

KONGRESSZUSRA KÉSZÜLÜNK!

A VDSZ PROGRAMJA A 2001-2005 ÉVEKRE

(Rövidített változat)

A magyar szakszervezetek csak a demokratikus szociális Európát tartják elfogadhatónak. Ennek érdekében a szakszervezetek arra törekuszenek, hogy a tágran értelmezett szociális dimenzió hazai területei - foglalkoztatáspolitikai, munkajövedelmek, társadalombiztosítási rendszerek, a szociálpolitika, a munkavédelem és foglalkozás-egészségügy, a munkajog és a szociális párbeszéd - kapjanak prioritást a hazai felkészülésben, illetve a csatlakozási tárgyalások során.

A magyar szakszervezetek, így a VDSZ számára is meghatározó lesz az európai uniós tagságra való felkészülés időszaka, melynek lényeges feladata az érdekképviselés és az érdekvédelem új követelményeire való alkalmazkodás. Ezért erre az időszakra készülő programunk rendkívüli jelentőségű.

A VDSZ szervezeti célkitűzései

1. A szakszervezet ereje a tagsága.

A VDSZ minden célkitűzésének, szerveződési és működési formájának középpontjába továbbra is a szakszervezeti tagot kell állítani. A szakszervezetek – munkahelyi, szakági szövetségek, VDSZ és a konföderációk – azt szolgálják, amiért a munkavállalók taggá váltak, szövetségbe léptek. Ezek közül bármelyik forma csak akkor lehet eredményes, ha a partnerek is tudják, hogy mögötte egy erős, jelentős taglétszámmal rendelkező szakszervezet áll.

2. A munkahelyi szakszervezetek segítése, erősítése.

A VDSZ tagsága - a kezdetektől - 95 éve munkahelyi szervezetekbe szerveződik.

Az új és a kis szervezeteknél segíteni kell az érdekképviselési, az érdekvédelmi munkát, a kollektív szerződéskötést és a bértárgyalásokat.

3. A területi, regionális szakszervezeti kapcsolatok erősítése.

Azokban a vegyipari térségekben, ahol a nagyvállalati struktúra lebontása következtében a kiszervezett kis egységek szakszervezeti tagsága már meghaladja az anyacégnél lévő szakszervezeti tagok számát, fel kell készülni a területi (körzeti) működés személyi és tárgyi feltételeinek megteremtésére.

4. A szakágazati szakszervezeti szövetségek (a VDSZ belső szövetségi rendszere)

A VDSZ irányítási és munkaszervezeti struktúráját a szakágazati irányítási struktúra változásának függvényében kell változtatni, az alapvető érdekképviselési és érdekvédelmi feladatok figyelembevételével.

Ma az a tendencia látszik érvényesülni, hogy megerősödnek a munkáltatói érdekképviselési szövetségek. Folyamatosan figyelemmel kell kísérni a munkáltatói szövetségek strukturális változásait, új szövetségek alakulását, fúziókat, szakosodásokat.

III.

A VDSZ tevékenységének súlypontjai

1. A VDSZ szervezeti erejének folyamatos erősítése.

A VDSZ 29. rendes és 30. Rendkívüli Kongresszusán elfogadott dokumentumok elsődleges stratégiai feladatként határozták meg a szervezetfejlesztést, a tagmegtartást. Mindezek a célkitűzések a következő ciklusra továbbra is fokozottan időszerűek.

Változatlanul stratégiai cél a szakszervezeti szervezetek alakítása ott, ahol ilyen szervezetek nem működnek.

A cél: szakszervezetünk erejének fokozása, a más szakszervezetekkel történő együttműködés, egyesülés útján is.

2. A VDSZ érdekképviselési, érdekvédelmi tevékenysége.

1. A szociális párbeszéd rendszere.

A jelenlegi kormánykoalíció 1999-ben a szociális partnerekkel történő megállapodás nélkül, akaratuk ellenére megszüntette az országos érdekegyeztetés korábbi rendszerét, és a helyére

került új rendszer a szakszervezetek számára kevesebb lehetőséget biztosít.

Ezért szükséges:

- a szociális párbeszéd többszintű rendszerének hatékony működése, intézményi és működési feltételeinek megteremtése, ezzel párhuzamosan a szociális partnerek érdemi bevonása;

Az európai uniós csatlakozásra való felkészülés tekintetében nagy jelentőséggel bír az ágazati érdekegyeztetés hiányzó láncszemének, az ágazati paritásos bizottság létrehozása, amely az ez évben induló PHARE- projekt keretében valósul meg, kettős céllal. Egyrészt azt kívánja elérni, hogy az ágazati párbeszéd hazai feltételrendszere fejlődjön, másrészt, hogy a projekt keretében sorra kerülő képzéseken a hazai ágazati partnerek megismerkedjenek az uniós gyakorlattal is.

1. A kollektív szerződések rendszere.

Egyre keményebb munkáltatói támadások érik szakszervezeteinket a kollektív szerződéses juttatások mérséklése miatt, akár úgy is, hogy egyes szerződési pontokat felmondanak. Mindez kikényszerítheti az érdekérvényesítés klasszikus, harciasabb formáinak szükségességét.

Ágazati, szakágazati kollektív szerződések.

A kétoldalú kapcsolatok meghatározó színterei az ágazati kollektív tárgyalások.

- Javasoljuk a nemzetközi ágazati szakszervezetek és munkaadók közötti ajánlásokat a hazai gyakorlatra is kiterjeszteni.

1. Bérmegállapodások.

Célunk a bérarányok javítása, az indokolatlan aránytalanságok mérséklése, megszüntetése. A bérszerkezet tekintetében alapbér-centrikusak vagyunk. Ahol teljesítménybérrel kombinált bérendszerek vannak, ott törekedni kell arra, hogy a cég által elért eredményből (profitból) arányosan növekedjenek a keresetek. Meg kell szabadulni a minimális béreket tartalmazó bértarifáktól, és át kell állni a már néhány kollektív szerződésben megjelenő tényleges munkaköri értékelésen alapuló, vagy más rendszerű besorolási béreket tartalmazó tarifális megállapodásokra.

2. Foglalkoztatáspolitikai.

A VDSZ tennivalói a munkahelyek stabilitása és a munkanélküliség csökkentése érdekében a következők:

- szorgalmazzuk mind több új, megélhetést biztosító, tartós munkahely létrehozását, mindenki kapjon munkát, aki akar és képes dolgozni,
- fontosnak tartjuk a munkaidő csökkentését a foglalkoztatottság növelése érdekében,
- a vegyipari nagy foglalkoztatók a fejlesztéseknél kapjanak kedvezményeket, ezzel is növelve az új munkahelyek számát,
-

1. Társadalombiztosítás

Követeljük a társadalmi kontroll intézményes megteremtését.

A társadalombiztosítás mindkét ágának reformjáról szóló döntéseknél elengedhetetlen a társadalmi konszenzus.

- Nyugdíjrendszer

Fellépünk a nyugdíjrendszer ellentmondásainak felszámolásáért, ezért célunk:

- a biztosítási elv erősítése, a degressziós skála eltörlése,
- a nehéz és veszélyes munkahelyen foglalkoztatottak korkedvezményes rendszerének fenntartása, illetve kiterjesztése a műszakos munkakörökre,
- a korengedményes nyugdíjforma továbbfejlesztése,
- a rugalmasabb nyugdíjba vonulás lehetőségeinek megteremtése,
- a már nyugdíjban lévők nyugdíjának megfelelő szintre hozása,
- Egészségbiztosítás.

A VDSZ

- szorgalmazza a megváltozott munkaképességű dolgozók valós foglalkoztatási rehabilitációs rendszerének kialakítását,
 - támogatja a munkáltatók és a munkavállalók befizetése alapján működő önkéntes egészségpénztárak elterjedését,
 - sürget egy olyan gyógyszer-támogatási rendszert, amelyben a gyermekek, idősek, krónikus betegek elfogadható áron hozzájutnak gyógyszereikhez.
- Szociális ellátórendszer

Tovább kell fejleszteni:

- a gyermekes családok ellátását,
- a felnőtt védelmet, különös tekintettel a már nem regisztrált munkanélküliek és az idős egyedül élők esetében.

Az adórendszerben tovább kell erősíteni a szociális szempontokat.

1. Munkavédelem

Az európai megállapodás értelmében 2001. december 31-ig a munkavédelem területén teljes jogharmonizációt kell megvalósítani (derogáció, halasztás nélkül).

Kezdeményezzük és támogatni kívánjuk az egyes vegyipari vállalatok munkahelyi egészségvédelmi programjait.

2.7 Környezetvédelem.

Tagszervezeteink egy része szembesült azzal a kihívással, hogy a környezetvédelem gondjai hatással vannak a munkahelyek működési feltételeire, a foglalkoztatásra, az egészségre. Ennek megfelelően fontosnak tartjuk, hogy a meglévő környezetvédelmi gondokat megfelelő ütemben felszámolják, és újak ne keletkezzenek. Fontos annak megkövetelése, hogy a munkavállalókat, a szakszervezeti tisztségviselőket és a munkahelyeket körülvevő települések lakosságát a munkahelyi vezetők folyamatosan tájékoztassák a környezeti hatásokról, ezzel is erősítve a bizalmat a munkahely iránt.

