az utóbbi cég diagnosztikai eljárása pedig pillanatok alatt azonosítja az emberi szervezetbe került kórokozókat.

Az amerikai kormány illetékese már felvette a kapcsolatot a német Bayer konszern amerikai leányvállalatával, hogy a társaság gyártson többet a Ciprobay antibiotikumból, amely - több tucat baktérium mellett - hatékony ellenszere a lépfenét okozó baktériumnak, az anthraxnak is, a betegség

ugyanis antibiotikumos kezeléssel gyógyítható.

Magyarországon, mint ahogyan Németországban, illetve más európai országokban nincs törzskönyvezve a Ciprobay az anthraxra, de legalább 50 másféle baktérium ellen igen - tájékoztatott a Bayer Hungária Kft. tudományos osztályvezetője. Hoffmann Ágnes elmondta: nem mintha nem lenne hatékony a lépfenebacillus ellen, csak eddig nem volt érdeklődés iránta, az anyavállalat nem kérte a törzskönyvezést. Mindamelllett a szakember úgy véli, hogy szükség esetén - a megfelelő dokumentum birtokában - nagyon rövid időn belül törzskönyveztetni lehetne a Ciprobayt az anthraxra is. A kaliforniai GeneSoft például olyan antibiotikum kifejlesztésén dolgozik, ami genetikai beavatkozás révén hatékony ellenszere lehet a lépfenek, a himlőnek és más betegségeknek. Ezzel azonban a folyamatnak messze nincs vége, hiszen ha tartósan fennmarad az esetleges biológiai támadás veszélye, akkor a befektetők érdeklődése még inkább a gyógyszeripari és biotechnológiai cégek felé fog fordulni. (Forrás: Világgazdaság)

## **Lezárul a BC felvásárlása**

Teljesült a BorsodChem (BC) felvásárlásához szükséges összes feltétel - jelentette be a CE Oil & Gas. Ezzel az osztrák befektető kezébe került az a 43,17 százaléknyi részvénycsomag, melyet júliusban és augusztusban kínáltak fel a befektetők a nyilvános ajánlatra. A CE Oil & Gas teljes részesedése így 59,23 százalékosra nőtt.

A felvásárlás lezárását az tette lehetővé, hogy - az osztrákok által előzetesen megjelölt feltételek közül utolsónként - a Gazdasági Versenyhivatal engedélyt adott a CE Oil & Gasnak a BC közvetlen ellenőrzésére. Erre már-már az utolsó pillanatban került sor, hiszen az ajánlat csak október 19-ig lett volna érvényes. (Forrás: Napi Gazdaság)

## **KÖRNYEZETVÉDELEM**

### **Biztonsági tervet kell készíteniük a veszélyes üzemeknek**

Ez év végéig minden Magyarországon működő veszélyes üzemnek biztonsági tervet kell készítenie, s teljesítenie a katasztrófátörvényben foglalt védelmi kötelezettségeit. Ezen intézkedések bevezetésére három év haladékot adott a jogszabály. A biztonsági kiadások költségei - becslések szerint - több százmilliárd forintot is elérhetnek. Az ebből befolyó adó és más közteher a kétéves költségvetésben nem szerepel, az pluszbevételként jelentkezik majd az állami büdzsében.

Polgári védelmi szakértők szerint ma Magyarországon legkevesebb ötszáz veszélyesnek minősülő - elsősorban vegyi - üzem működik. A katasztrófátörvény a veszélyes anyagokkal kapcsolatos ipari balesetek elleni védekezés szabályainak bevezetése alól az érintett cégeknek haladékot adott. Ez év végéig kell benyújtaniuk a tevékenységükről szóló biztonsági jelentést.

Ha egy létesítményben a veszélyes anyagok mennyisége eléri a jogszabályban meghatározott alsó küszöbértékeket - de nem haladja meg a felsőt -, az üzemeltetőnek biztonsági elemzést kell készítenie. Az illetékes hatóság ennek valóságtartalmát ellenőrizheti, illetve vizsgálja, hogy ez nem eredményezhet-e úgynevezett "dominóhatást". Utóbbi azt jelenti, hogy egy esetleges baleset esetén a környezetben, a közeli üzemekben, raktárakban lévő más veszélyes anyagok "láncreakciószerűen", okozhatnak-e további, esetleg súlyosabb szennyezést, katasztrófát. Ha a dominóhatás feltételezhető, a szakhatóság intézkedik az érintett üzemek, illetve létesítmények baleset-megelőzési, biztonsági rendszerének, belső vészhelyzeti terveinek összehangolására, a lakossági tájékoztatásra, illetve a külső katasztrófatervek végrehajtása érdekében.

