TÉNYKÉP

OLAJIPARI SZAKSZERVEZET

AZ OLAJIPARI SZAKSZERVEZET LAPJA

XXIX. évfolyam 5. szám www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu 2024. július

Önmagadért – velünk!



A TARTALOMBÓL

10% körüli a reálbérek növekedése – *Az év második felére tervezett 4-5%-os infláció hatására apadhatnak a reálkeresetek*

A melegben végzett munka veszélyei – *Mire figyeljünk az extrém melegben? A LIGA Szakszervezetek összefoglalója*

Kimondták az igazságot: valóban jobbak a fülöp-szigeteki, ukrán vendégmunkások a magyaroknál? – *Utánajárt a Pénzcentrum, mi is a valóság*

10% körüli a reálbérek növekedése

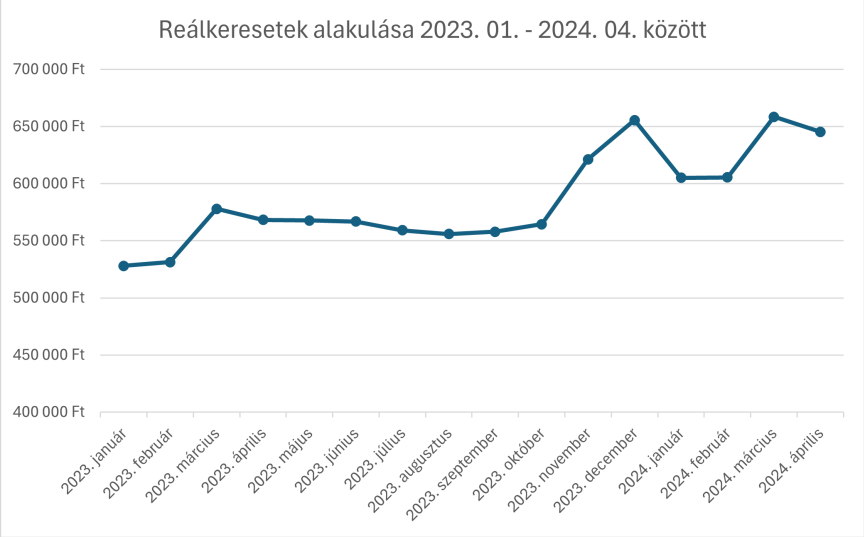
2024. áprilisban a teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete 645.300 Ft, a kedvezmények figyelembevételével számolt nettó átlagkereset 444.000 forint volt. A bruttó átlagkereset 13,5%-kal, a nettó átlagkereset 13,4%-kal, a reálkereset pedig 9,5%-kal nőtt az egy évvel korábbihoz képest. A bruttó kereset mediánértéke 516.000 forintot, a nettó kereset mediánértéke 357.900 forintot ért el, ez 16,6%-kal, illetve 16,7%-kal haladta meg az előző év azonos időszakát.

A rendszeres prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli bruttó átlagkereset 596.200 forintra becsülhető, ez 13,9%-kal volt magasabb, mint az előző év azonos időszakában. A rendszeres bruttó átlagkereset a vállalkozásoknál 592.500, a költségvetésben 600.600, a nonprofit szektorban 620.700 forintot tett ki, 11,7%-kal, 20,7%-kal, illetve 17,7%-kal emelkedett egy év alatt.

A reálkereset 9,5%-kal nőtt a fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért, 3,7%-os növekedése mellett.

Az év elején tapasztalt, 15%-hoz közeli bérdinamikához képest némiképp lassult az emelkedési ütem. Akkor a minimálbér és a bérminimum tavaly decemberi (15%-os, illetve 10%-os) emelése jelentős hatással volt a bérekre, ami nemcsak a legkisebb keresetűek fizetését emelte meg, hanem még a mediánbér szintjénél is érzékelhető volt (a bértorlódás elkerülése végett). A tavaszi hónapok adataiban már azoknak a nagyvállalatoknak a béremelése is látszódik, amelyek ilyenkor tartják a bértárgyalásokat. Emiatt többen azt várták, hogy nagymértékben lelassul a bérdinamika, az adatok alapján azonban inkább az látható, hogy a multinacionális vállalatok is kénytelenek voltak erős bérkorrekcióra.