IV.

A rétegek érdekképviselete, érdekvédelme

1. Ágazatainkban az egészségre ártalmas, több műszakos foglalkoztatás mellett is nagy számban dolgoznak a nők.

A VDSZ felismerve ennek szükségességét, biztosította a rétegszervezetek, közöttük a Nőbizottság működésének feltételeit.

Harcolnunk kell a hátrányos megkülönböztetés, a diszkrimináció minden formája ellen

2. Az elmúlt 10 évben a szakszervezetek nem fordítottak (fordítanak) kellő figyelmet a fiatal munkavállalókra.

Az ifjúságnak kiemelt szerepe van a szakszervezet továbbélésében, ezért minél nagyobb számban törekedni kell a szakszervezetbe történő beszervezésükre és tisztségviselővé választásukra. Részükre, ahogy eddig is, nekik szóló célirányos képzést, felkészítőket kell szervezni.

3. A nyugdíjasok mai helyzetét súlyosan rontotta, hogy a rendszerváltást követően a kormányok nem fordítottak figyelmet a nyugdíjak reálértékének megőrzésére.

Szorgalmazzuk, hogy a nyugdíjmelés megállapításánál a megelőző év tényleges nettó keresetnövekedését, valamint a nyugdíjak fogyasztói szokásai alapján kiszámolt, előző évi tényleges inflációt vegyék figyelembe.

4. A technológiákból adódóan a vegyipar sajátossága a folyamatos, folytonos munkarend, ezért a műszakos munkavállalók problémáira változatlanul különös figyelmet kell fordítani. Általános munkaidő-csökkentés a célunk. Az egészségre ártalmas, veszélyes munkahelyeken dolgozó és a műszakos munkavállalók számára további kedvezményeket □ például pótszabadság, nyugdíj-korkedvezmény □ biztosítását követeljük.

V.

A VDSZ tevékenységének fejlesztése, erősítése

1. A tisztségviselők képzése.

A képzés terén is elengedhetetlen a szakszervezetek együttműködése, az anyagi, személyi, tárgyi eszközök koncentrációja. Különös tekintettel a nyelvi képzés jelentőségére az európai uniós csatlakozás tükrében.

A munkahelyek képzési tervében szereplő különböző szakmai, tréning jellegű képzésekkel egyenrangú elbírálást (a részvétel, a munkaidő kedvezmény biztosítását, stb.) kapjanak a szakszervezet által szervezett képzések.

2. A VDSZ információs tájékoztatási rendszerének fejlesztése.

Az anyagi lehetőségek függvényében meg kell vizsgálni, hogy a számítógépes információközlés milyen arányban képes kiváltani a hagyományos, nagy anyag- és postaköltséggel járó papír alapú információ-adást. Ez vonatkozik a hagyományos levelezésre is.

Meglévő tájékoztatási eszközeinket □ VDSZ Hírlevél, VDSZ Info □ formájában és tartalmában megújítva, korszerű technikai eszközök alkalmazásával kell készítenünk.

Az Internet használata - költségei mellett is - költségmegtakarítást eredményez, mert jelenleg a legolcsóbb kommunikációs lehetőség.

Kezdeményezzük olyan közös szakértői és kiadói intézmény, szervezet létrehozását, amely munkájával valamennyi szakszervezet ez irányú igényét □ megfelelő anyagi hozzájárulás mellett □ kiszolgálhatja.

3. Együttműködés az üzemi tanácsokkal, a munkavédelmi bizottságokkal, valamint a felügyelő bizottságok munkavállalói képviselőivel.

Továbbra is érdekelték vagyunk abban, hogy szoros együttműködés legyen az üzemi tanácsok és a szakszervezetek között, és abban is, hogy minél több VDSZ- jelölt kerüljön be az üzemi tanácsokba. Az üzemi tanácsoknak csak a szakszervezetek támogatásával, tevékeny közreműködésével van esélye eredményes munkát végezni

Az üzemi tanácsválasztást fel kell használni arra, hogy a munkahelyeken javítsuk a VDSZ-ről alkotott képet, különösen a szervezetlen dolgozók körében.

VI.

A VDSZ szakszervezeti kapcsolatai

1. Nemzetközi kapcsolatok.

A VDSZ fontosnak tartja azokat a régiós képzéseket, melyeket a német kollégák és a Bányaiipari, Vegyipari, Energiaipari Szakszervezetek Európai Szövetsége (EMCEF) szerveznek az európai integrációval kapcsolatban. Ezek témáját - mint pl. a nők és a fiatalok aktívabb bevonása a szakszervezeti munkába, döntéshozatalokba, vagy a munkahelyi esélyegyenlőségi kérdések, diszkrimináció felszámolása - a jövőben sokkal pontosabban kívánjuk körülhatárolni, figyelembe véve a csatlakozási folyamatok előrehaladását. Ehhez kiváló segítséget nyújtanak nyugati kollégáink.

2. Konföderációs kapcsolatok.

A VDSZ kezdeményezi és támogatja, hogy az országos szakszervezeti szövetségek között a közeljövőben konkrét politikai megállapodás szülessék, amely tartalmazza azokat a területeket, ahol megkezdődnek a tényleges együttes fellépések. Ez a megállapodás jelölje ki az együttműködés irányait és konkrét területeit.

3. Föderációs kapcsolatok.

· Kölcsönös érdekek felismerése mellett megkezdődtek a tárgyalások a következő ágazati szakszervezetekkel:

- a Bányai- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségével,
- a Bőripari Dolgozók Szakszervezetével,
- az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetségével,
- a Papíripari Dolgozók Szakszervezetével (abba is maradtak),
- a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségével.

Ezeket folytatni szükséges a megfogalmazott cél megvalósulása érdekében.

VII.

A VDSZ és a munkáltatói szervezetek

A VDSZ aktív közreműködéssel segítse elő a szakági szakszervezeti szövetségek magasabb szintű együttműködését, tekintettel az alakuló ágazati paritásos bizottságokra.

VIII.

A VDSZ kialakítandó kapcsolatrendszere

A VDSZ és a pártok

· A szakszervezetek a világban és Európában is valamilyen értékrend mellett szerveződnek. A VDSZ értéknek tekinti a békét, a szabadságot, az igazságot és a szolidaritást, azaz a szociáldemokrata értékrendet. Ez nem jelenti azt, hogy más értékeket vállalók nem tagjai a VDSZ-nek, hanem csak azt, hogy minden döntés elfogadásánál □ szülessék az a Parlament, a kormány vagy más szervezetek részéről □ szembesíteni kell a döntés tartalmát és a munkavállalókra gyakorolt hatását vállalt értékeinkkel.

A jövőben nyíltabban és egyértelműbben kell álláspontunkat közzétenni, a tagszervezetek és a tagság figyelmét az egyezésekre és az eltérésekre felhívni.

· A VDSZ-nek a jövőben is határozottan képviselnie kell, hogy egyetlen pártnak sem szövetségese.

A mindenkori kormánnyal folytatott tárgyalásoknál valós párbeszédet, tényleges beleszólást várunk el a munkavállalók élethelyzetét befolyásoló kérdésekben.

Emellett szorgalmazni kell a parlamenti lobbizás rendszerének kialakítását, valamint segítenünk kell tagszervezeteinknek a helyi önkormányzatokkal és képviselőikkel történő kapcsolattartásban.

A VDSZ és a civil szervezetek

A jövőben változatlanul segíteni kell a civil érdekek megfogalmazását, az országos kapcsolatok

erősítését, ezen szervezeteken, fórumokon keresztül is hangot adva a munkavállalók, a szakszervezeti tagság érdekeinek.

Budapest, 2001. június 27.
Programelőkészítő Bizottság

/Mindkét dokumentum □ teljes terjedelemben - megtalálható a szakszervezeti bizottságoknál/

JELENTÉS

**A VDSZ 29. Kongresszusa és a 30. Rendkívüli Kongresszusa
óta végzett munkáról
(Rövidített változat)**

Az érdekvédelmi munka fő feladatairól

Általánosságban elmondható, hogy a kötő felek nem törekedtek a meglévő kollektív szerződés alapvető változtatására, több helyen folyamatban van az új kollektív szerződés kötése, puhatolózó tárgyalások folytak módosításokra, de amíg nem volt szükséghelyzet, nem gyorsíthaták fel a folyamatokat. Ahol sor került a módosításra, ott elmondható, hogy amennyiben bővült a munkavállalók valamilyen kedvezményezettsége, akkor ennek ellentétele is megjelent más fejezetben, bővült a munkavállalói kötelezettség.

A VDSZ szervezetileg érintett társaságai területén a kollektív szerződéssel rendelkezők száma messze az országos átlag fölött van, a szervezési területünkhöz jelenleg tartozó 172 társaságból 152-nél (88 %-nál) van érvényes kollektív szerződés és csak 20 társaságnál nincs. A kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók létszamaránya 98 % felett van. Ez az arány kiemelkedő a szakszervezeti mozgalomban.

