

### AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS VOLT A TÉMA

Gyurcsány Ferenc, az MSZP miniszterelnök-jelöltjeként ez év február 21-én írt alá együttműködési nyilatkozatot a Munka világa kollégiumban részt vevő szakszervezetekkel. Erről az együttműködési nyilatkozatról tárgyalt a miniszterelnök több mint 30 szakszervezet képviselőjével november 6-án.

Pataky Péter, az MSZOSZ alelnöke elmondta: a megbeszélésen tisztázták, hogy nem teljesült a dokumentum néhány pontja, így pl. az a régi szakszervezeti követelés, hogy az alacsonyabb jövedelműeknek kisebb legyen az adóterhelésük. Abban maradtak, hogy tételesen végignézve a nyilatkozatot, tisztázzák, mely kérdésekben működnek együtt továbbra is. Ezt ugyanis az MSZP miniszterelnök-jelöltjével írták alá, a koalíciós kormányprogram viszont nem azonos az akkori MSZP-programmal: abba részben a gazdasági kényszer miatt, részben liberális nyomásra olyan elemek kerültek bele, amiket a szakszervezetek nem támogatnak.

Kiss Péter szociális és munkaügyi miniszter véleménye, hogy nem lehet teljesíteni a tíz pontos dokumentum minden vállalását öt hónap alatt. A megállapodásban foglalt bérfelzárkózás, pl. a 2009-et követő időszakra marad. Meglátása szerint a mostani tárgyalásban részt vett szakszervezetek jórészt világosan látják, hogy a bérnövelés feltételeit a fenntartható növekedési pályára kerülő gazdaság tudja tartósan biztosítani.

Van néhány pontja az együttműködési nyilatkozatnak, amelyet módosítani kell, de van olyan is, ami már teljesült. Ilyen például az érdekegyeztetésről szóló törvény, amelyet már tárgyalt az Országos Érdekegyeztető Tanács.

Döntöttek arról, hogy november végén, december elején korrigálják a dokumentumot. Újraindítják a műhelymunkákat a Munka világa kollégiumban. A témák között szerepel a jogsegélyszolgálat kialakítása, a szakszervezetek szerepvállalása a felnőttképzésben, illetve a közsféra átalakítása.

### Tartalom

Kongresszusára készül az MSZOSZ .....	2
Beszámoló jelentés (Kivonat) .....	2
Az alelnöki elnöki, tisztségekre jelöltek adatai ..	5
A jelöltek programja .....	6
A Gazdasági Ellenőrző Bizottság elnökjelöltje és programja .....	8
A küldöttek száma .....	8
Vezető kollégák sajtónyilatkozataiból .....	8
<b>Hámori István Péter</b> Gondolatok az MSZOSZ VI. kongresszusa előtt ..	9
<b>Bereczky Pál</b> Hol keressetek...? .....	10
<b>Tarsoly Imréné</b> Fontos a különbség! .....	10
<b>Vaskó Mihály</b> Szeminárium az esélyegyenlőségről .....	12
<b>Dr. Kaló József - Nadas Mihály</b> A Magánbiztonsági ÁPB konferenciája .....	13
<b>Cseh Zsuzsanna</b> Bőrös szakszervezeti továbbképzés .....	13
<b>Budapestiek figyelmébe! .....</b>	<b>13</b>
<b>Szabó Ferenc</b> Bértárgyalások a közút kezelőknél .....	14
<b>Képzési programok a Vasasszövetség területén ..</b>	<b>14</b>
<b>Teljes az MSZOSZ Női Választmány vezetősége ..</b>	<b>15</b>
<b>Cseh Zsuzsanna</b> Emléktábla avatás .....	15
<b>Signal Biztosító Zrt. ....</b>	<b>15</b>
<b>Kecse Lajos</b> Nemzetközi szakszervezeti konferencia Berlinben	16
<b>György Károly</b> Az ITUC megalakulása .....	16
<b>Infós nap .....</b>	<b>16</b>

# KONGRESSZUSÁRA KÉSZÜL AZ MSZOSZ

2006. november 24-25.



## Kedves Olvasóink!

Immár „élesbe fordult” az előkészületek köz-zététele: e lapszám megjelenését már csak 10 nap választja el a kongresszus kezdetétől.

A megismertetésre szánt információk tekintetében a bőség zavara, ám ezúttal is a 16 oldalnyi terjedelem között kell az arányt megtartanunk.

Ezért az alábbi módszerhez folyamodunk:

- a kongresszusi Beszámolót kivonatossan ismertetjük.

- Az MSZOSZ elnöki, ill. alelnöki posztjára – a jelölőbizottság elnökének 2006.10.02-i tájékoztatása szerinti állás alapján – adjuk közre a jelöltek nevét, legfontosabb személyi adataikkal, valamint az általuk beterjesztett programjukat.
- A Gazdasági Ellenőrző Bizottság elnöki posztjára jelölről ugyanezeket adjuk közre.
- Közreadjuk, hogy mely tagszervezet, ill. rétegszervezet hány fő küldöttet delegálhat a kongresszusra. Ezt azzal a céllal tesszük, hogy akik/amely alapszervezetek az itt megjelenteknél is érdeklődnek a beszámolóban

foglaltak iránt, tagszakszervezeteiken keresztül közvetlenül a küldöttekhez fordulhassanak a további részletekért.

Az MSZOSZ megyei képviselővezetői is küldöttként vagy meghívottként mindnyájan jelen lesznek a kongresszuson, tehát őket is lehet keresni e témában.

A decemberi számban – azaz a kongresszust követően – a kongresszusról szóló, fényképes riportot, az elfogadott Programot, az Alapszabály elfogadott módosításait és természetesen a megválasztott tisztségviselők nevét közöljük majd.

## BESZÁMOLÓ JELENTÉS az MSZOSZ VI. Kongresszusa részére (Kivonat)

### 1. Bevezető

*A szakszervezetek gazdasági, társadalmi, politikai környezete*

A 2002-es kormányzati váltás eredményeként kedvező változások történtek, a pozitív jövedelmi folyamatok mellett a társadalmi párbeszéd területén is.

Az Országos Érdekegyeztető Tanács munkatervébe több olyan témakör tárgyalása is bekerült, amelyet az MSZOSZ V. Kongresszusa kezdeményezett.

Az elmúlt évek mindegyikét a reálbérek növekedése jellemezte. A társadalom jelentős csoportját alkotó nyugdíjasok „visszakapták” az Orbán-kormány által elvett milliárdokat. A 13. havi nyugdíj bevezetésével helyzetük kedvezőbbé vált.

A szakszervezetek erőfeszítései ellenére az esélyegyenlőség gyakorlati megvalósulása érdekében csak a kezdeti lépések megtételére – a törvény megalkotása - került sor.

Az elmúlt években jelentős lépések történtek a foglalkoztatáspolitikai eszközök és intézmények korszerűsítésére, nőtt a munkába állók száma.

A 2006. év őszén életbe lépett és a 2007 elejétől várható gazdasági és szociális megszorítások a szakszervezeteket hosszabb távon igen nehéz helyzetbe hozzák.

### 2. Az Országos Érdekegyeztetésben végzett munka

#### 2.1. A gazdasági helyzet általános értékelése

Magyarország életében az elmúlt időszak legnagyobb jelentőségű eseménye volt, hogy 2004. május 1-jén az Európai Unió tagja lettünk. A munkavállalók többsége a csatlakozás harmadik évében alapvetően kedvezően vélekedik az Európai Unióról és Magyarország csatlakozásáról, amelynek a hátterében kevésbé a beteljesült tények, mint inkább továbbra is a pozitív várakozások állnak.

Az ország gazdasági mutatóit tekintve már vannak olyan területek, ahol számottevő fejlődésről számolhatunk be. Elértük az EU tagországai egy főre jutó GDP átlagának a 75 %-át. Az ország termelékenysége 2005-ben 70,4 %-a volt az Európai Unió átlagának.

Bérekben azonban korántsem ilyen jó helyzetünk. A magyarországi keresetek továbbra is jóval alatta vannak az uniós kereseteknek. Az MSZOSZ mindvégig visszautasította azt az aggodalmat, amely szerint az egyensúly romlását elsősorban a bérek erőteljes emelkedése okozta volna.

Tisztában kell lennünk azzal, hogy az egyensúly helyreállítása az egész országnak érdeke, és teljesítenünk kell az uniós egyensúlyi követelményeket is, amely az uniós pénzügyi támogatások felhasználhatóságának feltétele.

Az MSZOSZ a tárgyalásokon azt képviselte, hogy a munkavállalóknak az az alapvető érdeke, hogy olyan konvergenciaprogram készüljön, amely nemcsak az egyensúlyi feltételekre, hanem a gazdaság, a foglalkoztatás, a jövedelmek, a közszolgáltatások színvonalának felzárkóztatására is koncentrálna.

#### 2.2. A bérek és keresetek alakulása

A 2000. év óta eltelt időszakban hazánkban a keresetek változó dinamizmussal növekedtek.

A bérfelzárkózást a minimálbér kétszeri erőteljes emelése nyitotta meg. A 2002-es választási év kormányzati intézkedései a bérnövekedést minden eddiginél jobban felgyorsították. A 100 napos program során a kormány átlagosan 50 %-kal emelte a közalkalmazottak béreit, és adómentessé tette a minimálbért.

2002-2003-ban a bruttó bérnövekedés felgyorsult. 2002-ben a keresetek vásárlóereje elérte és meghaladta az 1989-es szintet.

A kollektív szerződés által lefedett vállalkozásoknál zömmel az Országos Érdekegyezte-

tő Tanácsban elfogadott, országos ajánlásnak megfelelően kötöttek bért megállapodásokat.

Ma a versenyszférában aránytalanul sokan dolgoznak minimálbérért. Nem csökkentek a magyar munkaerőpiacot jellemző, indokolatlan kereseti különbségek sem az ország egyes régiói, sem pedig a szakmák, ágazatok között. Közel 20 %-os különbség van a nők és a férfiak keresetei között.

A 2005-ös év legnagyobb eredménye, hogy a minimálbérnél sikerült hároméves megállapodást megkötni.

#### 2.3 Foglalkoztatáspolitikai

A szakszervezeteknek a foglalkoztatáspolitikában, ezen belül a munkaerő-piaci folyamatok alakításában sajátos szerepük van.

Az elmúlt négy év során az MSZOSZ jelentős lépéseket tett annak érdekében, hogy szélesedjenek a foglalkoztatási érdekegyeztetés formális és tartalmi lehetőségei. A 2002. évi kormányváltást megelőzően, a szövetséghez tartozó ágazati szakszervezetekkel közösen, programalapú együttműködési nyilatkozatot írtak alá a miniszterelnök-jelölttel.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok megalakulásával lehetőség nyílt többek között az ágazati foglalkoztatási kérdések és gondok érdemi és szakszerű felvetésére, a megoldások keresésére.

Az MSZOSZ ágazati szakszervezeteinek megítélését súlyosan érintették a negatív foglalkoztatási hatások, mert ezek a szakszervezetek - önmagukra hagyatva, a preventív ágazati politikák valamint átfogó munkaerő-piaci megoldások hiányában - csak „hoszpisz” szerepre válhattak. Egyre többen érzik úgy, nincs biztonságban munkahelyük.

#### 2.4. A munka világának jogi szabályozása

Az elmúlt négy évben a munkavállalók szempontjából kedvezőbbé vált a munkajogi környezet. Már 2002-ben visszakapták a munkavállalók a törvényesen járó heti két pihenőnapot, több

munkakörben külön is díjazottá vált a vasárnapra rendes munkaidőben történő munkavégzés, újraalakult az országos érdekegyeztetés szervezete stb., A szakszervezetekre vonatkozó szabályozás is kedvezőbbé vált. Kötelezővé vált kérésre a munkáltató általi, ingyenes tagdíjlevonás, illetve átutalás, növekedett a tisztviselői munkaidő-kedvezmény.

Némi előrelépés történt a törvényi szabályozásban a **szakszervezeti tisztviselők** védelmének erősítése terén is.

**Sokat tett az MSZOSZ annak érdekében, hogy a rendezett munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény hatályba lépett.** A munkavállalók helyzetét a már elfogadott törvények szabályai betartatásának kikényszerítésével lehet javítani.

Változatlanul nehezen intéződnék ugyanakkor a **munkaügyi peres eljárások.**

A **kollektív szerződések** terén az elmúlt években is folytatódott az a tendencia, amely a munkahelyi kollektív szerződések számának csökkenésében, s egyúttal az ágazati vagy egyéb több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződések számának stagnálásában nyilvánul meg.

Tekintettel a munkáltatók rendkívüli szétaprózottságára és a szakszervezetek munkahelyi jelenlétének korlátozottságára, a **kollektív szerződések jövőjét az ágazati, alágazati vagy más, magasabb szinten megkötendő kollektív szerződések jelentik.** A magasabb szintű kollektív szerződések megkötése, s ez által a kollektív szerződéssel érintett (védett) munkavállalók számarányának növelése a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek szervezett és folyamatos együttműködését igényli. Erre kerülhet sor az elmúlt években sorra megalakult ágazati párbeszéd bizottságokban.

## 2.5. Munkavédelem, foglalkozás-egészségügy

Miközben szigorodnak a szabályok, hatékonyabbá váltak a munkavédelmi ellenőrzések, új munkakultúrák, technológiák honosultak meg, mégis **magas a munkabalesetek, a csonkulások és a halálos munkabalesetek száma, lényegében nem változott az egészségre ártalmas munkahelyek aránya sem.**

Garanciát teremtett ehhez a **munkavédelmi törvény 2004. május 1-jei módosítása**, amely a munkavédelmi érdekegyeztetés reformját jelentette. Az Unió elvárásainak megfelelően új fogalmak váltak gyakorlattá, mint „a munkavállalókkal való tanácskozás”, a „paritákos testületek” megalakításának kötelezettsége, valamint az ugyancsak **kötelező munkavédelmi képviselő választás az 50 főnél több dolgozót foglalkoztató vállalatok körében.**

Elfogadhatatlan, hogy **meglehetősen sok munkáltató választja el a munkabalesetek bejelentését, vagy a tényeket tudatosan elferdíti, cinkosságra kényszerítve ezzel a munkavállalókat.**

## 2.6. Egészségügy

Az elmúlt kormányzati és szakszervezeti választási ciklusban az egészségügyi érdekegyeztetés – az MSZOSZ minden törekvése ellenére – valójában sikertelen maradt. Lényegében a Gyurcsány-kormány egészségügyi minisztere volt képes újra fogalmazni az egészségügy feudális helyzetének újragondolását, új irányait.