Az elmúlt hónapokban 10% körül volt a reálbérek növekedése. A következő hónapokban azonban kissé lassulhat a keresetek vásárlóerejének emelkedési üteme, hiszen az infláció, ha lassan is, de emelkedik. A márciusi 3,6%-os legalacsonyabb szint után májusban 4%-ra emelkedett az infláció, ráadásul az év hátralévő részében tovább nőhet. Szakértők szerint az év második felében 4-5% között lehet a pénzromlás, ez pedig apasztja majd a reálbérek növekedési ütemét.



Az economx.hu világított rá arra, hogy az idei első negyedévben már három olyan szektor is volt, ahol az átlagos havi bruttó fizetés átlépte az **egymillió forintos álomhatárt**.

A pénzügyi szektorban márciusban 1.162.538 forint,

az energiaiparban 1.047.731 forint, míg

az infókommunikációban 1.047.705 forint volt a bruttó átlagkereset, miközben

a szociális ellátás területén dolgozók mindössze 347.889 forintot vihettek haza.

Ezzel szemben a humán-egészségügyi ellátásban idén márciusban 834.915 forint volt a bruttó átlagbér. Így az egészségügy lett az ötödik nemzetgazdasági ág a fizetések tekintetében.

A LIGA Szakszervezetek elnöke optimistán nyilatkozott a KSH által közölt átlagkeresetekkel kapcsolatban, hozzátéve, abban bíznak, hogy ez az első negyedéves bérdinamika kitart az egész évre. A bérnövekedésben szerepet játszott a decemberben megemelt minimálbér és garantált bérminimum, de megmutatkozik az a többlépcsős és fokozatos béremelés is, amit a köznevelésben és az egészségügyben hajtanak végre.

Ugyanakkor ismét tapasztal-

ható egy korábbi probléma is. Ugyanis miközben van 83 ezer üres álláshely, amelyeket csak megfelelő bérezéssel lehetne feltölteni, addig viszont több szektorban tapasztalni a korábbi lendület megtörését. Megkezdődött a kölcsönzött, leginkább külföldi munkaerő elbocsátása, azaz újra párhuzamosan jelentkezik a munkaerőhiány és a munkaerőtöbblet is.

Nemcsak az ágazatok közti különbségek nagyok, hanem az ipar és a szolgáltatások között is markáns eltérés látható, a szolgáltatások esetében sokkal inkább beszélhetünk keresetnövekedésről, míg az ipar némileg elmaradt ettől a mértéktől. Ugyanakkor elmosódni látszik a közszféra és a versenyszféra közti határ, emellett örvendetesnek nevezte Mészáros Melinda azt is, hogy a mediánkereseti adatok is jelentősen nőttek.

A LIGA vezetője átlagosan 8-9 százalékos éves kereset-növekedésre számít idén. Viszont, ha megfelelő lesz a magyar gazdaság teljesítménye és a GDP is kedvezően alakul, valamint minimum stagnálnak a jelenlegi munkaerőpiaci folyamatok, akkor 2024-ben összejöhet a 10 százalékos reálbér-emelkedés is.

Az Economx érdeklődésére Gulyás Gergely kancelláriaminiszter korábban 8-10 százalékos reálbér-növekedést prognosztizált az idei évre, 4-5 százalékos éves infláció mellett.

Persze, ezt még befolyásolhatják olyan, most még nem látható piaci folyamatok, amelyek gyengíthetik az exportra termelő magyar cégeket, ugyanakkor a mérleg másik serpenyőjén még várhatóak a vállalkozói szektorban hagyományosan nyárra tervezett bérfejlesztések is, amelyek reálissá tehetik a kormányzati célszámokat.

Arra is felhívta a figyelmet, többek között az elmúlt időszak inflációs hatásai kapcsán, hogy nem minden munkavállaló tudta megélni az eddigi bérnövekedéseket. Továbbra is vannak olyan munkavállalói csoportok, rétegek, amelyek érdekérvényesítő-képessége rendkívül alacsony, így nem részesültek az elvárható mértékű bérfejlesztésben, miközben a három listavezető terület, a pénzügyi szektor, az energiaipar, valamint az info-kommunikáció mindig is kiemelkedett a bérek terén.

