

Fortélyos félelem igazgat

Nyílt levél egy volt tagtársamhoz!

Nem ismertelek személyesen, mégis közel álltál hozzám. Sok azonos dolog kötött bennünket össze. Egy olyan szervezetnek voltunk tagjai, amely nagy múlttal, sok értékkel rendelkezik. A minap te kiléptél. Arra hivatkoztál, azért fordítasz hátat nekünk, mert ilyen szakszervezet ellenes kormány hatalmaskodása mellett nem látod értelmét a további tagság vállalásának. Nem vallottad be, csak utaltál rá, a jövődet félted, félsz, hogy ha továbbra is vállalod a mi közösségünket, valahol, valakik talán jegyzik a neved esetleg megtalálják a módját, hogy megtoroljanak.

Én is megdöbbszem a minap, amikor másik kerületbe jelentkeztem be és hivatalos adataimon kívül lényegesen többet akartak tudni rólam, még azt is, milyen párttal szimpatizálok. Arra azonban büszkén válaszoltam, hogy olyan szakszervezetnek vagyok tagja, sőt munkatársa, amely az ország második legnagyobb iparágának munkavállalóit tömörítő, nemzetközileg elismert szervezet. Egyik szakszervezeti titkárunk párhuzamot vont múlt és jövő között. Szerencsére csak álmában kellett illegálisban dolgoznia, mégis feltette a kérdést, vajon előfordulhat ez még egyszer?

Lehet, hogy sok minden meg fog esni velünk, de elődeink is vállalták tagságukat ezeknél sokkal szörnyebb időkben is és úgy álmodtak jövőt, hogy tettek is érte.

Azt mondd szakszervezet ellenes a kormány.

Nem a védelméért (hiszen magam is szoltam ellene néhány korábbi számunkban), hanem a pontosabb eligazodásért: nemcsak a kormány változott meg, hanem a gazdasági környezet is. Hazánk a globalizálódó világ gazdaság részévé vált. A globalizáció - a liberalizált kereskedelem, a tőke felgyorsult áramlása, a transznacionális vállalatok expanziója stb. - sajátos helyzetet teremtett a munka világában is

A jóléti állam végetért, a foglalkoztatásnak olyan új formái hódítanak teret, amelyek az eddigieknél rugalmasabbak, és kevesebb védelmet nyújtanak a munkavállalóknak. A Munka Törvénykönyve 1992-ben még abból indult ki, hogy a jogi szabályozást a kollektív tárgyalások és megállapodások terebélyes és erős rendszere egészíti ki. Ma viszont a vállalati illetve ágazati (több munkáltatós) kollektív megállapodás a vállalkozói szféra munkavállalóinak 30 százalékát, illetve 10 százalékát fedi le.

Az Európai Unió (ahová igyekszünk) nagy súlyt helyez a munkavállalók védelmére és kollektív megállapodás párti. A csatlakozási folyamatban előbb utóbb felmerül a hazai kollektív megállapodások gyengesége. S ezen csak úgy lehet segíteni, ha egyre több taggal, egyre erősebb szakszervezetekkel rendelkezünk.

Mindemellett az is igaz, hogy az elmúlt tíz év igen nagy próbára tett bennünket munkavállalókkal. Sorsok, emberi drámák sokasága zajlott körülöttünk, és az is igaz, hogy a szakszervezet nem mindenütt tudta megvédeni őket. De akik megmaradtak, akik állták a viharokat nem kell szégyenkezniük!

A szolidaritás, a tagdíjak forintjai nagyon sok mindent tesznek lehetővé. A sok közül néhányat kiragadva meg kell említeni, hogy a vegyész társadalom gyermekei közül a tehetségesek ingyenes egyetemi előkészítőknél vehetnek részt, hogy a vegyipari jellegű iskolákból a pályakezdők segítségünkkel felkészülten indulhatnak a munka világába. Tagjaink és tisztségviselőink közül sokan tanulták itthon és külföldön az újkori kapitalizmust. Üdülőinkben lényegesen kedvezőbb, sok esetben csekély térítés mellett üdülhetnek tagjaink. S ha nagy baj érni tagjaink családját, betegség, műtét esetén alapítványunkból támogatjuk őket. Pályázati kiírásaink a szakmai fejlődést anyagiakkal is támogatják. De azzal is büszkélkedhetünk, hogy a mi szakszervezetünkben több kollektív szerződés kötött mint országos összesítésben a összes többi helyen. Ezek a KSZ-ek lényegesen magasabb kondíciókat biztosítanak, mint a Munka Törvénykönyve.

A Te alapszervezeted, illetve annak tisztségviselői munkájának eredménye volt az a megállapodás, melyet csodaként emlegetnek, nemcsak itthon, de külhonban is.

Azzal, hogy Te ezeket mégsem vállalod, az általad szakszervezet ellenes politikát folytató kormány filozófiáját erősíted, és ezzel a szakszervezeteket, a fentiek lehetőségét gyengítet. Mert minden egyes kilépő gyengíti azt az erőt, amit a tőketulajdonosokkal, ha kell a kormánnyal szemben fel tudnánk sorakoztatni. Hiszen a híradásokból Te is nap mint nap láthatod, a VDSZ tisztségviselői ott vannak minden munkavállalókat érintő döntés előkészítésén, azok tárgyalásain.

Bizonyára sokat hibáznak, mint szervezet, annál is inkább, mert ezen az úton előttünk még senki sem járt. Lehet, hogy hangosabbnak kellene lennünk, vannak akik másként képzelik el a jövő szakszervezeteit. Álmodozni lehet, de aki a realitás talajától elszakad téves képzetek keríthetik hatalmába., esetleg félelem hatalmasodik el rajta.

Ne feledd, a hatalom belőlünk és általunk van. A hatalom nem erő, hanem erőszak. Az erő mi vagyunk! De csak akkor, ha vállaljuk magunkat, ha hiszünk abban, hogy munkánk, - elődeink munkája - nem volt hiábavaló. Ugyanis jövőt építeni csak hittel és ilyen hittel közösen lehet.

Végezetül: - életünk során sok ajtót nyitunk ki, sok ajtón átmegyünk, és sokat becsukunk magunk mögött. A szakszervezet, a VDSZ ajtaján azonban újra is be lehet jönni!
Még mindig tagtársi üdvözléssel:
a szerkesztő

A Tó utcai csoda

Értékelés több szemszögből

A közelmúltban született döntés értelmében a Chinoinban a bérfelállítás első lépcsőjében január 1-től visszamenően 5,25 százalékos alpbéremelésre kerülhet sor.