A lakosság egészségi állapotának javítása érdekében csak a parlamenten egyetértéssel elfogadott és **az MSZOSZ által is támogatott, 100 lépés programban tervezett huszonhárom lé-**

**pés adhatna átmenetileg új lendületet a már régen tervezett egészségügyi reformnak.**

Az MSZOSZ nem engedte, hogy az előző kormányzati ciklus második felében tett egészségügyi modernizációs törekvések folyamata megtorpanjon. Az egészségügy a legdrágább szolgáltatás, ezért a megújításához, reformjához társadalmi közmegegyezésre van szükség.

## 2.7. Szociálpolitika

**Az MSZOSZ olyan állami és munkahelyi szociálpolitika megteremtésében érdekelt, ahol a munkavállalók számára az európai normákhoz igazodó garanciái vannak a létbiztonságnak és az esélyegyenlőségnek.**

Az elmúlt négy évben a családi pótlékba került a gyermekek utáni **adókedvezmény**, a kétszerezésre növelték a gyermekek után járó **családi pótlékot.** Az egyik legfontosabb természetbeni juttatás az **étkezési támogatás** adókedvezménye. Jelentős a dolgozóknak adómentesen adható a **helyi közlekedési bérlet.** Az **iskolakezdei támogatás** összehatásra emelkedett. A mindenkori minimálbér összegéig vált adómentessé az **üdülési támogatás.** A **munkáltató által** ötévente egyszer **adható** vissza nem térítendő **lakásvásárlási célú támogatás** adómentes összehatára 1 millió forintra emelkedett. Átalakult, de megmaradt az **önkéntes pénztári befizetések kedvezménye.** **Posztívan** értékeljük, **hogy a kedvezmények sora a munkavállalóhoz vagy a szakszervezeti tagsághoz kapcsolódik, és közvetve erősíti a munkáltatók kollektív szerződés-kötési hajlandóságát.**

A kedvező változások mellett történtek azonban **korlátozások** is.

## 2.8. Felnőttképzés, szakképzés

**A felnőttképzést, a szakképzést olyan kitörési pontként határozta meg a kongresszus, amely gyorsíthatja a társadalmi, gazdasági fejlődést és javíthatja a dolgozók munkaerő piaci esélyeit.** Az életen át tartó tanulással, a felnőttképzéssel kapcsolatos szakszervezeti célok közül több megvalósult.

Az MSZOSZ véleménye szerint továbbra is nagy probléma, hogy a szakképzés és felnőttképzés struktúrája és minősége nincs összhangban a munkaerő-piaci kereslettel.

**A felnőttképzés munkahelyi feltételeinek javulásában nem következett be az elvárt és szükséges fordulat.** A tárgyalások során nem sikerült általánosan érvényesíteni, hogy kollektív szerződésben legyen szabályozva a vállalati képzéstámogatás. A munkáltatóknak csak egy része készít éves képzési tervet.

**A felnőttképzés finanszírozási rendszere bővült,** azonban problémák tapasztalhatók a bővülő források hatékonyabb felhasználásában.

## 3. Az MSZOSZ szervezetének és működésének alakulása

### 3.1. Célkitűzések

Az MSZOSZ 2002-es kongresszusa állásfoglalásában célul tűzte az MSZOSZ szerveződési elveinek, vezetési struktúrájának megújítását, a szerveződési szintek közötti együttműködés javítását, a szövetség társadalmi beágyazottságának elmélyítését, a működés szövetségi jellegének erősítését. Hangsúlyozta: nyitottabb, működésében demokratikus elveket követő gyakorlat teremtheti meg a tagsággal való rendszeres és folyamatos kapcsolattartás feltételeit.

### 3.2. Strukturális változások

Reálisan lehetett számolni azzal, hogy a **nagy ágazati szakszervezetek kialakítása, az integráció hosszabb folyamat eredménye lesz,** ezért az integrációhoz vezető út első lépéseként az azonos érdekeltsgű szakszervezetek **részszövetségekben** történő együttműködését határozta meg a kongresszus.

Az elmúlt négy év tapasztalatai csak részben igazolták a részszövetségekkel kapcsolatos, előzetes várakozásokat. A **részszövetségek többnyire alkalmilag működtek.** Törekvések voltak az információáramlás megszervezésére, az ágazati szintű érdekképviselet összehangolására, a sajtónyilvánosság szervezésére, közös képzésre, a nemzetközi kapcsolatokban történő együttműködésre, váltakozó eredménnyel.

Az MSZOSZ a legutóbbi kongresszus óta két tagszervezettel erősödött. A Szövetség tagja lett a MOL Bányászszakszervezet és a BBD SZ Pénzügyi Ágazati Szakszervezeti Szövetség.

Az elmúlt ciklusban igazolódott, hogy bármiféle szervezeti integráció csakis önkéntesen, a szervezetek önálló döntése alapján mehet végbe, továbbá, hogy célszerű, ha a szervezeti integrációt megelőzi, előkészíti a tevékenységek integrációja.

### 3.3. A testületek működése

A testületek működésének szakmai megalapozottsága, munkaterv szerinti rendszeres tevékenysége megteremtette a szükséges feltételeit a Szövetség folyamatos és érdemi működésének. Az új testületi struktúra felértékelte a **Szövetségi Tanács** szerepét, ahol a szövetségre vonatkozó, érdemi döntések születtek, illetve a Tanács fontos társadalompolitika, gazdasági konzultációknak volt a színtere. A tagszervezet vezetői értekezlet, mint konzultációs forma megszűnt, és hiányát a részszövetségek nem tudták betölteni.

A szövetségi szintű szakértői együttműködés formája a Szövetségi Tanács állandó **munkabizottságainak** működtetése — néhány kivételtől eltekintve (jogi- bér-, szervezetpolitikai bizottságok) — nem volt rendszeres.

### 3.4. Reprezentativitás

**A szakszervezet befolyását, a munkaügyi kapcsolatokban és az érdekegyeztetés alkufolyamataiban alapvetően szervezethez, akció- és nyomásgyakorló képessége határozza meg.**

Mivel a magyar szakszervezeti mozgalom meghatározóan munkahelyen szerveződik, és a jövőben is határozott szándéka megőrizni a munkahelyi jelenlétet, ezért **a mozgalom befolyását a tagságra és a szakszervezetek kívüli munkavállalókra is elsősorban a munkahe-lyeken kell erősíteni.**

Az eddigieknél nagyobb figyelmet kell fordítanunk arra a jelenségre, hogy a **taglétszámnál lényegesen nagyobb mértékű a szakszervezetek támogatottsága az üzemi tanácsi választásokon.** 2004/2005-ben a leadott szavazatok közel 74%-át kapták az MSZOSZ tagszervezetei, az üzemi tanácsi helyek 75%-át megszerezték. A választási adatok egyértelműen bizonyítják, hogy **az MSZOSZ tagszervezetei továbbra is meghatározó szerepet játszanak a versenyszférában.**

### 3.5. A területi munka

A területi képviselet, a regionális, a megyei, a kistérségi és a települési jelenlét szervezésében prioritásokat kellett kialakítani: elsődleges

cél volt a meglévő megyei struktúra fenntartása, az ágazati szakszervezetek közvetlen szerepvállalásával.

**Az MSZOSZ képviselteti magát a regionális fejlesztési és képzési bizottságokban, a regionális területfejlesztési tanácsokban, megyei munkaügyi tanácsokban. A különböző fórumokon képviselteti feladatot ellátó tisztségviselők a legjobb szakmai tudásuknak megfelelően végzik feladataikat, de többnyire hiányzik a képviselt álláspont mögül a testületi vélemény. A munkahelyi szervezetekkel való kapcsolattartás, az információ áramoltatása, a munkahelyi szervezetek szakmai segítése elsődlegesen az ágazati szakszervezetek feladata. Minden megyei képviselő rendelkezik internetes kapcsolattal, azonban a szakszervezeti alapszervezetek többségének még mindig nincs internetes hozzáférési lehetősége.**

**Szakszervezeti oktatásra, a tisztségviselők tájékoztatására a legtöbb megyében rendszeresen sor kerül.**

A megyei képviselők szervezik és koordinálják a közös megyei akciókat, elsősorban rajtuk múlik az országos demonstrációk sikere.

**A rétegszervezetek, mindenekelőtt a nyugdíjas szervezetek szervesen kapcsolódnak a területi munkához, erősítik a területi jelenlétet.**

### 3.6. Tisztségviselő képzés

**A szakszervezeti képzésben éves szinten körülből kétezren vettek részt. A felkészítések általában továbbképzés-jellegűek, elsősorban munkajog, szociális partneri kapcsolatok és munkavédelem témakörében. Általában gyakorlat-orientáltak, jól igazodtak egy-egy ágazat, munkáltató sajátos helyzetéhez, aktuális problémáikhoz. A tisztségviselők egy részénél, elsősorban az újonnan választott tisztségviselőknél tapasztalható alapismereti hiányok pótlására tíz héten át tartó alapképzést szervezett az MSZOSZ és az ÉTOSZ 2006-ban.**

**A Nyugat-Magyarország - Burgenland Szakszervezeti Együttműködés keretében megvalósuló képzés bebizonyította, hogy a pályázati lehetőségeket kihasználva jelentős forrásokhoz lehet jutni a tisztségviselő-képzés területén.**

Az ETUI-REHS Oktatási Intézete (korábban Európai Szakszervezeti Akadémia) nemzetközi tanfolyamain rendszeresen részt vesznek az MSZOSZ tagszervezeteinek tisztségviselői, illetve több nemzetközi tanfolyamnak az MSZOSZ volt a házigazdája.

### 3.7. Pártkapcsolatok

**A munkavállalói érdekek képviselői részeként vállalta az MSZOSZ a pártkapcsolatokat, azzal a feltétellel, hogy az egyenrangú partnerek közötti érték- és programalapú együttműködés jöjjön létre. A szakszervezetek által vallott értékek: a szolidaritás, az esélyegyenlőség, a közösséghez tartozás, szociális biztonságra törekvés, a társadalmi eredetű hátrányok mérséklése megjelent a miniszterelnök-jelölttel közösen aláírt nyilatkozatban csakúgy, mint a platform és az MSZP közötti megállapodásban.**

Az MSZOSZ korrekt szociális partneri kapcsolatokra törekszik a mindenkorai kormánnyal, függetlenül annak politikai színezetétől. Baloldali kormány esetén is a szakszervezetek legfőbb célja a munkavállalói érdekek képviselése, még akkor is, ha az konfliktusra vezet az éppen regnáló kormánykoalícióval.

### 4. Nyilvánosság és információáramlás

Az MSZOSZ eredményessége jelentősen függ kommunikációjának minőségétől.

A ciklus során a vezető testületek rendszeresen foglalkoztak a nyilvánosság fejlesztésével. Bővült az elektronikus alapú információáramlás, megkezdődött a Klubrádióval való együttműködés, tartalmilag megújult és példányszámában nőtt az MSZOSZ INFÓ című havilap, amelyet most már saját postacíműkre kapnak meg a szervezeteink. A honlap áttekinthetőbb lett. Folyamatosan működött a kommunikációs eszközök között a sajtókapcsolatok ápolása, sajtóközlemények kiadása, hírlevél stb.

### 5. Az MSZOSZ a nemzetközi szakszervezeti mozgalomban

#### 5.1 Nemzetközi kihívások — szakszervezeti mozgalom

A nemzetközi szakszervezeti mozgalomban a világgazdaság munkaerő-piacának felelős szereplőként a szakszervezeteknek új módszereket kell alkalmazniuk nemzetközi tevékenységükben, mind a kétoldalú, mind a multilaterális kapcsolatok terén.

Mindezek szolgálatában az elmúlt négy év során nagy jelentőségű döntések születtek a nemzetközi szakszervezeti mozgalom megújítása érdekében. **A Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége és a Munka Világszövetsége tagszervezetei a két szervezet bázisán létrehozták a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetséget (ITUC), melyhez alapító tagokként csatlakozott számos további meghatározó nemzetközi szövetség.**

Az új nemzetközi keretek kialakításában jelentős szerepet játszanak az ágazati nemzetközi szervezetek, melyekben tevékeny részesek az MSZOSZ tagszervezetei is. Az MSZOSZ és tagszervezeteinek tisztségviselői konföderációs és ágazati keretekben aktív részesei a világszervezetek programjaiban, szakértői együttműködésekben, képzésekben, a rétegbizottságok munkájában. Az elmúlt évek során is támogatást kapunk a jogsértéseket figyelemmel kísérő rendszeren keresztül is a szakszervezeti jogok érvényesítése érdekében végzett munkánkhoz.

#### 5.2. Európai ügyek

Az EU-tagsággal érdemi részesei lettünk a közösség politikai mechanizmusainak, a döntések kidolgozását jelentő folyamatoknak. A hazai érdekegyeztetés mindinkább összekapcsolódik a közösségi politikák kialakításával.

**Az európai ágazati párbeszéd rendszerbe való bekapcsolódás kiemelt fontosságú volt a magyar munkavállalói érdekek képviselői számára. Az európai szintű érdekegyeztetésben koordinált részvételre van szükség. Ez érvényes a hazai és az európai szintű munkára egyaránt.**

#### 5.3. A kétoldalú és a határ menti kapcsolatok

A kétoldalú és regionális kapcsolatokon keresztül az MSZOSZ és tagszervezetei komoly segítséget kaptak a partnerszervezetektől és a nemzetközi szervezetektől.