Kiemelt feladatunk az elkövetkező időszakban a kollektív szerződések még szélesebb körben való kiterjesztése, értékállóságának megőrzése. Különös tekintettel azon területeken, ahol másod, harmad privatizációra kerül sor, ahol kiszervezésekre vagy társaságok összevonására kerül sor.

Az ágazati kollektív szerződések helyzetéről:

Általában az ágazati kollektív szerződések több témában ajánlást fogalmaztak meg, hogy a helyi kollektív szerződésekben kötelező jelleggel szabályozzák ezeket a témaköröket. Az ajánlott témák helyi szakszervezetekben való szabályozásában, illetve hiányában önkritikusan fel kell vetni a helyi szakszervezetek felelősségét.

Szakágazati kollektív szerződés van a gáziparban, a gyógyszeriparban, a vegyiparban.

**A bérmegállapodások alakulásáról
a VDSZ tagszervezetei társaságainál**

Általánosságban az mondható el, hogy többlépcsős, több elemből álló volt a megállapodások többsége. Jellemző volt a hátralévő emelések inflációkövető kötelezettsége.

A 2001. évben a 40.000 Ft-os minimálbér-emelés a VDSZ érdekeltségi szférájába tartozó társaságok közel 1 %-át érintette.

A megállapodások részben tartalmaztak szociális juttatásra vonatkozó elemeket. Volt, ahol külön megállapodás keretében, volt, ahol a kollektív szerződés szabályozta (inflációkövető).

Ágazati bérmegállapodások:

Összefoglalva a rendelkezésre álló adatainkat, meg kell állapítani, hogy lényegében a VDSZ érdekeltségi szférájába tartozó társaságoknál sikerült az elmúlt években is □ kevés kivételtől eltekintve □ bérmegállapodásra jutni. Ez mindkét fél alapvető érdeke volt, nem csak a munkabéke, de a munka hatékonysága, eredményessége terén is.

A VDSZ elnöksége köszönetét fejezte ki a szakágazatok és a munkahelyek szakszervezeteinek.

A munkavédelem és a munkahelyi egészségvédelem terén végzett tevékenységről:

A VDSZ munkavédelmi bizottsága megalakulását követően értékelte a VDSZ tagszervezetei és a munkavédelmi képviselők kapcsolattartásának helyzetét, valamint a Munkavédelem Országos Programjának tervezetét. Az elnökséget tájékoztatta a végzett munkáról. A munkavédelmi bizottság megtárgyalta a kémiai biztonságról szóló törvény és végrehajtási rendelkezéseiből adódó szakszervezeti feladatokat, valamint a 2001. évi munkavédelmi képviselő választás előkészítésével kapcsolatos tennivalókat. A választási feladatokról a VDSZ elnökségét is tájékoztatta.

A társadalombiztosítási és szociálpolitikai tevékenységről:

A szociális juttatásokat egyre több helyen egységesen kívánták kezelni. Így szaporodott a Választható Béren Kívüli Juttatások rendszere, amely a kollektív szerződés részeként a bérmegállapodásokkal egy időben került tárgyalásra, felújításra. E megállapodások általában egy éves időtartamúak, de előfordult hosszabb távra kötött is.

A VDSZ szakértői tevékenységéről

Szakértőink a múlt évben operatívabban vettek részt a feladatok végrehajtásában. Részt vettünk a szociális párbeszéd fórumrendszerének munkájában (Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete, Országos Munkaügyi Tanács munkabizottságai □ jogi-, munkavédelmi, információs, munkaerőpiaci).

A VDSZ szakértői háttere megfelelően segítette a bértárgyalásokat. Szakszervezetünknek van egyedül létminimum-számítása. Célunk a gazdasági növekedésnek megfelelő béremelés biztosítása.

Az üzemi tanács és a munkavédelmi képviselő választásról

Az üzemi tanácsok és a munkavédelmi képviselők mandátuma 2001. novemberében zömében lejár, újjáválasztásukra kerül sor. A VDSZ számára ez súlyponti kérdés.

Az 1998-as üzemi tanács-választásokon a VDSZ jelöltjeire leadott szavazatok aránya 87,3 %, a megválasztott üzemi tanács tagok aránya 85,3 % volt. A megválasztott munkavédelmi képviselők közül 83,9 % volt a VDSZ jelöltje.

A VDSZ-re mindez erkölcsi kötelezettséget ró, de ezen túl is jelentős érdekünk fűződik az üzemi tanács-választások sikeréhez, mert a szakszervezet legitimitása, reprezentativitása □ kollektív szerződéskötési jogosultság, a jogsértések megakadályozása, a tisztségviselők felkészítése □ függ a jelöltjeire leadott szavazatok arányától (50 %+1).

Az üzemi tanács-választást fel kell használni arra is, hogy a munkahelyeken javítsuk a VDSZ-ről alkotott képet, különösen a nem szervezett dolgozók körében

A VDSZ területén a munkavédelmi képviselők választása a szakma jellege, veszélyessége miatt elengedhetetlen. Arányaiban a VDSZ területén működik a legtöbb munkavédelmi képviselő, 341 fő.

A VDSZ 30. Rendkívüli Kongresszusa határozatának teljesítéséről

1. Erős és egységesülő magyar szakszervezeti mozgalmat kell szervezni. A magyar szakszervezeti mozgalom erejének és tekintélyének növelése érdekében a VDSZ elnöksége:
- *Készítsen felhívást az egész magyar szakszervezeti mozgalom számára az együttműködés és az összefogás érdekében.*)

A VDSZ kezdeményezésére a hat konföderáció felhívással fordult a szakszervezeti tagokhoz és tisztségviselőkhöz a megosztottság megszüntetésére, az együttműködés, a közös fellépés módjainak keresésére.

- *Kezdeményezze a konföderációk felé a makroszintű érdekegyeztetés érvényben lévő formáinak érdemi beleszólást biztosító átalakítását.*)

A kezdeményezés megtörtént, a konföderációk az Országos Munkaügyi Tanácsban minden alkalommal kifejezték ez irányú igényüket, sajnos a kormány részéről (minden esetben süket fülekre talált) nem volt fogadókészség.

- *Szorgalmazza egy közös szakszervezeti sajtó létrehozását.*)

A Munka-lap ugyan nem teljesen azonos ezzel a követeléssel, de mint a munkavállalók érdekvédelmi folyóirata a Magyar Szakszervezetek és a Friedrich Ebert Alapítvány (FES) támogatásával jelenik meg, és mint ilyen, mindenképpen tekinthető ezen követelés csírájának.

- *Központi segítséggel és képvisellel erősíteni kell a kis létszámú és az újonnan alakult szakszervezetek érdemi munkáját.*)

A VDSZ választott tisztségviselői és munkatársai a kis létszámú és az újonnan alakult szakszervezetek munkáját folyamatosan segítették. Különös tekintettel a kiszervezeteknél a korábbi kondíciók és a szerzett jogok érvényesítésére. Az új szervezeteknél a kollektív szerződést és a bértárgyalásokat operatíván segítették.

Kialakítottuk az □inkubátor tevékenységet□, melynek lényege az, hogy a helyi tisztségviselők háttérben maradnak és a VDSZ törekszik a helyi érdekvédelem és érdekképviselet megvalósítására.

Ezen túlmenően, ahol sikerült megalakítani a helyi alapszervezetet, ott is további folyamatos feladatot jelent a szervezet minden irányú gondozása.

· A tagságot rendszeresen informálni kell a szakszervezet céljairól, a vezető testületek munkájáról, az elért eredményekről, valamint a megoldásra váró feladatokról.)

A szakszervezeti tisztségviselők és a tagság informálását a VDSZ a saját információs és tájékoztatási rendszerén keresztül végezte.

További folyamatos információs tevékenységet fejtettek ki a VDSZ tisztségviselői és munkatársai a tagszervezetek segítése során.

· Növelni kell a képzésben résztvevők számát, a tematikába be kell építeni a mindenkor aktuális szakszervezet-politikai kérdéseket.)

Az új szervezetek tisztségviselőit a VDSZ a mindenkor aktuális képzésbe bevonta, hogy a megfelelő jogi-, szakszervezet-politikai ismeretekkel ruházza fel őket a feladatuk ellátására.

3. A munka világában rendezett kapcsolatokat kell kialakítani:

· A munkáltatók szakmai szövetségeivel ki kell építeni az ágazati, szakági szintekre érvényes munkaügyi kapcsolatok fejlettebb együttműködési formáit.)

Makroszintű együttműködési megállapodást írtak alá: az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége és a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége a Magyar Gyáriparosok Országos Szövetségével. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége a Magyar Iparszövetséggel, a Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetségével és más több szervezettel a tárgyalás folyamatban van.