Az eredmények alapján júliusban újra tárgyalóasztalhoz ülnek és a lehetőségeknek megfelelően újabb béremelésre kerülhet sor. A munkavállalók 60 ezer forint üdülési hozzájárulásban részesülnek.

Ennyi a hír. A munkavállalókat kérdezve nem éppen elégedettek. Ha a számok mögötti forintokat nézzük, más munkáltatóknál kevesen vihetnek haza ennyit a borítékban.

- Ha visszalapozunk a tavalyi és azelőtti bérhír adatokba, úgy tűnik régebben sokkal magasabb béreket sikerült kialakítani? Ahhoz képest ezek a számok alacsonyabbak? Bár azt is hozzá kell tenni, az infláció mértéke is csökkent, az adótábla is befolyásol - amit helyben nem lehet megváltoztatni - mások az ideai TB vonzatok is. Mennyire elégedett Bíró Dezső, a szakszervezet titkára a számokkal? Elégedettek sohasem vagyunk, és a tagjaink sem azok - de ez természetes. Mégis a tisztánlátáshoz néhány adatot kell említeni. Ha az 1998. évi gyógyszeripari átlagkeresetet - amelyben a Chinoin is benne van - 100 százaléknak vesszük, akkor a Chinoin értéke 156 százalék. Ez már önmagában is nagy különbség. Az elmúlt évben a legfontosabb piacok zárultak be a termékeink előtt, az eladások veszteségét növelték a ki nem fizetett számlák. Természetesen mondhatja a munkavállaló, hogy ő megtette amit elvártak tőle, hiszen azok maradtak a cégnél, akik jól végzik a munkájukat. Mégsem ilyen egyszerű a dolog. Nem volna szerencsés egy újabb létszám leépítést a "bértárgyalások eredményeként" kikényszeríteni. A mostani tárgyaláson a század százalékokért is nagy küzdelem folyt. Ugyanakkor sok minden más, egyebek közt még a közvélemény is motiválja a bértárgyalásokat. Ha nálunk még magasabbak lennének a bérek, azonnal azt mondanák, hogy azért ilyen magasak a gyógyszer árak, de sok mással is lehetne még folytatni.

Mint szakszervezeti vezető, (aki sok egyeztetést, álmatlan éjszakát, vívódást megéltem), azt kell mondjam, a jelen körülmények között nem vagyok elégedetlen, annál is inkább, mert más gyógyszeripari szakszervezetekhez viszonyítva, mi igen jó helyzetben vagyunk, ami a kereseteket illeti.

Hazai gyógyszeriparunk is hasonlóan élték meg privatizációt, az átszervezéseket, majd az orosz válságot. Gondoljunk csak a Biogál nagy létszámleépítésére, vagy a most következő ICN Alkaloida drámára, ami hozzánk hasonlítva dráma.

Mi is rákényszerültünk a létszámcsökkentésre, amit egy szakszervezet sohasem tud elfogadni, de sajnos illetékességi körünkön kívül esik. A szakszervezet által kialakított megállapodás alapján a csoportos létszámcsökkentést a törvényes keretek betartása mellett olyan módon oldotta meg a munkáltató tulajdonos, ami nemcsak Magyarországon, de külhonban is elismerést váltott ki. Ennek ellenére kísérletet tettünk arra, hogy a létszámleépítést a munkáltató vizsgálja felül, de ez nem vezetett eredményre.

- Sokan kérdezték ekkor, hogy hol a szakszervezet? Nyugodt szívvel mondom - ott volt! Ellenőriztük, hogy a munkáltató törvényesen jár-e el. Van egy ágazati kollektív szerződésünk, amely a törvényhez képest több járandóságot garantál, van egy Chinoin kollektív szerződésünk, ami az ágazati kollektív szerződésnél is többet biztosít, van külön megállapodásunk is, amely a munkahelyi kollektív szerződésnél is többet jelent, és a jövőre nézve is alapdokumentumként szolgál. Van nemzetközi hátterünk, amit ez esetben is kihasználtunk. Felvettük a kapcsolatot Marc Blanc úrral, az Elf Európai Információs és Tanácsadó Bizottságának titkárával, aki a mi problémánkat magáénak érezve közreműködött, közvetített, segített. A VDSZ nemzetközi kapcsolatait is felhasználtuk, felvettük a kapcsolatot a francia szakszervezetekkel, a CFDT-vel valamint a CGT-vel, akiknek vezetői tájékoztattak bennünket a z ilyen esetekben történő francia megoldásokról.

A létszámcsökkentésnek több variációja mellett döntött többséggel senki nem került utcára. Az is igaz, hogy akiknek ilyen jó fizetésátllagaik voltak, azok a munkahely elvesztéssel lényegesen többet veszítettek, mint a csőgyári vagy húsipari munkások.

Kultúrált, európai rendezés volt

A 33 órás tárgyalás során létrejött külön megállapodás eredményeként a korengedményes és/vagy előrehozott nyugdíjra jogosult munkavállalók esetében a vállalat, - Philippe Besse vezérigazgató úr - vállalta, hogy a korengedményes időszakra a nyugdíjkat a TB részére befizeti a törvény által meghatározott feltételek szerint. Aki a korengedményes vagy az előrehozott nyugdíjba menést

választotta, annak a vállalat egyösszegű kompenzációt is fizetett. Lehetőség nyílt a saját vállalkozás indítására is, amihez a vállalat a végkielégítés kifizetésén túl maximum 3 év futamidejű havi törlesztéses kamatmentes kölcsönt biztosított 3 millió forint összeghatárig.

Segítette a Chinoin azokat is, akik más vállalatnál kívántak elhelyezkedni, és egyéb külön megállapodások is születtek.

- A végkielégítések, a jubileumi pénzek, a kifizetett egyösszegű kompenzációk, jelentős összegeket tettek ki, mind nettó összegek voltak, az élet további menetének sok féle variációját lehet ebből átmenetileg biztosítani.

- A mostani összegezés szerint 90-100 fő választotta a korengedményes nyugdíjazás lehetőségét, tizenöten éltek a vállalkozási hitellel, 230 fő más cégnél keresett további megélhetést.

Ha valamire azt lehet mondani ma Magyarországon, hogy gondoskodó létszámleépítés, akkor ez az volt. De még egyszer hangsúlyozom, a szakszervezet mindenféle létszámleépítést ellenez, sajnos ez kizárólag a munkáltató kompetenciája.

Ami a Chinoinban történt, arra azt lehet mondani - és mondják is másutt, hogy kultúrált, európai rendezés volt. A hazai bérekhez viszonyítva - igaz, hogy minőségi munkáért - magasabbak a jövedelmek is.