Az elmúlt időszakban tovább erősödött a határ menti szakszervezeti együttműködések jelentősége. Sikeres tevékenységet folytat a Nyugat-Pannon – Burgenland szakszervezeti együttműködés, megalakult a magyar – horvát – szlovén interregionális szakszervezeti tanács és folynak az előkészületek strukturák felállítására a román – magyar – szerb,

a magyar – szlovák határ menti térségekben. **A magyar – osztrák kapcsolatok** a szakszervezeti tagok jogsegélyét illetően jó például szolgálnak a többi régió számára.

#### 5.4. MSZOSZ érdekei, helye és szerepe

Az MSZOSZ tagszervezetei nemzetközi kapcsolataikat autonóm módon folytatják.

**A hatékony nemzetközi munka előfeltétele a nemzetközi struktúrák, működésük megfelelő ismerete, a szakszervezeti tisztségviselők, szakértők felkészültsége. Szükséges szövetségen belüli információcsere, egymás kölcsönös tájékoztatása, s a szükség szerinti közös álláspontok kialakítása sok kívánnivalót hagy, csakúgy, mint a hazai konföderációk közötti érdemi információ megosztás, koordináció.**

### 6. A Szövetség vagyoni helyzete, gazdálkodása

A 2002-2005-ig terjedő négy – gazdálkodás szempontjából lezárt – év összesített bevételeinek és kiadásainak eredménye hasonlóan az MSZOSZ V. Kongresszusának beszámolójában szereplő megállapításhoz jelentős hiányt mutat.

Megállapítható, hogy ez az összevont eredmény az egymást követő évek egymáshoz viszonyított, nagyfokú hullámmozgása eredményeként jött létre. Az egyes évek negatív és pozitív eredményei közötti eltérések szélső értékei jelentősek.

A ciklus során elkészült az MSZOSZ vagyongazdálkodási stratégiája, amely jól és eredményesen szolgálta a szövetség gazdálkodását.

### 7. Az MSZOSZ réteg munkája

#### 7.1. Az MSZOSZ Női Választmányának tevékenysége

A másfél évtizedes múlttal rendelkező Női Választmány érdekvédelmi tevékenységében kiemelkedő jelentőségű rendezvények voltak a **Munkavállaló Nők Országos Konferenciái.**

A társadalmi vitában való aktív részvétellel jelentős szerepe volt az „Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” szülő törvény megszületésében. Sokat tett azért is, hogy a **nemek közötti esélyegyenlőség kérdése** jobban előtérbe került a szakszervezeti mozgalomban is. Szorgalmazták, hogy növekedjen a „családbarát” **munkahelyek** száma. A Női Választmány javaslatára került bevezetésre az **ötnapos „apaszabadság”,** erősítve, hogy gyerekvállalás felelőssége mindkét szülőé.

Mindenkor kiemelt figyelmet fordítottak a **női tisztségviselők oktatására, továbbképzésére.**

Jelentős kérdésként kezelték a **nők egészségvédelmét, az egészségügyi szűrőrendszer kibővítését.** Építettek és áptolták **kapcsolataikat a nemzetközi szervezetekkel, a szakminisztériumokkal.**

#### 7.2. A Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség tevékenysége

A Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség (SZISZ) kiemelt fontosságú képzéssorozatainak sikeres pályázataik nyújtanak fedezetet.

Több éves múltra tekint vissza a **Szakszervezeti Ifjúsági Akadémia (SZIA).** 2005 óta működik a **Multiplikátor képzés.** 2006-ban indult egy hat konföderációs ifjúsági tisztségviselői képzéssorozat.

**A SZISZ-nek jelenleg 18 tagszervezete van:** 2005-ben a KASZ, 2006-ban a Postás és a rész-

ben az Autonómokhoz tartozó VDSZ ifjúsági rétegszervezete kérte és nyerte el felvételét.

Az elmúlt időszakban a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség mindig meghatározó szereplője volt az ifjúsági közéletnek. Többnyire a döntések a SZISZ véleményének kikérésével születnek.

**Ifjúsági rendezvényeken az elmúlt időszakban is aktívan megjelent a SZISZ.**

A SZISZ aktív szerepet tölt be az európai ifjúsági szakszervezeti életben. A konföderációk fiataljaival kialakított jó viszonyunk köszönhetően új távlatok nyílnak az ifjúsági érdekvédelem terén.

**7.3. Az MSZOSZ Nyugdíjas Szövetség tevékenysége**

Magyarországon a nyugdíjból és járadék-ból élők száma meghaladja a 3 milliót.

**7.3.1. A nyugdíjasok életkörülményeinek alakulása. A kormány nyugdíj-, szociális és egészségpolitikai intézkedései**

Az MSZP-SZDSZ-kormány teljesítette választási ígéreteit, amelyet a nyugdíjasoknak tett.

A nyugdíjasok életkörülményeit javító intézkedések megszületéséhez jelentős mértékben hozzájárult a **Nyugdíjas Szövetség szakszerű, folyamatosan javuló érdekvédelmi munkája**. A szövetség munkabizottságaiban folyó szakmai elemző, értékelő tevékenységre alapozva – együttműködve más nyugdíjas érdekvédelmi szervezetekkel - **tanácsainkat, javaslatainkat eljuttattuk a döntést hozó kormányzati szervekhez**, többnyire még az intézkedések meghozatala előtt. **Évek óta nem sikerül viszont megváltoztatni a nyugdíjmelés korszerűtlen, igazságtalan rendszerét, az ügynevezett svájci indexálást**. Az MSZOSZ Nyugdíjas Szövetsége tudomásul vette, hogy az ország – benne a nyugdíjasok – jövője érdekében is szükség van az államháztartás egyensúlyát javító intézkedésekre: a bevételek növelésére, a kiadások csökkentésére, a hatékonyabb munkát, a jobb, a biztonságosabb ellátást szolgáló reformokra.

**Szövetségünk úgy foglalt állást, hogy egyetlen kíván működni a kormánnyal, és ezután sem lép fel irreális követelményekkel.**

Az érdekvédelmi munka fontos részének tekintjük az alapszervezetek, a tisztségviselők, a szakszervezeti tagok rendszeres tájékoztatását. **Rendszeressé vált a tisztségviselők évi balatonfüredi továbbképzése és a Nyugdíjas Akadémia.**

Fontos feladatot tölt be a szakszervezeti tagok, a nyugdíjasok tájékoztatásában a szövetség újságja, a **Múltó Évek**. A sikeresen lebonyolított országos **prózáiro pályázat** legjobb alkotásai-ból könyv készült.

**7.3.2. Szervezetépítési munka. A területi szervezetek, az alapszervezetek tevékenysége**

A legtöbb megyében eredményesen működnek a **koordinációs bizottságok**, jól összefogták a különböző nyugdíjas szervezeteket. A budapesti és a területen dolgozó alapszervezetek többsége **rendszeres szervezeti életet** élt, különböző **mozgalmi, kulturális, szabadidős rendezvényeket** szerveztek.

Jó az együttműködés a nyugdíjasok **nemzetközi** szervezetével, a FERPA-val.

## A jelöltek adatai

**Az MSZOSZ elnöki tisztségére  
(ABC-sorrendben)**

**Karácsony Szilárd:**



**Életkora:** 45 év

**Jelenlegi munkahelye és beosztása:**

Vasutasok Szakszervezete – alelnök, a „Magyar Vasutas” főszerkesztője

**Iskolai végzettségei:** Közlekedés és Távközlési Műszaki Főiskola, Pénzügyi és Számviteli Főiskola

**Nyelvismerete:** angol középfok

**Szakszervezeti tag:** 1982 óta

\*\*\*\*\*

**Pataky Péter**



**Életkora:** 55 év

**Jelenlegi munkahelye és beosztása:**

az MSZOSZ alelnöke, megbízott elnöke

**Iskola végzettségei:** Pénzügyi és Számviteli Főiskola, Tanárképző Főiskola, ELTE Bölcsészettud. kar. népművelés kieg., Bp.-i Közgazdaságtud. Egyetem Személyügyi szak.

**Szakszervezeti tag:** 1973 óta

\*\*\*\*\*

**Dr. Sáling József**



**Életkora:** 55 év

**Jelenlegi munkahelye és beosztása:**

Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete - elnök

**Iskola végzettségei:** Marx Károly Közgazdaságtud. Egyetem

**Nyelvismerete:** német társalgás, angol társalgás középfokon

**Szakszervezeti tag:** 1972 óta

**Az MSZOSZ alelnöki tisztségére  
(ABC-sorrendben)**

**Berta István**



**Életkora:** 54 év

**Jelenlegi munkahelye és beosztása:** Szolnok Megyei Jogú Város Önkormányzata – alpolgármester (ez év őszig)

**Iskola végzettségei:** Széchenyi István Főiskola és Egyetem Jog- és Gazdaságtud. kar - Gazdálkodási szak

**Nyelvismerete:** angol társalgási szint

**Szakszervezeti tag:** 1971 óta

\*\*\*\*\*

**Pataky Péter**

Lásd az elnökjelölteknel

\*\*\*\*\*

**Poszpischil László**



**Életkora:** 32 év

**Jelenlegi munkahelye és beosztása:** DWA Hideghengermű Kft. Dunaújváros - humánvezető

**Iskola végzettségei:** Szent István Egyetem Gödöllő GTK szak. Pécsi Tudományegyetem Humán erőforrás Menedzser egyetemi szak, Econovum Akadémia nemzetközgazdász képzés PHD programmal

**Nyelvismerete:** angol középfokú nyelvizsga, orosz „konyhaszinten”

**Szakszervezeti tag:** 1994 óta

\*\*\*\*\*

**Megjegyzés:**

*Dr. Bereczky András, a jelölőbizottság vezetője a fentiekkel kapcsolatban arról is tájékoztatott, hogy bár az MSZOSZ minden tagszervezetének jogában állt a bizottságukba tagot delegálni, de ezt a 39 tagszervezetből csak 19-en, valamint a 3 rétegszervezet tették meg. A jelölőbizottság annak érdekében, hogy megalapozott előterjesztéssel állhasson a kongresszus elé, a 20. eddig véleményét nem nyilvánított tagszervezetet újabb levélben hívja fel, hogy nyilatkozzanak. Ez magában hordozhatja újabb jelöltek nevének felmerülését.*

## A jelöltek programja

(ABC-sorrendben)

### Berta István:

Mindenek előtt a szövetség alkalmazottjaként, tisztségviselőjeként mindent megteszek annak érdekében, hogy a Kongresszus és a vezető testületet határozatai maradéktalanul megvalósítsa kerüljenek.

Arra törekszem, hogy az MSZOSZ és tagszervezetei hazai és nemzetközi tekintélye tovább erősödjön. A nemzetközi fórumokon kiállok a hazai szakszervezeti mozgalom egységé mellett, arra törekszem, hogy a hazai munkavállalók ne csak jogilag, de erkölcsileg és anyagilag is egyenrangú partnerei legyenek uniós társainknak.

Az országos érdekegyeztetés fórumain a szakszervezeti munka szakmaiságának javításával, markáns kiállással tovább szeretném erősíteni az MSZOSZ meghatározó szerepét. Fontosnak tartom a két és többoldalú háttér tárgyalások szerepét, az okos kompromisszumokat, azonban az MSZOSZ és tagszervezetei tekintélyét a markáns nyilvános megjelenés nagyban segítheti.

Erősíteni szükséges az együttműködést a civil szektor más, fontos szereplőivel, tudományos műhelyekkel, kutató csoportokkal.

A konföderációs együttműködés híve vagyok, ezen belül az MSZOSZ integráló szerepét is erősíteni kívánom, de csak a tagszervezeteink és a közös érdekeink sérelme nélkül.

Erősíteni kívánom a szövetségben belüli egységet és stabilitást. A stabilitást mindenek előtt a gazdálkodási, finanszírozási kérdésekben, belső és külső források bevonásával egyaránt az egységet a tagszervezetek egységes megjelenésében, a szolidaritás erősítésében és a lehetséges szakmai integrációk felgyorsításában tartom szükségesnek.

A regionális közigazgatás kiépítésével párhuzamosan újra kell gondolni a területi jelenlétet. Fontos cél az eddig elért érdekegyeztetési pozíciók megtartása, lehetőség szerinti növelése. (A munkügyi kérdések mellett a hangsúlyt a regionális és kistérségi fejlesztésekre, a munkavédelemre, a fogyasztói védelemre, a szakképzésre kell helyezni.) A területi munkában is szükség van az egészséges munkamegosztásra. Nem nélkülözhető a tagszervezetek érdemi részvétele. A területi struktúra kialakításánál fontos cél kell, hogy legyen az alapszervezeti község megtartása.

Továbbra is hangsúlyosan kell kezelni az aktív korosztály érdekeinek érvényesítése mellett a fiatalok és idősek, valamint a nők sajátos érdekei érvényesítését, ennek megfelelően támogatom az MSZOSZ rétegszervezetei munkáját.

Már gyermekkoromban kialakult a baloldali értékrendem. Ez erősödött tovább abban a munkakollektívában, melyben huszonöt évet töltöttem el. Az MSZP tagjaként is híve vagyok a baloldali együttműködésnek, azonban az alárendelt szerep számomra elfogadhatatlan szakszervezeti magatartás.

### Karácsony Szilárd:

Mire számíthatnak a küldöttek megválasztásom esetén?

Először is sikerre, amire az MSZOSZ mindennél jobban ki van éhezve. Eddigi közel húsz esztendő szakszervezeti tevékenységemet számos siker koronázza.

### Elképzeléseim az MSZOSZ jövőjét illetően

Erős országos szövetséget kell építeni. Az MSZOSZ-t korszerű tudással és fiatalos lendü-

lettel irányítani képes csapattal az ország meghatározó tényezőjévé kell tenni.