A dominóhatás vizsgálata - tájékoztatta lapunkat Dr. Popelyák Pál ezredes, az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság (OKF) ipari balesetek elhárításával foglalkozó osztályvezetője - egy, az Európai Unióban gyakran tapasztalt visszaélés elkerülése érdekében szükséges. Az uniós országokban ugyanis gyakran előfordul, hogy egy nagyobb veszélyes üzem - papíron több kisebb

céggé alakul. Így az egyes vállalatok önmagukban már nem érik el a kritikus veszélyeztetési szintet, jóllehet ugyanott, ugyanazt a tevékenységet végzik, mint korábban - így tehát a balesetveszély valójában nem csökken.

Ha a veszélyes létesítményben a veszélyes anyagok mennyisége eléri vagy meghaladja a felső küszöbértékeket, az engedélyköteles. Az engedélyeztetési eljárás megindításáról pedig a hatóság értesíti a veszélyeztetett települések polgármestereit is. A biztonsági jelentés egyébként nyilvános, abba bárki betekinthez. A veszélyes létesítmények építését, bővítését fel kell tüntetni a területfejlesztési és településrendezési terveken is.

A létesítmény üzemeltetőjének biztosítania kell azt is, hogy a lakosság véleményét nyilvánítsa új veszélyes létesítmények - vagy a meglévő jelentős átalakítására - vonatkozó engedélyének kiadása előtt, illetve a működési engedély meghosszabbítása előtt. Az engedélyt azonban visszavonják, ha a biztonságos üzemeltetés feltételei bármely okból hiányoznak. A hatóság elrendelheti - akár a rendőrség közreműködésével is - a dolgozók belépésének megtiltását, a létesítmény bezárását, annak őrzését, a veszélyes anyagok, eszközök elszállítását, megsemmisítését.

Szakértői becslések szerint már a biztonsági tervek elkészítése is - országosan - több százmillió forintot jelentenek a vegyi üzemek számára. A legegyszerűbb biztonságelemzés sem kerül kevesebbe egymillió forintnál. Egy komolyabb vállalat esetében ez az összeg a több tízmilliót is elérheti.

Korábban tapasztalható volt, hogy egyes külföldi cégek azért települtek Magyarországra, mert az itteni előírások kevésbé szigorúan szabályozták az ipari balesetek elleni védelmet.

Független szakértők úgy látják, hogy a veszélyes üzemek az elkövetkező években - országos szinten és összességében - sok százmilliárd forintot kényszerülnek a katasztrófa- és környezetvédelmi előírások betartására fordítani. A beruházások áfa-tartalma, illetve például a felhasznált eszközök, technológiák váma, a foglalkoztatottak után járó közterhek ugyancsak százmilliárdos bevételt jelentenek az állam számára. E többletforrás a kétéves költségvetésben nem jelent meg, így a kormányzat "nyereségként" könyvelheti el mindazokat a pluszbevételeket, amit a katasztrófatörvény végrehajtása kapcsán a veszélyes üzemek befizetnek.

A Chinoin Rt. Kommunikációs igazgatója, Orosz Jenő Arról számolt be, hogy amióta a cég a francia Sanofi érdekeltsége, a legszigorúbb előírásoknak is eleget tesznek. A vállalat már korábban is sokat fordított a megfelelő biztonságra, rendszeresen képi munkatársait, katasztrófa-kommunikációs tréningen készítik fel a vezetőket. A Chinoin - mely Újpest szívében lakóházak)kal övezve működik - elhelyezkedésénél fogva is felelős a biztonságért. (Forrás: Népszava)

### **"A mi érdekeink alapvetően azonosak a zöld szervezetekével"**

*A Tiszai Vegyi Kombinát (TVK) Rt.-nél nemcsak érzékeny tevékenysége, hanem tőzsdei jelenléte miatt is fokozott figyelmet kell kapnia a környezetvédelmi szempontoknak. Ezek ugyanis akár a befektetői megítélését is befolyásolhatják. A vegyipari társaság a környezetvédelem területén az európai uniós követelmények nagy részét már teljesítette - állítja Majerusz László, a TVK környezetvédelmi vezetője.*

- A TVK volt az első magyar vegyipari cég, amelyik tanúsította ISO 14 001 szabvány szerinti környezetközpontú irányítási rendszerét (KIR). Mi történt azóta?

