



**Könyvüipari Ágazati Párbeszéd Bizottság
(KÁPB)
„Textil-, Ruházati-, Bőr-, Cipőipar, Textiltisztítás”**

1066 Budapest, Mozsár utca 14.
telefon: 374 9072, telefax: 374 9070, e-mail: vujkovk@lab.hu

**Emlékeztető
Könyvüipari Szakmai Nap
2014.június 4.**

2014. június 4-én a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) Textilipari, Ruhaipari és Bőripari Tagozatai, a Magyar Könyvüipari Szövetség által, a KÁPB támogatásával került megszervezésre a „Könyvüipari Szakmai Nap” a BDSZ székház I. emeleti tanácstermében (1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.).

A Könyvüipari Szakmai Nap évek óta immár hagyományosan került megrendezésre. A meghívottak köre: munkavállalók, munkaadói szervezetek képviselői, vállalati küldöttek, képviselők.

A szakmai napon előre meghirdetett témák:

- Vállalat szociális-, társadalmi-, humán-, környezettudatos felelőssége.

Előadó: Rampasek László

- Többségében nőket foglalkoztató ágazatokban a munkaadókat és a munkavállalókat érintő megváltozott törvények hatásai (Mt., Ptk., TB, Adó).

Előadó: Tarsoly Imréné

- Társadalmi párbeszéd helyzete, kívánatos irányai ágazati, munkahelyi fontossága, kollektív munkaügyi viták megelőzése, ebben a mediátor szerepe.

Előadó: Dr. Gulyás Kálmán

- A könnyvüipari 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 beszédjével megnyitotta a programot: Immár 4. éve kerül megszervezésre a Könyvüipari Szakmai Nap abból a célból, hogy a könnyvüiparban megszerzett tudás bővüljön, növekedjen a foglalkoztatás, konstruktív párbeszéd történjen a munkáltatói oldallal. Az elmúlt években tapasztalható volt, hogy 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. Mindezt környezetbarát módon a legutóbbi fejlesztések, innováció segítségével, igénybevételeivel.

Rampasek László: Vállalat szociális-, társadalmi-, humán-, környezettudatos felelőssége témakörben az élhető környezetért tartott ismertetőt. A szén, kőolaj, földgáz, mint ősi energia hozta meg a fejlődést, mely még a mai napig is tart. Nem lehet szótlannul elmenni a klímaváltozás mellett. Már felmerült annak igénye, hogy létrejött a csökkentett széndioxid kibocsátású gazdaság. Ez vezetett a kyotoi megállapodásig, majd az önkéntes és kiosztási rendszerhez. Ezt támogatják a világ gondolkodó szervezetei az ENSZ, IPCC, EU. A 2014. januári davosi konferencián hangzott el a Világbank részéről az a felhívás, hogy a vállalatvezetőknek azonnali lépéseket kell tenni.

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”, mely által nem csupán nettó nulla 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, melyek felelősséget éreznek és kézzelfoghatóan tesznek saját környezetükért, ezáltal maradandó értéket teremtenek a jelen és jövő generáció számára.

Tarsoly Imréné: A többségében nőket foglalkoztató ágazatokban a munkáltatókat és a munkavállalókat érintő megváltozott törvények hatásairól (Mt., Ptk., TB, Adó) tartott előadást. A teljes előadás jelen Emlékeztető szerves részét képezi. – lsd. csatolva.

Az előadás kiemelt témái:

- „Ma nőnek lenni.... 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 szabályai
- Ptk.-Mt.-t érintő változás és a Ptk. negyedik könyve (családjog)
- az egyenlő bánásmód követelménye (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről)
- GYED, 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 munkaviszonnal