Természetesen ez nem egyoldalú döntés eredménye volt. Mindez azért jöhetett létre, mert volt tárgyalópartner, mert van hazai és nemzetközi háttér és elismertség, mert van szakszervezet. De további sikereket csak akkor érhetünk el, ha van tagságunk, ha olyan tagjaink vannak, akik értve az adott helyzetet, a legjobb szándékkal, a legnagyobb felkészültséggel, és bizalommal viseltetnek a szakszervezet iránt. Mert csak együtt vállalhatjuk a küzdelmeket és csak együtt érhetünk el sikereket.

Minden munkás tagja a szakszervezetnek.

Az Osztrák Vegyipari Szakszervezet meghívására 10 tagból álló VDSZ delegáció látogatott Ausztriába. Margittai Péter, a Humán Oltóanyag-termelő és Gyógyszergyártó Dolgozók Vegyész Szakszervezetének titkára tartalmas és érdekes beszámolót küldött lapunknak, melyből a hely hiánya miatt csak kis részleteket tudunk közölni.

Az Osztrák Vegyipari Szakszervezetet négy szakág: az ásványolaj, a vegyipari, a papíripar és az üvegipar munkásai alkotják.

Taglétszáma 46-47 ezer fő. A szakszervezet vezetésében befejeződött egy fiatalítási időszak, a vezetők átlagos életkora 40-43 év, a közvetlen utánpótlás a 25-27 évesek közül kerül ki. Ausztriában is sok munkavállaló hirdeti, hogy amit a szakszervezet kiharcol, az úgyis jár neki. Komoly feladat annak tudatosítása, hogy ez nem magától értetődő. A munkavállalókat sújtó kormányzati intézkedésekért az osztrák munkavállalók is gyakorta teszik felelőssé a szakszervezeteket.

Wilhelm Beck az Osztrák Vegyipari Szakszervezet ügyvezető elnöke tájékoztatta a magyar vendégeket az ÖGB felépítéséről, munkájukról. Az osztrák vegyész szakszervezeti tag bruttó fizetésének 1 százalékával támogatja szervezetét, de csak akkor marad néhány százalékpontos összeg ebből az alapszervezetnél, ha az üzemben van szervezete.

A Vegyipari Szakszervezet egész Ausztria területére kiterjedő ágazati kollektív szerződést köt a munkaadók két intézményével a Gazdasági Kamarával és az Önkéntes Munkaadói Szövetséggel. Ausztriában jelenleg 300 ezer munkanélküli van, ezen a szakszervezetek a munkaidő lerövidítésével kikényszerített plusz munkák beállításával igyekeznek változtatni.

A szakszervezetek információs tevékenységéről megtudtuk, hogy Ausztriában sem szereti a nyomtatott sajtó a szakszervezeteket. Mind a napilapokban, mint a TV-ben a munkaadók kapják a nagyobb teret.

Az Osztrák Vegyipari Dolgozók lapja havonta 50.000 példányban jelenik meg és minden tagnak ingyenesen érkezik lakása címére. A lap aktuális kérdésekkel foglalkozik, szerepel benne kulturális rovat, vállalatok vezetőivel interjúk, cégbemutatók, és más számos téma. A friss híreket az Interneten juttatják el tagjaikhoz.

A lapot a munkaadók is érdeklődéssel olvassák, nem ritka, ha az őket érintő témákra válaszolnak is. A lap éves költségvetése 6 millió schilling. (?)

Delegációnk tájékoztatást kapott a nemzetközi tevékenységről, a nemzetközi szervezetek munkájáról. A Munkás Kamara társadalombiztosítási szakértője megismertetett bennünket az osztrák TB rendszerrel. Megtudtuk, hogy az osztrák nők 55 a férfiak 60 éves korukba mennek nyugdíjba, amihez 35-37 éves biztosítási viszony szükséges.

Szomszédainknál is kiemelt feladat a fekete munka visszaszorítása és ebben a szakszervezetek erősen érdekeltek.

Látogatásaink közül meg kell említeni a szakszervezetek által működtetett S.O.S gyermekfalut, melynek egyik családját illetve annak fenntartását az Osztrák Vegyipari Szakszervezet fedezi.

Wiener Neustadtban megtekintettük az Unterland Flexible Packing Rt-t melynek többségi tulajdonosa

a TVK Rt. Fogadásunkra megjelent dr. Kucsma János a cég telepvezetője is. Megtudtuk, hogy a munkások valamennyien szakszervezeti tagok. Örömkre szolgált, hogy ez a találkozás is oszlatta osztrák kollégáink félelmét, melyet Magyarország uniós csatlakozása miatt éreznek.

Kitekintő

Mint már arról hírt adtunk olvasóinknak, szakszervezetünk, a VDSZ ifjúságpolitikai munkájának része a fiatalok bevonása szervezeti életünkbe, és azoknak a fiataloknak a felkészítése a munka világának tudnivalóira, akik ebben a tanévben szerzik meg oklevelüket, technikus vagy szakmunkás képesítésüket.

Az Irinyi János Szakmunkásképző és Szakközépiskola is ehhez a körhöz tartozik. Az iskola alapítványának jóvoltából minden évben két másod, vagy harmad éves tanuló utazhat ki Finnországba egy hónapra, és cserébe két tanuló látogat hozzánk. Szakszervezetünk vendégül látta a két cserébe jött finn tanulót, akik ezúton is köszönik a százhalombattai és a TVK belüli látogatást.

A vendégektől és a Finnországban járt magyar tanulóktól érdekes dolgokat tudtunk meg a finn szakszervezetekről.

Finnország a magyar gazdasági válsághoz szinte mindenben hasonlítható, veszedelmes folyamatot küzdött le meghökkentően rövid idő alatt. Az európai uniós tagság 1995-ös elnyerése után pedig a közösség legdinamikusabban fejlődő országai közé került.

Tudni kell ehhez azt is, milyen nagy szerepet játszottak és játszanak ebben a szakszervezetek.

A skandináv felfogás elképzelhetetlennek tartja a kötelező tagságot legyen az bármilyen szervezet.

Ennek ellenére a szakszervezeti szervezetség Finnországban nyolcvan százalékos. Ez több mint kétmillió munkavállalót jelent. A finn rendszerre jellemző, hogy a munkanélküliek szakszervezeti tagok maradnak, ugyanis a szakszervezetek kezelésében lévő alapokból kapják az állam által biztosított alapjáradéknál magasabb összeget.

