

1999 március

Lehet-e polgár a munkavállaló?

Avagy lesz-e feltámadás?

Dr. Óry Csaba a VDSZ vendégeként, a balatonszemesi elnökségi ülésen tájékoztatójában és a kormány elképzeléseinek vázolója során tudatosította bennünk a kormány értékrendjét, a polgárisítás normatíváit. Az én felfogásomban még bizonyára régi beidegződések működnek, mert nekem a polgár szó - szüleim múltjának ismeretében - osztálykategóriát jelent, pedig azt ma inkább erkölcsi jelzők illetik, mint az öntudat, a szorgalom, a termelékenység, átvitt értelemben a háromgyermekes családmodell. Vagyis, csupa ilyen tulajdonságokkal rendelkező egyének fogják majd alkotni Polgária lakosságát. De vajon hová tartozik az, aki munkavállalóként dolgozik, javakat állít elő?

Hová fog tartozni az, akire törvényalkotóink akarnak egyebek közt munkahelyi leltári felelősséget bizonyítási kényszer nélkül hárítani? A rendszerváltás utáni Magyarországon, ahol száz meg százmilliókat tapsoltak el, ahol elkezdett majd félbehagyott beruházások, meg azok álmegóvása milliárdokat nyelt el, ahol a törvények védtek és védik a tetteseket, azok egyszer csak megváltoznak és polgárokká lesznek, öntudatos, szorgalmas és erkölcsös tiszta emberekké? "S az, ki száz meg százezret rabol, bírója lésszen annak, kit a szükség garast rabolni kényszerített"? - talán ismerősek a nem polgároknak is Katona József Bánk bánjának ma is aktuális szavai.

Eddig azt hittem, hogy a polgári társadalomhoz az érdekeiket érvényesíteni képes polgárok is szükségeltetnek, például az üzemek munkásai, azok is, akik szakszervezetbe tömörülve képesek érdekeiket védelmezni.

A szándék nyilvánvaló: a szakszervezetek ellehetetlenítése. Arról van szó, hogy a tervezett jövőben az egyéni szerződéseket egyszemélyes szakszervezetek kötik, akik ilyenformán saját ügyvédjükként lépnek fel. Felkészültségük, szakképzettségük, elszántságuk, kiállásuk annyiféle, ahányan vannak. De lehetnek bár külön-külön a leghatározottabbak, a legtalpraesettebbek, fegyvertárukból hiányozni fog egy lényeges elem: a szervezett erő. Ami az egyetlen, de méltó súlya a munkáltató szellemi és anyagi tőkéjének. Ilyenképpen, ha látszólag jó anyagi kondíciókkal, kedvező feltételekkel kötötte is meg a munkaszerződését, későbbi küzdelmeit magányos harcoként kell megvívnia, esélytelenül a túlerővel szemben. Lehet, hogy nem mindig végződik a harc vereséggel, de ha az ember naponta hadakozik - mert napjainkban ilyen világban élünk, - akkor nagyobb az elbukás lehetősége is.

A vegyész szakszervezet, a VDSZ a vegyipari munkavállalók hátszaga volt és ma is ütőképessé erőként van jelen a szakmai érdekvédelem rendszerében. Az általa kötött kollektív szerződések a garanciák arra, hogy működik a helyi érdekegyeztetés, hogy nem érheti a munkavállalókat mégnagyobb méltánytalaság. A kollektív szerződéseket megkérdőjelezni, azt az üzemi tanácsoknak átadni a legdurvább kormányzati beavatkozás a hazai, a vegyipari munkavállalók szakszervezeti életébe.

Én csak abban bízom, hogy ezt a nagy letámadást egy feltámadás fogja követni, a munkavállalók érdekeit védelmező szakszervezet feltámadása.

V.J.

Helyzetértékelés

Előző számunkban hírt adtunk arról, hogy szakszervezetünk elnöksége meghatározta az 1999-es év szakszervezeti munkájának tennivalóit.

A megváltozott társadalmi viszonyok, a szakszervezetek, ezen belül a VDSZ jelenlegi helyzete alapján azonban szükségessé vált végig gondolni az elkövetkező időszak követendő stratégiáját. E tennivalók meghatározására Balatonszemesen, a VDSZ üdülőjében kihelyezett elnökségi ülésen került sor. A helyzetelemzés és értékelés során a résztvevők megvitaták a társadalmi állapotokat, a gazdasági átalakulást és a munkaügyi kapcsolatokat.

A szakszervezetek helyzetét elemezve kitértek az országos szövetségek kapcsolataira, az ágazatok és a szakmák, valamint a VDSZ jelenlegi állapotára.

A helyzetelemzést követően megvalósítandó célként fogalmazódott meg a VDSZ részéről

- az országos szakszervezeti szövetségek közötti kapcsolatok intézményessé váló, állandó elemeinek létrehozása, különös tekintettel az érdekérvényesítés szakmai hátterének megteremtésére, a szellemi, a gazdasági lehetőségek jobb felhasználására, a nyilvánosság biztosítására,

- a rokon ágazati szakszervezetekkel kialakítandó kapcsolatok erősítése, azok szervezeti kereteinek együttes kialakítása,

- a szakszervezetek határozottabb fellépése a munkavállalók érdekeinek érvényesítéséért,

- a munkáltatókkal, a munkáltatói szervezetekkel meglévő partneri együttműködés továbbfejlesztése,

- az új típusú kapcsolatok kialakítása a parlamenti frakciókkal, képviselőkkel, a önkormányzati szervezetekkel.

Ennek érdekében a VDSZ erősíteni kívánja a tagmegtartó, tagszervező tevékenységét, és az új szakszervezeti szervezetek létrehozásának elősegítését.

A VDSZ és elnöksége különös hangsúllyal kíván foglalkozni a foglalkoztatás, a bérezés, a munkaidő terén jelentkező új kihívásokra adandó válaszok megtalálásával. Erősíteni kívánja a belső és külső tájékoztató munkáját, hangsúlyosabbá és célirányosabbá kívánja tenni nemzetközi kapcsolatait - fogalmazták meg az elnökség résztvevői a kihelyezett balatonszemesi elnökségi ülésen.

Az elnökség tagjai meghallgatták dr. Öry Csabának, a szociális és Családügyi Minisztérium politikai államtitkárának a munkaügyi kapcsolatokról szóló tájékoztatóját, melyben kitért a tervezett változtatások lényegére. Szólt a kormány másfajta értékrendjéről, ismertette a társadalmi párbeszéd koncepcióját, és a Munka Törvénykönyve koncepcionális felülvizsgálatát.

Mit ajánl a kormány ?

Mit akarnak a szakszervezetek?

Munka törvénykönyve: Az üzemi tanács is köthessen kollektív szerződést

A munkaügyi jogvitát megelőzően ne legyen kötelező az egyeztetés.

A munkáltató számára kedvezőbben, a munkavállaló számára kedvezőtlenebbül szabályozná a leltárfelelősséget.

Ne maradjon kötelező a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének pénzbeli megváltása.

Szigorítaná a munkaviszony megszűnésének szabályait.

Lehetőséget lát néhány módosító javaslat elhagyására, megvitatására.