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. Érdekegyeztetés bipartit vagy tripartit lehet. Spanyolországban és Belgiumban bipartit érdekegyeztetés folyik, de az ILO természetesen elfogadja a tripartit fórumokat is. Ennek magyarázata, hogy az állam az egyik legnagyobb foglalkoztató volt. 20 éven keresztül az OÉT-nek komoly társadalmi legitimitációja volt. 2009-ben született meg az érdekegyeztetésről szóló törvény. Az érdekegyeztetés egyik legfontosabb eleme a prevenció. Jelenleg az NGTT a legszélesebb érdekegyeztetési fórum (bankvilág, egyház, civil szervezetek). Bár sajnos nincs a keretei között a 9 munkáltatói és a 6 szakszervezeti föderáció. Az Mt.-be már beépültek a konfliktuskezelő intézkedések: békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás. Az OÉT hozta létre az MKDSZ-t, 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 Ptk. 4. könyve kötelező mediációt ír elő 3 esetre: válás (pld. vagyonmegosztás), gyermekláthatóság, gyámhatósági ügyek.

Mi a különbség a mediáció és az arbitráció között? - mediáció: közvetítés, arbitráció: itt döntést hoznak, fellebbezésnek helye nincs. Magyarországon immár oktatják a mediációt.

Keleti Tamás és Tomor János A könnyűipari ágazatban a 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 témakörben tartott tájékoztatót.

Tomor János: Hogyan változott ágazatunk ?

NAV és KSH adatok alapján:

adott év	nettó árbevétel (e 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

Megjegyzések a számok mögött: Az autó ülészat gyártók révén növekmény tapasztalható. Ruháiparban még mindig jelentős a bér munka aránya. 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 ezen dokumentumokat mind hazai, mind pedig nemzetközi szinten aktualizálni kell.

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

- Kényszermunka tiltása
- Egyesülések/szövetségek szabadsága, joguk a tárgyalásokra
- Gyermekmunka tiltása
- Diszkriminációmentes foglalkoztatás

A Magatartás Kódex aktualizálását, naprakésszé tételét az ETUF:TCL (IndustriAll) kezdeményezte. Alapvetően meg kívánják tartani a jelenleg is érvényben lévő megállapodásaik tartalmát, viszont további kiegészítésekkel ill. témakörökkel kívánják bővíteni. Ezt a szándékukat azzal támasztják alá, hogy az alap-megállapodások 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 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 óriási 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 hosszabb folyamatként kezelik a partnerek, véleményük szerint hosszabb és több-menetes konzultációkra lesz szükség, hogy a végső megfogalmazás ill. szövegezés - melyet mindkét fél elfogad - megtörténjen.

Keleti Tamás:

Attól függetlenül, hogy az EU szintű Charta aktualizálása megtörténik-e vagy sem, nemzeti szinten szükséges az aktualizálás. A Charta üzenete egy különleges és értékes szellemiséget tükröz. Magyarországon 2006-ban 6 munkáltatói és 5 szakszervezet írta alá. A szociális partnerek egymást partnernek tekintik, vitákat szükségszerűen folytatnak, de mindig megállapodásra törekednek. A cél a munkavállalók munkahelyi foglalkoztatása, a cégek jövedelemteremtő képessége, versenyképesség megtartása. A hazai dokumentumot lehet úgy jellemezni, hogy nem ÁKSZ, de ez olyan jelentős lépés az ágazatban, hogy más ágazat hasonló megállapodást nem tud felmutatni. A KÁPB ehhez kíván keretet és finanszírozást

biztosítani. A KÁPB immár évek óta folyamatosan nyújt keretet szakmai sajtóban történő megjelenéshez, a cél a közvélemény minél szélesebb körben történő tájékoztatása.

Varga Éva a Szakmai Nap levezetője, moderátora jelezte, hogy kedves kötelességüknek tesznek eleget azzal, hogy szakszervezeti területi vezetőket kitüntetésekkel jutalmazzák. Kitüntetettek névsora:

Bőripari Tagozat részéről Sulyokné Kruspán Rozália
Textilipari Tagozat részéről Wéber Józsefné
Ruházatiipari Tagozat részéről Újvári Bertalanné

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

Az Emlékeztetőt összeállította: Vujkov Krisztina ÁPB titkár

Az Emlékeztetőt elfogadta:

Keleti Tamás
társelnök

Tomor János
társelnök