Hasonló jellegű megállapodás jött létre a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségével, külön kihangsúlyozva a ratifikált ILO egyezmények betartását és az Európai Unió munkaügyi jellegű normatíváinak érvényesítését, az európai uniós csatlakozási tárgyalásokhoz kapcsolódó egyeztetést, továbbá a szakszervezeti szervezkedés lehetőségét.

Szakágazati szinten a VDSZ, a szakágazati szakszervezeti szövetségek és a partner munkáltatói szövetségek megállapodást írtak alá. Így a HUNGAMOSZ Alumíniumipari Munkaadók Országos Szövetsége az alumíniumipar, a Gázszolgáltatók Egyesülése a gázipar részéről.

· Ki kell alakítani a helyi, partner szintű együttműködési megállapodások egységes alapkövetelményeit, a viták, és konfliktusok rendezésének módját és formáját.)

A szerződéses partneri kapcsolatok általában a helyi kollektív szerződésekben különböző módon vannak szabályozva. Ezt mutatják az ágazati kollektív szerződések vonatkozó fejezetei, pontjai, valamint a munkáltatói szövetségekkel kötött ágazati szintű megállapodások is.

· El kell érni, hogy az ágazati, szakági kollektív szerződések hatálya kiterjedjen minden, a hatáskörben lévő gazdasági egységre, ahol nincs kollektív szerződés, és elő kell segíteni, hogy minden munkahelyen kollektív szerződést kössenek.)

Jelenleg három ágazati kollektív szerződés van érvényben, ez az Európai Unió gyakorlatához képest igen nagy lemaradást mutat.

A VDSZ azokon a munkahelyeken, ahol nem volt kollektív szerződés, minden esetben szorgalmazta, illetve segítette a kollektív szerződések megkötését és az ágazati kollektív szerződéshez való csatlakozást. A VDSZ érdekeltségi szférájában a kollektív szerződésekkel való lefedettség közel 90 %-os.

3. A VDSZ további munkáját a 29. Kongresszuson és a 30. Rendkívüli Kongresszuson elfogadott dokumentumokban meghatározottak szerint végezte.

A VDSZ a beszámolási időszakban, a kongresszusi dokumentumokban meghatározottak szerint végezte munkáját. A VDSZ soron következő kongresszusa programjában határozzuk meg a következő időszak feladatait.

A VDSZ szervezetfejlesztési és szervezetépítési munkájáról

A VDSZ elnöksége a múlt évben létrehozta a Szervezetfejlesztési Bizottságot és meghatározta feladatait, amelyek a gazdaságban lévő folyamatos átalakulások, átszerveződések következtében a megnövekedett követelményeknek való megfelelést hivatott segíteni. A Szervezetfejlesztési Bizottság több alkalommal ülésezett, amely hozzájárult az éves szervezetfejlesztési és tagszervezési feladatok, programok kialakításához.

Az elmúlt négy évben sikerült tartani az 52 %-os szervezettséget, a létszámleépítések általi tagvesztés ellenére.

Másik nagy területe munkánknak a meglévő szervezetek erősítése, taglétszámának növelése, mely elsődlegesen alapszervezeti feladat. A balatonföldvári képzési központban a képzés folyamán a tagszervezők részletes felkészítést kaptak a VDSZ ez irányú állásfoglalásairól, az

eddig tapasztalatokról, gyakorlatról.

Az új szervezetek létrehozása lényegében a leváló szervezetek megtartására és a még nem VDSZ hatáskörében tevékenykedő munkáltatói területen lévő munkavállalók közötti szervezet létrehozására irányult.

Sajnos tapasztalni kellett a kérdés negatív megközelítését is a munkáltatók, és az egzisztenciális félelmet a munkavállalók részéről. Ez megnyilvánult abban, hogy a megkérdezettek meghallgatták az elmondottakat, melyre közömbösen reagáltak, de ugyanakkor az informális úton történő beszélgetések során elmondták, hogy kellene a szakszervezet, és hogy náluk teljes a kiszolgáltatottság.

A negatívumok ellenére e téren vannak eredmények. A beszámolási időszakban 9 új alapszervezetet, illetve szakszervezetet sikerült létrehozni, közel 600 fős tagsággal.

Jelenleg több cégnél van folyamatban az ez irányú munka, és ez mintegy 3000 fő leendő VDSZ tagot jelent.

A VDSZ 30. Rendkívüli Kongresszusa határozatában lényegében meghatározott egy intervallumot, melyben meg kell vizsgálni a szakszervezeti erők egyesülésének helyzetét, és a megvalósulás eredményeit. A megadott egy éves határidő történelmi léptékben sajnos, rövidnek bizonyult.

Új irányú törekvése a VDSZ-nek az ötök együttműködése (Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete, Vasas Szakszervezeti Szövetség, Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és a VDSZ), melyben az együttműködés gyakorlati és mielőbbi megvalósulását és annak bevezethető kérdéseit vizsgálja.

A kongresszusi dokumentumokban meghatározott célok, feladatok megvalósítása érdekében továbbra is folytatjuk az elnökség által meghatározott programokat, jobban összpontosítva a szervezetfejlesztésre és tagszervezésre, a 31. Kongresszus felkészülését jobban kihasználva.

A Munka Törvénykönyve módosításáról

A VDSZ elnökségének álláspontja szerint a munkavállalókat hátrányosan érintő módosítások bevezetését semmi nem indokolja. Követeltük, hogy a Kormány vegye le a napirendről az európai uniós irányelvekkel szorosan nem összefüggő törvénymódosítási javaslatait.

A VDSZ elnöksége kezdeményezte valamennyi szakszervezet együttes fellépését a munkavállalókat sújtó intézkedések bevezetésének megakadályozására.

A VDSZ egyik kezdeményezője volt a konföderációk összefogásának.

Minden tiltakozás és felhívás ellenére 2001. április 17-én a Parlament a kormánypartok szavazatával elfogadta az Munka Törvénykönyve módosítását.

A szakszervezetek harca mégsem volt eredménytelen. Az eredeti elképzelésekkel szemben számos ponton sikerült visszaszorítani, enyhíteni a munkáltatói és kormányzati törekvéseket, nagy részük kollektív szerződéses megállapodások hatálya alá került.

Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége és a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége felülvizsgálati kérelmet terjesztett be áprilisban az Alkotmánybírósághoz.

A tájékoztatási és az információs tevékenységről

VDSZ INFO

Szakszervezetünk legfontosabb szakmai kiadványa tisztségviselőink számára.

A következő időszakban az INFO eredeti célját megtartva, annak tartalmi oldalán kell változtatni.

HÍRLEVÉL

A Hírlevél a szervezeti és a tagsági információ leggyorsabb és leghatékonyabb formája. A jövőben jobban ki kellene használni ennek előnyeit, mintegy csökkentve a hír más kiadványokban való megjelenését.

Vegyipari Dolgozó

A Vegyipari Dolgozó című központi lapunk előfizetése az utóbbi időben jelentősen csökkent, 25.000-es taglétszám mellett, mintegy 3.000 példányban jelenik meg.

A Vegyipari Dolgozó című lapunkat tartalmában kell megújítani.

Évente minimum 8 alkalommal jelenjen meg.

Ahhoz, hogy a lapunk a méltó helyére kerüljön szakszervezeti életünkben, a kiadónak, a terjesztőnek és a befogadónak is végig kell gondolnia annak célját és fontosságát.

Az Internet adta lehetőségek lényegében korlátlanok

Az eddigi tapasztalataink szerint internetes oldalaink (www.vdsz.hu homepage) látogatottságát tekintve fokozatosan nő, és kategóriájában a legnézettebb.

Szakszervezetünk tevékenységét, állásfoglalásait e módon tudjuk a leggyorsabban és

legszelesebben bemutatni a célcsoportoknak, az érdeklődőknek belföldön és külföldön egyaránt. Az Internet használata - költségei mellett is - költségmegtakarítást eredményez, mert jelenleg a legolcsóbb kommunikációs lehetőség.

Ki kell építeni szervezeteink körében saját hálózatunkat és a hálózatban lévőknek a VDSZ információs kiadványait ily módon kell továbbítani.

A jelenlegi szerződés alapján a VDSZ által központilag biztosított 20 db. Internet csatlakozási pontból folyamatosan bővítettük és bővítjük a munkahelyi kapcsolódási pontokat.

A VDSZ képzési programjáról

Alapképzés

A beszámolási időszakban 480 fő szakszervezeti tisztségviselő részvételével történt az alapképzés (meggyőző kommunikáció, tárgyalástechnika, konfliktuskezelés, stb.).

Továbbképzés

A VDSZ 29. Kongresszusa óta közel 400 fő vett részt a VDSZ által szervezett továbbképzéseken (Munka Törvénykönyve módosítása, társadalombiztosítási jogszabályok változásai, az érdekegyeztetés aktuális helyzete, stb.). Aktualitása miatt kiemelt témaként szerepelt az európai uniós csatlakozás helyzete.

Az elnökség döntése alapján különböző speciális képzések szervezésére került sor a VDSZ 29. Kongresszusa óta.