A melegben végzett munka veszélyei

Ha végre itt a nyár és meleg az idő… Ahogy az elmúlt napokban is tapasztaltuk, többször mutatott 30 °C feletti hőmérsékletet a hőmérő higanyszála. Bár jó megoldás lehet ilyenkor egy közeli strandot, vízpartot felkeresni, hiszen mindenkit megvisel a nagy meleg, azonban sokan dolgoznak ebben a hőségben is. A fizikai munkakörben vagy a szabadban dolgozók számára pedig még nagyobb kihívást jelent az extrém időjárás. *Miskéri László, a LIGA Szakszervezetek munkavédelmi szakértőjének* összefoglalóját szemlézzük:

A tartós hőségben megnövekszik a munkabalesetek kockázata és a hő ártalmak kialakulása. Fontos, hogy a munkáltatók figyelemmel legyenek a hőhullámok veszélyeire, valamint a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében szükséges megelőző intézkedések megtételére.

A Nemzetgazdasági Minisztérium Munkavédelmi Főosztálya összefoglalta és felhívásban irányította rá a figyelmet a hőségben végzett munka veszélyeire.

A szervezet hőszabályozó képességét az életkor, a testsúly, a fizikai erőnlét, az egészségi állapot, a ruházat, a táplálkozás és a gyógyszerszedés is befolyásolja. Hőséghullámok idején a munkavégzés még fokozottabb megterhelést jelent a szervezetre, az átlagosnál melegebb időben az egészséges szervezetet is extrém igénybevétel érheti. A tartós meleg környezeti hőmérséklet (magas napi középhőmérséklet) és a fizikai munka a szervezetben többlethőtermelést okoz, ami megnöveli a hőártalmak (pl. hőséggörcsök, hőkimerülés, hőguta) kialakulásának kockázatát. A hőség hatására bekövetkező élettani változások (pl. figyelmetlenség, reakcióidő csökkenése, fáradékonyság, nedves, csúszós kéz) növelik a munkahelyi balesetek bekövetkezésének kockázatát is. A szabadban dolgozók számára különösen nagy és növekvő egészségi és biztonsági kockázatot jelenthetnek a hőhullámok,

(folyt. a következő oldalon)

valamint az erős UV- (különösen az UV-B-) sugárzás. Az ő védelmük az időjárás káros hatásaitól azért is fontos, mert számukra a munkavégzés helyének és idejének megválasztási lehetősége korlátozott.

A hő ártalmak kialakulásában szerepet játszó főbb kockázati tényezők:



- hőhullámok: tartós magas környezeti hőmérséklet és páratartalom,
- közvetlen és erős napsugárzás (árnyékos terület hiánya),
- hőexpozícióval járó technológia (pl. gépek, berendezések beltéri hőkibocsátása),
- elégtelen légáramlás (nem megfelelő szellőzési viszonyok),
- intenzív verejtékezés, alacsony folyadék- és só (elektrolit) bevitel,
- nehéz fizikai munka,
- hőleadást gátló ruházat,
- az akklimatizáció (hőalkalmazkodás feltételeinek) hiánya,
- nem megfelelő fizikai állapot (pl. elhízás, alultápláltság) vagy egészségi problémák, betegségek (pl. só-vízháztartás zavara, keringési betegségek, kiterjedt bőrbetegség),
- a szervezet hőegyensúlyát befolyásoló gyógyszerek (pl. egyes vérnyomáscsökkentők, „vízhajtók", antihisztaminok, antidepresszánsok).