Mire van ehhez szükség?

- Tekintélyt teremtő, a szervezethez meg-alapozó és a szakszervezeti megítélést gyökeresen átalakító kommunikációra és képzési rendszerre.
- A szolidaritás elvén egymásért tevőlegesen is kiálló akcióképes ágazatok szövetségére.
- Önálló, a tradícióinkon és a szakszervezetek klasszikus szerepén alapuló értékrendre, amely túlmutat a bérekért és a munkahelyekért való küzdelmen.
- Aktív társadalmi befolyásra, amely kiáll a demokrácia értékeinek megőrzésért, a társadalmi esélyegyenlőség fejlesztéséért.
- Következetes küzdelemre a munkavállalókat és a nyugdíjasokat érő megalázó munka- és életkörülmények és a szegénység ellen.
- A pártoktól és a mindenkori kormányoktól független, a tagok érdekein alapuló szakszerű érdekvédelmi stratégiára.
- A munkavállalói érdekeket alapul vevő olyan együttműködésre a társkonföderációkkal, amely megteremt az egységes fellépés feltételeit.
- Tiszteséges tagdíjfizetésen alapuló, a vagonfelélést megállító, a szövetség iránti bizalmat erősítő gazdálkodásra.
- A tagszervezetekkel közös projektekhez szükséges külső források bevonását biztosító ismeretekre.
- Reális érdekvédelmi célokat megfogalmazó és megalapozó szakutadást felmutatni képes központi és területi apparátusra.
- Értekeink megőrzése mellett új, korszerű szolgáltatásokra, amelyek a jelenleginél jobban kihasználják a taglétszámban rejlő előnyöket.
- Hitre, önbizalomra, bátorságra, kollektív bölcsességre és a szakszervezeti mozgalom iránti elkötelezettségre.

A felsorolás természetesen nem teljes, de vezetőként célokom az MSZOSZ-ben rejlő valamennyi érték felismerése és mozgósítása a magyar szakszervezeti mozgalom megerősítése érdekében.

### Pataky Péter:

Szándékosan nem elnöki feladatokról, hanem a vezetés feladatairól beszélek. Meggyőződésem ugyanis, hogy egy szövetségnek, így az MSZOSZ-nek is nem egyszemélyi vezetőre, hanem felelősen gondolkodó, a testületi működést komolyan vevő, a közös ügyeket vállaló és következetesen képviselő vezetésre, vagyis csapatra van szüksége.

Természetesen ennek a csapatnak felelős vezetője kell legyen a kongresszus által választott elnök és alelnök, valamint a korábbi években felelősebben és nagyobb súllyal az elnökség, az ügyvivők és a bizottságok vezetői is.

Ha röviden meg akarom határozni a jövő feladatait, akkor azt mondhatom, hogy az MSZOSZ értékeinek megőrzése mellett a hangsúly a változáson, változtatáson van. Ennek a következő dolgokban kell megvalósulni:

#### 1. A szervezeti integráció tényleges megvalósulása

Az elmúlt négy év kudarcai ellenére, illetve azok elemzése és a tanulságok levonása után, folytatni kell a szervezeti rendeződés folyamatát. Hosszabb távon nem tartható a jelenlegi szervezeti struktúra: a nagy ágazatok és kis vállalati alapszervezetek szövetségét

alkotó tagszervezetként kezelése. A hatékony és eredményes szövetség alapja is csak a hatékony és eredményes tagszervezeti működés lehet. A folyamatban az MSZOSZ vezetése aktívann kell, hogy részt vállaljon.

#### 2. Hangsúlyossá kell tenni az MSZOSZ rangját, súlyát az országos érdekegyeztetésben.

Hagyományosan mi vagyunk az a szövetség, amely szakmailag felkészülten, konstruktív javaslatokkal veszünk részt az OÉT munkájában, ezzel rangot is vívtunk ki magunknak. Az elmúlt időszakban meggyengült a szakmai háttér és „felhangosodtak” a partnerek. Vissza kell foglalnunk a minket megillető helyet. Ehhez alapos szakmai munka és új, a korábbinál határozottabb, a konfliktusokat is ésszerűen felvállaló magatartás szükséges.

#### 3. Az MSZOSZ-nek a tagszervezetek és az alapszervezetek részére a munkájukat segítő, kiszolgáló szolgáltatásokat kell nyújtani.

Szolgáltató szövetséggé is kell válnunk. Ez alatt nem a korábbi kezdeményezéseket értem, hanem a szövetség munkaszervezete és az e köré szervezett szakmai, szakértői kör által, az érdekképviseleti tevékenységhez nyújtott segítséget értem. A munkaszervezet jelentős fiatalítására, szakmai megerősítésére van szükség. A területi jelenlétet is e funkció figyelembevételével kell megszervezni. A szervezet kialakítására több forrásból kell az anyagi és infrastrukturális fedezetet biztosítani, ki kell használni az állami, pályázati finanszírozási lehetőségeket, valamint a más érdekképviseletekkel való együttműködés lehetőségét is. Meg kell teremteni a tisztségviselő képzés központi bázisát, a rendszeres akkreditált tematikájú oktatást.

#### 4. Stabilizálni kell a gazdálkodást!

Alapvető kérdés, hogy rendezzük a szövetség tagdíjfizetési rendszerét. Olyan rendet kell létrehozni, amely egységes elvek és a tisztességes elszámolás alapján biztosítja a gazdálkodás kiszámíthatóságát, valamint világossá teszi azt, hogy az egyes tagszervezetek mennyiben vállalnak részt a közös feladatokból. Egyöntetű vagonkezelést kell megvalósítani, nem értelmes a mai megosztottság fenntartása. A Hotel Fűrés, mint a legnagyobb vagyonelem értékesítése, elkerülhetetlennek látszik. Az ellenérték befektetésére, egy kisebb, a szövetség és a tagszervezetek céljait szolgáló ingatlan vételére alaposan végiggondolt szakszerű programot kell kidolgozni.

#### 5. Információáramlás, média megjelenés új alapokra helyezése

Újra kell teremteni a belső információs rendszert a szövetségben. Ez jelenti a folyamatos kapcsolattartást a vezetés és a tagszervezetek, valamint a tagszervezetek egymás közötti kapcsolatát is. A tagszervezeti értekezlet visszaállításával, a konzultáció, a fontos kérdések megvitatásának, a közös cselekvési programok megbeszélésének fórumát kell létrehozni. A munkaszervezet egységes irányításával és megújításával biztosítani kell, hogy a szervezetekhez az információk már lehetőleg feldolgozott formában jussanak el. Újra kell szervezni és működtetni a bizottságokat. Általában: vissza kell hozni a mozgalmi elemeket a működésbe. Tudomásul kell venni, hogy a mai világban aki nincs benne rendszeresen a médiában, az nem is létezik, tegye bármilyen jól a dolgát. Profi, gyorsan, de szakszerűen reagáló médiapolitikára van szükség. Ehhez szemléletváltozás és megfelelő-

en megfizetett szakmai háttér kell. Tovább kell folytatni a belső kommunikációs eszközök – levelező rendszer, sajtófigyelés, MSZOSZ INFÓ – fejlesztését, elsősorban a tartalom, a minőség megújításával. A honlap folyamatos működtetése elengedhetetlen.

A fentiekben azokat a feladatokat írtam le, amelyek nem közvetlenül, vagy nem így olvashatók ki a programból. Úgy is mondhatnám, hogy ez az én egyéni programom.

## Poszpischil László:

### Az utolsó órában vagyunk!

Valami működött hosszú-hosszú időn keresztül, anélkül, hogy felülbíráltuk volna. Nem mertünk, és nem akartunk tükröt tartani magunk elé, hogy lássuk valódi önmagunkat. Ki az ma, aki meg tudja mondani, hogy hol is tartunk?

**Elengedhetetlen egy komoly értékelés,** amiben nem hallgatunk el semmit!

Nyíltan elmondhatjuk, hogy lemaradtunk. **A világ változott, formálódott,** és mi erre a járatra nem váltottunk jegyet. A jelenlegi szakszervezeti mozgalom feléli vagyonát egy csökkenő taglétszám mellett. Nem felel meg a környezetében található kihívásoknak. Közben az idő vasfoga pedig hírnevünket nem öregbíti, hanem csorbítja. Míg maga az eszme, amit a szakszervezetnek közvetítenie kell, az szétfoszlik az időben.

Miért nincs a szakszervezet valódi alkupozícióban a mindenkori kormánnyal? Miért kullog az események után? Miért nincs válasz egy másik feltörekvő konföderáció közveszélyes politikájának kihívásaira?

Nincs rá pénz? Akkor mire van? Kérdezem én! Ki van mögöttünk, milyen apparátus? Miért van az, hogy az eddigi szokás szerint, addig nyújtózkodunk, amíg a takarónk ér? Miért nem mérlegelünk? Miért nem fogalmazódik meg a kérdés, hogy mennyi pénzt hoztál a szakszervezetnek? Miért csak a gazdasági társaságokra igaz, hogy a munkakör értéke meghatározható, aki betölti a munkakört, annak, kvázi a bérét is saját magának kell megteremteni? Jelenleg nem is foglalkozunk egyéb bevételekkel, elenyészve veszünk részt pályázatokon, állami és EU-projektteken, pedig jelentős bevételi forrásra tehetnénk szert. Szépen elvagyunk a vagyonunkon, és szépen lassan fel is éljük azt.

Miért jó az MSZOSZ-hez tartozni? Mit tudunk erre válaszolni a jól bevált anekdotákon kívül? Véleményem szerint a magyarországi szakszervezeti konföderációk egyik jelentős, a túlélést biztosító jellemvonásának a **szolgáltatást** kell tekinteni. **A 21. század szakszervezete a szolgáltató szakszervezet,** egységnyi tagdíjért, egységnyi szolgáltatás. Mutassuk meg, hogy „megéri” MSZOSZ tagnak lenni!

**Képzéssel** igényt kell ébreszteni a fiatalokban, hogy valóban egységben az erő, és a munkahelyre kerülés zűrzavarában segítő jobbnak tekintenek a szakszervezetet. Az emberi tőke jelen van a szakszervezetben; az idősebb korosztály bölcselme vegyítve a fiatalság hadra fogható forradalmár lendületével csodákat művelhetne a szakszervezeti életben.

**Mit kell tennie az elnöknek és az alelnöknek az MSZOSZ élén?**

- Növelni a konföderáció politikai és társadalmi súlyát, hogy alkuképes pozícióba kerüljünk a mindenkori Kormánnyal.

- Megerősíteni a kommunikációt, hogy a munkavállalók „számoljanak” velünk.

- Tudatosan erősíteni a képzést, oktatást. Elősegíteni és megkövetelni tisztségviselőinktől a folyamatos és minél magasabb iskolai végzettség és tudás megszerzését.

- Újabb forrásokat kell megnyitni, újabb bevételeket kell szerezni. Egy „előremenekülő” gazdálkodási stratégiát kell folytatni.

- Lépéseket tenni egy szolgáltató szakszervezet irányába.

- A szakszervezeti munka, mint szakma, tudatosan kerüljön be az OKJ-s képzések közé.

- Legyen érdekelt a konföderációk integrációjában, együttműködésében.

Nem utolsó sorban jól számon kérhetővé kell tenni az MSZOSZ vezetését, és átláthatóvá a döntéshozatali rendszert.

## Dr. Sálings József:

1. A Kongresszus előtt elmaradt az általános – tagokat, sőt, munkavállalókat megszólító – vita, ezért ezt utólag kell megtenni. A mondanivaló nem tudható le egy kongresszussal. Mozgósítani kell!

2. Az MSZOSZ útelágazáshoz érkezett.

Vagy folytatja a színtelen, felső szinten bonnyolított egyezkedő politikát, vagy kezdeményező, önálló politikázást is vállaló fellépést választ, melyhez szakértőket vesz igénybe, épít a szakmai szervezetekre.

3. A program szakmai részének kialakításában személyesen is részt veszek, mint a program bizottság vezetője, így azokat itt részletesen kifejteni nem kell.

- Fő cél az **Európai Unióhoz való felzárkózás** társadalmi és gazdasági értelemben egyaránt

- Kiemelt cél a **több, jobb, biztonságosabb munkahely**

- Védeni kell a **bérek** vásárlóértékét, és amint lehet, emelni kell azt, az egyébként eléggé kikristályosodott szakszervezeti értékek szerint (szolidáris adó, minimálbér, szakképzettség honorálása)

4. **A munka világa törvényeinek betartására** önálló program kell. Ezt hirdettük meg 2006. május 1-jén, de mielőtt még kidolgoztuk volna, már el is halt a gondolat. Itt nem csak ellenőrzésről, jogsegélyről, akciókról, fehérvölgyszőről van szó, hanem fel kell ráznunk az embereket, hogy ismerjék fel a kollektív érdekvédelem szerepét, fontosságát, végső soron nélkülözhetetlenségét. Az újkori kapitalizmussal szemben e nélkül eredményesen nem lehet fellépni.

5. Szakmailag legyengült területünk a **szociálpolitika és a társadalombiztosítás**, pedig ezeken a területeken is kiérlelt álláspontok kelhetnek. Világos fellépés nélkül a spóroló állammal szemben (és a cégek is spórolnak) veszíteni fognak.

Nem oly régen mienk volt a tb-önkormányzat!

6. Szervezési területen a lényeg a taglétszám csökkenésének megállítása. Az MSZOSZ-nek konkrét munkákkal kell **segíteni a szakmák tagszervezési tevékenységét.**

Legyen vita az **integrációról**, az erősödő szövetségekről, de mindenképpen induljon el egy mozgás, ma áll az MSZOSZ szervezeti értelemben. Így erősödni biztosan nem lehet. Terepet kell találni a **regionális szervezeteknek.**

7. Élére kell állni a **konföderációs politikálsáknak.**

Biztosítani kell az MSZOSZ szakmai és szervezeti rangját.