Bérek

Az évi átlagos reálkereset-növekedés üteme a várható GDP bővülés 50 százalékaival legyen egyenlő

Érdekegyeztetés:

Megállapodás a társadalmi párbeszéd megújításáról

Ne köthessen az üzemi tanács kollektív szerződést

Maradjon meg a munkaügyi jogvitát megelőző kötelező egyeztetés.

Ne valósuljon meg a leltárfelelősség új, a munkáltatóknak kedvező módja.

Legyen továbbra is kötelező a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezményének pénzbeli megváltása.

Töröljék a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos szabályok szigorítását.

Készüljön átfogó, új koncepció a munka világát szabályzó törvényekről

Közeledjenek a bérek az Uniós átlaghoz

Adóról, járulékokról és költségvetési kérdésekről is tárgyalni akarnak.

Utunk a szociális Európához

Alapszervezeteinket, tisztségviselőinket szakszervezetünk, a VDSZ folyamatosan tájékoztatta a VDSZ Hírlevélén, keresztül a Kormány és a szakszervezetek között folyó tárgyalásokról.

A legutóbbi eredménytelen tárgyalás során a kormány ultimátumszerűen közölte álláspontját. Április hatodikai határidőt tűzött ki arra, hogy az országos bérmegállapodás kereteiről, a Munka Törvénykönyvének módosításáról és a társadalmi párbeszéd rendszerének átalakításáról a szakértői egyeztetések során megállapodjanak a felek. Amennyiben április hatodikáig nem sikerül közelíteni az álláspontokat, a kormány arra kéri majd az Országgyűlést, hogy folytassa a Munka Törvénykönyve módosítására benyújtott és a szakszervezetek által kifogásolt eredeti javaslat vitáját.

A kormány szerint április 9-re össze kellene hívni az új, sok résztvevős egyeztető fórumot, a Gazdasági Tanácsot, amelyben a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók mellett helyet kapnának a nemzeti bank, a Bankszövetség, a Tőzsdetanács, a gazdasági kamarák és a külföldi befektetők képviselői is. A kormány szerint április 9-e után az Érdekegyeztető Tanácsnak ki kellene mondani megszűnését, s ezt követően létrejöhet a bérekről és a munkaügyi jogszabályokról egyeztető új fórum, a háromoldalú Országos Munkaügyi Tanács is.

*

Rendkívül súlyosnak ítélte meg a helyzetet a Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetségének hazánkban járt főtájkára Bill Jordan úr is, aki úgy fogalmazott, hogy a korlát nélküli piac mérhetetlen károkat okoz, és a szovjet típusú szolgátság után egy új típusú szolgátságot vezet be a térségünkben. Véleménye szerint a kormány nem érzi a társadalmi kohézió fontosságát, pedig látnia kellene, hogy a befektetők is azokat a területeket veszik célba Európában, ahol kevesebb a munkaügyi konfliktus és képzetlenebb a munkaerő. Megerősítette, hogy üzemi és nemzeti szinten is partnerségre és párbeszédre van szükség.

A kollektív szerződés hiánya növeli a munkát végző ember kiszolgáltatottságát.

Egyik legnagyobb tagszervezetünk a Petrolkémiai Dolgozók Szakszervezete a közelmúltban tartotta közel 17 hónapos munkájának összefoglaló értékelését, és határozta meg a küldöttgyűlés az elkövetkező hónapok tennivalóit.

A Petrolkémiai Dolgozók Szakszervezete meghatározó szerepet tölt be a TVK Rt.-nél és a TVK érdekeltségű Kft ben dolgozó munkavállalók érdekképviselőjében. Megfelelő befolyással bír a dolgozók munkahelyi, szociális és anyagi biztonságát érintő döntésekre.

Rendezett munkaügyi kapcsolatot működtet legtöbb munkáltatói szervezet képviselőjével, aminek eredménye, hogy 22 területen rendelkeznek Kollektív Szerződéssel és 1998-ban 25 munkáltatói szervezettel kötöttek bérmegállapodást.

Az üzemi tanács és munkavédelmi képviselők 99 százalékban a PKDSZ jelöltjei közül kerültek kiválasztásra.

A bér és jövedelmi viszonyokat illetően a küldöttgyűlésen elhangzott, hogy a TVK Rt-nél az egyhavi bruttó átlagkereset 103.821 Ft-ra emelkedett, ami 23,7 százalékkal haladja meg az előző évit. Nagy előrelépésként értékelték, hogy 1998 végén megállapodtak arról, hogy 2001 január 1-től egy új szociális elosztó rendszer kerül bevezetésre, melynek lényege az, hogy a béren kívüli juttatások személyre lebontva megjelennek és a munkavállalók saját elhatározásuk szerint hívhatják le a részükre biztosított tételeket.

A TVK Rt-nél új szervezeti felépítés kiépítése van folyamatban, amely munka eredménye egy olyan részletes működési modell lesz, amely reményeik szerint a TVK Rt. nemzetközivé válását, regionális vállalatcsoportként való irányítását és hatékonyabb működését fogja szolgálni.

A szervezeti változásokból adódó esetleges létszámkérdésekről nincs információnk.

Tájékoztató ÜT elnököknek

203 ÜT elnökből 190 szakszervezetünk, a VDSZ jelöltje

A kezdeti bizonytalanságokon és az ebből fakadó szerepvávarokon túljutva mára már a munka világának szereplői számára egyértelmű az üzemi tanácsok helye, szerepe a munkahelyeken. Az ÜT az elmúlt években a maga sajátos eszközeivel partnerévé vált a szakszervezeteknek a munkavállalói pozíciók biztosításában, erősítésében.

A VDSZ területén, ahol 90 százalékos támogatottsággal a VDSZ soraiból kerültek megválasztásra az ÜT tisztségviselői, sokan már nagy gyakorlatot szereztek az intézményben. A változó világ ezzel kapcsolatos jogi és gyakorlati tudnivalóiról dr. Dénes Éva, a VDSZ jogi főszakértője a Vegyipar Házában a napokban tartott tájékoztatót az üzemi tanácsok elnökeinek, tisztségviselőinek.

Mindez egy képzési sorozat első találkozója volt, amely a továbbiakban lehetőséget nyújt egyfajta együttgondolkodásra.

A résztvevők között örömeinkre nem kevés fiatal arcot is láttunk, akiktől megkérdeztük minnek köszönhetőek megválasztásuk során a bizalmat, hogyan viszonyultak mindehhez a főnökeik, valamint további terveikről érdeklődtünk.

György László a TVK Rt. Pohárgyártó Kft-jének, Lickre Sándorné a TVK Rt. Plasztik Kft-jének ÜT elnöke úgy ítélte meg, hogy munkatársaikkal könnyen szót tudnak érteni, valószínű ez segített abban, hogy rájuk szavaztak.

Az, hogy főnökeik hogyan viszonyulnak e megbízatáshoz, az még nem derült ki. De általában a gyanakvás a legjobb jelző e magatartás kifejezésére. S, hogy összemosódnak a fogalmak és tennivalók kiderült abból is, hogy van aki már a kollektív szerződés megkötésére készül, igaz olyan, az anyacégétől kivált munkahelyen, ahol eddig nem volt ilyen szerződés. Bár ezt a feladatot talán jobb lenne meghagyni a szakszervezetnek!

Peszler Csaba, György László, dr. Szilárd Szilvia, Falkai György és Kollár Éva egyetértettek abban, hogy javítani szeretnék a munkáltató és a munkavállalói kapcsolatokat, természetesen a munkavállalók javára. S, hogy mekkora megterhelést és elfoglaltságot jelent, azt még nem tudják megítélni.