A napszúrás a fedetlen fejet érő közvetlen és erős napsugárzástól alakul ki. Az erős napsugárzás agyi vérbőséget okoz, melynek főbb tünetei: kábultság, fejfájás, szédülés, tudatzavar, eszméletlenség (koponyaűri nyomásfokozódáskor), hányinger, hányás és a bőr napégéses gyulladása, kiütések megjelenése. Enyhe esetben a beteg hűvös helyen történő elhelyezése, hűvös borogatása, súlyosabb állapotban kórházi megfigyelés szükséges. Súlyos esetben a napszúrás akár halálhoz is vezethet. Hőséggörcsök erős izzadás következtében só- és folyadékvesztés miatt alakulhatnak ki, a vázizmokban fájdalmas összehúzódásokat okozva. A hőguta a hőszabályozás elégtelensége miatt létrejött életveszélyes állapot. A verejtékezés megszűnik, a szervezet nem képes a felesleges hőmennyiséget leadni, emiatt a testhőmérséklet megemelkedik (sok esetben több mint 40 °C fok fölé). Főbb tünetei: a testhőmérséklet hirtelen emelkedése, sápadt, forró és száraz bőr vagy intenzív verejtékezés, szapora pulzus, alacsony vérnyomás, szívritmuszavar, szabálytalan légzés, tüdővizenyő, görcsök stb. Emellett hányás, hasmenés, vizelés hiánya, kiszáradás is tapasztalható. A beteget mielőbb hűvös helyre kell vinni, a legfontosabb a testhőmérséklet csökkentése fizikai hűtéssel (ruházat eltávolítása, vízzel permetezés, borogatás).

A hőguta azonnali kórházi ellátást igényel!

A fentiek miatt fokozott figyelmet kell fordítani a hőmunka okozta egészségkárosodások megelőzésére, különösen a szabadtéren, tűző napon végzett fizikai munkák esetén (pl. útépítés, aszfaltozás, mezőgazdasági tevékenységek). A munkavállalók igénye szerinti mennyiségben, a folyadék veszteség pótlására megfelelő hőmérsékletű (14-16 °C-os) ivóvizet kell biztosítani a higiénés követelmények betartásával. Ösztönözni kell a dolgozókat arra, hogy sok vizet fogyasszanak – kb. 15-20 percenként egy pohárnyi hideg ivóvizet akkor is, ha nem érzik szomjasnak magukat – és kerüljék a kávé, az

alkohol, a magas koffein- és cukortartalmú italok fogyasztását, amelyek dehidratálhatják a szervezetet. A verejtékezéssel elvesztett ásványi anyagokat a munkaközi szünetekben és a pihenőidő alatt kisebb étkezésekkel javasolt pótolni.

Munkaszervezéssel kell biztosítani, hogy a munkavégzés során rendszeresen kerüljön pihenőidő beiktatásra. A pihenőidőt lehetőleg a környezethez képest **hűvösebb, árnyékos helyen, megfelelő ülőalkalmatossággal ellátott körülmények között** töltsék el a dolgozók. Figyelni kell a munkavállalók cseréjére is, azaz a munkát úgy kell megszervezni, hogy felváltva, rövid ideig tartózkodjanak a tűző napon, illetve a hőség és a napsugárzás szempontjából kritikusnak tekinthető napszakban (11-15 óra között) lehetőség szerint hűvösebb, árnyékos munkahelyen folyjon a munka. Ahol lehetséges, a szabadtéri munkaterületet árnyékolni kell (pl. sátorlap, ponyva alkalmazásával).

Segíteni kell a munkavállalókat abban, hogy képesek legyenek alkalmazkodni a hőséghez: az intenzív hőség első napjaiban lehetőség szerint rövidebb munkaperiódusokat és hosszabb munkaközi szüneteket tegyenek számukra lehetővé. a foglalkozás-egészségügyi szolgálat bevonásával javasolt a hőségriasztás idejére a munka-pihenési rend átütemezése, gyakoribb és hosszabb pihenőidők beiktatása.

A dolgozók lehetőség szerint könnyű, világos színű és lazán viselhető ruházatban végezzék feladataikat, ha ez nem veszélyezteti a biztonságos munkavégzést. A hőkimerülés, hőguta megelőzését egyéb eljárásokkal is javasolt kiegészíteni (pl. a tarkót takaró/árnyékoló fejvédő vagy széles karimájú, jól szellőző kalap használata, hideg vizes arc-, kézmosással történő hűsítő mosdás).

A munka jellegére (pl. könnyű, közepesen nehéz vagy nehéz fizikai munka) és a dolgozók általános egészségi állapotára, tapasztalatára is tekintettel kell lenni az egyéni védőeszközök juttatásakor, amelyhez a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosának véleményét is ki kell kérni. Figyelembe kell venni a munka-, védőruházat és egyéb védőeszközök viseléséből adódó többletmegterhelést is.