A kollektív szerződések a munkavállalók 96 százalékát fedik le. A szakszervezetek politikailag nem elkötelezettek, jöhetnek a SAK és a STTK vezetése túlnyomó részt szociáldemokrata, míg az AKAVA a Nemzeti Koalíciós Párt irányítása alatt áll. A három szakszervezet együttesen tart fenn irodát Brüsszelben. 1974 óta tagja az Európai Szakszervezeti Szövetségének (ETUC), a SAK részt vesz az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) munkájában is.

A kormány részéről a munkaügyi miniszter működik együtt a szociális partnerekkel. A Munkaügyi Tanácsot a miniszter vezeti, ebben a szociális partnerek országos szinten képviseltetik magukat. Jóllehet nincs a törvényben előírva, a törvények előkészítésekor a szociális partnerek véleményét figyelembe veszik. Ez az elkötelezettség az ILO egyezményekből is levezethető.

A kollektív szerződések megvitatása több szinten zajlik. A munkahelyeken, a szakmai, ágazati és az országos szinteken. A hetvenes nyolcvanas években már szinte az egész finn társadalmat lefedte az országos hatókörű fő kollektív szerződés. Érvényességi ideje alatt sem munkabeszüntetés, sem gyárbezárás nem történhet. 1971 óta él a kiterjesztés elve. Ez azt jelent, hogy arra a munkaadóra is érvényes az adott szakmában elfogadott kollektív szerződés, amely nem tartozik egyik szervezethez sem. Ma Finnország azon 11 ország egyike, amely az EU közös valutaövezetéhez tartozik. Ehhez nagyon kemény gazdasági és pénzügyi feltételeknek kellett megfelelni. A finn ipar a világ leggyorsabban fejlődő iparává vált, miközben nagyméretű szerkezetváltáson ment keresztül. Exportpiacán a Szovjetunió helyét az EU foglalta el, mint legfőbb kereskedelmi partner. Ezeket az eredményeket csakis erős szakszervezetekkel, magas szervezetséggel, olyan társadalmi közmegegyezéssel lehetett elérni, ami a szociális partnerekkel történő folyamatos tárgyalásokon és egyeztetéseken alapul.

Globalizáció és a nemzetközi szakszervezetek

Alábbi cikkünkben elsősorban arról adunk tájékoztatást, milyen kihívások várnak az európai munkavállalókra, és mely szervezetek azok, melyek a világ, illetve Európa munkavállalóit tömörítik.

Szeretnénk az alábbi összefoglalással is rávilágítani arra, milyen fontos szerepet töltenek be a következő évezred munka világában a szakszervezetek, melyek csak akkor lesznek működőképeseek, csak akkor tudnak beleszólni sorsunk jobbításának irányításába, ha egyre több tag áll mögöttük.

A világ globalizálódása eldöntött tény. A multinacionális, a transznacionális vállalatok, uralkodó erővé váltak a világgazdaság jövőjének meghatározásában. Nyomást gyakorolnak a kormányokra. A tőke, a technológia, a tájékoztatás, a termékek szabad áramlását már nem lehet megállítani. A multinacionális vállalatok és tulajdonosaik a profit érdekeit képviselik és aligha törődnek a munkavállalók igényeivel.

Egy olyan jövőbeni technológia alkalmazására törekednek, mely csökkenti a munkaerő és nyersanyagforrások felhasználását, és lehetővé teszi számukra az ipar fejlődési ütemének szabályozását.

Európában jelenleg 18 millió ember munkanélküli, növekszik a gyermek és kényszermunka. Háborúk, konfliktusok robbannak ki nap, mint nap, mely a fegyverkezési lobby érdekeit szolgálja. A XXI. század a növekvő szegénység, a növekvő munkanélküliség, az olcsó munkabér, az elszabaduló infláció, az új ipari forradalmak és technológiák gyors elterjedésének és a szolgáltató tevékenység növekedésének százada lesz.

A piacok ellenőrzése kis létszámú multinacionális cég kezében összpontosul. A globális beruházások 75%-át, a világkereskedelem 2/3-át ellenőrzik, ill. tartják kezükben. A megtermelt javak 85%-át a lakosság 20%-a fogyasztja el, ugyanakkor a föld lakóinak 20%-a 1, 5%-ból él.

Elképesztő számadat: a multinacionális vállalatok bankjain, biztosítóin és beruházásain keresztül naponta 1, 3 trillió dollár cserél gazdát. Ez több mint százszorosa a világkereskedelem napi volumenének.

1974 és 1994 között az Egyesült Államokban 36 millió új munkahelyet hoztak létre, ebből 31 milliót a privát szektorban. Az Európai Unió országiban ugyanezen idő alatt 5 millió munkahelyet, és ebből 1 milliót a privát szektorban. Ez azt mutatja, hogy Európában a munkaképes lakosság sokkal kevésbé talál magának munkát, mint az USA-ban, vagy Japánban.

Európában hosszú távú a munkanélküliség. A 18 millió munkanélküli 48%-a több mint egy éve nem talál munkát. Riasztó adta. A munkanélküliek zöme: nő, etnikai kisebbség, idősebb korosztály, akik már képtelenek eladni magukat a munkaerő piacon. Az egységes piac létrehozása, azaz a munkaerőpiac, a termékek és a tőke liberalizálása, az európai versenyképesség növekedése, a gyors technológiai változások, a gazdasági és monetáris unió létrehozása mindezt még nehezebbé teszi. Az alapvető szerkezeti változások a mezőgazdaságban és a nehéziparban, igen nagy kihívások elé állítanak bennünket. Ha szembe akarunk nézni a multinacionális vállalatok stratégiájával, akkor arra a szakszervezeti erők multinacionális átrendeződésével lehet válaszolni. Globális szakszervezetekre, globális akciókra van szükség, a modern információs technikák és rendszerek alkalmazására, mely partnere lehet a multinacionális vállalatoknak, mely képes a szociális párbeszédre, és arra, hogy a nemzetközi egyezményeket betartassa velük. Ha ez nem történik meg, akkor a szakszervezeti mozgalom veszélybe kerül, mivel a multik célja mindig ütközni fog a munkavállalók érdekeivel. Már most is láthatjuk, hogy egyre több szakszervezet ellenes törvény születik, egyre nehezebb a tagok valódi hathatós érdekvédelme.

Az utóbbi időkben a gazdaság szerkezeti változásai a szakszervezeti tagság csökkenéséhez vezettek. Ezt a folyamatot a munkavállalóknak saját érdekükben kell megállítani. Olyan szakszervezetekké kell felnőni, melyek Európa szinten kell, hogy képesek legyenek olyan keret-megállapodásokat kötni, mely a nemzeti kormányokra is kötelező jellegű.