- Az első tanúsítás 1997-ben történt, amikor körülbelül 10 vállalat tanúsította a rendszert, köztük a vegyiparban elsőként a TVK. A tanúsítvány három évig érvényes, így 2000-ben megtörtént az első újratanúsítás is, amely azt jelzi, hogy társaságunk életének szerves részévé vált a KIR. Ez a rendszer jelentősen hozzájárult az EU-csatlakozás vállalati környezetvédelmi feltételeinek megteremtéséhez.

- Melyek a környezetvédelem fontosabb feladatai?

- Egyebek mellett fontos a telephely környezet-rehabilitációs feladatainak elvégzése, amit - a törvényi előírásnak megfelelően - 2010 előtt be kívánunk fejezni. Ipartelepünk érzékeny felszín alatti vízminőség-védelmi területen helyezkedik el és a felszíni vizeket befogadó Tisza folyó is - különösen a ciánszennyezés által okozott ökológiai katasztrófa után - fokozottan érzékeny szennyezőanyag-terhelésekre. Ezért terveink között szerepel a vízgazdálkodási rendszerünk felülvizsgálata, a keletvíz-előállítás korszerűsítése, továbbá a szennyvíztisztítás hatékonyságának növelése. Az intézkedéseket a felszínvíz-befogadó terhelésének csökkentésén kívül a stratégiai beruházásainkkal összefüggő keletvíz-felhasználás növekedése is indokolja. A fejlesztésekkel összefüggésben vizsgáljuk a ATVK vízgazdálkodási rendszerét, a beruházásoknak a Tisza élővilágára gyakorolt hatását, az emissziós és missziós értékeket, a zaj- és forgalomterhelés változását és minden olyan tényezőt, amely a

fejlesztésekkel érintett hatásövezeten belül a környezetre befolyással lehet. (Forrás: Napi Gazdaság)

### **Erősödhet a fúziós láz**

Középtávon tovább erősítheti a globális fúziós lázat az EU-ban született egyezség a vállalatfelvásárlások uniós-szintű szabályozásáról. A fúziók és felvásárlások (M&A) összértéke tavaly 22 százalékkal nőtt világszerte. 2000-ben már szinte 300 M&A-ügylet történt Magyarországon is, amelyek összértéke megközelítette a 3 milliárd dollárt.

Tizenkét évig tartó egyeztetés után a z EU miniszteri tanácsában végre megszületett a megállapodás a tőzsdén jegyzett vállalatok felvásárlásának szabályait egységesítő uniós direktíva szövegéről. Az utolsó pillanatig ellenálló Németország kedvéért kidolgozott kompromisszum értelmében azonban az egységes szabályokat csak 2006-tól vezetik be teljes körűen.

A szakértők abban is egyetértenek azonban, hogy az elmúlt években különösen felerősödött fúziós lázat sokkal inkább a gazdasági kényszer, mintsem a jogi szabályozás határozza meg.

Magyarországon szintén erősödött a fúziós tevékenység: a múlt évben már közel 300 tranzakció történt, ezek értéke megközelítőleg 3 milliárd dollár volt. Sőt, ha a mamutügyleteket is hozzászámítjuk - például a Deutsche Telekom részesedésvásárlását a Matávban -, akkor az ügyletek értéke meghaladja az ötmilliárd dollárt a GKI és az Ernst & Young adatai szerint. Ezek a számok 50 százalékos növekedést jelentenek az 1999. évihez képest.

Az M & A - ügyleteket Magyarországon is nagyjából ugyanazok a szempontok vezérlik, mint külföldön: többek között a piaci részesedés növelése, a vállalati növekedés gyorsítása, a méretgazdaságosság megteremtése.

Az idén várhatóan aktív szektor lesz a könnyű- és a nehézipar, az élelmiszeripar, a pénzügyi szolgáltatások területe és a kereskedelem. A válaszoló társaságok 23,6 százaléka szerint iparágukban az elkövetkező 2-3 évben jelentős számú fúziós és felvásárlási ügylet lesz, míg 42 százalék szerint várhatók ugyan ilyen ügyletek, de számuk már nem lesz jelentős.

Az elmúlt öt év tapasztalatairól is megkérdezték a vállalatokat. Ebből kiderül, hogy a válaszoló cégek körében 60 fúziós ügylet jött létre, ennek átlagos volumene 535 millió forint volt. A fúziós ügyletek közel egyötödében a piaci részesedés növelése a cél, illetve az ügylet valamilyen stratégiai döntés eredménye. Az esetek 15 százalékában az egyesüléssel a cégek a költségeket kívánják csökkenteni, illetve a vállalati növekedést gyorsítani. (Forrás: Világgazdaság)