A külföldi testvér szakszervezetek (német, osztrák, olasz, svéd, norvég) Magyarországon is biztosítottak számunkra képzést, ahol mintegy 50 fő tisztségviselő vett részt. A képzés tematikája felölelte a kollektív szerződés, a munkajogi szabályozás, a munkaidő, a munkahely védelme, a bértárgyalás, a bizalmi munkája, a tagszervezés, a bizalomépítés elméleti, módszertani kérdései témaköreit. Így összességében mintegy 160 fő tisztségviselő vett részt nemzetközi képzésben.

Összességében a beszámolás időszakban a VDSZ tisztségviselői közül mintegy 1.800 fő részesült a képzés különböző formáiban.

A VDSZ üdüléssel kapcsolatos tevékenységéről

A VDSZ üdülőinek (Balatonvilágos, Balatonföldvár, Balatonszemes) férőhelyeit a beszámolási időszakban elsősorban a VDSZ érdekeltségi körébe tartozó munkavállalók részére értékesítettük, ebben nagy segítséget nyújtottak a munkahelyi szakszervezetek és az üzemi tanácsok tisztségviselői. Így több mint 4.000 munkavállaló üdülése vált lehetővé a VDSZ 29. Kongresszusa óta.

Minden üdülőnk üdülési csekk-elfogadó hely. A férőhelyek nagy része a társaságok által előzetesen lekötött foglalásokkal került feltöltésre.

A VDSZ nemzetközi tevékenységéről

A VDSZ nemzetközi tevékenysége az egész világra kiterjedt. Ma már nemcsak mi keressük a kapcsolatokat a külföldi rokon szakmák szakszervezeteivel, hanem egyre gyakrabban előfordult, hogy bennünket kértek fel előadások, szemináriumok megtartására.

A VDSZ növelte aktivitását a két nemzetközi szövetségben.

A VDSZ a kétoldalú kapcsolatokban arra törekedett, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok magyar, illetve anyavállalatnál működő szakszervezetei közvetlen kapcsolatot alakítsanak ki. Például: Németország: Phoenix, Ausztria: Henkel; Franciaország: Gaz de France, Michelin, Totalgaz; Norvégia: Norsk Hydro, ALPHARMA; Olaszország: ITALGAS.

Cél az alapszervezetek nemzetközi kapcsolatainak erősítése az adott anyavállalatokkal, illetve az európai üzemi tanácsokba való bekapcsolásuk.

A Vegyipari, Energiaipari, Bányászati és Ipari Munkások Szakszervezeti Szövetsége (ICEM) keretében megrendezésre került közép-kelet-európai régiós értekezleten is jelentős szerepet játszottak a VDSZ képviselői.

A VDSZ jelen 31. Kongresszusa Programja elfogadásával fogja meghatározni szakszervezetünk főbb további feladatait.

Budapest, 2001. június 28.

Jelentéskészítő Bizottság

Mennyi lesz az új minimálbér?

Kemény leckét adtak fel a kormánynak a munkáltatók és a munkavállalók, hiszen a kormány által 2002-re bejelentett minimálbér 50 ezer forintos bevezetését csak feltételekkel hajlandóak

elfogadni. A szakszervezetek azon követelését, hogy a minimálbér nettó összege 41-42 ezer forint legyen jövőre, a munkáltatók csak akkor látják teljesíthetőnek, ha a minimálbér adóját elengedi a kabinet, és eltörli az egészségügyi hozzájárulást.

Ma az, aki egy forinttal is többet keres a minimálbérenél, már a középső adósávba tartozik, a 40 ezer forintos bruttó kereset viszont még éppen a legalsó, 20 százalékos adósávba. Ez a kormány tervei szerint jövőre sem lenne másként: a 20 százalékos sáv felső határa 600 ezer forint lenne 2002-ben, tehát az 50 ezer forintos havi keresetnek megfelelő összeg adózna a legkisebb kulccsal.

Míg a 40 ezer forintos minimálbér bevezetése a versenyszféra 25 százalékát érintette, addig az 50 ezer forintos a 30 százalékát érintené.

Számítások szerint az adómentesség megadása, a nulla kulcs bevezetése több százmilliárd forinttól fosztaná meg az államkasszát. (Ha a mostani adótáblában a 20 százalék helyett nulla szerepelne, az 270-280 milliárdos kiesést hozna.) Az érdekképviseltek szerint ennek megvan a forrása: a jövő évi számításaink szerint legalább 300 milliárdos többletbevételből fedezhető az összeg.

Éves viszonylatban a versenyszférának 44 ezer forintos minimálbér esetén 6,6 milliárddal, 50 ezer forintos minimálbér esetén pedig 36,6 milliárddal nagyobb bértömeg-szükséglete adódik derül ki a Gazdasági Minisztérium hatákszámításaiból. Az 50 ezer forintos minimálbérral és a 2 százalékos munkáltatói tb-járulék-csökkentéssel számolva a munkaerőköltség a tárca szerint nem változik a szférában. (Forrás: Népszabadság)

Beláthatatlanul messze van az európai uniós bérszint

A következő két évtizedben az uniós csatlakozás, a viszonylag gyors gazdasági növekedés és a termelékenység bővülését követő reálbérnövelés ellenére a magyar gazdaság csupán mintegy 15 százalékponttal képes mérsékelni az EU-átlagtól ma meglévő 70 százalékos bérhátrányát állapítják meg a Kopint-Datorg gazdaságkutatói egy nemrégiben publikált írásban. Sőt, a szerzők szerint ennél rosszabb forgatókönyv is elképzelhető.

A kutatók (Gács János, Hárs Ágnes és Hüttl Antónia) szerint a lehetséges bérpályák között olyan is van, amely szerint az uniós csatlakozás és gyors gazdasági növekedés mellett sem változik érdemben a bérhátrány. A termelékenység növekedésével ugyanis a reálbérek nem szükségszerűen tartanak lépést. Azok szintje csak részben a piacon alakul ki, emellett a bértárgyalások, az állami és a monetáris intézkedések is erőteljesen befolyásolhatják. A statisztikai adatok azt mutatják, hogy az uniós gyakorlatban vásárlóerő-paritáson számolva az egy főre jutó GDP egyszázalékos bővülése 0,65 - 0,80 százalékos aggregált bérnövekedést von maga után.

Magyarországon a nettó reálkereset 1995 és 1999 között átlagosan 1,5 százalékkal csökkent évente, miközben a termelékenység ugyancsak éves átlagban 2,5 százalékkal bővült. A gyors bérfelzárkózás ellen szól az is, hogy Magyarországon a külföldi tulajdonú vállalatok - a termelékenységben elért eredményeikre alapozva - már eddig is élen jártak a bérek felzárkóztatásában. A többi szektortól, amely úgyszólván kisebb termelékenység-bővülést képes felmutatni, nem várható el a külföldi tulajdonú cégekhez mérhető bérnövekedés. (Forrás: Napi Gazdaság)

Százezer forint az átlagkereset

Júniusban is az eddigi hónapokra jellemző dinamikával növekedtek a keresetek mind a verseny, mind a költségvetési szférában. A KSH jelentése szerint a hatodik hónapban a bruttó átlagkereset 17,9, a nettó pedig 16,2 százalékkal haladta meg az egy évvel korábbit. Az első félévben a nettó átlagkereset 15,4, a reálkereset pedig 4,5 százalékkal volt magasabb, mint egy évvel korábban. Ezen belül hat hónap alatt a versenyszférában 16,9, a közzsférában pedig 17,4 százalékos volt a bruttó keresetnövekedés.

A statisztikai hivatal kimutatása szerint az első fél évben kifizetett egyszeri kereset-kiegészítés

keresetnövelő hatását kiszűrve a költségvetési szférában a keresetek növekedése 14,9 százalék volt.

Az idén júniusban, a teljes munkaidőben alkalmazottak bruttó nominális átlagkeresete 101 478 forint volt. Ezen belül a versenyszférában dolgozók 102 857 forintot, a költségvetési szervezeteknél alkalmazásban állók pedig 99 012 forintot kerestek.

Az első fél évben a legjobban fizető gazdasági ág továbbra is a pénzügyi tevékenység volt, itt átlagosan 211 935 forintot kerestek havonta. Ezt követte 139 426 forinttal a vegyipar. A legkevesebbet, 60 255 forintot a szociális ellátásban dolgozók keresték. (Forrás: Népszabadság)

A magyarok fizetik a legtöbb adót a régióban

Más kelet-közép-európai államokkal összevetve kifejezetten szigorúnak mondható a hazai adórendszer, különösen az átlagos jövedelmű, viszonylag rosszul fizetett réteg számára - derül ki az összehasonlításból. A legmagasabb, 40 százalékos adót a térség más országaiban többnyire háromszor-öttször akkora éves jövedelem után szedik, mint nálunk.

A PriceWaterhouseCoopers adatai szerint a legmagasabb, 40 százalékos adókulcs alsó jövedelemhatára messze Magyarországon a legalacsonyabb a térségben: jelenleg az 1 millió 50 ezer forintot meghaladó éves keresetek tartoznak ebbe a – máshol rendszerint magasnak tekintett jövedelmeknek fenntartott – kategóriába. Ez a havi, kevesebb mint 90 ezer forintnak megfelelő éves jövedelem a hazai átlagkeresetnek felel meg, sőt annál valamivel alacsonyabb is.