Az együttes értékelés szerint jó hangulatú, tartalmas program volt az első összejövetel, ahol a meghívott ÜT elnökök kifejezésre juttatták, hogy örülnek a kezdeményezésnek.

185-ről 462-re

Díj, ami nincs

Márciusi számunkban az eltelt évek során általában a vegyiparban dolgozó nőkről írtunk. Tavaly azonban olyan férfi tisztségviselőt kerestünk, aki valamiért kitűnt a többiek között. Akkor egy négy gyermekes szakszervezeti titkárt mutattunk be. Ez évben azt a tisztségviselőt kívánjuk bemutatni, akinek, ha volna ilyen díj, akkor átadhatnánk a legtöbb új tagot beszervező megtisztelést.

Margittai Péter a Humán Oltóanyagtermelő és Gyógyszergyártó Rt szakszervezeti titkára és üzemi tanácsának elnöke.

Kezdhethetnénk úgy is pályafutását, hogy már kora gyermekkorától a gyógyszerek érdekelték, hiszen édesanyja mellett a Phylaxia kőbányai gyárában magába szívta a szó szoros értelmében e szakma szeretetét.

A mai Humán Oltóanyagtermelő és Gyógyszerészeti Rt. jogelődje a Budapesten működő 1912-ben alapított Phylaxia Állatgyógyászati Szérum és Vakcina Intézet Humán osztálya volt. Az akkori Humán Osztály kizárólag embergyógyászati biológiai készítményeket gyártott. (diftéria, tetanusz elleni vérsavót)

1966-ban a Humán Intézet központi irodáit és termelő részlegeit Gödöllőre telepítették, ahol 140 hektáros területen szinte szanatóriumi, erdei környezetben működik a mai gyár.

A cég jelenlegi többségi részvény tulajdonosa Kanada egyik legnagyobb, generikus készítményeket előállító vállalata a Novopharm, amely 1997-től 650 millió dolláros forgalmat bonyolított le.

Margittai Péter 1972-ben érettségizett a Széchenyi Gimnáziumban. Egy kis kitérővel kitanulta a nyomdász szakmát, majd a Humán -hoz került, ahol fermentorkezelőként kezdte pályafutását. (A fermentációs részlegben baktériumok tömegtenyésztése folyik, ami a vakcinagyártás nélkülözhetetlen folyamata.)

Elvégezte az ehhez megfelelő szakirányú képzést, közben 1977-től tagja lett a szakszervezetnek. Akkor, az a szakszervezet az Egészségügyi Vállalatok Dolgozóinak Szakszervezete volt.

1991-ben Péter átkerült Gödöllőre, ahol rövidesen szerepet vállalt az üzemi tanács életében. Bekerült a 13 megválasztott üti tag közé és megválasztották az üzemi tanács elnökének. Azóta immár negyedszer is bizalmat kapott.

A cégnél igen gyenge lábakon állt a szakszervezet. Péter feltérképezte a lehetőségeket és 1997-ben 187 taggal a Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségét választották. Ennek az alapszervezetnek a titkárává választották.

A tisztségviselő hamarosan rájött, hogy csak felkészült, szakmai háttérrel megerősített egyénként vállalhat hatékony szerepet. Rendszeresen megkereste az Országos iroda szakértőit, begyűjtötte a szakszervezeti irodalmat, visszamenőleg beásta magát a VDSZ INFO-inak anyagaiba és rádöbbsent arra, hogy csak akkor tud eredményeket felmutatni, csak akkor tud érdekképviseleti munkát végezni, ha a munkavállalók felsorakoznak mellette. Vagyis több tagra van szüksége. Ennek érdekében nem sajnálta az időt, fáradságot arra, hogy rádöbbsentse munkatársait az "együtt egymásért" fogalom

tartalmában rejlő valóságra és erőre.

A kezdeti húsz százalékos tagsági arány 50 százalékra emelkedett, az 1997-es tagszám 185-ről 462 főre nőtt.

- Hogyan sikerült megnyerni az embereket?

- A legfontosabbnak a személyes kontaktust tartom. Naprakészen, szinte mindenről tájékozottnak kell lenni és minden munkavállaló egyéni életét, problémáját meg kell ismerni. Ehhez igen nagy empátiára és türelemre, titoktartásra, de legfőbbképpen időre van szükség. Ugyanakkor a vezetőkkel is meg kell találni a stílust, a hangnemet, és soha nem szabad egyetlen munkavállalót sem kiszolgáltatni. Valószínűleg furcsa és sajátos módszereket is megpróbáltam alkalmazni.

A gyár portáján a belépő idegen is azonnal tudhatja, hogy van szakszervezet és azt is, hogy mit tesz a munkavállalókért. A faliújságon kitett friss cikkek, VDSZ Hírlevél, és a titkár saját sorai arról győzik meg az idegent és bent dolgozót, hogy van egy szervezet, amely értük és velük van.

Péter kiemelte az állandó tájékoztatás és tájékozottság fontosságát. A minap történt kormány szakszervezetek találkozója - nem is hinnénk - milyen sok embert érdekel. A Munka Törvénykönyvének kormányzati megváltoztatási szándékát mindenki visszautasítja.

Péternek van egy különös jó tulajdonsága, tudniillik igen nagy rendet tart maga körül. És azt mondják, amelyik embernek közvetlen környezetében rend van, az önmagában is képes rendet teremteni, ami egy idő után átsugárzik mindenkire. Miután nincs szakszervezeti iroda, mozgó gyűjteményét időrendben sorba rakva dossziéjában magával hordja. Ebből pontosan tud idézni, mikor mi volt. Az év eleji munkásgyűlésen általa felvetettek jegyzőkönyvéből megtudom, hogy hozzászólása a béropolitikáról, a KSZ betartatásáról és az Ágazati KSZ-ről nagy siker volt, és eredményes. Egyébként azt is megtudtam, hogy évenként 20-25 módosító javaslattal élnek a vezetés felé és ezek nagy része eddig a KSZ-ben rögzült is.

Péter optimista alkat, ezt a munkát nem is szabad más beállítottsággal végezni. És meggyőződéssel hisz abban, hogy munkája sok ember életében segítség. A másokért való tenniakarás nem hoz anyagi hasznot, a nap mint nap ismételt erőfeszítések azonban sokszor nagyobb bátorságot és erkölcsi erőt követelnek, mint a legnagyobb sportteljesítmények. Ezt őszintén állítja, hiszen nagy sportkedvelő és művelő. A cégnél ő hívta életre a folyamatosan működő labdarúgás, asztalitenisz, sakk bajnokságokat, ami nagyon sok munkavállalót és középvezetőt megmozgatott.

Péter nemcsak a pozitívumokról beszélt. Fájjalja, hogy a gyógyszeripari szakágazat tagjainak nincs lehetősége gondolatokat, módszereket cserélni. Bizonyára közösen is érdemes volna értékelni pl. a létszámcsökkentési és leépítési tapasztalatokat.

Több javaslatára, kezdeményezésére választ sem kapott.

Azt viszont kiemelte, hogy a VDSZ Országos Irodájában mindig meghallgatásra és segítségre lel. Külön hangsúlyozta a lehetőséget, amely során eljuthatott egy egyhetes németországi tanulmányi útra, amiből igen sokat profitált.