A kezdeti lépések már megtörténtek. Egyebek közt ilyen megállapodás az 1997-ben, Amszterdamban a kormányfők által elfogadott foglalkoztatási stratégia. Ilyen előírások a munka és a termékpiac hatékonysága, a technológiai újítások, a kis és középvállalatok erősítése, az új munkahelyek létrehozása, az egész életen át történő tanulás, a munkaköltségek csökkentése, a bérek növelése. A 6 hónapnál kevesebb idejű munkanélküli fiatalnak továbbképzésen kell részt vennie, és munkát találnia. De minden felnőtt munkanélküli is hasonló lehetőséget kell kapjon, még mielőtt eléri az egy éves munkanélküliséget. Ezeket az eredményeket a nemzetközi szakszervezeti szervezetek aktív részvételével érték el.

Mely szervezetek ezek?

Világszervezet a Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége, az SZSZNSZ-ICFTU 1949-ben alakult. Jelenleg 143 ország 213 tagszervezetéből 124 millió tagot, tömörít.

· Feladatai: az emberi jogok tiszteletben tartása, a gyermekmunka-betiltása, az új gyermekmunkára vonatkozó ILO egyezmény betartatása, a harmadik világ országainak segítése, a világban bekövetkező környezeti változások figyelemmel kísérése, a szegénység és munkanélküliség elleni harc, a közös tiltakozó kampányok megszervezése, (pl. amikor Oroszországban hónapokig nem fizettek bért). Harcol a kormányok korrupciója ellen a közép-kelet európai régiókban, támogatja az ausztrál bányászokat, ifjúsági kampányokat.

Saját adatbázissal rendelkezik tagszervezetei számára. Tárgyalásokat folytat a Világbankkal, szoros kapcsolatban van az ILO-val, (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) a szakszervezeti jogok, a munkajogi előírások, a munkához való jog kérdéseiben. Most a koszóvíi helyzet van napirendjén.

Előkészületben van a 2000-2001 éves programja, melyből a legfontosabbak: a több és jobb munkahely, a szociális párbeszéd és érdekegyeztetés, a fiatalok és a munkahelyek, a beruházások és a foglalkoztatás, új módszerek a diszkrimináció ellen, a társadalombiztosítás kérdése, a veszélyes anyagok felülvizsgálata, a munkahelyi balesetek, a nők foglalkoztatása, a munka világának intézmény rendszerei, a globalizáció szociális dimenziója, a munkaerő-piaci politika, és az oktatás.

Szakmai világszervezet: az ICEM, Vegyipari, Energiaipari, Bányászati és Általános Ipari Dolgozók Szakszervezeteinek Nemzetközi Szövetsége 20 millió taggal rendelkezik, 450 tagszervezet 113

országából, azaz az egész világból.

Célja a munkavállalók felkészítése a XXI. századra. Elkötelezett abban, hogy haladó változásokat hozzon a munkavállalók életében. Fontos láncszeme a nemzetközi szolidaritásnak.

Európai szervezet: az Európai Szakszervezeti Szövetség az ETUC, amely 1973-ban alakult. Jelenleg 28 országból 65 szervezetéből áll, 59 millió taggal. Az 1989-es változások után a közép-kelet európai országokból számos tagja van, köztük az MSZOSZ és az Autonómok is. Ennek a szövetségnek 14 európai szakmai szakszervezeti szövetség is tagja, köztük, a mi szakmai szövetségünk az EMCEF is. Az EMCEF az Európai Bányaiipari, Vegyipari és Energiaipari Dolgozók Szövetsége 27 ország 90 szervezetéből 3 millió tagot, tömörít, a fenti iparágak munkavállalóit. Az EMCEF célja az Európai Unió intézményeinél és az európai szakmai munkáltatói szövetségekkel való tárgyalásoknál tagszervezeti érdekeinek hatékony védelme és képviselése.

Elősegíti és támogatja a foglalkoztatást, a szakoktatást, a munkaegészség és munkavédelem kérdését, figyelemmel kíséri és védi az európai egyezményeket és igyekszik összehangolni a tagság érdekeit ezekkel a rendelkezésekkel.

Feladatai: a tagszervezetek közötti kapcsolatok javítása, a szakmai munkáltatói szövetségekkel való tárgyalások elősegítése, összehangolása és tiszteletben tartása.

Az EMCEF minden ülésén foglalkozik a közép-kelet európai helyzettel, az európai integráció, a tagfelvételre váró országok felvételi kérelmével.

Ez év októberére információ-konzultáció és szakszervezeti kérdések címmel konferenciát szervez az EMCEF Budapesten a volt szocialista országok vegyipari szakszervezetei számára, melyre természetesen az Európai Unió képviselőit is meghívja. A munka a különböző bizottságokban folyik. Európa szinten az Európai Munkáltatók Szövetségével a CEFIC-vel tárgyalnak

A munka az EMCEF bizottságaiban folyik. Közülük egyik az Európai Üzemi Tanács Bizottsága, melyben az EMCEF által felölelt területeken 540 multinacionális vállalat van, és ebből 174-gyel írtak alá megállapodást EU_ÜT létrehozására. További 50-60 multinacionális vállalattal most folynak a tárgyalások.

(A fentiek Kádár Zsuzsa Balatonföldváron elhangzott előadásának tömörített részletei..)

Egyetemtörténeti kiállítás a Veszprémi Egyetemen

A Veszprémi Egyetem alapításának 50. évfordulóján, a május 7-9 között rendezett ünnepeken gazdag program részeként mutatták be az egyetem történetéről készített kiállítást.

A cél nemcsak az volt, hogy történeti időszakokat idézzenek fel, ha nem utalni kívántak a rendezők az egyetem és a város, az egyetem és a külső világ kapcsolataira is. A kiállítás hangsúlyozni kívánta azt a gondolatot, hogy a szakmai tudás megszerzése mellett a művészet, a kultúra, a sport szeretete, művelése, értékeinek megismerése teszi igazán teljessé az emberi életet. Ugyanakkor felhívta a figyelmet környezetünk megóvására, a természet szeretetének fontosságára is.

A Magyar Vegyészeti Múzeum kiállítása 23 tablón foglalta össze az egyetem történetét. A tablókon nyomon követhetők voltak az alapítás, az építés, a reformkísérletek, a többfokozatú képzés, valamint az egyetem bővülésének, a mérnöki és tanári kar létrejöttének eseményei. Hét vitrinben könyveket, évkönyveket, az évfordulóra készített kiadványokat láthattunk.

A természet szépségeit dr. Szekeres Ildikó művészi fényképei és kizárólag erre az eseményre készített CD-je mutatta be, melyen 27 hazai növény részletes ábrázolásával találkozhattunk. A kerámiaművészet keleti hagyományait ugyancsak dr. Szekeres Ildikó jelenítette meg.