Lengyelországban évi ötmillió forintnyi összeget kell keresni ahhoz, hogy a keresetet már 40 százalékos jövedelemadó terhelje.

Térségünkben Csehország az egyetlen, ahol nincs negyvenszázalékos adókulcs. A legmagasabb 32 százalékos, de ezt is csak 2,4 millió forintot meghaladó éves kereset után szedik be.

Magyarországon az elvont jövedelem aránya azért is ilyen magas, mert az elmúlt hat évben az adórendszer gyakorlatilag nem változott. Az adótábla felső jövedelemhatára szinte nem emelkedett, a módosítások csak minimálisak voltak. A jelentős infláció mellett így évről-évre kisebb reálértékű fizetések csúsztak bele a magasabb adósávba. Már 1996-ban százezer híján egymillió forint volt a felső jövedelemhatár. Az akkori 900 ezer forintos jövedelem vásárlóértéke viszont ma már egy 1,6 millió forintos keresettel egyenértékű. (Eközben a felső sáv határa csak az idén lépte át az egymilliót, alig 50 ezer forinttal.) A mai egymillió forint pedig annyit ér, mint öt éve egy 560 ezer forintos éves kereset.

Több környező országban egyébként a magyarországinál magasabb, 50 százalékos adókulcs is létezik. Ez azonban csak a kiemelten magas jövedelmeket terheli. Van 50 százalékos adókulcs például Szlovéniában és Ausztriában is, ám utóbbiban ez a látszólagos szigor – az egyéb kedvezmények miatt – az adóterhelésen alig látszik. Ahogy Nyugat-Európában általában, az évi egymillió forintos fizetés után ott sem kell adót fizetni. Egy kétmillió forintos éves keresetet Ausztriában csak a fizetés 17,5 százalékát kitevő tb-járulék terhel, így a fizetése több mint 82 százalékát megkapja az alkalmazott. (Forrás: Népszabadság)

Kisebb infláció, lassuló gazdaság

Az év végére 7,6, 2001 egészére 9,3 százalékos - 12 hónapra visszatekintő - inflációt várnak a Reuters által megkérdezett elemzők. A brit hírügynökség előrejelzése megerősíti, hogy a magyar gazdaság sem kerülheti el az Európa-szerte tapasztalt lassulást. Az ipari termelés júniusi visszaesése önmagában nem, tendenciájában viszont erősen befolyásolhatja a gazdasági növekedés további alakulását.

A szakértők szerint: noha az infláció csökkenésének nem kellene maga után vonnia a gazdaság lassulását, most mégis ez történik. Az okok között az egyik külső eredetű: a nemzetközi konjunktúra gyengül, az amerikai gazdaság stagnálása után az európai országokban is kisebb sebességű fokozattal pörög a gazdaság. A másik ok összefügg a Magyar Nemzeti Bank erőteljes inflációcsökkentő törekvésével: az erős forint rontja az exportőrök versenyképességét, ami kihathat a gazdaság egészének teljesítményére.

Az új előrejelzés szerint az elemzők 4,65 százalékra várják az idei egész éves GDP-növekedést. A következő évre azonban valamelyest magasabb szinten, 4,79 százalékra valószínűsítik a

gazdaság bővülését. A csökkenő gazdasági teljesítmény az ipari termelésre vonatkozó előrejelzésben is tükröződik, a legújabb felmérés szerint 2001-re az ipari termelés bővülését 9,1 százalékra, 2002-ben 10,5 százalékra várják az elemzők, akik figyelmeztetnek arra, hogy az ipari termelés júniusi visszaesése önmagában nem, tendenciájában viszont erősen befolyásolhatja a gazdasági növekedés további alakulását. (Forrás: Népszabadság)

A szakszervezetek 36-37 órás heti munkaidőt szeretnének

Egymással szöges ellentétben álló véleményt hangoztatnak a 40 órás heti munkaidő csökkentéséről a dolgozók és a munkáltatók. A szakszervezetek 36-37 órában határoznák meg a munkahelyeken kötelezően eltöltendő időt, a munkaadók ezt arányosan csökkentett fizetéssel fogadnák el.

Magyarországon a nyolcvanas évek közepén elsőként az iparban vezették be a 40 órás munkahetet, amely a rendszerváltozással egy időben vált általánossá. Nyugat-Németországban ugyanakkor már 1983-ban sikerült megszüntetni a 40 órás munkahetet, ami Európa nagy részén ma már csak Görögországban érvényes. (Figyelemre méltó, hogy míg Németország nyugati felén jelenleg 37,4 órát dolgoznak a munkavállalók, az ország keleti 39,1 órát.) A franciák csupán 35 órát töltenek hetente a munkahelyükön.

A magyarországi tapasztalatok azt jelzik, hogy bár társadalmi szinten 15 év alatt mitegy 20 százalékkal csökkent a munkára fordított idő, egyénileg érzékelhetően növekedett. Akinek ugyanis van munkája, az nagyon sokat dolgozik. Ezzel is magyarázható, hogy az uniós csatlakozás közeledtével a köz- és termelőszféra dolgozóit képviselő szakszervezetek egyaránt sürgetik a munkahelyeken eltöltött idő jelentős mérséklését.

A termelőszférában 36 órás munkaidő elérését célozták meg a szakszervezetek. Az MSZOSZ szakértői a munkaidő kihasználásának vizsgálatakor arra a megállapításra jutottak, hogy a munkakörök nagy részében a dolgozók munkaidejük alig felében végeznek tényleges munkát. Wittich Tamás alelnök elmondta: álláspontjuk szerint az éves munkaidőalap a fizetett ünnepnapok számának növelésével csökkenthető, de a kormány által felvetett augusztus 15-vel szemben a december 24-ét javasolják. A karácsonyt megelőző nap ugyanis a családnál az ünnepi készülődéssel telik, és a tapasztalatok szerint a munkahelyeken már nem folyik érdemi munka. A 36 órás heti munkaidő fokozatos bevezetésére tett szakszervezeti javaslat lényege, hogy az nem járhat együtt arányos bércsökkenéssel. Egyébként már ma is vannak olyan munkakörök □ veszélyes. Egészségre ártalmas munkahelyek -, ahol 40 óránál kevesebb a munkaidő.

Herzog László kormány megbízott úgy véli: a munkaidő lerövidítésének nincs realitása. A kormány és a munkáltatók által elvégzett vizsgálatokból is egyértelműen az állapítható meg ugyanis, hogy nálunk a munkaidő-kihasználás nagyon alacsony fokú. Nagy a valószínűsége annak, hogyha csökkentenék a munkaidőt, a munkavállalók ugyanannyit dolgoznának, mint ma, csak több lenne a túlóra. Ennek oka a nem megfelelő munkaszervezés. (Forrás: Népszabadság)

Jogsértő a munkahelyi kamera

Semmiféle indokolható, elfogadható cél nem magyarázza a munkahelyek, iskolák kamerával történő ellenőrzésének bevezetését □ nyilatkozta Takács Albert helyettes ombudsman. Egy törvénymódosítási javaslat szerint ugyanis a jövőben az érintettek hozzájárulása nélkül is figyeltethetik dolgozóikat, diákjaikat az intézmények vezetői. Az adatvédelmi biztos korábbi ajánlásában már az eddigi jogosultságokat is aggályosnak találta.

A személyhez fűződő jogok kizárólag indokolható céllal korlátozhatók □ mondja Takács Albert alkotmányjogász, az állampolgári jogok országgyűlési biztosának általános helyettese. Ilyen cél például a közrend, a közbiztonság védelme, illetve a vagyonvédelem. Kamerák elhelyezése munkahelyeken, iskolákban azonban nem indokolható ilyen elfogadható céllal.

Az igazságügyi tárca törvénymódosító javaslata értelmében ugyanis nyilvános helyeken, a munkahelyeken és az oktatási intézményekben is elhelyezhetők lennének videokamerák. A képet és hangot rögzítő eszközök működtetéséhez pedig elegendő lenne az érintettek tájékoztatása. A felvételeket 48 óra elteltével pedig csak akkor törlik, ha azokon

bűncselekmény, szabálysértés vagy fegyelmi vétség nem látható.

A helyettes ombudsman hangsúlyozta: ilyen esetekben nem lehet elegendő a megfigyelésről szóló tájékoztatás. Be kell szerezni valamennyi érintett hozzájárulását is □ amit egyébként bárki, bármikor vissza is vonhat. Engedélyt kellene kérni tovább minden vendégtől, látogatótól, ügyféltől, valamint azoktól, akik külső cégektől érkeznek a megfigyelt területre munkavégzés céljából. A munkahelyi, tanintézeti fegyelmet más eszközökkel kell fenntartaniuk az illetékeseknek □ mondta Takács Albert.