A titkár 1975-ben nősült, egy kislánya van. Bár a család gyakran felveti, hogy a jóságból a segítőszándékból nem lehet megélni, Péter mégis hisz abban, hogy az emberek életének szebbé és jobbá tételéhez ha csak morzsákkal is, de hozzá tud járulni. Lehet, hogy ezt meg is kellene fizetni, egészen biztosan néha értékelni is illene valakiknek, de számára nem ez a lényeg. Egyenlőre teszi a dolgát, mint szakszervezeti tisztségviselő társadalmi munkában - ahogyan régen nevezték - és mint üzemi tanács elnök munkaidejének felét a gazdasági munkájával a Vakcina üzemben, másik felét e tisztségből eredő teendőivel tölti, és természetesen a nap hátralévő részét az olvasással, néha elmélkedéssel, írással és a családdal tölti.

Munkatársai szerint Péter tisztességes, becsületes, és hiteles személy. Pontos, megbízható, és mindenképp a híd szerepét kereső egyén, aki meg szeretné találni a mindig legjobb utat a vezetők és munkavállalók között az utóbbiak javára.

Amit hiányol saját életéből, hogy eddig nem tanult meg angolul, de szerencsére a fiatalabb nemzedékhez tartozik és még ha sűrűtő is, de van idő.

Amit most a legnagyobb feladatának érez: javítani a bérhelyzeten. A náluk dolgozó munkavállalók lényegesen alacsonyabb bért kapnak, mint a gyógyszeripari átlag. A fizikai munkavállalóknál ez az elmaradás közel 30 a szellemieknél 15 százalék.

Ha csak ezen a különbségen sikerül változtatni, már akkor sem tett keveset.

S, hogy a tájékoztatás milyen nagy fontossággal bír, ezt a cég vezetése illetve a tulajdonos is felismerte és tükrözi az 1999. január elején megjelent HUMÁN Hírlevél is, melyben a Humán Oltóanyagtermelő és Gyógyszergyártó Rt. szakmai tulajdonosa Dr. Leslie L. Dan elnök-vezérigazgató az alábbiakban nyilatkozott a Humán jövőjéről:

”A Humán jövőjét nagyon fényesnek látom, mert a Humán bölcsőbb úgy döntött, hogy társul a Kanadában és Amerikában működő Novopharmmal. Ennek köszönhetően, a Humán a jövőben állandóan növekedni és terjeszkedni fog, amihez a vállalat jó vezetése nagyban hozzájárul.

Napjainkban a legtöbb vállalat - és itt nemcsak a gyógyszeripari cégekre gondolok - konszerneket alakít, mert a gazdaságban a vállalatok egyedül már nem képesek jelentős erőket képviselni, illetve terjeszkedni. Ugyanezen okokból kifolyólag, még a legnagyobb gyógyszercégek is egyesítik erőiket.”

EURÓPAI UNIÓ ÉS A MAGYAR NŐK HELYZETE

Nap mint találkozunk és tesszük fel a kérdést: mennyire vagyunk felkészültek, érettek az uniós tagságra? A március aktualitását kihasználva mi is feltesszük a kérdést: milyen a magyar nők és az unió viszonya? A kérdés megválaszolására a Friedrich Ebert Alapítvány e témában rendezett sorozatán elhangzottakból állítottunk össze egy csokrot.

Az Európai tagállamok nemzeti kormányaiban összesen 22,7% nő vesz részt. Az Európai Bizottságban az elnök és alelnökök között nincs nő, a főbiztosok között 5 nő található, ez 25%-os részarányt jelent.

A tagállamok parlamentjeiben 17,6% a nők aránya, míg az Európai Parlamentben ez a szám 16,8%.

Az Európai Unióban már évekkkel ezelőtt felismerték, hogy a nők kiszorulnak döntéshozatalokból, a politikában rendkívül kevés szerepet kapnak és ez akadályát képezheti egy demokratikus Európai Unió fejlődésének.

A felismerésből tett lett, és az 1997-es választások során a legtöbb Európai Unió országában jelentősen emelkedett a nők száma a döntéshozatali helyeken, azaz az országos parlamentekben 14,8%-ról 17,6%-ra, a kormány szinteken pedig 16,8%-ról 19,3%-ra nőtt.

Magyarországon a miniszterek között 1 nő foglal helyet, míg a parlamentben a nők aránya 7%.

Az Európai tagállamok országaiban egyre szívesebben látják a nőket felelős politikai pozíciókban. A tapasztalat az, hogy a nők nagyobb számban vannak jelen kormányzati posztokon, mint a közvetlenül választott testületekben.

Regionális szinten a nők részaránya az elmúlt választások során 25,1%-ról 26,6%-ra emelkedett Nyugat Európában.

Az Európai Parlament mellett működik a Női Jogok Bizottsága, ahol felméréseket készítettek a nők helyzetéről, és arról a stratégiáról és módszerekről, mely előkészíti a nők arányának növelését a döntéshozatalokban.

Az Európai Bizottság útjára bocsátotta a 3. Akcióprogramot "Esélyegyenlőség férfiak és nők között 1997-2000" címmel. Ez az akcióprogram stratégiát dolgoz ki az egyenlőbb részvételre, valamint olyan munkakultúra kialakítására, mely figyelembe veszi a nemek közötti egyenlőséget. Ez a program elősegíti a szakmai és a családi élet összeegyeztetését is. A tagállamok aktívan támogatják a programot.

Az akcióprogram végrehajtásában néhány ország már előbbre tart. Pl. a belga szenátus együttműködési tervet dolgozott ki a az esélyegyenlőség érvényesítésére a Parlamenti Esélyegyenlőségi Bizottsággal és a Női Jogok Bizottságával.

A Berliini Női Számítógépes Központ felállított egy európai bankot a nők részvétele a döntéshozatalokban címen. Ez az adatbank mindenki számára elérhető, ha adatokat kívánnak felhasználni a kutatásaikhoz.

Az Ír Országos Női Tanács projektje szintén információkat gyűjtött össze a különböző szektorokban és döntéshozatalokban dolgozó vezető pozícióban lévő nőkről. Célja egy olyan stratégia kialakítása mely jobban elősegíti az esélyegyenlőséget a döntési helyeken. Ez a Tanács megfelelő oktatást is biztosít a nők felkészítésére.

E témában különböző megállapodások is születtek, ezek közül az egyik legfontosabb az AMSZTERDAMI EGYEZMÉNY, amely kimondja, hogy a tagállamoknak az egyenlő esélyre és egyenlő elbánásra vonatkozó intézkedéseket meg kell tenniük. Olyan intézkedéseket hoztak, mely biztosítja az egyenlő fizetést az egyenlő értékű munkáért, , amely a "gyengén képviselt nem" számára megkönnyíti a szakmai tevékenységet és javítja a dolgozó nők helyzetét.

Vannak határozatok, vannak kezdeményezések, de ezek csak a kezdeti lépések. Magyarország pedig ehhez képest sehol sem áll. Hosszú távú feladataink vannak, melybe beletartoznak a nők szakmai, politikai életre való felkészítése, de a következő generáció felnevelése és felkészítése is.

Mit tesz mindezért az Európai Unió?