Zárt munkahelyeken az alkalmazott légtechnikai berendezések, klímaberendezések hatékonyságáról a megszokottnál gyakrabban kell meggyőződni, ellenőrizni kell – szakember bevonásával – a rendeltetésnek megfelelő működőképességüket, gondoskodni kell a rendszeres műszaki karbantartásukról, tisztításukról, fertőtlenítésükről. A mesterséges szellőztető- és légkondicionáló berendezések nem megfelelő beállítása, működtetése és karbantartásának, tisztításának hiánya egészségkárosodások (pl. meghűlés, légúti fertőzések stb.) kiváltó oka lehet.

A munkavédelmi oktatás során a fentiekben felsorolt veszélyforrások és a szükséges megelőző intézkedések mellett fel kell készíteni a dolgozókat arra is, hogy **felismerjék és kezelni tudják a hőség okozta túlzott igénybevétel és a hőguta tüneteit.** Fel kell hívni a munkavállalók figyelmét, hogy figyeljenek egymásra, bármilyen egészségi állapotukkal összefüggő panasz, rosszullét, valamint sérülés esetén a munkát **azonnal hagyják abba, és igényeljék a munkahelyi elsősegélynyújtást vagy az orvosi ellátást.**

Mindig legyen mobiltelefon a munkaterületen, ha segítséget kell hívni. A munkavállalók közül javasolt kijelölni olyan személyt, aki felügyeli a megelőző intézkedések betartását (pl. megfelelő folyadékpótlás, hűvösebb, árnyékos területen történő rendszeres pihenés), valamint az esetleges panaszok jelentkezését, az elsősegélynyújtás vagy az orvosi ellátás szükségességét.

A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló SzCsM-EüM rendelet az alábbiak szerint rendelkezik:

A klímakörnyezet kedvezőtlen hatásainak megelőzése céljából munkaszervezési intézkedéseket kell tenni. A munkaidő részeként óránként legalább 5, legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell közbeiktatni a melegnek vagy hidegnek minősülő munkahelyeken.

A munkahely melegnek minősül, ha a munkahelyi klíma a munkahelyen a 24 °C (K) EH értéket meghaladja, vagy szabadtéri munkahelyen a napi középhőmérséklet legalább 1 napig meghaladja a 25 °C-ot, és az országos tisztifőorvos a hőség miatt a figyelmeztetést vagy a hőségriasztást kiadta.

A melegnek minősülő munkahelyeken a munkavállalók részére igény szerint, de legalább félóránként védőitalt kell biztosítani. A folyadékveszteséget általában 14–16 °C hőmérsékletű ivóvízzel kell pótolni. E célra alkalmas azonos hőmérsékletű ízesített, alkoholmentes ital is, amelynek cukortartalma az ital 4 súlyszázalékát nem haladja meg, vagy amely mesterséges édesítőszerrel ízesített.

A munkavállalók részére tiszta levegőjű, kellő megvilágítású, szükség esetén fűthető, továbbá könnyen – meleg munkahelyek esetén zárt folyosón keresztül – elérhető pihenőhelyiséget kell biztosítani, ha 10 főnél több munkavállalót alkalmaznak vagy a végzett tevékenység jellege (veszélyes anyag felhasználása, hideg vagy meleg klíma hatásának érvényesülése) ezt szükségessé teszi. Ezt az előírást nem kell alkalmazni akkor, amikor a munkavállalókat irodákban vagy azokhoz hasonló olyan munkahelyeken alkalmazzák, ahol a szünetek alatt ezzel egyenértékű pihenési lehetőség biztosítható.

Miskéri László / Liganet

Kimondták az igazságot: valóban jobbak a fülöp-szigeteki, ukrán vendégmunkások a magyaroknál?

Május végén a foglalkoztatásért felelős államtitkár, Czomba Sándor azt találta mondani, hogy a fülöp-szigetei munkavállalók „kenterbe verik" magyar társaikat. Az államtitkár a kijelentését azzal indokolta a Portfolio AgroFood konferencián, hogy például a fülöp-szigeteki munkavállalókkal nagyon pozitív tapasztalatok vannak, szorgalmasok és elkötelezettek, sokszor diplomával dolgoznak betanított munkában.