Nem kell Magyarországon hat, nem túl hatékony konföderáció. A szakmai (legyenek saját anyagaink), ill. szervezeti erősödés célja csak az

**erősödő együttműködés,** közös politikázás révén érhető el.

8. **Új kommunikációs stratégia és gyakorlat** kell. (Utóljára Nagy Sándornak volt tekintélye, persze más idők voltak.)

Ma azt sem mutatjuk be, ami nálunk történik, nem adjuk el értékeinket. A jelenlét, a megmutatás, a tájékoztatás mellett a szakszervezeti kép kialakítása a legfontosabb. Ez utóbbi vagy torz, vagy nincs is, így aztán nehéz mozgósítani. A belső mozgalmi életet nem pótolja a modern marketing, de ez utóbbi ma már nélkülözhetetlen és a belső szervezeti élet is megkopott már.

9. Az MSZOSZ **belső információs rendszerét** ki kell alakítani. Rengeteg anyag, információ van, de a tájékoztatás, a tájékozódás ma esetleges. Nem működünk szervezetszerűen, pedig a szakmák ma már elérhetők elektronikusan, még ha az alapszervezet, ill. a tag nem is teljes körűen.

10. Tiszteességes vitát kell lefolytatni a **gazdálkodásról** (mert ez is elmaradt). Lényeg a kiszámítható, biztonságos finanszírozás. A tagdíjvita is egy komplex kérdés, de tenni kell valamit a potyautas problémával is.

A döntések halogatása vagyoni ügyekben konkrét károkat okoz (l. Balatonfüred). Szánalmasnak tartom a családi házba dugott megyei képviselőket is. Nem látjuk az EU-pénzeket, pályázatokat sem.

11. A **rétegszervezetek** munkája fontos, ezért is jelentjük meg külön is a programban. A rétegszervezeteknek nem csak önálló életük van, be kell kapcsolni őket a közös munkába. Több fiatal kell bevonni! Segítsen az ifjúsági szervezet. A nőkről nem lehet kétfélel mondani az MSZOSZ-ben, a vezér mondanivalót dolgozza ki a női választmány. A nyugdíjasokkal kapcsolatos mondanivalókat is megrendelhetjük saját szervezetünkől.

Nem reagálni kell csak az álláspontokra, hanem integrálni kell azokat.

12. Néhány személyes megjegyzés:

- Terveinkhez kell egy szakértői bázis és egy munkaszervezet.

- Meg kell szervezni az MSZOSZ körül a szellemi holdudvart (mert valamikor volt).

- A régiókat, megyéket irányítani kell. Magukra maradtak.

- Legyen vita a politikai pártokhoz fűződő viszonyról, ennek tartalmáról, formájáról. Alakítsunk ki többségi álláspontot.

- Az MSZOSZ-ben vissza kell hozni a politikai, szakszervezet-politikai vitákat a testületi ülésekre, mára kiüresedtek az ülések.

- Rendezni kell az MSZOSZ képviselőletét a különböző fórumokon. Tiszteességes elosztás és folyamatos kapcsolat kell a delegáltakkal.

- Az MSZOSZ elnöke nyilván főállású ember, ha volt korábban szakmánál, azt áll kell adnia másnak.

- Álláspontom szerint az MSZOSZ elnöki tisztség nem lehet ugródeszka, mert az visszataszítást kelt a tagságban. Ehhez persze támogatás is kell.

- Az elnöki feladatokhoz kell a felkészülés, a referencia, a kapcsolati tőke, nem hiányozhat az ambíció sem, eredményt mégis közösen lehet leginkább elérni.

- A kihívás igencsak nagy, sőt óriási, de hiszem, hogy lehet még érvényes a régi szlogen: „MSZOSZ a szakszervezet”.

- Az embereknek szüksége van ránk.

## A Gazdasági Ellenőrző Bizottság elnöki tisztségre

(egyetlen jelölt – jelenleg is ebben a funkcióban)

### A jelölt adatai

Rajcsányiné Gróf Gabriella



**Életkora:** 42 év

**Jelenlegi munkahelye és beosztása:** ÁMB Audit Kft. – ügyvezető igazgató, könyvvizsgáló

**Iskola végzettségei:** Marx Károly Közgazdaságtud. Egyetem Pénzügy szak, Bp.-i Műszaki és Gazdaságtud. Egyetem szakközgazdász képzés

### Programja

A Gazdasági Ellenőrző Bizottság az MSZOSZ legfőbb ellenőrző szervezete, jogosultságait – a jogszabályi rendelkezéseken túlmenően – az alapokmány szabályozza.

Ellenőrző testületként a Bizottság elsődleges feladata a jogszabályi előírások és az alapszabály által előírt ellenőrzési kötelezettség teljesítése, az elvégzett ellenőrzések tapasztalatai alapján javaslatok kidolgozása a Szövetség vezetése és vezető testületei részére.

**Ebben kiemelt fontosságot kapnak az alábbiak:**

- a tagdíjrendszer, a tagdíjfizetés rendje,
- az éves költségvetések és beszámolóik ellenőrzése, kontrollja,
- pályázati források felhasználásának ellenőrzése,
- a Szövetség vagyoni helyzetére vonatkozó elképzelésekre vonatkozó előterjesztések előzetes vizsgálata,
- a Szövetség tulajdonában lévő társaságok ellenőrzésében való részvétel.

Fenti témakörökkel összefüggésben a GEB közreműködésével már a megelőző négy évben is jelentős, a Szövetség működését segítő eredmény született – melyeket a jövőben is fenn kell tartani –, nevezetesen:

- 2003. évtől a Szövetség minden évben legkésőbb májusban, részletes írásos előterjesztés alapján tárgyalja az előző évi beszámólót és a tárgyévi költségvetést,
- a tárgyév költségvetésének időarányos teljesítéséről féléves zárással, a költségvetéssel megegyező részletettségű anyag készül,
- a vagyoni helyzetre, az azzal kapcsolatos elképzelésekre vonatkozóan részletes írásos anyag készült, melynek végrehajtását, megvalósítását folyamatosan követni lehet ez alapján,
- folyamatosan információ áll rendelkezésre a Szövetség tulajdonában lévő társaságok helyzetével kapcsolatban, elsősorban a GEB

által delegált felügyelő bizottsági tagokon keresztül.

Külön és kiemelten kell foglalkozni a **tagdíjrendszerrel, a tagdíjfizetés rendjével**, valamint a Szövetség vagyoni helyzetét is figyelembe véve a **költségvetési egyensúly** fenntartásával.

Feltétlenül szükséges a **tagdíjrendszert** elsődleges kérdésként kezelni, jelenleg ugyanis követhető, egységes és számon kérhető tagdíjrendszere nincs a Szövetségnek. Úgy vélem, a Szövetség adott évi tagdíjbevételeinek nem felajánlás alapján kellene kialakulnia, hanem meghatározott és betartható, illetve minden tagszervezet által be is tartott rendszer alapján. A GEB eddig is kiemelten foglalkozott e kérdéssel, lehetőségeihez mérten javaslatokat tett a tagszervezeteknek, ajánlást fogalmazott meg a Szövetség testületei számára. A tagdíjkérdést a jövőben is a GEB meghatározó és kiemelt feladatának tekintem, és amennyire a Bizottság-nak kompetenciája van e tárgyban, azzal továbbra is foglalkozni fog.

A tagdíjrendszeren túl a **tagdíjfizetés rendjét** is vizsgálni kell, ahogy tettük ezt a megelőző négy évben is. A Szövetség számára a tagdíjbevételek előre kalkulálható ütemben és mértékben kell rendelkezésre állni, a tervezhető és kiegyensúlyozott gazdálkodás érdekében. A GEB napi feladatai közé tartozik, hogy a tagdíjrendszer alapján a tagdíjfizetés rendjét ellenőrizze.

Rendkívül komoly kérdés a Szövetség **költségvetési helyzete**, abban az értelemben, hogy a folyó bevételek nem képesek finanszírozni a folyó kiadásokat, költségeket, a költségvetési többlet már eddig is ingatlan értékesítés bevételeivel volt elérhető. Ahogy erre eddig is több alkalommal a Bizottság elnökeként felhívtam a figyelmet, szükségesnek tartom kialakítani azt a tevékenységi, szolgáltatási kört, melyet a Szövetségtől a tagszervezetek elvárnak, és ahhoz hozzárendelni a szükséges forrásokat, nyilvánvalóan a realitások figyelembevételével. Ez elsősorban szervezeti kérdéseket érint, mind a területi struktúra, mind az apparátus tekintetében. Meggyőződésem, hogy ez utóbbi kérdéssel akkor is az eddiginél hatékonyabban kell foglalkozni, és a szükséges döntéseket meghozni, amennyiben a költségvetési keretek szabják meg a kialakítható tevékenységi tartalmat, szolgáltatási kört.

A fenti kérdéshez szorosan kapcsolódik a Szövetség vagyoni helyzete, elsősorban társaságainak működése és annak eredményessége. E tárgyban már eddig is több vizsgálatot kezdeményeztünk, és úgy vélem a témát mindenképpen napirenden kell tartani. Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy e témakörben elsősorban célszerűségi szempontokat figyelembe véve kell megoldást találni.

Végül, de nem utolsósorban fontosnak tartom megemlíteni, hogy a GEB elnökeként a jövőben is – a lehetőségekhez mérten – tenni kívánok azért, hogy a tagszervezetek, illetve alapszervezeteik tájékozódását, eligazodását a rájuk vonatkozó jogszabályi előírások között segíthessem, kiadványok készítésével, szerkesztésével, személyes konzultációkkal.

A tagszakszervezetek és rétegszervezetek küldötteinek száma

1. BBDSZ Pénzügyi Ágazati Szaksz. Szöv.	2 fő
2. Bányaiipari Dolg. Szaksz. Szöv.	23 „
3. Bőripari Dolgozók Szakszervezete	3 „
4. Szociális Területen Dolg. Szaksz.	5 „
5. Föv. Szt. László Kórház Szaksz. biz.	1 „
6. Élelmiszeripari Dolg. Szaksz.	5 „
7. Baromfiipari Dolg. Szaksz.	2 „
8. Édesipari Dolg. Szaksz.	1 „
9. Gabona- és Malomipari Dolg. Szaksz.	2 „
10. Hűtőipari Dolg. Szaksz.	1 „
11. Konzervipari Dolg. Szaksz.	1 „
12. Növényolajipari Dolg. Szaksz.	1 „
13. Sütőipari Dolg. Szaksz.	3 „
14. Fehérjeipari Dolg. Szaksz.	1 „
15. Húsiipari Dolg. Szaksz.	3 „
16. Építő- Fa- és Ép.anyagip. D. Sz. Szöv.	12 „
17. Magyar Közokt. és Szakkép. Szaksz.	3 „
18. Közúti Dolgozók Szakszervezete	4 „
19. Helyiipari és Városgazd. Dolg. Sz.	18 „
20. Kereskedelmi Alkalmazottak Szaksz.	24 „
21. Honvédségi Dolg. Szaksz.	5 „
22. Idegenforg. Dolg. Orsz. Szaksz.-i Tan.	1 „
23. Vagyonvédelmi Dolgozók Szakszervezete	1 „
24. Országos Sport-szakszervezet	1 „
25. Közlekedési Dolg. Szaksz. Szöv.	1 „
26. Miskolci Tömegköz. Dolg. Szaksz.	1 „
27. Magyar Vegyipari Dolg. Sz. Szöv.	10 „
28. Mezőgazd., Erd. és Vízg. D. Sz. (MEDOSZ)	11 „
29. Nyomdaipari Dolg. Sz.	3 „
30. Magyar Műsorszárm. Dolg. Szaksz..	2 „
31. Postás Szakszervezet	23 „
32. MATÁSZ	1 „
33. Távközlési Szakszervezet	4 „
34. Ruházatipari Dolg. Szaksz.	3 „
35. Televíziós Dolg. Szaksz.	1 „
36. Textilipari Dolg. Szaksz.	4 „
37. Vasutasok Szaksz.	21 „
38. Vasas Szakszervezeti Szövetség	45 „
39. MOL Bányász	6 „
<b>Tagszervezetek összesen</b>	<b>259 „</b>
<b>Rétegszervezetek: Női, Ifj., Nyd. 3-3 fő</b>	<b>9 „</b>
<b>elnök, alelnök</b>	<b>1 „</b>
<b>GEB, SZEB eln</b>	<b>2 „</b>
<b>Összes küldött</b>	<b>271 fő</b>

## Vezető kollégák sajtónyilatkozataiból

**Jövőképét és garanciát sürgetnek a szakszervezetek**

*Pataky Péter*, az MSZOSZ megbízott elnöke a Népszava kérdésére válaszolva ismertette az elnökség álláspontját, mely szerint a jelenlegi politikai, hatalmi harc, a tartós bizonytalanság súlyos gazdasági károkat okoz. Napról napra romlanak az egyensúlyteremtés esélyei, a dolgozók elvárt életszínvonalának kilátásai. A munkavállalóknak, a családoknak stabilitásra, békésre, a munkahelyek biztonságára van szüksége, amire a demokratikus önkormányzati választások után a községekben, a városokban, a megyékben a felelős építkezés időszakának kell következnie. Több mint feledőltetnek tartjuk azokat, akik veszélybe sodorják az ország nyugalalmát, az elért életminőséget, a munka világának biztonságát, akik nem építkezni, hanem rombolni akarnak! Minden olyan kezdeményezést elítélünk, amely fel akarja borítani a demokratikus rendet az országban.