Már most vannak kívánalmak az Európai Unió részéről, hogy a szabad munkaerő mozgás tekintetében Magyarország tartsa vissza magát. Ennek egyik szószólója éppen Ausztria, mely fél a keleti munkaerő vándorlástól. Sarkítva azt is jelentheti, hogy tagok lehetünk, de nem egyenlők.

Ha pl. az egyik családtag, a férfi, a magas szakmai képzettsége folytán vállalhat is munkát külföldön, családja nem, vagy ritkán követheti. Otthon maradnak a nők, a feleségek, az anyák.

Ennek örülhetnénk is, hiszen a nők lesznek így a család meghatározói, ahogyan azt a jelenlegi magyar hatalom is nagyon szeretné családpolitikájában megvalósítani. A probléma az, hogy köztünk is vannak olyanok, akik szakmai karrierjüket is szeretnék folytatni, és ma már az állam, az önkormányzatok, a vállalatok ehhez igen kis, vagy semmilyen segítséget nem adnak. Különösen az egyedül élő nők, anyák tudnak nehezen boldogulni úgy a családban, amint a munkahelyen. Mindemmellett egyre kevésbé számíthatunk a nagyszülők segítségére, hiszen a nyugdíjkorhatár felemelésével a mai nagymamák, nagypapák aktív dolgozók.

Az Európai Tanács ajánlatot készített a tagállamok foglalkoztatás politikájára. Ez azt jelenti, hogy a tagállamoknak éves tervet kell készíteniük a foglalkoztatási politika nemzeti megvalósításáról.

Problémák melyek különösen érintik a nőket

A munkaerőválságot egyelőre nem sikerült leküzdeni, az ifjúsági munkanélküliség pedig megrázóan magas szintet ért el több tagállamban

A nők egyenlősége nem biztosított a munkaerő piacon

A megtermelt jövedelem évről évre méltánytalanabban kerül elosztásra

A vagyonkoncentráció fokozódik

Egyre több polgár kényszerül arra, hogy szegénységben éljen, különösen az idősebbek, az egyedülálló nők, a gyermekeiket egyedül nevelő anyák.

Mi a helyzet a magyar nőknél a csatlakozás előtt?

Hivatalos statisztikák bizonyítják, hogy a foglalkoztatási szint radikálisan csökkent és kialakult a tartós munkanélküliek jelentős tábor, melyen belül a nők előkelő helyet foglalnak el.

A reálbérek eddig folyamatosan csökkentek, a növekvő árak egyre nagyobb terheket rónak a családokra, a nőkre.

A privatizáció során sok olyan kis szervezet jött létre, melynek nincs kontrollja, ahol nincsenek munkaszerződések. Nő a szerződés nélkül dolgozók száma, a feketén foglalkoztatottaké.

A munkahelyek hiánya miatt a pályakezdő fiatalok fokozottabb mértékben tanúsítanak deviáns magatartást, kábítószer fogyasztók lesznek.

A nyugdíjak reálértékének vesztese miatt az idősebb korosztály elszegényedése megindult.

Az adórendszer változása magasabb adóterhet ró az átlagos jövedelműek számára

Európa szociális válságot él át, miközben az egyes kormányok kizárólag pénzügyi stabilitást céloznak meg. A szociálpolitika úgy alakul, hogy csökkenek a szociális hálók által nyújtott garanciák.

Egy már biztosnak tűnik, hogy a szociálpolitika a jövőben nem maradhat meg a nemzeti államok keretében. Az alapvető szociális jogokat és a közösségi célokat az európai megállapodásokba kell rögzíteni. Európai minimál standardok megalkotása szükséges a munkakörnyezet, a munkafeltételek és részvételi jogok terén.

Mi lesz velünk nőekkel?

Van-e, lesz-e a munkaerőpiacnak elég felvevő ereje? Van-e lehetőség arra, hogy a nők saját régiójukban vállaljanak munkát? Vagy marad számunkra a hagyományos családi szerep?

Van-e, lesz-e a nőknek is lehetőségük az egész életre történő tanulásra, vagy az első szülés után kiesnek a munka világából, és átmennek hagyományos anya szerepbe? Lesz-e a gyermekes anyáknak a jövőben lehetőségük karrier építésre?

Ezekre a kérdésekre nekünk most kellene megtalálni a választ.

Bízató, hogy vannak jó példák :az Autonóm Szakszervezetek, a VDSZ oktatási sorozatai, melyek megkísérlik felkészíteni a nőket a döntéshozatalra, a közéleti szereplésre.

Mi nők, eredményeink tekintetében nagyon szerények vagyunk. Tudatosan meg kell fogalmaznunk mit várunk az élettől, a munkától, mint nő, mint feleség, mint anya. Nekünk is fel kell készülnünk a sikerorientált életre. Ehhez azonban nekünk is változni kell, más életfelfogással, más életnormák között kell élni, amit meg lehet tanulni

Ha nem így megyünk az Európai Unióba, akkor ott csak másodrendű polgárok leszünk. Nekünk, magyar nőknek nincs szégyellni valónk. A magyar nők képzettsége létszámához viszonyítva magasabb, mint a nyugat-európaiaké.. Nekünk vannak olyan vívmányaink, melyekre büszkék lehetünk, és amelyeket a nyugati kollégák tanulhatnak tőlünk.

A nyugati nő, aki ma munkanélkülivé válik, holnap sikeres vállalkozó. Európában ez egy természetes folyamat. Nálunk ellentétes folyamatról van szó.

Van mit tennünk, de a férfiaknak is. Meg kell értetni a férfiakkal, hogy nem lesznek kevesebbek, ha a nőket is bevonják a döntéshozatalba. Sőt. Sok esetben egy probléma kétoldali megvilágítása közelebb vihet a megoldásához. Arról nem is beszélve, hogy a felelősség vállalás megoszlik.

Nem vagyunk azonosak a férfiakkal és nem is akarunk azonosak lenni. De engedjék meg nekünk, hogy mi nők dönthessünk mikor és hány gyermeket akarunk. Akarunk-e karriert, vagy főállású anyák maradunk.

Ne a személyi szám döntsön egy pozíció betöltésénél, hanem a rátermettség és szaktudás.

Ha ezt elértük, akkor egyenjogú polgárok leszünk itthon és az Európai Unióban is.

Lét - szám ?

Változások az ICN Magyarországi Rt-nél

Hatszáz ember kerülhet az utcára

olvastuk a Napi Gazdaság március 10. számában. A tiszavasvári Alkaloida gyárat 1996-ban magánosították. Egy indiai cég nyerte el a pályázatot, ám akkor az ÁPV Rt. vezetői olyan feltételeket támasztottak a nyertessel szemben, amelyet az indiai társaság nem tudott vállalni, ezért újabb pályázat kiírás történt, melyen az ICN a mostani tulajdonos nem pályázott. Hogy hogyan lett mégis az övé, azt jelenleg vizsgálják.

Mailan Panic, az ICN tulajdonosa (a szerb köztársaság egykori elnöke) felvásárolta azokat a cégeket, amelyek morfingyártással foglalkoznak. A mostani állásidőre elküldött munkavállalói hírek háttérét a cég PR főosztályvezetőjétől szeretnénk volna megtudni, válaszul az alábbi tájékoztatást kaptuk.