A Pénzcentrum is utánajárt, mennyi a valóságtartalma a kijelentésnek, több szakértőt is megkérdezett, hogyan vélekednek a külföldi munkaerőről, igaz lehet-e az államtitkár úr kijelentése.

Mészáros Melinda, a LIGA Szakszervezetek elnöke a Pénzcentrumnak elmondta: van **igazságtartalom a kijelentésben,** de annak sem lenne szabad megtörténnie, hogy a magyar munkások emiatt fenyegetéseket kapjanak a saját főnökeiktől. Egy másik szakértő pedig arra világított rá, hogy hiába érkeznek borzalmas szegénységből, sok esetben a külföldiek **már így is képzettebbek,** mint a hazai dolgozók.

Valóban jobban járnak-e azzal a magyarországi cégek, ha a magyar munkavállalók helyett a messzi országokból érkezőket veszik fel?

Vannak nehézségek, de jobban dolgoznak a vendégmunkások a cégek szerint.

A Pénzcentrum tavaszi kutatásából az is kiderült, hogy a munkahelyi fluktuáció jelentősen csökkent a tavalyi évben, azonban rengeteg cégnek még mindig kellenek a vendégmunkások. Ebben a kutatásban a megkérdezett cégek **nem is tagadták, hogy a vendégmunkások sokszor bizony jobban dolgoznak itt született kollégáiknál.**

A külföldiek foglalkoztatásának indokaként a kellő mennyiségű és minőségű magyar munkaerő hiányát, a jellemzően határozott idejű munkaszerződéseknek köszönhető alacsonyabb és kiszámíthatóbb a fluktuációt, valamint a vendégmunkások jobb teljesítményét, terhelhetőségét mondták a vállalatok.

Azt is elmondták ugyanakkor, hogy azért nem minden fenékig tejfel a vendégmunkások alkalmazásánál sem. Persze bőven van a vendégmunkások alkalmazásának árnyoldala is. A legfőbb hátrányt a **nyelvi nehézségek** jelentik, mivel fordításokra, többnyelvű tájékoztatókra, tolmácsokra van szükség, ami bonyolítja a folyamatokat és a szervezést. Emellett a **kulturális, vallási különbségek** jelentenek problémát, melyek megoldására a vezetőket képezni kell és a munkatársak számára integrációs programot kell kialakítani. Ráadásul a vendégmunkások foglalkoztatása **költségesebb,** a fenti okok, az elszállásolás és az étkeztetés biztosítása miatt – mutatott rá *Csikós-Nagy Katalin fluktuációkezelés-szakértő, a kutatást elvégző HR-Evolution Kft. ügyvezetője.*

Fenyegetik a magyar dolgozókat?

Mészáros Melinda a Pénzcentrumnak azt mondta: van abban igazság, hogy a cégek szívesebben dolgoznak a messzi földről érkező vendégmunkásokkal.

Ezek az emberek rengeteget dolgoznak, gyakorlatilag folyamatosan túlóráznak is, hiányozni pedig nem igazán szoktak arról a munkahelyről, ahová felvették őket. Ennek pedig leginkább az az oka, hogy **a családjuk nem jön velük,** sok ezer kilométerre vannak a munkásoktól, vagyis itt nem merül fel az, ami a hazai munkavállalóknál minden esetben: mégpedig **a munka és a magánélet egyensúlyának** gyakori kérdése. A jellemzően fülöp-szigetei vendégmunkásoknak **semmilyen hobbijuk, munkán kívüli érdeklődésük,** hasonlójuk nincs ebben az országban: ők kizárólag azért jöttek ide, hogy **minél többet dolgozzanak** és minél több pénzt küldjenek, illetve vigyenek haza - ez pedig legalábbis szimpatikus az őket alkalmazó cégeknek.

Ugyanakkor arra is rávilágított a szakszervezeti vezető, hogy bár ebből súrlódások még nem keletkeztek, HR-szempontból akadtak már igen súlyos megnyilvánulások a vezetők részéről - azonban ez már a magyar munkásokat sújtja.