A korábbi adatvédelmi biztos, Majtényi László 2000 decemberében tett ajánlása egyértelműsíti: a kamerák, a rögzítő berendezések felvételei személyes adatokat tartalmaznak, ezért ezek működtetése adatkezelésnek minősül.

Az adatvédelmi biztos azt is hangsúlyozta: az üzleti vagy biztonsági érdekek igen erősek lehetnek, azonban nem hagyható figyelmen kívül, hogy ezen érdekek □ képrögzítéssel való □ érvényesítése alkotmányos emberi jog sérelmével valósul meg. Ezért azt □ törvényi felhatalmazás hiányában □ ilyen érdekek nem tehetnék indokolttá.

Nyilvános magánterületen, illetve magánterületen csak abban az esetben rögzíthetők személyazonosításra alkalmas képek, ha ahhoz az érintettek egyértelműen hozzájárulnak. (Forrás: Népszava)

Amerikai Egyesült Államok

Nagykövetségének

Budapest

Engedjék meg, hogy Szövetségünk nevében mély együttérzésünket fejezzem ki az Egyesült Államok népeit, szélesebb értelemben a szabad világot ért brutális támadás miatt.

Szövetségünk erőteljesen elítéli a terrorizmus minden fajtáját. Erősen reméljük, hogy az Egyesült Államok és a világ szabad népei együttesen megállítják az emberiség ellenes bűnöket.

Budapest, 2001. szeptember 12.

Szakszervezetünk nevében:

Paszternák György

elnök

To the Embassy of United States of America

Budapest

On behalf of our Federation, permit me to express our deep condolence on the occasion of the brutal attack against the peoples of the USA and in a broader term, against the free world. Our Federation strongly condemns all kind of terrorism. We strongly hope that the United States and other free nations together will be able to stop the anti-human crimes.

12.09.2001. Budapest

On behalf of our union

György Paszternák

President

A minimális kereseti szintek és a létminimum értékek összefüggésének problémái

2001. júniusban (így mintegy éves átlagban) az egy egyedülálló főre (egy fogyasztási egységre) eső létminimum értéke 48 198 Ft/fő/hó. Ez azt jelenti, hogy a nagyon szerény, de még megengedhető színvonalon megélni kényszerülő ember által fogyasztható termékek és szolgáltatások értéke az aktuális fogyasztói árszinten 48 198 forintba kerül. Még pontosabban ennyit kell költenie keresetéből megélhetésére. Emiatt hangsúlyozottan fel kell hívnom a figyelmet arra, hogy a létminimum adatok □ bár e kategóriában a bruttó-nettó érték fogalma, miután fogyasztói árról van szó, nem értelmezhető □ azonban természetüknél fogva csak a nettó bérekkel vethetők össze. A jövő évre tervezett minimálbér nettó értéke a 3 000 Ft/hó jóváírás mellett is csupán 35 750 Ft/hó, ugyanis a kapható legkisebb bér már a 30 %-os sávba esik(!), szemben a korábbi évek gyakorlatával, amikor is a minimálbér a legalacsonyabb adósávot nem haladta túl! Ha változás az adótörvényben nem történik ahhoz, hogy a létminimum igen szerény színvonalát biztosítani lehessen, valamivel több, mint 70 ezer forint

bruttó bére volna szükség (70 000 – 7700 11 % járulék - 1050 munkav.jár. – 17 000 25 %-os (!) SZJA + 3000 max. jóváírás = 47 250).

Ezzel szemben 2001 első felében a teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 95 600 forint volt. A nettó kereset összege 60 800 forintot ért el. A szellemi foglalkozásúak nettó keresete 79 200 forint, a fizikai foglalkozásúaké 46 700 forint volt. Ha a különböző kedvezmények, támogatások átlagát is figyelembe vesszük □ ami súlyos hiba, tekintettel a családok összetételének nagy szóródására □ 60-65 ezer Ft-os bruttó bért igényelne a legszerényebb megélhetés költsége!

Már ez évben is a munkavállalók egyharmada, a fizikai dolgozók mintegy háromnegyed része kénytelen a létminimum igen szerény lehetőségei alatt élni, s még számolni kell a következő év árnyökekedésével is. A bértárgyalásoknál már a következő évi pozíciókat kell figyelembe venni, s így a legalább 8 %-os infláció mellett a létminimum-érték várható értéke 2002 közepére meghaladja az 52 ezer forintot havonta. Hogy a munkavállalók helyzete javuljon, divatosabban □ európaivá váljon □ és feltételezve, hogy a gazdaság állapota sem romlik, 15-17 %-os keresetfejlődést kellene elérni a következő évre. Ezzel 110-115 ezer Ft-ra emelkedne az átlag bruttó kereset. Ezzel nyilván az adóalap és az adótömeg is növekedik □ és a progresszivitás miatt jobban, mint a keresetek □ így az adószabályok valamilyen módosítására is mód nyílik, ami rendkívül fontos elem, mert csak a munkaadók erejéből az elégséges bérszint nem biztosítható, különösen nem a sok tízezernyi kis, de nagyon sok közepes vállalkozásnál sem. El kell érni □ ha nem is egy év alatt -, hogy a minimális bér nettó értéke az átlag nettó bér mintegy 70 %-ára (nyugat-európai gyakorlat), s a létminimum érték fölé emelkedjen.

A KSH által számított létminimum a háztartási statisztikai adatok alapján készül úgy, hogy az élelmiszer-norma körül fogyasztó háztartások összes havi fogyasztásának összegét - a mintában szereplő háztartásokból számított - fogyasztási egységre vetíti. A legutolsó □ 2000. évi □ számítások szerint ezen háztartások havi kiadása 51 milliárd 520 millió forint, mely háztartások 1 millió 568 ezer fogyasztási egységet képviseltek, így az egy fogyasztási egységre jutó összeget tekintve létminimum értéknek adódott 32 851 Ft/fő/hó. Az előző év azonos időszakához mért 10,5 %-os inflációt figyelembe véve, rendkívül leegyszerűsített módon számolva ez évre 36 300, 2002-re 39 200 Ft/fő/hó, azaz mintegy 40 ezer forint a létminimum. A két számítás közötti különbség lényege, hogy a KSH a szegénységi küszöb körül élők tényleges fogyasztásából, míg én a társadalmilag elvárható legszerényebb, de még emberi minimum számbavételéből indul ki. Az élelmiszer-fogyasztás minimumértéke tekintetében a két módszer között számottevő különbség nincs. Mindezeket figyelembe véve a KSH mérési módja által számított létminimum-értéket kivetítve 40 ezer forintos nettó értékű minimális bérigényt támaszt a szegénységi küszöb, ami 2002-ben legalább 58 ezer forintos bruttó minimális bért igényel, melynek eléréséhez kell kérni a kormányzat támogatását!

Annak, hogy a gazdaság a továbbiakban is fellendülő ágban maradhasson, nem jelentéktelen feltétele hosszabb távon a magasan képzett munkaerő. Ennek kiképzési költségei □ tekintve, hogy az átlagot meghaladó színvonalat igényel □ értelemszerűen nem része a létminimumnak! Továbbá elgondolkodtató kell, hogy legyen az is, hogy a bérek nem elsősorban költségtényező, hanem piaci tényező jelentenek (kereslettömeget, vásárlóerőt), amely nélkül a csatlakozási reményeknek sincs mire támaszkodniuk!

Budapest, 2001. augusztus.

Szmrecsányi Szilveszter Pál

A létszámhelyzet alakulása a privatizáció után az ICN Magyarország Részvénytársaságnál

Társaságunkat 1996. év szeptemberében privatizálták. Ebben az időszakban 1805 fő munkavállaló dolgozott a vállalatnál. A privatizációs szerződésben az ICN vállalta, hogy 3 évig foglalkoztatja a meglévő létszámot, amit be is tartott. Így az 1999. évi októberi létszámunk □ a természetes fogyás, illetve a közös megegyezéssel történő távozás után □ 1611 főre csökkent. Ezek után a munkáltató □ kihasználva a Munka Törvénykönyve lehetőségeit □ 30 naponként 30 fő alatti létszámot küldött el (általában 29 főt), amit be sem kellett jelentenie a Munkaügyi Központnak. A □ csepegtetéses □ létszámleépítés után a 2000. év végére Társaságunk létszáma 1296 főre csökkent. Bizakodtunk, hogy ezek után már stabilizálódik a helyzet, de sajnos nem ez történt. 2001. január 24-én a munkáltató az Üzemi és Szakszervezeti Tanácsnak írásban bejelentette a csoportos létszámleépítést. A tervezett csökkentés 363 fő volt.

A szakszervezet kezdeményezésére ekkor, a már meglévő Munkaerő-szolgálati Iroda még hatékonyabban és külső szakemberek bevonásával kezdett el dolgozni. Az iroda működéséhez

szükséges anyagi háttérrel a VDSZ és a munkáltató biztosította. Az iroda a Szakszervezeti Könyvtárunkban működik, és 1 fő koordinálja az információk kezelését. Az elbocsátott dolgozók megkeresése, a rejtett álláshelyek feltárása, a kiajánlás és a csoportos foglalkozások szervezése egy diplomás □ szociálpolitikus, foglalkoztatási szakirányt végzett □ foglalkoztatás-szervező feladata. Ezen kívül 3 külső szaktanácsadó segíti a szakmai életút további szervezését és a képzési tanácsadást.