Dr. Vizi Béla "A kémia szobrokban" mindig elismert része a műszaki és tudományos élet kiállításainak. A helyiség adottságai külön kiemelték az alkotások szemléletességét, szépségét. Két tárlóban dr Vizi Béla neves veszprémi professzorokról és a magyar kultúra jeles személyiségeiről készített plakettjeit mutatták be.

Az egyetemtörténeti kiállításnak az a része, amelyet a Magyar Vegyészeti Múzeum készített május közepén átkerül Várpalotára és a múzeum készülő állandó kiállításának bevezetője lesz.

Próder István
múzeumigazgató

Májusban történt

Minden hónap utolsó péntekén kerül sor az üzemi tanácsok elnökeinek találkozására a Vegyipar Házában. A legutóbbi tanácskozás alkalmából dr. Herczog László, a Gazdasági Minisztérium helyettes államtitkára a társadalmi párbeszéd új intézményrendszeréről tartott tájékoztatót.

A 2000. január 1-ig érvényes kordedvezményes nyugdíjrendszer módosítását célzó tárgyalások haladéktalan megkezdését sürgeti az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége. A kormány még 1997-ben az ÉT-ben arról egyezett meg a szociális partnerekkel, hogy konszenzussal változtatnak a

jelenlegi rendszeren. A szövetség azért aggódik a kordedvezményes munkakörben foglalkoztatottak sorsáért, mert még az előkészítő munkák sem indultak meg. Attól tartanak, hogy a kormány - akárcsak a magán-nyugdíjrendszerhez - ehhez is egyoldalúan kíván hozzájárulni. Több mint százezer tartoznak ebbe a kategóriába, akiknek esetleges érdeksérelmük súlyos társadalmi konfliktushoz vezethet.

A VDSZ területén hatályos kollektív szerződésekről

Hogyan összegeznéd az 1999. évi kollektív szerződéses megállapodásokat illetve módosításait - kérdeztük Szabóné dr. Dénes Évát, a VDSZ munkajogászát.

Az 1999. évi kollektív szerződéses megállapodások kevés új elemet tartalmaznak a korábbi munkahelyi szintű szabályozásokhoz képest.

A munkahelyi munkaügyi kapcsolatok témaköreiben - az egész országban, így a VDSZ működési területén is – kivárás tapasztalható a Munka Törvénykönyve módosítása miatt.

Részben, mert a törvénymódosítás tervezete némely kérdésben (pl. szakszervezeti munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltása, a leltárhány, stb. kérdésében) a kollektív szerződéseket ruházta fel a törvényben szabályozottakon túlmutató részletkérdések munkahelyi szabályozására, illetve részben azért, mert a kollektív szerződéseknek az elmúlt év során olyan stabil tartalma alakult ki, hogy évenkénti változtatásokat inkább váltanak ki jogszabály módosulások, mint gazdasági indokok. A gazdasági háttérű kollektív szerződéses megállapodások tendenciái egy évnél hosszabb időtartamra kihatóan jobban összegezhetőek.

Így megfigyelhető az újabban kötött kollektív szerződések esetében például, hogy a felmondási idők, végkielégítési mértékek egyre inkább közelítenek a törvényi mértékekhez, és a díjazás, pótlékok területén sem igen haladják meg a törvény által szabályozottakat.

- Az ágazati kollektív szerződésmódosítások is "lebegnek", és bár szövegmódosítási javaslat kidolgozásával megpróbált szakszervezeti szövetségünk elébe menni az Mt. módosítás hatásainak, a munkáltatói oldal azonban nem bocsátkozott érdemi tárgyalásokba. Így pl. a MAVESZ irányába javasoltuk, hogy

- szélesítsük a középszintű kollektív szerződéshez csatlakozók számát azzal, hogy a vállalatok vállalják be egy határozott időn belül történő felzárkózást a szakágazati szintű juttatásokhoz, illetve korlátozzuk az egyes pontok alóli kivonulás lehetőségét;

- növeljük az ágazati (szakágazati) szintű megállapodás tekintélyét azzal, hogy a felmondási jog feltételeit erőteljesebben korlátozzuk;

- a foglalkoztatási kérdések, a szakágazaton belüli elhelyezkedések elősegítése kerüjön a középszintű megállapodások szintjére;

- szakszervezeti munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltásának kérdése kerüjön fel középszintű megállapodásba;

- vállalják be a munkáltatók a középszintű megállapodásba a létszámleépítés ún. puha módszereinek előnybe részesítését;

- folytonos munkarendűek pótszabadsága a jelenlegi 2 nap/év mértékről 4 nap/év mértékre emelkedjen;

- ágazati (szakágazati) szinten váljon általánossá az élet és nyugdíjkiegészítő biztosítások támogatása;

- javaslatot fogalmaztunk meg a munkaügyi per előtti kötelező egyeztetés fenntartására is.

A kollektív szerződések elemzése megerősíti azt az előzetes feltevést, hogy egyre nagyobb a különbség a tőkeerős, fejlődőképes vállalkozások és a kevésbé sikeres vállalkozások munkavállalóinak kollektív szerződésben rögzített foglalkoztatási és díjazási feltételei között.

Ez is abba az irányba mutat, hogy erősítsük a középszintű megállapodások tartalmi szabályozását és szélessítsük a hatályát.

- A kollektív szerződések megkötése és tartalmi megerősítése érdekében milyen konkrét eredményeket sikerült elérni illetve megcélolni? szövetségünk az alábbi konkrét eredményeket érte el, illetve célozza meg:

- A Gumiművek PHOENIX Hungaria Kft. (Makó) kollektív szerződését közvetlenül szövetségünk tárgyalta végig a külföldi tulajdonos képviselőjével, aminek aláírására feltehetően ez év júniusában kerül sor.

- A VDSZ területén működő kisebb vállalkozások szakszervezetei részére kiindulási alapként átadtuk szövetségünk által készített ún. MINTA KSZ rövidített változatát, melyet a Munka Törvénykönyve módosítása után tartalmát átdolgozunk, aktualizáljuk.

- Kezdeményezzük a nagy vállalatoktól kiszervezett, ma már önálló munkáltatói szervezetek kollektív szerződéseinek tartalmi "összehangolását" a közel azonos feltételrendszerek szabályozása érdekében.