„Nem egy és nem két helyről hallottunk olyan jelzéseket, mikor a középvezetői szintről szabályos fenyegetést kaptak a magyar munkavállalók, összefüggésben a vendégmunkások hozzáállásával és munkabírásával. Ezek jellemzően úgy foglalhatók össze, hogy a magyar munkásokat azzal riogatják, hogy ha nem dolgoznak még többet és még nagyobb intenzitással, akkor el fogják bocsátani őket, hogy a helyükre a vendégmunkásokat vehessék fel. Ez a gyakorlat természetesen elfogadhatatlan, de tudtommal súrlódások a magyar és a külföldi dolgozók közül ebből még nem alakultak ki." - vázolta a helyzetet a LIGA Szakszervezetek elnöke.

Volt olyan, aki kisgyermeket hagyott otthon

Nem cáfolta a kijelentés igazságtartalmát az sem, akit másodszorra kérdezett meg a Pénzcentrum. A téma érzékenysége miatt a neve elhallgatását kérő HR-szakember azt mondta: a legtöbb cég valóban nem tagadja le, hogy **a külföldi, jellemzően fülöp-szigeteki munkaerővel jobban megy a termelés.**

Nincsen táppénzprobléma, nincs hiányzás, és nincs itt a család sem: vagyis ezek a munkavállalók sokkal többet és sokkal hatékonyabban tudnak dolgozni, mint a magyar munkavállalók. A hatékonyság esetében azonban fontos megemlíteni egy körülményt: mégpedig azt, hogy a távoli országból érkezők sok esetben legalább egy középfokú végzettséggel a zsebükben jönnek ide. Teszik ezt azért, mert így is a háromszorosát keresik meg az ottani bérüknek, de mivel a képzettségük magasabb, sokkal gyorsabban betanulnak, és a feladatot is jobban, hatékonyabban végzik el - mondta a szakértő.

„Nincs azon mit csodálkozni, hogy éppen a fülöp-szigetekről jönnek a legtöbben. Az az ország, különféle korábban megkötött államközi szerződések nyomán, gyakorlatilag abból él, hogy a sok tízmilliós munkaerőt külföldi országokba exportálja, ez mára fontos sarokpontja lett az állami bevételeknek. De említhetek más országot is: amikor ukrán vendégmunkásból volt még jóval több Magyarországon, akkor is sok esetben előfordult, hogy az itteni 'konkurenciánál' magasabb képzettséggel a tarsolyukban jöttek. Az otthoni helyzetük azonban közös: rettenetesen rossz körülmények között élnek, így a háromszoros munkabér sokakat arra késztet, hogy útnak induljanak. Tudok olyan esetről, amikor egy vendégmunkás nő saját két hónapos csecsemőjét hagyta otthon azért, hogy Magyarországra jöhessen dolgozni - két teljes évre!" - osztotta meg a szakértő az okokat.



Összességében tehát a Pénzcentrum által megkérdezett szakértők is úgy vannak értesülve, hogy a zömében fülöp-szigeteki vendégmunkások **jobban képzettek, gyorsabbak,** vagyis úgy általában jobb munkaerőnek számítanak a magyar társaiknál.

A Pénzcentrum cikkéből megtudtuk, a hazai munkavállalóknak tényleg aggódniuk kell sok helyen, hogy ne egy messzi országból érkező konkurens vegye el a kenyerét.

Azonban egy éremnek mindig két oldala van. Az emberi munkaerőben ott van egy fontos jelző, emberi. Nem robotok vagyunk, nem gépekként működünk. Egy embert kizárólag teljesítménye, hatékonysága alapján értékelve az „emberi" jelzőt veszítjük el.

Nem érdemes azt sem elfelejteni, hogy a messzi földről érkezett munkás kifejezetten a „gyors" pénzszerzésért érkezik. Otthagyja a családját, a kultúráját, azonban ezt ő csak időlegesen teszi meg. Pont olyan gyorsan cserben hagyhatja a munkaadóját, a munkatársait, mint amilyen gyorsan érkezett!

*

A nevetés biztosan nem árt

Az aranyhal szabira megy, és megkéri a krokodilt, hogy helyettesítse. Másnap az egyik halász kifogja a krokodilt, aki azt mondja: – Helló, én helyettesítem az aranyhalat. Na mondjad, mi kéne. – Azt kívánom, hogy a micsodám a földig érjen! – mondja az ember. Hát valahogy megoldja a krokodil, és visszamegy a vízbe. Jön haza az aranyhal: – Na, volt kapás? – Igen, volt egy öreg halász azt kívánta, hogy micsodája a földig érjen. – És teljesítetted?