Az MSZOSZ az Új Egyensúly program meghirdetésekor kinyilvánította: a célt elfogadjuk, az elérésére kijelölt utat viszont nem tartjuk ideálisnak. Kezdeményeztük, hogy keressük meg közösen mikor, merre, milyen iramot érdemes szabni, hogy a társadalom egyik rétege se károsodjon jobban a többinél. Voltak, vannak javaslataink. A legidősebbek kérdései, mint a jövő évi bérmegállapodás, a nyugdíjrendszer változtatása, a konvergenciaprogram két-három éves időtávja, a Nemzeti Fejlesztési Terv megvalósí-

tása egyértelműen a közös gondolkodást kívánja meg.

### Interjú a Világ gazdaságban

*Pataky Péter*, az MSZOSZ megbízott elnöke a Világ gazdaságnak nyilatkozva többek között elmondta: útelágazáshoz értek a szakszervezetek; a vállalati kultúrák, a munkavállalói igények változásához hasonlóan az érdekképviseletekre is megújulás vár.

A tisztességes bér, a rövid munkaidő, az emberhez méltó munkakörülmények elérése az, amiért a szakszervezetek harcolnak.

A kis- és közepes vállalatok dolgozói számára az úgynevezett szolgáltató szakszervezet kialakításával a jogsegélyszolgálat, a munkavédelmi tájékoztatás lenne többek között elérhető.

A szakszervezeteknek javítaniuk kell a társadalmi megítélésükön. A szakszerű munka kevés ahhoz, hogy a figyelem középpontjába kerüljenek.

Az MSZOSZ útkeresése és jövőképe azért meghatározó az érdekképviseleti munkában, mivel a hat konföderáció közül a legnagyobb, összesen harminckilenc szakszervezetet, ill. szakszervezeti szövetséget tömörít.

### Nincs indok a jövedelem csökkentésére

*Dr. Sáling József*, a Kereskedelmi Alkalmazott Szakszervezetének elnöke a Népszavának nyilatkozva kifejtette: semmi nem indokolja, hogy a kereskedelem területén csökkenjenek a reálbérek. A munkavállalói érdekek védelmében szükséges a nyomatékos fellépés mind a legfelsőbb szintű, mind a munkahelyi egyeztetéseken.

A szakszervezeti tisztségviselők ne engedjenek a munkáltatói nyomásnak, mondjanak nemet a részben vélt, részben valós vállalkozói terheknek a munkavállalókra való továbbhárítását szorgalmazó törekvéseknek. Sokfelé érzékelhető jelei vannak, hogy a vállalkozások vezetői a dolgozók rovására akarnak takarékoskodni: pl. többletletlétszám, többlettúlóra nélkül növelik a nyitvatartási időt, vagy elkezdtek rész-munkaidőssé átminősíteni a dolgozókat, hogy ne kelljen rendszeresen megfizetni az évről évre nagyobb arányban emelkedő szakmai minimálbért.

Az Országos Érdekegyeztető Tanács munkavállalói oldalától határozott, következetes fellépést várnak az országos bértárgyaláson. Ami azon a fórumon történik, az ugyanis irányt mutat az ágazati és a munkahelyi bértárgyalásokhoz. várják, hogy a kormány ismertesse ajánlását. A kereskedelmi dolgozók keresete egyébként is alacsony, elfogadhatatlannak tartanak, hogy reálértéke csökkenjen.

A hároméves megállapodás lehetőséget ad rá, hogy eltérjenek a benne szereplő értékektől is, de annak feltétele a kiszámítható jövőt biztosító ágazati kollektív szerződés megkötése. Ha ez megtörténik, a szakszervezetek hajlandók a szakmai bérminimum emelésének bizonyos időbeni elcsúsztatására.

A kereskedelembe nincs kordedvezményes nyugdíj, az sem jellemző, hogy aki eléri a korhatárt, az nyugdíjasként utána visszamegy dolgozni és fizetést is kap.

Fontos, hogy maradjon meg a rugalmas - a korengedményes - nyugdíjba vonulás lehetősége.

*Hámori István Péter*

## Gondolatok az MSZOSZ VI. kongresszusa előtt

**Rabi Ferencnek, a Bányászszakszervezet elnökének a véleményét kérdeztem:**

A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége létrejötté óta az átalakuló magyar gazdaság és társadalom helyzetét kellett, hogy figyelemmel kísérje, s az élénk társadalmi-gazdasági mozgások közepette próbált meg a munkavállalók, az MSZOSZ-ben tömörült tagszervezetek érdekében közös szövetségi szakszervezet-politikát folytatni. A bányászszakszervezetnek ebben kiemelt szerepe volt, hiszen az MSZOSZ megalakulásakor is alkotó, meghatározó részesei voltunk a folyamatoknak. Abban, hogy milyen közösen törekvések, milyen alapszabály, szervezeti-működési szabályzat legyen az MSZOSZ-re a jellemző, nagyon fontos szerepe volt a bányászszakszervezetnek.

Tizenhat év után egy átalakuló, globalizálódó és most már az Európai Unióban lévő Magyarország helyzetét, s ebből fakadó feladatokat kell a VI. kongresszuson megfogalmazni, ehhez igazítva az MSZOSZ struktúráját, érdekvégyesítési lehetőségeit. Az természetes dolog, hogy a mindennapokban a munkavállalók, a munkahelyükön, a magyar viszonyoknak megfelelően élnek meg az életüket. Hogy ez az élet hogyan alakul, az már a szakszervezet felelőssége is. Elkerülhetetlen, hogy ebben a kinyíló világban újra meghatározzuk a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének helyzetét. Nagyon fontos az, hogy az MSZOSZ a következő időszakra fogalmazza meg a globális körülmények és az uniós elvárások közötti legfontosabb gazdaságpolitikai követeléseit, mert ez lesz hatással a foglalkoztatásra, a bérekre, a szociális juttatásokra, mindarra, ami fontos a magyar munkavállalóknak.

Úgy gondolom, hogy az elmúlt négy év - eltekintve a május óta kialakuló ellentmondásos helyzettől -, a munkavállalók szempontjából rendkívül kedvező időszak volt. 32,8%-kal növekedtek a reálkeresetek, 28%-kal a nyugdíjak vásárlóértéke, és az emberek bizakodni kezdtek abban, hogy az európai uniós csatlakozás után talán egy kiszámítható felzárkózási folyamat megy végbe. A májusi események legnagyobb problémája, hogy csalódással jártak. Az az üzenet érkezett, hogy ez a változás, ez a pozitív irány egyfelől megtörik, másfelől, elképzelhetően hitelekből volt finanszírozva.

Az MSZOSZ kongresszusának pontosan tisztázni kell ezt a helyzetet, s világosan ki kell mondania, hogy nem a bérek, a bérek növekedése okozta a költségvetési hiányt, a kialakult ellentmondásokat. A versenyszférában az ipari termelés most is közel 12%-kal emelkedett, a termelékenység nőtt.

Az MSZOSZ-nak, a közös törekvések kapcsán is ki kell jelentenie, hogy nem lehet lemondani a bérek európai felzárkóztatásáról, nem lehet lemondani a szociális körülmények változtatásáról. Üzenni kell a munkáltatóknak, s ennek az üzenetnek az a lényege, hogy a tisztességes piaci verseny érdekében - ami az ő érdekük is! - a foglalkoztatási viszonyokban megállapodásos és ellenőrizhető rendszereket kell kialakítani.

A kongresszusnak üzennie kell a politikai pártoknak is. Működő tőke nélkül nincs sikeres gazdaság, s abban az esetben, ha a politikai pártok együttműködésre, konszenzus kialakítására képtelenek az ország érdekében, akár gazdasági szabályozó rendszerekről van szó, akár a társadalom mindennapjait befolyásoló törvényekről, akkor éppen a társadalmat, s az ország jövőjét teszi kockára. A gazdaság fejlődése lehetővé teszi az emberek számára a tisztességes, becsületes életmódot, életvitelt, életminőséget.

Az MSZOSZ kongresszusának még egy nagyon fontos üzenetet kell a tagsága részére megfogalmaznia: ahhoz, hogy az elért eredményeket igyekezzünk stabilizálni, a következő európai uniós támogatási periódusban, amelyben nyolcezer milliárd forint támogatás jön az országba, működő tőke bevonással, még további, kb. hárommilliárdot lehet hozzátenni, s hárommilliárd saját önrészt kell biztosítani. Ez olyan összeg, amely egy hihetetlen modernizáció lehetőségét adja meg. A modernizáció nem járhat együtt a bizonytalansággal. Természetesen az átalakulás elkerülhetetlen, de az emberek mindennapjaiban kiszámíthatóságot kell teremteni. Ennek a gazdasági fejlődésnek elsősorban a társadalom tagjait kell majd szolgálnia, és nem csak a költségvetési szempontokat. Olyan szabályozási környezetet kell kialakítani, ami a tudásalap, az innováció folyamatosan növekszik, s meg kell találni azokat a magyar termékeket, amelyek "hungarikummá", jól "eladhatóvá" válnak. Ha ez így történik, akkor a döntések egy része a kistérségekben, a megyékben és a kialakult régiókban születhet meg.

Ide az MSZOSZ-nak a tagszervezetek közös képviselőit kell delegálni. Ha ott vagyunk a folyamatokban, ha az emberek látják, hogy a munkahelyteremtésben is szerepet vállalnak a szakszervezetek, ösztönzést adnak, kontroll-szerepet játszanak, akkor sikeres lehet az MSZOSZ struktúraváltásának az iránya is.

Összességében: kell egy kisugárzó erő az MSZOSZ-ből. Tudni kell a tagszervezeteknek, hogy a közös törekvések megvalósuló szellemi bázisa, közös - nyilvánosság előtt megjelenítő - akarata az MSZOSZ, s ehhez kell a működéshez szükséges gazdasági feltételeket biztosítani. Ha ezt meg tudjuk teremteni, akkor sikeres lehet a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége.

Ehhez még az tartozik, hogy az együttműködő szakszervezeti modellt nem szabad feladni. Sokkal több teljesítmény van a szakszervezetek mögött, mint amennyit a társadalom elismer. Ha sikerül a nyilvánosságban is egy kicsit jobban megjeleníteni ezeket az eredményeket, akkor a társadalmi presztízs is növekedhet, s egy erőteljesebb társadalmi presztízs a sokkal jobb szakszervezeti munka feltételeit adhatja meg.

A VI. kongresszus fő téje az, hogy egy jobban szerveződő munkavállalói világot tudunk kialakítani, vagy esetleg tovább csökken a szakszervezetek társadalmi elfogadottsága. Abban bízom, hogy a második irány erősödik fel, s ehhez a személyi feltételek is adottak lesznek.

Bereczky Pál

## Hol keresselek, nagybecsű és hiányzó szolidaritás?

Most, hogy Szövetségem, az MSZOSZ kongresszusra készül, keresni kezdtem, milyen hiányérzet felemlítése lenne a legcélszerűbb ahhoz, hogy erősödjünk, sokasodjunk, és hatékonyabban szolgáljuk, amire a munkavállalóknak a történelem folyamán mindig nagy szükségük volt. Különösen mostanság, amikor nem megy valami fényesen a sorsuk. Válaszként a szervezett szolidaritás eszméjének és gyakorlatának hiányát látom. Az eszme még csak néha felbukkan, de az értelmezése, a tartalma nem tud igazi, modern polgárjogot és korszerű gyakorlatot nyerni. Pedig nagy szükség lenne rá!

Még a jelentése is magyarázatot igényel, hiszen a mai szakszervezeti tagság /vezetőség/ sem biztos, hogy aktuálisan, széleskörűen és tartalmasan ismeri a jelentését. Ezt ugyanis a mai általános és középiskolákban nem akarják közelebbé tenni a tanulóknak, nehogy esetleg még éljenek is vele.

A szolidaritás jelentése és értelmezése többféle, de nekünk, szakszervezeteknek egyik sem idegen, sőt, mindegyik összhangban van céljainkkal és feladatainkkal.

Ugyanis a szakszervezet egy eszmei és gyakorlati alapon fennálló azonosságot valló közössége a munkából élő embereknek, akiket közös, kölcsönös kötelezettségvállalás, segítségnyújtás és egymásért való felelősség tart össze.

Sajnos egyre ritkábban találkozom ilyen derék, egymás iránt mély felelősséget tanúsító emberekkel. Az összefogás, az összetartás nem utasításra keletkező emberi szükséglet, mert mióta emberi élet létezik a Földön, azóta az emberekkel együtt élő sajátos és fontos jelenség, ami változó erősségű tartalommal van jelen bennünk és velünk. Jelen van bennünk, de valahogy rejtőzködő módon, és nem tartjuk magunkat elég erősnek ahhoz, hogy ezt a lappangó együttérzést ki is nyilvánítsuk azzal, hogy a nagyobb közösség, a társadalom számára is nyilvánvaló legyen.

Bizonyára kevesen utasítanak el - ha megkérdeznék valaki a ma munkásembereit -, hogy elfogadnák-e más munkások együttérzését, segítségét, ha bajba kerülnének. Ha viszont arra kérnék, hogy nyújtsanak támogatást, ha más munkások ezt igényelnék tőle, arra már több lenne a nem és a válasszal járó indok és magyarázat. A szolidaritás tehát egy viszony is, ami számtalan összetevőt rejt magában. Ezért óvakodjunk a szolidaritás fogalmának leegyszerűsítő értelmezéstől.

A szakszervezetek az elmúlt másfél évtizedben súlyos válságjelenségeket éltek át: vezetőválságot és tagvesztési hullámot. A korábban monolitikus szakszervezetek nem voltak képesek rugalmas szakmapolitikával válaszolni

azokra a kihívásokra, amelyek a privatizációval, a nagyarányú munkahely-vesztésekkel kapcsolatban érték őket. A külső és belső piaci módosulások hatásaként kialakult munkaerő-piaci változásokra való reagálások nem tudták betölteni szerepüket átfogó mértékben és minőségben.