- Melyek az 1999. évre hatályos módosítások legjellemzőbb témái?
- A munkavállalók, szakszervezetek pozícióját erősítő szabályozások:
- élet és balesetbiztosítás a munkavállalók javára (pl. DDGÁZ Rt., Pentaszervíz Kft.)
- tanulmányok sikeres befejezése esetén fix összegű jutalom jár a munkavállalóknak 5.000 – 20.000 .- Ft mértékben (pl. MOTIM)
- kötelező per előtti egyeztetést már tartalmazza a hatályos KSZ., megelőzve a törvénytervezet e kérdésben való visszalépését. (pl. MOTIM)
- részletes szabályozás védi a dolgozókat más munkára átirányítás esetén (orvosi vizsgálat, az elrendelés eljárásának részletes feltételei, stb.) (pl. Nitrokémia)
- egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a munkahelyen belüli munkaügyi kapcsolatok viszonyainak és eljárási szabályainak kollektív szerződésbeli rögzítése, különösen a MOL-nál és a MOL-hagyományokkal rendelkező, önállósult gazdasági szervezeteknél (pl. MOL, Pentaszervíz)
- létszámgazdálkodás elveire vonatkozó megállapodások (pl. Prímagáz)
- egyre elterjedtebb a kollektív szerződésekben garantált 13. havi fizetés rendszere, az önkéntes nyugdíjpénztár munkáltatói támogatása, valamint a munkaviszonytól függő jutalmazás újbóli működtetése, ami a régi munkaerők fokozott megbecsülését jelenti. Pl. az ALCOA-KÖFÉM júliusban egy havi fizetést, és ezen kívül decemberben fix összegű karácsonyi juttatást biztosít. Bár a kollektív szerződések többségét határozatlan időre kötik, mégis van példa a határozott idejű kollektív szerződésekre.
- TVK Rt. 1999.-ben két évre kötött kollektív szerződést, de ezen idő alatt is korlátozott a felmondási jog gyakorlása, pl. a bérminimumok tekintetében.
- Követendő példa továbbá, hogy e kollektív szerződés részletesen tartalmazza a munkáltatói jogkörgyakorlókat a javaslat tételi és a döntési jogkörök egyes vezetői szinteken való elhatárolásával, ez ugyanis garancia arra nézve, hogy adott munkavállalóval szemben ki intézkedhet jogérvényesen.
- NITROKÉMIA Rt.-nél szintén határozott idejű, 5 évre szóló kollektív szerződés lépett hatályba. E kollektív szerződés pl. kiemelt kérdésként szabályozza a munkáltatói jogutódlás és a kollektív szerződésben bekövetkező jogutódlás munkavállalókat védő garanciáit.
- A munkáltatók intézkedési jogkörét erősítő szabályozások:
- A munkáltatók körében megfigyelhető a rugalmasabb foglalkoztatás jogi kereteinek kialakítása, pl. egyenlőtlen munkaidő alkalmazása, négy hónap átlagában történő teljesítés, határozott idejű alkalmazások elterjedése, stb.(pl. Prímagáz, Alcoa-Köfém)
- A munkáltatók munkaidőalaphoz fűződő erőteljes gazdasági érdekét jól szemlélteti pl. a Tisza Műgumi Kft. kollektív szerződéses szabályozásában bevezetett ún. Jelenléti Díj. Ez a havi 1.500-5.000.- Ft közötti összeg csak annak a munkavállalónak jár, aki nem volt betegszabadságon, táppénzen.
- Álláspontom szerint ez súrolja a hátrányos megkülönböztetés esetét, mert a munkavállaló nem minden esetben képes megakadályozni betegségbe esését, illetve a külön pénzbeli juttatás miatt nem megy el indokolt esetben sem orvoshoz, emiatt később, sokkal súlyosabb munkaképesség romlás következhet be.
- Hosszútávon tehát valójában munkavállaló ellenes hatás következhet be.
- Tendencia, hogy a munkáltatók egyre szélesebb körben szabályozzák a rendkívüli felmondási okokat a kollektív szerződésben, és egyre gyakrabban alkalmaznak ilyen intézkedést, a korábban enyhébb megítélés alá eső kötelezettségszegésnél is.
- Szociális juttatások jogcímeikben és összegszerűségében korábbi jelentőségéhez képest csökkennek, pl. egyre kevesebb helyen van üdülési támogatás.
- Több KSZ-ben részletes szabályozást nyert a szabadságkiadási rend és eljárás, sok helyütt általános szabályozzák a karácsony és újév közötti szabadságolást.(pl. SZEVIKI, ALCOA-KÖFÉM)
- Az Alcoa-Köfém már élt az 1999. január 1.-én hatályba lépett új szabadságkiadási határidő kollektív szerződéses szabályozásának lehetőségével, azaz tartalmazza, hogy a tárgyévi szabadság kiadása – gazdasági okokból - következő év december 31.-éig lehetséges.
- A vegyipari szakágazat területén erőteljesen jelentkezik a munkáltatói kezdeményezés a heti 36 órás munkaidő megszüntetésére és a heti 40 órára történő visszaállásra. (pl. BORSODCHEM)
- Tendenciaként jelentkezik, hogy a munkáltatók igyekeznek korlátozni a szakszervezetek munkahelyi működését, pl. a kollektív szerződésben rögzített függetlenített státusz megszüntetésének kezdeményezésével. (pl. Ajkai Timföld Kft.).

Tájékoztató

a VDSZ és a HUNGUEST TRAVEL Utazási Iroda Rt között létrejött megállapodásról
 A VDSZ és a Hunguest Travel Utazási Iroda Rt megállapodást kötött, mely szerint a szakszervezeti tagok részére árendedményt nyújt az alább felsorolt szolgáltatásainak teljesítésénél:

- Szakszervezeti tagok belföldi és külföldi üdültetése.
- Nyugdíjas klubok részére kirándulások szervezése.
- A szakszervezeti tagok körében felmerülő egyéb utaztatási igények biztosítása.
- Üdülési csekk elfogadása.

Árrendmenny mértéke

- Szakszervezeti tag egyéni vásárlásokat a megrendelt szolgáltatás (csak a tagra vonatkozó részösszeg) 7 %-a.
- Több tag együttes utazása esetén a teljes összeg (teljes részvételi díj) 3,5 %-a.

A szolgáltatásokat az alábbi utazási irodáknál lehet érvényesíteni a tagsági igazolvány és a személyi igazolvány bemutatásával:

Gáldi Jánosné

Gyermeknap?

Lakótelepi játszótér. Mamák ülnek és beszélgetnek a langymeleg tavaszi napon. Csemetéik harsányan kiabálnak, homokoznak. Távolabb a bokrok felé egy kislány sikoltozik. No, nem igazából, csak játszásból. Három fiú és két kislány, már iskolások. Szerbesdit játszanak. A lányka azért sikoltozik játszásból, mert a szerb katonák, a fiúk meg fogják erőszakolni - játszásból. Műanyag játék-pisztoly feszül a nyakának, a fiúk leteperik, hemperegnek rajta. Aztán felpattannak, és már új játékba kezdenek. Milyen kreatívak - jegyzi meg egyik anyuka!