A Munkaerő-szolgálati Iroda információt nyújt:

- át- és továbbképzési lehetőségekről,
- hasznos tudnivalók a munkaügyi kirendeltségekről; nyilvántartásba vétel, munkanélküli járadék, támogatási, szolgáltatói formákról,
- álláslehetőségek,
- más humánszolgáltató szervezetek címe, telefonszáma,
- egyéb közérdekű információk.

Az iroda keretén belül működik a Munkába helyezést Elősegítő Bizottság (MEB) is, melynek tagjai a munkaügyi központ, a polgármesteri hivatal, a munkáltató és a szakszervezet képviselőiből áll. A Munkaerő-szolgálati Iroda feladata tanácsadás az alábbi területekről:

- munka tanácsadás,
- pálya tanácsadás,
- képzési tanácsok,
- jogi tanácsadás,
- álláskeresési technikák,
- társadalombiztosítással és nyugdíjazással kapcsolatos ügyek.

Az iroda szervezésének köszönhetően nagyon sokan vettek részt állásbörzéken, tréningeken. Az elbocsátott 363 főből 170 fő helyezkedett el úgy, hogy 70 fő □ kiszervezés által □ visszakerült a gyárba, 51 fő a vegyiparban talált munkalehetőséget, 49 fő pedig más munkahelyet talált.

Jelenleg az elbocsátottak közül nagyon sokan vannak passzív jogon táppénzen. Sajnos megviselte az embereket az, hogy környezetünkben kevés a munkalehetőség és az utaztatást pedig nem mindenki tudja vállalni.

A Munkaerő-szolgálati Iroda működését ez év végéig engedélyezték. Ez alatt az idő alatt még tervezzük egy 6-7 fős munkáltatói képviselőkből álló állásbörze megtartását.

Reméljük, minél több volt munkatársunknak sikerül munkát találnia ezen a találkozón.

Tiszavasvári, 2001. szeptember 17.

Simon Miklós
szervezőtitkár

Felkészülés a VDSZ 31. Kongresszusára

A Gumiipari Szakszervezeti Szövetség Intéző Bizottsága szeptember 13-i ülésén többek között megtárgyalta a kongresszus előkészítéséhez kapcsolódó feladatokat. A tennivalókon túl - a napirend tárgyalása során - értékelte a jelenlegi helyzetet és ezen belül a magyarországi szakszervezetek működésének, eredményének alakulását.

Az elmúlt évek eredményein kívül (mert azok is vannak), azok a negatívumok, önkritikai megjegyzések kaptak nagyobb hangsúlyt, amelyek a jelenlegi helyzet kialakulásához vezettek. A szakszervezetek létrejöttét az egyéni munkavállalók érdekének csoportos érvényre juttatása, a csoportok közös érdekérvényesítési szándéka, ennek felismerése tette lehetővé. Az ágazati szakszervezetek később társulásokat, majd konföderációkat hoztak létre, és amikor színre lépett a nemzetközi tőke, megalakulhattak a szakszervezetek nemzetközi szövetségei.

A rendszerváltás előtti 40 évben Magyarországon már működtek a szakszervezetek, de, hogy milyenek kell lennie a klasszikus szakszervezeti működésnek, arra az elmúlt 10 évben döböntek rá. Tudomásul kellett venniük, hogy a ma foglalkoztatott munkavállalók sem dolgoztak kapitalista körülmények között eddig, és ez az érdekérvényesítési képességüket, magatartásukat is jellemzi. El kell felejtetni azt, hogy majd a bizalmi, a főbizalmi és a választott tisztségviselő egyedül érvényesíteni tudja az egyének érdekeit. Érdeket érvényesíteni csak a közösség, a közös érdekek meghatározásával és közös fellépéssel tud megvalósítani. A tisztségviselők, testületek szakmai felkészültséggel és tárgyalókészséggel tudják a munkavállalók elvárásainak teljesítését elérni, de csak akkor, ha folyamatosan maguk mögött tudják a szakszervezeti tagság erejét és ezt a mindenkor tárgyaló partnerek is érzik.

A szakszervezeti bizalmiak jogkörének elvesztését követően a szakszervezeti bizottságokra hárult a kisebb csoportok érdekérvényesítési feladata. Ez a kényszer pozitívan hatott az szb-k működésére, de kényelmessé tette a szakszervezeti tagságot. Az, hogy ma a vegyiparban a munkavállalók döntő többségének érdeke kollektív szerződésben szabályozott, az a szakszervezeti bizalmiknak és magának a VDSZ-nek köszönhető. Amikor lépten-nyomon azt hallani, hogy a szakszervezetek társadalmi elismertsége alacsony szintű, akkor a munkahelyeken azt tapasztaljuk, hogy a munkáltatók a szakszervezetekkel folyamatosan együttműködnek, kollektív megállapodásokat kötnek, folyamatosan egyeztetnek. Ha ez a konstruktív együttműködés a szakszervezeti struktúra minden szintjén megvalósul, és a szakszervezetek végre együtt fognak munkálkodni a magyar munkavállalók érdekében, akkor mondhatják el magukról a jelen szakszervezeti vezetői, tisztségviselői, hogy munkavállalói és csak munkavállalói érdekeket képviselnek.

A VDSZ 31. Kongresszusától azt várjuk, hogy olyan programot határozzon meg, ami az előzőekben felsorolt hiányosságokat megszünteti. A VDSZ-től elvárjuk, és ebben tevőlegesen részt is veszünk, hogy:

- a mindenkori kormányokkal és parlamenttel működjön együtt,
- erősítse nemzetközi szakszervezeti kapcsolatait,
- tegyen meg mindent a magyar szakszervezetek együttműködése érdekében,
- segítse elő a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek eredményesebb együttműködését,
- szakértői munkával segítse elő a szakszervezeti szervezetek érdekérvényesítő munkáját,
- biztosítsa a szakszervezeti tisztségviselők folyamatos képzését, továbbképzését,
- jelenetős előrelépést érjen el információs tevékenységében.

Bízunk abban, hogy a Kongresszus által meghatározott Program olyan lesz, amely mögé a szakszervezeti szövetségek mindegyike fel tud sorakozni, és megvalósítása eredményesebb érdekvédelmi tevékenységet biztosít.

Budapest, 2001. szeptember 17.

Vojtela Tibor
SZIB-titkár
HÍREK

Még mindig a nők végzik a házimunka többségét

A magyar háztartások döntő többségében a háztartási munkákat a család tagjai végzik, és csak ritkán vásárolják meg ezeket a szolgáltatásokat a piacról, vagy kérnek segítséget a háztartáson kívülről – derül ki a Tárki által végzett, Household, Work and Flexibility című, az Európai Unió által támogatott nemzetközi kutatás magyarországi adatfelvételéből. Az adatok azt mutatják, hogy hazánkban a nők továbbra is több háztartási munkát végeznek, mint a férfiak.

A kutatás többek között azt vizsgálta, hogy miképpen osztják meg a családtagok a háztartási munkát egymás között. A felmérésben az alábbi kilenc háztartási feladatról kérdezték a mintába került 18-65 éves személyeket: háztartási gép javítása, főzés, mosás, takarítás, vásárlás, gyerekkel való foglalkozás, beteg gyermek gondozása, beteggondozás, kerti munka.

A többszemélyes háztartásokban, a kerti munkák és a háztartási gépek javítását kivéve, a család nő tagjai nagyobb részt vállalnak a háztartási munkákból, mint a férfiak. A leggyakrabban nőkre háruló munkák a főzés és a mosás, amit a takarítás és a vásárlás követ. A gyermekkel való foglalkozásban már komolyabb részt vállalnak a férfiak is.

A férfiak jelentősen, de a nőknél szerényebb mértékben veszik ki részüket a háztartási munkákból. Ezt mutatja, hogy minden harmadik vizsgált háztartásban a mosás valamelyik férfi családtag feladata. Hasonló arányban vesznek részt a főzésben és a takarításban is. A háztartási gépek javítását jelenleg a háztartások mintegy felében a piacról oldják meg a kérdeztettek. A kerti munkák mellett a gyermekkel való foglalkozás (25 százalék), a vásárlás (23 százalék) és az ápolás (20 százalék) feladatait osztják meg sok családban.

Az életkor emelkedésével növekszik a férfiak részvétele a háztartási munkában. A családalapítás is növeli a háztartási munkák megosztásának esélyét. Ugyanakkor, míg a házassági kapcsolatokban az átlagosnál kevesebb házimunkát végeznek a nők, az élettársi kapcsolatokban az átlag felett alakul a nők által ellátott háztartási feladatok száma. A háztartáson kívüli segítséget, illetve a piaci szolgáltatásokat leginkább a fővárosi családok

veszik igénybe, míg a vidéki városokban és falvakban ez alig jellemző. (Forrás: Világgazdaság)
)