"Kelet-Európában az itt működő gazdasági társaságok tevékenységének társadalmi, politikai feltételei és a gazdaság körülményei az utóbbi egy évben jelentősen átalakultak. Ebben szerepe volt az oroszországi gazdasági válságnak és a Balkánon zajló konfliktusoknak. Mindezek erősen befolyásolták az amerikai tulajdonú és nagy kelet-európai érdekeltségű ICN Pharmaceuticals INC. itteni helyzetét, s megváltoztatják e térségben kibontakozó aktivitását.

Az ICN határozott intézkedésekkel átszervezi kelet-európai működését, szervezeti rendjét, illetve a menedzsmentet.

E lépések nem kerülhették el az ICN Hungary - a korábbi tiszavasvári Alkaloidát sem. A magyarországi cég egyébként intenzív terjeszkedést folytat, s ennek során már megszerezte a REANAL 43 százalékát, valamint a Fúziópharma 97,3 százalékát. Eddig az ICN Pharmaceuticals több mint 30 millió dollárt fektetett be annak érdekében, hogy az Alkaloida-ICN Hungary újjászervezését és piaci térnyerését Magyarországon elősegítse.

Folyamatban van a cég piaci stratégiájának és szervezeti felépítésének teljes felülvizsgálata. Az Igazgatóság egyik tagja Jeney Ádám, magyar származású amerikai üzletember, az ICN Pharmaceuticals Inc. Elnöke, aki igen nagy szerepet vállal az Igazgatóság - többek között személyi jellegű - döntéseinek előkészítéséből és végrehajtásuk megszervezéséből. Az Igazgatóság úgy döntött, hogy a társaság közvetlen irányítását ezután Puskás Attila megbízott igazgatóként látssa el. Dupcsák László vezérigazgatói megbízatását közös megegyezéssel megszüntették."

Bér hírek

Teljes vegyipari képpel még nem szolgálhatunk olvasóinknak, de a VDSZ munkatársai folyamatosan gyűjtik az adatokat alapszervezeteinkről, a KSZ módosításokról és az 1999. évre szóló bérmegállapodásokról.

A Richter Gedeon Rt.-nél a belföldi korrigált átlagbér-növekedés 14 százalék. 1999. március 1-től a minimálbér 24.700 Ft. Az étkezési hozzájárulás a gyógyszergyárban 4050 Ft-ra emelkedett.

Megszületett a megállapodás az ALCOA-KÖFÉM Kft. területén is. Itt a bérfelvezetés négy lépcsőben történik. Az első 4 százalékos 1999. január 1-től hatályos, és minden negyedév elején emelkedik 4 illetve 3-3 százalékkal.

A Grabo Rt. csoport munkavállalói és munkáltatói is megállapodtak, mely szerint az 1999. évi cégenkénti átlagos alpbérfelvezetés február 1-től 12 százalékos.

A Henkel Magyarországnál az éves keresetnövekedés 1999-ben 14 százalékos lesz. A minimálbér összege 30.000 Ft.

A Nitroil Rt. részvényeinek 99,93 százalékos tulajdonosa, a HUNTSMAN Co. Még nem véglegesítette az 1999. évi elképzeléseit. Mivel az egyeztető megbeszélések még nem zárultak le tájékoztatást nem tudtak adni.

Nem történt bérmegállapodás a Forte Fotokémiai Rt.-nél sem. Gazdálkodási és kereskedelmi nehézségeik áthidalására a Munkavállalói Szakszervezet támogatta az Rt. azon törekvését, mely szerint pályázatot nyújtott be a Pest Megyei Munkaügyi Központba vissza nem térítendő munkahely megőrzési támogatás címén.

A támogatott jelenlegi létszámára a ténylegesen kifizetett munkabér és járulékok összegének 50 százalékosát kapja. Ennek fő feltétele, hogy egy éves időtartamig a munkavállalók munkaviszonyát nem lehet megszüntetni.

Az Ajkai Timföld Kft.-nél 17,5 százalékos bérfelvezetésre került sor, de júliusban újra visszatérnek az esetleges további lehetőségek megtárgyalására.

A Prímagáz Rt.-nél április 1-től 16 százalékkal növekednek a bérek.

A VDSZ Égetőmű szakszervezetének titkára Bencsik Gyula valamint Lágler Katalin ügyvezető igazgató álláspontjai a tárgyalások során nagyon közelítettek egymás elképzeléseikhez, végül 20 százalékos alpbéremelésben tudtak megegyezni.

Az EGIS Rt. Vegyész Szakszervezete április 1-től megvalósítandó éves szinten 12 százalékos béremelésről adott hírt.

A Nitrokémia Rt. és a Nitrokémia 2000 Rt. Fűzfőgyártelepen működő Vegyipari Szakszervezete az ÁPV Rt. mint tulajdonos engedélyével március 5-től 14,5 százalékos béremelésben állapodott meg.

A Taurus Rt.-nél a bérfelvezetés mértéke 2,75 Százalékkal haladja meg az infláció mértékét. Amennyiben az infláció növekedne, úgy augusztusban korrekcióra kerülhet sor.

A Vegyész Rt.-nél április 1-től 13 százalékkal növekednek a bérek.

50 éves a BorsodChem Rt.

A fennállásának 50. évfordulóját ünneplő BorsodChem Rt. tavalyi 70,2 milliárd forintos árbevételét ez

évben 90-100 milliárd forintra kívánja növelni. A jelenleg 190 ezer tonnás vinilklorid kapacitás idén augusztustól 230 ezer tonnára, a poliuretán alapanyagként használt, a nyereség jelentős részét adó MDI esetében 45 ezerről 50 ezer tonnára bővül, míg a most 290 ezer tonnás PVC kapacitás 330 ezer tonnára emelkedik.

Részben a részvényre váltható kötvények második negyedévre tervezett kibocsátása finanszírozná a BC új – egyenlőre üzleti titokként kezelt – termékének gyártását előkészítő beruházást, amitől a társaság 2002-től további 20 milliárd forintos árbevétel-többletet remél. Találgatások szerint egyébként a TDI-vel lépne piacra, melyet az MDI-hez hasonlóan a poliuretán gyártáshoz használnak. Mint minőségi műanyagtermék, ára kevésbé függ a petrokémiai ciklusoktól, ugyanakkor nyereségtermelő képessége – akár az MDI-nél – jelentősen meghaladja a PVC porét, amely a másik fő terméke.

Az új termék bevezetésének fejlesztési költsége a következő két évben 20-20 milliárd forint lesz. Ezt részben fedezi jelentős szabad készpénzállományuk, míg a másik részét a már említett tervezett kötvénykibocsátásból, esetlegesen hitelekből teremtenék elő.

(A fentiek a Chemexpo sajtótájékoztatóján Kovács F- László vezérigazgató tájékoztatásán hangzottak el.)

CHEMEXPO –ról röviden

Negyedik alkalommal került megrendezésre a CHEMEXPO nemzetközi vegyipari szakkiállítás.

A CHEMEXPO mára a teljes vegyipari ágazatot átfogó, legrangosabb szakmai fórummá vált nemcsak Magyarországon, de egész Közép-Kelet-Európában is.

A kiállítás tematikája magában foglalja a széles értelemben vett vegyipari ágazatot, ide értve a vegyipart, a műanyag- és a gumipart, a korrózióvédelmet, ezen belül az alapanyagoktól a technológiai folyamatokon keresztül a késztermékekig húzódó teljes vertikumot.