A szolidaritásnak, mint közösségképző és alkotó módszernek is át kell mennie egy modernizációs folyamaton, közelebből már az iskolázás szintjén tréningezni lenne érdemes a tanulókat. E nélkül nem formálódik ki bennük a demokratikus szolidaritási cselekvés, amire felnőttként szükségük lesz, munkavállalóként. Aki magáévá tudja tenni az emberi jogokat, annak könnyebb befogadnia a szolidaritás eszméjét és gyakorlatát. A belső szolidaritás érzése és tudata kulturáltabbá és intelligensebbé teszi mindazokat, akik autodidakta módon rendszeresen fejlesztik önmagukat. Viselkedésükben toleránssabbnak, érvelésükben meggyőzőbben tudják majd leereagálni a környezetükben lezajló eseményeket. Ugyanakkor erősödik bennük a pozitív gondolkodás és életszemlélet, javul problémamegoldó képességük.

A szolidaritás hálójának erős szálaból kell szövődnie, hogy kiállja az összetartozás próbáját. A szakszervezetek vezetői erősítsék egymás között is, de különösen tagjaikkal a szolidaritás elvülhetetlen eszméjét.

## ? Tudsz róla?

Tarsoly Imréné

### Fontos a különbség!

## Jelenleg két törvény hatályos a csőd-eljárásról és a felszámolási eljárásról

A 2006. július 1-jétől hatályba lépett a 2006. évi VI. törvény, mely a **1991. évi XLIX tv. „A csőd-eljárásról és a felszámolási eljárásról és a végelszámolásról” szülő törvény módosítása**. A törvény néhány paragrafusa a július 1. előtt megkezdett felszámolási eljárásokra is érvényes. Nem hatályos azonban visszamenőleg a munkaviszonnyal kapcsolatos kifizetésre, mely az új törvényben kedvezőbbé vált a munkavállalók számára.

**A régi és az új törvény egyaránt a felszámolási költségek a.) kategóriájába sorolja a munkavállalókat megillető kötelezettségeket.**

Sok tisztségviselő számára segíthet eligazodni, ha számukra világossá tesszük - a törvénynek ebben a részében - **mi a munkabér és bérjellegű kifizetés**, valamint jó tudni azt is, hogy melyek a **béren kívüli, szociális juttatások**, amelyek kollektív szerződésben történő rögzítését a szakszervezetek számára folyamatosan javasoljuk.

A 2006. július 1. előtt jogerőre emelkedett felszámolási eljárás lefolytatását az **1991. évi XLIX tv. „A csőd-eljárásról és a felszámolási eljárásról” szülő, a régi törvény szerint kell végrehajtani**, kivéve néhány §-t, melyet a folyamatban lévőkre is kötelezendően alkalmazni kell, ezek a szabályok azonban nem a munkavállalókat érintő kérdésekkel, hanem a felszámolási folyamattal vannak összefüggésben.

A 2006. július 1-jét megelőzően megkezdett felszámolási eljárásban a **felmondási idő és a végkielégítés számításánál a Munka Törvénykönyve előírásait kell figyelembe venni**.

A 2006. július 1-jén életbe lépett törvény szerint, 2006. július 1-jét követően jogerőre emelkedett felszámolási eljárás során az **érvényes kollektív szerződésben rögzített mértékű felmondási idő és végkielégítés kifizetésére** (az Mt.-nél magasabb mértékűre) van kötelezettsége a felszámolónak.

**A mindkét törvény szerinti felszámolás során a munkabér és a munkaviszonyból származó bérjellegű kifizetések, az Munka Törvénykönyvének „A munka díjazása” fejezete szerinti** (az Mt. 141-152.§-áig) kifizetési formák, illetve munkahelyi kollektív szerződések, illetve sajátos - a bérrendszerek tartalma szerinti - eltérő formák lehetnek: mint, pl.

- személyi alapbér, törzsbér, (időbér, teljesítménybér)
- bérpótlékok (műszakpótlék, rendkívüli munkavégzés pótléka, készenléti és ügyeleti pótlék, vasárnapi munkavégzésért járó pótlék,
- prémium
- jutalom
- 13. havi vagy további havi fizetés (természetesen ott, ahol ilyen van)
- egyéb bér, pl. távolléti díjjal, átlagkeresettel

díjazott időszak, állásidő díjazása, helyettesítési díj,

- valamint a munkaviszony megszűnésével járó felmondási időre járó átlagkereset és a végkielégítés.

**Nem tartozik ide, de mégis a munkáltató fizeti** legtöbb esetben:

- pl. betegszabadságra járó díjazás, kiküldetésre járó napidíj, egészségpénztári és nyugdíjpénztári tagdíj átvállalása, osztlék, jubileumi jutalom, törzsgárda elismerés, családi pótlék,

**Az 1991. évi XLIX. törvény 57.§-a 2006. július 1. ELŐTT megindított felszámolási eljárásnál:**

**„57. § (1) A gazdálkodó szervezetnek a felszámolás körébe tartozó vagyonából a tartozásokat a következő sorrend figyelembevételével kell kielégíteni:**

*a) a felszámolás (2) bekezdés szerinti költségei,*

*b) a felszámolás kezdő időpontja előtt zálogjoggal biztosított követelések - ideértve az önálló zálogjogot, valamint azt a követelést is, amely kizárólag a zálogtárgyból történő kielégítés tüzésére irányul (dologi kötelezettség) - a zálogtárgy értékének erejéig, figyelembe véve a 49/D. § (1) bekezdése alapján már kifizetett összeget is; ha a zálogtárgyat több zálogjog terheli, akkor*

a kielégítés sorrendjére a Ptk. 256. §-ának (1) bekezdése az irányadó; e rendelkezés alkalmazásában a zálogjoggal biztosított követelésekkel azonos elbírálás alá esik az a követelés, amelynek végrehajtására az ingóságot lefoglalták, illetve a végrehajtási jogot a felszámolás kezdő időpontjáig [28. § (2) bekezdés e) pont] bejegyezték,

c) a gazdálkodó szervezetet terhelő tartásdíj, életjáradék, kártérítési járadék, bányászati kereset-kiegészítés, továbbá a mezőgazdasági szövetkezet tagja részére a háztáji föld vagy termény helyett adott pénzbeli juttatás, amely a jogosultat élete végéig megilleti,

d) a kötvényen alapuló követelések kivételével, magánszemély nem gazdasági tevékenységből eredő más követelése (így különösen a hibás teljesítésből, a kártérítésből eredő követelések, a szakmában szokásos várható szavatossági vagy jótállási kötelezettségek felszámoló által számszerűsített összegét is ideértve), a kis- és mikro-vállalkozás, valamint a mezőgazdasági östermelő követelése,

e) a társadalombiztosítási tartozások és a magán-nyugdíjpénztári tagdíj tartozások, az adók - kivéve a (2) bekezdés c) pontja szerinti adótartozásokat - és adók módjára behajtható köztartozások, a visszafizetendő állami támogatások, valamint a víz- és csatornadíjak,

f) egyéb követelések,

g) a keletkezés idejétől és jogcímétől függetlenül a késedelmi kamat és késedelmi pótlék, továbbá a pótlék és bírság jellegű tartozás.

**(2) A felszámolási költségek a következők:**

a) az adóst terhelő munkabér és egyéb bérjellegű juttatások - ideértve a munkaviszony megszűnésekor járó végkielégítést is, ha a felszámolás kezdő időpontját megelőzően esedékessé vált munkabér és egyéb bérjellegű juttatásokat a felszámolás kezdő időpontja után fizették ki, az ezeket terhelő adó- és járulékfizetési kötelezettség is (ideértve az egészségügyi hozzájárulást, illetve a magánnyugdíj-pénztári tagdíjat is);

b) a felszámolás kezdő időpontja után az adós gazdasági tevékenységének ésszerű befejezésével, továbbá vagyonának megóvásával, megőrzésével kapcsolatos költségek, ideértve a környezeti károsodások és terhek rendezésének költségeit, valamint az adósnak azokat a hiteltartozásait, adó- és járulékfizetési (ideértve az egészségügyi hozzájárulást, illetve a magánnyugdíj-pénztári tagdíjat is), kártérítési kötelezettségeit, amelyek a felszámolási eljárás kezdő időpontja utáni gazdasági tevékenységből keletkeztek, kivéve a nyereségből fizetendő adókat;

c) a vagyon értékesítésével és a követelések érvényesítésével kapcsolatos igazolt költségek;

d) az adóst terhelő, a Munkaerő-piaci Alap bér garancia alaprészből kapott támogatás;

e) a felszámolással kapcsolatos bírósági eljárás során felmerült, a gazdálkodó szervezetet terhelő költségek;

f) az adós iratanyagának rendezésével, elhelyezésével és őrzésével kapcsolatos költségek;

g) a felszámoló díja [60. § (4) bek.], mely tartalmazza a felszámoló által igénybe vett teljesítési segéd közreműködésével összefüggésben felmerült kiadásokat.

**(3) A munkáltató rendes felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentési időre jutó átlagkereset és a végkielégítés összegéből fel-**

**számolási költségként legfeljebb olyan összeg vehető figyelembe, amely a munkavállalót a Munka Törvénykönyve 92. § (2) bekezdése és 93. § (3) bekezdése, illetve a 95. § alapján megilleti.**

(4) Ha a vagyon a költség, a zálogjoggal, óvadékkal biztosított hitelezői követelések és valamennyi más tartozás kielégítésére nem elegendő, a költség és a biztosított hitelezők kielégítését követően először az (1) bekezdés c) majd d) pontja szerinti hitelezőket követeléseik arányában kell kielégíteni.

(5) Ha az (1) bekezdés e)-g) pontjában szereplő követelések kielégítésére nincs elegendő fedezet, az egyes csoportokba tartozó hitelezőket - először az e), az f), majd a g) pontban szereplőket - követeléseik arányában kell kielégíteni.

(6) Ha az (1) bekezdés e) pontjába tartozó hitelezők teljes kielégítésére nincs elegendő fedezet, a csoporton belül először a társadalombiztosítási tartozásokat kell kielégíteni teljes egészében, majd pedig a többi hitelezőt követeléseik arányában.

(7) A felszámoló által nyilvántartásba vett követelés engedményezése nem érinti a követelésnek a kielégítési sorrendben elfoglalt helyét"

**A 2006. évi VI. törvénnyel módosított - 1991. évi XLIX tv. „A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról és a végelszámolásról” szóló törvény - 57. §-a hatályba lépésével 2006. július 1. UTÁN kedvezőbbé vált a felszámolás során nehéz helyzetbe kerülő munkavállalók szempontjából, mivel lehetőséget ad a kollektív szerződésben foglalt, az Mt. mértékénél magasabb felmondási és végkielégítés kifizetésére.**

„57. § (1) A gazdálkodó szervezetnek a felszámolás körébe tartozó vagyonából a tartozásokat a következő sorrend figyelembevételével kell kielégíteni:

a) a felszámolás (2) bekezdés szerinti költségei,

b) a felszámolás kezdő időpontja előtt zálogjoggal biztosított követelések - ideértve az önálló zálogjogot, valamint azt a követelést is, amely kizárólag a zálogtárgyból történő kielégítés túrására irányul (dologi kötelezettség) - a zálogtárgy értékének erejéig, figyelembe véve a 49/D. § (1) bekezdése alapján már kifizetett összeget is; ha a zálogtárgyat több zálogjog terheli, akkor a kielégítés sorrendjére a Ptk. 256. §-ának (1) bekezdése az irányadó; e rendelkezés alkalmazásában a zálogjoggal biztosított követelésekkel azonos elbírálás alá esik az a követelés, amelynek végrehajtására az ingóságot lefoglalták, illetve a végrehajtási jogot a felszámolás kezdő időpontjáig [28. § (2) bekezdés e) pont] bejegyezték,

c) a gazdálkodó szervezetet terhelő tartásdíj, életjáradék, kártérítési járadék, bányászati kereset-kiegészítés, továbbá a mezőgazdasági szövetkezet tagja részére a háztáji föld vagy termény helyett adott pénzbeli juttatás, amely a jogosultat élete végéig megilleti,

d) a kötvényen alapuló követelések kivételével, magánszemély nem gazdasági tevékenységből eredő más követelése (így különösen a hibás teljesítésből, a kártérítésből eredő követelések, a szakmában szokásos várható szavatossági vagy jótállási kötelezettségek felszámoló által szám-

szűsített összegét is ideértve), a kis- és mikro-vállalkozás, valamint a mezőgazdasági östermelő követelése,

e) a társadalombiztosítási tartozások és a magán-nyugdíjpénztári tagdíj tartozások, az adók - kivéve a (2) bekezdés c) pontja szerinti adótartozásokat - és adók módjára behajtható köztartozások, a visszafizetendő állami támogatások, valamint a víz- és csatornadíjak,

f) egyéb követelések,

g) a keletkezés idejétől és jogcímétől függetlenül a késedelmi kamat és késedelmi pótlék, továbbá a pótlék és bírság jellegű tartozás,

h) azok a követelések, amelyek jogosultja a gazdálkodó szervezet tagja, vezető tisztségviselője, vezető állású munkavállalója vagy azok közeli hozzátartozója [Ptk. 685. § b) pont], illetve élettársa, valamint az adós többségi befolyása (Ptk. 685/B. §) alatt álló gazdálkodó szervezet, továbbá az adós ingyenes szerződése alapján fennálló követelések.