– Igen. Leharaptam mindkét lábát.

***

Két rendőr sétál a Duna-parton, találnak egy hullát. Megszólal az egyik rendőr:

- Te, dobjuk át a kerítésen, az már nem a mi körzetünk.

Átlódítják a hullát, mire valaki megszólal:

- Te! Ez már megint itt van!

***

A falu bolondja kap egy ócska biciklit, hogy legyen mivel közlekednie a faluban. El is indul, ám pár méter megtétele után integet neki egy gyerek. A bolond felveszi a gyereket a vázra, majd tovább hajt. A következő utcában megint egy gyerek integet neki, akit a csomagtartóra ültet. Így haladnak, mígnem meglátja őket a rendőr, aki már messziről lengeti a karját. A bolond odaszól neki:

- Nem látja, hogy tele vagyunk?

***

A férj felkeres egy válóperes ügyvédet és kéri, hogy segítsen diszkréten elválasztani a feleségétől.

- Természetesen vállalom - mondja az ügyvéd -, de azért árulja el nekem, mit ért diszkrét lebonyolítás alatt?

- Azt szeretném, ügyvéd úr, hogy a feleségem ne tudja meg, mert agyonüt.

***

Az öreg székelynek megbetegszik a tehene és kihívja az állatorvost. Az orvos fölírja a receptet, amivel az öreg bemegy a városba, majd amikor visszatér, azt mondja a feleségének:

- Te asszony! Kóstold meg ezt a gyógyszert, nehogy valami baja legyen a tehénnek!

***

Egy idős juhász a réten legelteti a nyáját, amikor a közeli országúton egy vadonatúj BMW tűnik elő a porfelhőből. Az autó hirtelen megáll a juhász mellett, a lehúzott ablakon kiszól egy Armani öltönyt és RayBan napszemüveget viselő fiatalember:

- Uram! Ha megmondom, pontosan hány birkája van, nekem ad közülük egyet?

A juhász végigméri a fickót, és rábólint:

- Nem bánom.

A fiatalember kiszáll az utóból, előveszi a laptopját, az Interneten felcsatlakozik egy GPS műholdas navigációs rendszerre, beszkenneli a területet, megnyit egy táblázatot, elküld egy e-mailt, hamarosan választ kap, majd kinyomtat egy 50 oldalas listát a mini printerén. Ezek után odafordul az öreghez:

- Pontosan 1586 birkája van.

- Valóban - feleli a juhász -, válasszon egyet a nyájból.

Az idegen kiválaszt egy állatot, és beteszi az autóba.

A juhász utána szól:

- Ha megmondom, mi a foglalkozása, visszaadja a juhomat?

- Persze! Miért ne?

- Maga tanácsadó.

- Tényleg az vagyok. Hogy találta ki?

- Nem volt nehéz. Maga egyszerűen csak megjelent itt, holott senki sem hívta. Jutalmat akart egy olyan válaszért, amit már eleve tudtam, egy olyan kérdésre, amit senki nem kérdezett. Ráadásul semmit sem tud a munkámról. Na, akkor visszaadja a kutyámat?

***

Az újgazdag horgászik, kapása van, és hamarosan ki is fogja az aranyhalat. Miután más zsákmány nem akadt horogra, úgy dönt, hogy inkább ezt is visszadobja.

– És a három kívánsággal mi lesz? – így az aranyhal, mire az újgazdag:

– Na jó, mondjad…!

***

Hárman rendelnek a vendéglőben.

- Én gyümölcs teát kérek.

- Én is azt.

- Én zöld teát kérek, de tiszta pohárban hozza!

Öt perc múlva megjelenik a pincér, és szétosztja a teákat.

- Melyikőjük kérte tiszta pohárban?



Tényképe – Az Olajipari Szakszervezet havilapja
Felelős szerkesztő: Sólyom Balázs • Kiadó: Kovács László • 2443 Százhalombatta, Pf. 1.
www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu • +36-20-425-7869