Kiemelt témaként bemutatkozási lehetőséget kapott a :

HUNGAROPLAST Műanyagipari szakkiállítás,

HUNGARORUBBER Gumipari szakkiállítás,

HUNGAROKORR Korrózióvédelmi szakkiállítás.

A CHEMEXPO 1999-ben is nagy figyelmet szentelt a vegyipari ágazatba az EU csatlakozás kapcsán különös fontossággal bíró két területnek: a vegyipar és a környezetvédelem kapcsolatának, valamint a versenyképesség garanciáját megalapozó minőségbiztosítás szerepének.

A CHEMEXPO '99 tükrözte a gazdaságban illetve a vegyiparban végbement kedvező változásokat, az 1997. évi rendezvényhez képest több kiállító nagyobb területen mutatta be termékeit, tevékenységét. (208 kiállító - 165 belföldi). Természetesen a kiállításon jelen voltak az ágazat hazai éllovasai, közép- és kisvállalkozások egyaránt.

A legerőteljesebb a kiállítás oszlopát jelentő vegyipar és műanyagipar jelenléte volt, mely utóbbit a HUNGAROPLAST kiállítás reprezentálta. Jelentős volt a szintén tradicionális HUNGAROKORR korrózióvédelmi bemutató is. A gumipari szakma széleskörben képviseltette magát a HUNGARORUBBER kiállítás keretében. A gyógyszeripar más szakterületek mellett szerényen jelent meg.

A kiállítást már hagyományosan szakmai kísérőrendezvények egészítették ki, szakmai fórumok, üzletember találkozók és konferenciák.

Az Európai Vegyipari Tanács Nemzeti Szövetségek Tanácsa, a CEFIC - AFEM hazánkban, Budapesten rendezte soros ülését (25 éves fennállása óta először nem nyugat-európai országban). A CHEMEXPO rangját emelte, hogy a CEFIC delegáció erre az időpontra időzítette az ülését és

meglátogatta a kiállítást is. (Következő számunkban erről részletes tudósítást adunk olvasóinknak.)

Megújul az üdülési csekk

A tavaly bevezetett üdülési csekket az első év tapasztalatai alapján az idén megújítva kínálja a Nemzeti Üdülési Szolgálat. Most már akár egynapos vakációhoz is igénybe lehet venni, s a munkáltatók nemcsak névreszólóan vásárolhatják meg.

Az egykori vállalati üdülést felváltani kívánó üdülési csekkrendszer az 1999. évi adótörvények értelmében természetbeni juttatásnak minősül, amelyet a kifizetőhely évente munkavállalók és családtagjaik részére a csekk értékének 50 százalékáig, de maximum tízezer forintig szája-, tb- és egyéb járulékok mentesen adhat. Így egy négytagú család negyvenezer forint értékű csekket kaphat adómentesen.

Újdonság, hogy míg korábban névreszólóan készültek a csekkek, addig ettől az évtől anonim módon is beszerezhetők, s helyben töltik ki a munkavállalók számára. Erről azonban részletes nyilvántartást kell vezetnie a cégnek, mert az adóév végén munkáltatóknak be kell vallaniuk hány csekket adtak ki.

Az üdülési csekk a kibocsátástól egy évig érvényes. Országosan több mint 700 csekk elfogadó hely működik.

Az üdülési csekkekhez nemcsak a cégeknél lehet hozzájutni. A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány az állami költségvetésből az idén 800 milliót fordít arra, hogy a nyugdíjasok, munkanélküliek valamint a húsz éven aluli eltartott gyermekek, a nappali tagozaton tanuló ifjúsági korosztály üdülését ebben a formában támogathassa. Ők az ez év januárjában megnyitott ügyfélszolgálati irodákban rendelhetik meg - a megfelelő igazolások (nyugdíjas szelvény, diákigazolvány) bemutatása után - az üdülési csekket.

Mibe kerül az üdülés

A vállalkozóknak érdekesebb üdülési csekket venni munkavállalóik részére, semmint más módon támogatni üdülésüket. Ugyanis amíg a munkavállalónak jutott nettó húszezer forint bér jellegű kifizetés a cégnek 47 ezer forintjába kerül valójában, természetbeni juttatás esetén 36 ezer forint, addig a saját dolgozónak jutott utazási csekk 28.900 Ft-ba, míg a családtagok esetében 26.400 Ft-ba kerül.

További felvilágosítást nyújt: Gáldi Jánosné, a VDSZ üdülési szakértője. Tel: 3421-776.

A Budapesti Műszaki Egyetem Egyetemi Tanácsa mindazoknak, akik támogatásukkal, tevékenységükkel, az Egyetem érdekeit képviselő magatartásukkal kiemelkedő mértékben hozzájárultak az Egyetem feladatainak jobb ellátásához, és nemzetközi hírnevének öregbítéséhez, a BME Egyetemi Tanácsának Tiszteletbeli Tagja címet adományozza.

1999-ben e címet a kari tanácsok javaslatára Főcze Lajos,

szövetségünk, a VDSZ elnöke kapta.

A VDSZ nemzetközi tevékenysége

Már többször adtunk hírt a VDSZ éppen aktuális nemzetközi munkájáról. Olvasóink, tagjaink azonban mind gyakrabban kérik, tájékoztassuk őket milyen hozadékuk van a nemzetközi tagság után befizetett tagdíjaknak? Az alábbiakban összefoglalóan erre adunk választ.

A VDSZ nemzetközi tevékenysége az egész világra kiterjed. Ma már nemcsak mi keressük a kapcsolatokat a külföldi rokonszakták szakszervezeteivel, de előfordul, hogy külföldi kollegák tőlünk kérnek tanácsot, esetleg tapasztalataink átadását. Egyre többször kérnek fel bennünket előadások,

szemináriumok megtartására.

Tagjai vagyunk az ICEM-nek, ahol Főcze Lajos elnök úr a Végrehajtó Bizottság tagja.

Tagjai vagyunk az európai EMCEF szövetségnek, melyben Kádár Zsuzsa, mint a kongresszus által választott Nőbizottság elnöke, tagja az Igazgató Tanácsnak, Főcze Lajos úr pedig a Főtanács Ülésben képviseli hazánkat.

E két nemzetközi szövetség tagja a Visegrádi Csoportnak (magyar-lengyel-cseh, szlovák-szlovén-román-bolgár), mely évenkénti találkozásán áttekinti és egyezteti az érintett országok munkavállalóit érintő kérdéseket.

A fent említett nemzetközi szervezetek folyamatosan ellátnak bennünket a privatizációra, a multinacionális vállalatokra, a különböző KSZ-re, ÜT-re, környezetvédelme, egészségre és biztonságra vonatkozó szakanyagokkal, illetve meghívnak bennünket ezen témákban szervezett szemináriumokra, ahol kéri véleményünket és tapasztalatainkat.

A VDSZ kiterjedt és elismert nemzetközi munkájának köszönhetően 1994-től kollégáink rendszeres gyakorisággal vesznek részt külföldön szemináriumi oktatásokban.

Tavaly először a VDSZ elnöksége találkozott a szlovák vegyész elnökséggel Szlovákiában. A cél a hasonló gondok, problémák megbeszélése. A résztvevők javaslata alapján idén is folytatni kívánjuk az ilyen jellegű találkozást.