A hollandok nagyon segítőkészek és adakozók. A kosovói menekülteknek kezdett gyűjtés során anyukák készítettek el ajándék segélycsomagjaikat. Arclemosók, krémek, sálkendők, és a gyerekeknek tollaslabdák, teniszütők voltak a csomagokban.

Nem tudok szabadulni a képektől. Attól sem, amikor beteg öreg asszonyt cipelnek kilométereken át pokrócba csavarva. Gondoltál-e már arra, hogy lehetne a Te édesanyád is?

Nemrégien köszöntöttük az édesanyákat, a közeljövőben gyermekeinknek igyekszünk kedveskedni. A háború és az agresszió, a pusztítás azonban itt ólálkodik a kertek alatt, szem és fültanui vagyunk a borzalomnak. A tragédiák nőkre és férfiakra mért súlya nem választható külön, de fel kívánom hívni a figyelmet az anyákra, a gyermekekre. A menekülők között sok a fiatal, elcsigázott kamasz lányok, karon ülő gyerekek, az apákat helyettesítő tízéves kisfiúk. Láttukra idegeinkben lüktet a félelem, de tenni nem tudunk semmit. Jönnek, kapnak egy tál levest, számuk nő, visszatérésük kiszámíthatatlan. Semmi sincs megoldva körülöttük. A gyerekek nem járnak iskolába, az apák sorsa ismeretlen. Hogyan tudja vajon az édesanya megmagyarázni gyermekének, hogy mi történik velük? Mire számíthatnak ezek a gyermekek a jövőben? Nincsenek körülöttük elérhető tanácsadók, rehabilitációs szolgáltatások a traumát elszenvedettek számára. És ami talán még nagyobb baj, hogy nem vagyunk felkészítve, felkészülve arra, hogy együtt kell élni más kultúrájú, vallású emberek sokaságával. Semmi sem segíti annak a baráti befogadó kultúrának a kialakulását, amely egy humánus, civilizált ország sajátja kellene hogy legyen.

A háborúk miként a politika is a férfiak dolga. Azok a fizikai, lelki, gazdasági és társadalmi hatások, melyek a nőket és a gyermekeket éri a háborús konfliktusokban sajátos módon kiszorulnak a férfiak látószögéből. Pedig ahol háború van, ott menekültek is lesznek, ott megerőszkoltak is vannak, és ezek mind mind gyermekek, fiatal lányok és anyák. Talán ha több női politikus lenne? Nem, nem, ők még rosszabbak, érzéketlenebbek.

Bármilyen furcsa is, de a világ sorsa, jövője mégiscsak az anyák kezében van. Azokéban is, akik el tudják nézni gyermekeik szerbesdi játékát, azokéban is, akik hajlékot tudnak nyújtani egy menekülőnek, azokéban, akik képesek megértetni fiaikkal és lányaikkal, hogy az erőszak csak erőszakot szül, fájdalmat, könnyet, és halált.

A mi gyermekeink ezen a gyermeknapon biztonságban vannak, vigyázzunk rájuk, vigyázzuk a gondolataikat is!

Bér Hírek

15 százalék alapbérfejlesztéssel lepte meg a munkáltató illetve a tulajdonos a Trilakk Haering Festékgyártó Kft munkavállalóit. A bérnövekedés azért volt meglepetés, mert nem előzte meg bértárgyalás. Náluk ugyanis a tulajdonosok döntenek a bérek változásáról.

A Budalakk Kereskedelmi és Festékgyártó Kft munkavállalói többszöri kezdeményezés után azt vették észre, hogy átlagban 5 százalékkal kevesebb a bérük. Bértárgyalást hiába kezdeményeztek, a tulajdonos nem áll szóba velük.

Szerencsésebbek voltak a Pécsi Leder Bőrgyártó és Kereskedelmi Rt. munkavállalói, ahol január 1-től 15 százalékos alapbéremelésre került sor. Bár a bérmunkák egyre csökkennek, bíznak abban, hogy a jövő biztatóbb lehet, és előbb utóbb az új kollektív megkötésére is sor kerül.

Eredményes volt a bérmegállapodás és a kollektív szerződés módosítás a Dél-dunántúli Gázszolgáltató Rt-nél - adta hírül Bólyi László szakszervezeti bizalmi szerkesztőségünknek. A megállapodás ugyan 11 százalékos tarifabér-emelésről szól, de 1999-ben a bértarifa hatálya alá tartozó 550 munkavállalóból 342-en fokozatugrásban részsültek, amely a személyenkénti minimum 6,5százalékos mértékű emelését figyelembe véve a részvénytársaság szintjén 4,3 százalékos bértömegnek felel meg. A Déldunántúli Gázszolgáltató Rt-nél a legkisebb bér összege január 1-től 33.000 Ft, illetve 191,50 Ft/óra.

Az érvényben lévő kollektív szerződés több pontja módosult, amire a béren kívüli juttatások miatt volt szükség. Új elem hogy 1999. június 1-től a fokozottan veszélyes munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók számára élet és balesetbiztosítást köt a munkáltató.

Ifjúsági hírek

Április végén került sor a VDSZ ifjúsági tagozat bizottságának tavaszi ülésére. A résztvevők értékelték a jelenlegi belpolitikai helyzetet és megállapították, hogy a szakszervezetek együttműködésének hiányosságai és a kormány lerohanó politikája nehéz helyzet elé állította a szakszervezeteket. Éppen ezért fontosnak tartják, hogy a mai helyzetben a szakszervezetek véleményében a fiatal munkavállalók érdekei is megjelenjenek.

A ifjúsági tagozat kezdeményezte a VDSZ Ifjúsági Vándorkupa megalapítását. A vándorkupa minden évben egy napos sport és műveltségi verseny keretében lenne elnyerhető a négy főből álló csapatok között, amelyhez természetesen a középiskolások is csatlakozhatnak. A rendezvény elsődleges célját Székely Tamás, a tagozat vezetője úgy határozta meg, hogy az a fiatal szakszervezeti tagok egymással való megismerését, a mozgalom kiszélesítését szolgálhatná.

A fiatalok megvitatták a VDSZ stratégiájának vitaanyagát, találkoztak az Irinyi János Szakmunkásképző és Szakközépiskola két finn vendégtanulójával és a VDSZ Országos Irodájának munkatársaival.