Egyre több delegációt fogadunk a szomszédos országokból, akiknek szükségük van a magyar tapasztalatokra. Részükre több két- és többoldalú szemináriumot szerveztünk privatizáció, tárgyalástechnika, KSZ témájában.

Ezt a nemzetközi munkát kívánjuk a jövőben is folytatni. Célunk a minél több vállalati szintű nemzetközi kapcsolat kialakítása, főleg az ugyanazon multinacionális cégekhez tartozó vállalatok között, amire már van jó példa (Német-Phönix, francia Gaz-de France, francia SANOFI), de még sokat kell tennünk, hogy a külföldi partner is megértse, hogy a közvetlen segítség most a munkahelyek megtartást jelenti Magyarországon.

A Szabad Szakszervezetek Kelet-Közép-Európai tagszervezeteinek prágai felhívása az átalakulás 10. évében

Húsz évvel ezelőtt a lengyel szakszervezeti tagok a szolidaritáshoz csatlakozva vérüket áldozva mentek az utcákra. Tíz éves harcukat már elfelejtették. Pedig sztrájkjaik, harcaik is hozzájárultak a berlini fal leomlásához.

Vajon valóra váltak-e az álmok, amelyek a régi rendszer bukásához vezettek? A remények nagyok voltak, most a felháborodás nagy. Az átmenet sokkal nagyobb nehézségekkel járt, mint azt elképzelték. A szakszervezeti tagok bizalmára épült átalakulási folyamatokban éppen a bizalom veszett el, a mindenütt tapasztalható szakszerűtlenség miatt.

Számos országban azt vizsgálják milyen legyen a folytatás?

A jövedelmek hihetetlen polarizációja, a minden területen jelentkező korrupció, a politikusok minimális felelőssége, a nyereség érdekében alkalmazott eldurvult tulajdonosi magatartás, a közvélemény akarátának semmibe vétele, a szociális partnerek között kialakult ellentétek sorozatosan a szakszervezeti jogosítványok csorbításához vezetnek. Csaknem minden országban folyamatosan növekszik a munkanélküliség. A demokráciák még nagyon törékenyek. (- állapította meg a Szakszervezetek Tanácsa)

A szakszervezetek folytatják erőfeszítéseiket, hogy strukturált polgári társadalmakat építsenek ki, olyat, ahol nincs gyűlölet, ahol van szociális igazság és szolidaritás.

Mindez a szakszervezeti vezetőkől több munkát és nagyobb bátorságot követel. A Szabad Szakszervezetek Közép-Kelet-Európai Tanácsa felhívással fordult a többi szakszervezethez. Sürgetik, hogy a szabadon választott politikai képviselők minden állampolgár javára teljesítsék ígéreteiket és kötelezettségeiket a szociális védelem és a törvények betartása mellett. A szakszervezetek hozzá kívánnak járulni Európa gazdasági és szociális stabilitásához, a tartós fejlődéshez de csak a kölcsönös tisztelet és a béke betartásának garanciái mellett.

Szabad Szakszervezetek Közép-Kelt-Európai Tanácsa (CEETUC)

Prága 1999. március 4.

A jövő most kezdődik, csatlakozz a szakszervezetekhez!

A Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége nemzetközi ifjúsági kampányt indít, melynek elnevezése: "A jövő most kezdődik, csatlakozz a szakszervezetekhez!"

A kampány fő célja, hogy ráébressze és tájékoztassa a fiatalokat a szakszervezetek fontosságára, arra, hogy alakítsanak szakszervezeteket.

A felvonulás április 16-án Brüsszelben lesz.

A felvonulás során 1999. léggömböt engednek fel, 2000 elektronikus üzenetet küldenek az iskoláknak, egyetemeknek. A világ minden részén ideiglenes csevegő dobozokat állítanak fel, lehetővé téve, hogy a fiatalok, az újságírók beszélhessenek egymással, a szakszervezeti vezetőkkel, aktivistákkal.

Áprilistól szeptemberig a kampány során tájékoztatni kívánják a fiatalokat a szakszervezetekről. A fiatalok elképzeléseit egy könyvben foglalják össze, a jobb jövő most címmel.

Az akció egyébként az SZSZNSZ fennállásának 50. évfordulója alkalmából történik, és a fiatalok akcióprogramjának közleményeit, felhívásait eljuttatják az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) központjába is.

Az akcióprogram az SZSZNSZ ifjúsági home page-ján is olvashatóvá, követhetővé válik. A kampánycsoportok az országos központok fiatal szakszervezeti képviselőiből szerveződnek. (Aki együtt kívánnak működni ezzel a rendezvénnyel további tájékoztatásért az SZSZNSZ ifjúsági koordinátorával vegyék fel a kapcsolatot Marieke Koning-gal tel: 0032-2-224-0211, e-mail: marie.koning."icftu.org.)

Nőnap Köszöntő

A történet a Bibliától kezdődő

Mikor Évaként megjelent az első Nő.

Ő volt Ádám édes párja,

A Paradicsom egyetlen bája.

A kíváncsiság mindig veszélyes

És Ádám nem lehetett erélyes,

Így levált az alma az ágról

S távolodott el a Paradicsom a Világból.

,

Antigone, Cleopátra, Jeanne d' Arc
Erzsébet, Katalin és Hoomarc,
Vagy az egri nők, és a többiek,
A férfi személyiségek lehetnek is irigyek!
Szeretjük a nőt, mikor megszüli gyermekét,
De át nem adná másnak e gyönyör érzését.
Nagymama, anya, testvér, barát vagy rokon
A női csacszkaságokat nem veszi zokon.
Lehet barna, szőke, vörös vagy fekete,
Vékony, szeplős, esetleg kerek a fenéke,
Átöleljük őt ha örül vagy kesereg
Gyakran felnőttként is olyan, mint a gyerek.
Övök a randevúk édes öröme
És a testi kapcsolat minden gyönyöre.
Az oltár előtt boldogan hangzik el az "igen"
S a gyűrű már az ujjon pihen.
Dolgoznak, főznek, mosnak és nevelnek
Kifakadásukat ne vegyük tehernek,
Segítenek nekik a barátok és férjek,
Mert ők igazán boldogan szépek.
A Földön a nő az igazi kincs,
Hisz más bolygón ilyen nincs.
Szeressük őket, mert minket is szeretnek,
És nincs annál szebb, mint az igazi szeretet.
E kis verssel köszönti 1999. március havában
a VDSZ minden nőtagját Székely Tamás
a VDSZ számítástechnikai szakértője, az ifjúsági bizottság elnöke.

Természetjárás

Mintegy száz résztvevővel indult Gödöllőről a VDSZ tavasznyitó Galambos Márton Emléktúrája február utolsó szombatján.

Ami szokatlan volt: a hőmérő higanyszála +15C -t mutatott ,olvadozó hóban lépkedett a csapat

hegynek fel és le. Ám még így is belesüppedtek egy-egy dágványba, melyet tudvalevőleg a vaddisznók kedvelnek igazán.

A szokottnál lassabban haladva, de most is teljesítették természetjáróink a 10 km-es távot.

Nagy örömmel üdvözölhettük sorainkban a szegedi TAURUS EMERGÉ Kft túrázóit, akik először vettek részt ezen az évadnyitón.

Valószínűleg minden résztvevő számára emlékezetes maradt a február végi napsütéses kirándulás.

Szabó Béla

1999 március