**(2) A felszámolási költségek a következők:**

a) az adóst terhelő munkabér és egyéb bérjellegű juttatások - ideértve a munkaviszony megszűnésekor járó végkielégítést, valamint a kollektív szerződésben, illetve a munkaszerződésben meghatározott juttatásokat is, továbbá ha a felszámolás kezdő időpontját megelőzően esedékessé vált munkabér és egyéb bérjellegű juttatásokat a felszámolás kezdő időpontja után fizették ki, az ezeket terhelő adó- és járulékfizetési kötelezettség is (ideértve az egészségügyi hozzájárulást, illetve a magánnyugdíj-pénztári tagdíjat is);

b) a felszámolás kezdő időpontja után az adós gazdasági tevékenységének ésszerű befejezésével, továbbá vagyonának megóvásával, megőrzésével kapcsolatos költségek, ideértve a környezeti károsodások és terhek rendezésének költségeit, valamint az adósnak azokat a hiteltartozásait, adó- és járulékfizetési (ideértve az egészségügyi hozzájárulást, illetve a magánnyugdíj-pénztári tagdíjat is), kártérítési kötelezettségeit, amelyek a felszámolási eljárás kezdő időpontja utáni gazdasági tevékenységből keletkeztek, kivéve a nyereségből fizetendő adókat;

c) a vagyon értékesítésével és a követelések érvényesítésével kapcsolatos igazolt költségek;

d) az adóst terhelő, a Munkaerő-piaci Alap bér garancia alaprészből kapott támogatás;

e) a felszámolással kapcsolatos bírósági eljárás során felmerült, a gazdálkodó szervezetet terhelő költségek;

f) az adós iratanyagának rendezésével, elhelyezésével és őrzésével kapcsolatos költségek;

g) a felszámoló díja [60. § (4) bek.], mely tartalmazza a felszámoló által igénybe vett teljesítési segéd közreműködésével összefüggésben felmerült kiadásokat.

**(3) A munkáltató rendes felmondása esetén a felszámolási költségként - ha a felszámolás kezdő időpontját megelőzően legalább egy évvel megkötött kollektív szerződés, illetve munkaszerződés magasabb összeget nem állapít meg - a munkavégzés alóli felmentési időre jutó átlagkereset és a végkielégítés azon összege vehető figyelembe, amely a munkavállalót a Munka Törvénykönyve 92. § (2) bekezdése és 93. § (3) bekezdése, illetve a 95. § alapján megilleti. E rendelkezés alkalmazásában az adós vezető állású munkavállalói tekintetében kizárólag a**

### Munka Törvénykönyvében megállapított összeg vehető figyelembe.

(4) Ha a vagyon a költség, a zálogjoggal, óvadékkal biztosított hitelezői követelések és valamennyi más tartozás kielégítésére nem elegendő, a költség és a biztosított hitelezők kielégítését követően először az (1) bekezdés c) majd d) pontja szerinti hitelezőket követeléseik arányában kell kielégíteni.

(5) Ha az (1) bekezdés e)-g) pontjában szereplő követelések kielégítésére nincs elegendő fedezet, az egyes csoportokba tartozó hitelezőket - először az e), az f), majd a g) pontban szereplőket - követeléseik arányában kell kielégíteni.

(6) Ha az (1) bekezdés e) pontjába tartozó hitelezők teljes kielégítésére nincs elegendő fedezet, a csoporton belül először a társadalombiztosítási tartozásokat kell kielégíteni teljes egészében, majd pedig a többi hitelezőt követeléseik arányában.

(7) A felszámoló által nyilvántartásba vett követelés engedményezése nem érinti a követelésnek a kielégítési sorrendben elfoglalt helyét."

A munkavállalók számára a munkáltató által adott szociális és béren kívüli juttatások nyújtását (ezek nem bérjellegű juttatások), a Munka Törvénykönyve 165.§-a teszi lehetővé.

Ezek a juttatások nem kötelezőek - csak adhatóak - az SZJA törvény évente határozza meg a személyi jövedelemadó-mentességük határát.

### Leggyakoribb szociális és béren kívüli juttatások, szintén a kollektív szerződések és a munkáltató anyagi lehetőségeinek függvényében:

- étkezési térítés (hideg, meleg étkezéshez adott támogatás tikett formájában vagy természetben),
- üdülési támogatás saját vagy bérelt üdülőben, valamint üdülési csekk formájában,
- munkaruha juttatások,
- iskolakezdési támogatás,
- sport és kulturális támogatás,
- lakáscélú támogatás és kölcsön,
- segélyek, (szociális, temetési,)
- a munkavállaló javára kötött biztosítások, (élet és baleset)
- önkéntes nyugdíjpénztári, egészségpénztári, önszegélyező pénztári tagdíjak - a munkáltató általi befizetések, valamint a magánnyugdíj-pénztári tagdíj kötelező mértékét meghaladó munkáltatói kiegészítés összege.

A szociális és béren kívüli juttatások lehetőségét és korlátait az Mt., illetve az SZJA törvény tartalmazza - fontos, hogy kollektív szerződésben kerüljenek rögzítésre - adózási szabályait a SZJA törvény tartalmazza, és évente módosítja.

**Ezek a juttatások nem tartoznak a korábbi felszámolási törvény által meghatározott a.) kategóriás kifizetések közé, de amennyiben kollektív szerződésben, egyéni munkaszerződésben kerültek rögzítésre, és a kifizetésükben elmaradás van, akkor az új módosítás szerint a felszámolás során érvényesíteni kell a kifizetésüket.**

## HÍREK, TUDÓSÍTÁSOK MEGYÉKBŐL, ÁGAZATOKTÓL

### Vaskó Mihály

az MSZOSZ megyei képviselővezetője

## Szeminárium az esélyegyenlőségről

**A munkavállalók helyzete vidéken- foglalkoztatás, esélyegyenlőség, család és munka összeegyeztetése** címmel szemináriumot tartottunk Nyíregyházán október 4-én. A rendezvény pénzügyi támogatója a Friedrich Ebert Alapítvány (FES) volt, a szervezőmunkát „A nők a jobb jövőért” Egyesület és az MSZOSZ megyei képviselője végezte. A közel negyven fő érdeklődő között jelen voltak a munkavállalói érdekvédelmi szervezetek, civil szervezetek, önkormányzatok képviselői.

A tanácskozáson

- az esélyegyenlőség kérdései, annak megvalósulása a szakszervezeti munkában európai szinten, az EMCEF (Európai Bányá-, Vegyipari és Energiaipari Szakszervezeti Szövetség) példáján,
- az Egyenlő bánásmód törvény eredményei női szemmel,
- esélyegyenlőségi tervek a munkáltatóknál, a családbarát munkahelyek, család és a munka összeegyeztetése,
- a nyugdíjrendszer várható változásai témakörök voltak napirenden.

Az esélyegyenlőség fogalmát tágabb értelemben vizsgálva, ma igen nagyok az eltérések egyes országrészek, régiók, megyék, kistérségek között, de ugyanez elmondható különböző gazdasági ágazatok, alágazatok, munkahelyek adottságai és lehetőségei között. Az eltérő pozíciók más-más esélyt kínálnak a különböző helyen dolgozó munkavállalóknak, élő embereknek.

Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében különösen indokolt ezekről rendszeresen beszélni, keresni a kiutat, mert mind gazdaságilag, foglalkoztatási mutatókban, a keresetek alakulásában, a lakosság szociális helyzetében és egészségügyi állapotában jelentősen elmarad az országos átlagtól. Ezek a jelentős különbségek, például a magas arányú munkanélküliség már eleve hátrányt jelent az itt élők többsége számára, de az átlagok mögött még súlyosabb élethelyzetek is akadnak szép számmal, akik a társadalom peremére szorulnak, és önállóan nem képesek saját érdekeik képviseletére.

Ma a gyakorlatban elterjedt értelmezésben egy-egy munkahelyen fontos feladata a szakszervezeti bizottságnak az esélyegyenlőség helyzetének, megvalósulásának, folyamatos vizsgálata, az ott dolgozó, hátrányos helyzetű munkavállalók esélyeinek segítése. Ennek érdekében kedvező irányba indult el a törvényalkotás, a törvényi háttér részben már biztosított, kialakulóban van az intézményi rendszer, de ez önmagában nem jelent egy-csapásra érzékelhető változást.

Néhány munkáltató csak kipipált feladatnak tekinti a terv elkészítését, ráadásul a benne foglaltak végrehajtása sok esetben elmarad.

Örvendtes, hogy a versenyszférában is egyre több cég készít esélyegyenlőségi tervet. A család és a munka összeegyeztetése, a családbarát munkahelyek kialakítása igen változó képet mu-

tat. Magyarországon 2000-ben hirdettek első alkalommal pályázatot A Családbarát Munkahely Díj elnyerésére. Egyes megfigyelések szerint a multinacionális cégek többsége hozta magával a kifinomultabb vállalati kultúrát, amely alapján a munkavállaló és a munkaadó legsikeresebb együttműködési feltétele a kölcsönös partnerség. A munkaadó számára megtérül, ha a munkavállaló igényeihez jobban igazodó munkakörülményeket biztosít, ha bizonyos fokú rugalmasságot tanúsít, ha megértő a családi kötelezettségekkel szemben, ha lehetőséget biztosít a szakmai továbbfejlődésre, és különböző magas juttatásokkal elismeri a kiemelkedő teljesítményeket. A rendezett munkaügyi kapcsolatok esetén vonzóbb a munkahely az alkalmazottak számára, amely növeli a munkavégzés hatékonyságát, a megbízható teljesítményt, a munkavállalók kreativitását, kisebb a betegség és egyéb okok miatti távolmaradás, ami növeli cég eredményességét.

Ma Szabolcs megyében az átlagos munkavállaló – legyen az fizikai foglalkozású vagy szellemi tevékenységet folytató – nincs olyan fizikai, szellemi és egészségügyi állapotban, hogy a nyugdíjrendszerben 2010 után tervezett változások után a 65 éves nyugdíjkorhatárig képes legyen dolgozni, az elvárásoknak megfelelően teljesíteni - hangzottak el aggodó vélemények. A megyék között itt él a legtöbb rokkantsági nyugdíjas, a várható élettartam két évvel elmarad az országostól, de a rossz foglalkoztatási és kereseti viszonyok miatt a nyugellátások átlaga nyugdíjasként havonta nyolc és félezer forinttal alacsonyabb, mint az országos.

A vitában részt vevők, hozzászólók is egybehangzóan erősítették, hogy számos további rendezvényre, információra, oktatásra van szükség ahhoz, hogy a szakszervezeti tisztségviselők a vállalati, illetve intézményi vezetéssel és civil szervezetekkel együttműködve érzékelhető eredményt érjenek el az esélyegyenlőség terén. További tudatos és átgondolt együttműködés szükséges a munkáltatókkal, hiszen a munkavállaló igényeihez jobban igazodó munkavégzés feltételeinek biztosítása az esetek többségében nem jelent tetemes költséget, inkább csak több odafigyelést, a munkavállalók jobb megértését, megbecsülését.

Az MSZOSZ megyei szervezete korábban kialakult álláspontja, hogy a régió, a megye, de egyes kistérségek sem képesek felemelkedni saját erejükből, a jelenlegi támogatási rendszer segítségével. Érzékelhető felzárkózást a Nemzeti Fejlesztési Terv megvalósulása és a 2007-től érkező jelentős uniós források ésszerű felhasználása eredményezhet. Az MSZOSZ megyei szervezete a foglalkoztatás bővítését, új munkahelyek létrehozását és a hiányzó infrastruktúra fejlesztését szorgalmazza. A megmaradó és az új munkahelyeken természetesen tovább kell majd dolgozni a hátrányos helyzetű munkavállalók esélyeinek előmozdításáért.

**Dr. Kaló József - Nádás Mihály**  
elnök társelnök

## A Magánbiztonsági Ágazati Párbeszéd Bizottság konferenciájáról

Az Európai Magánbiztonsági Ágazati Párbeszéd Bizottság munkaadói (CoESS) és a munkavállalói (UNI-Europa) oldala 2005 novemberében közös pályázatot nyújtott be az Európa Bizottsághoz egy négy konferenciából álló konferenciasorozatra, amelynek célja a pályázatok elbírálása során az ár mellett a minőségi követelmények figyelembevétele, és ez által a magasabb minőségért magasabb árak elérése.

A Magánbiztonsági Ágazati Párbeszéd Bizottság (MBÁPB) 2006. október 19-én Budapesten rendezte meg „**A legjobb ár-érték kiválasztása a magánbiztonság területére kiírt pályázatok elbírálása során**” témájú nemzetközi konferenciát, az Európa Bizottság erkölcsi és anyagi támogatásával. *Dr. Petrétei József* igazságügyi és rendészeti miniszter úr vállalta a konferencia fővédnöki tisztét és a nyitóelőadás megtartását.

A konferencián a délelőtti és délutáni időszakot figyelembe véve 82 fő vett részt, köztük állami intézmények vezetői, magánbiztonsági szolgáltatásokat igénybe vevő cégek képviselői (megrendelői oldal), magánbiztonsági cégek, valamint a szakszervezet képviselői (szolgáltatói oldal), továbbá a sajtó képviselői.

Néhány név és téma az elhangzott előadásokból:

A közbeszerzési törvényről, különösen a benünket érintő részekről *Dr. Bozsay Erika*, az IRM főosztályvezető helyettese tartott előadást. *Kreszán Albert*, a Közbeszerzési Tanács elnökhelyettese a közbeszerzési gyakorlat egyes területeit, a jelenlegi törvény néhány problémáját és a jövőben általa szükségesnek tartott módosításokat ismertette. Mindkét előadás több ötletet is adott számunkra, hogy az Ágazati Párbeszéd Bizottság milyen lépéseket tegyen a közbeszerzés vonatkozásában.

Külföldi előadóink közül *Hilde de Clerck* az e témában a CoESS és az UNI-Europa által kiadott kézikönyv jelentőségét ismertette. A kézikönyvet magyar fordításban a konferencián részt vevő minden személy megkapta, illetve az e-mailben küldött meghívókhoz is csatolva lett.

Az ÁPV Zrt. Biztonsági Igazgatósága képviseletében *Bán István* úr tartott előadást az ÁPV Zrt. közbeszerzési gyakorlatáról a magánbiztonság területén.

A konferenciát *Dr. Kaló József*, a Magyar Magánbiztonsági Ágazati Párbeszéd Bizottság elnöke zárta. Hangsúlyozta többek között, hogy a szakma tisztában van azzal, hogy a jelenlegi helyzetben, amikor az állami kiadások csökkentésének időszakát éljük, rendkívül nehéz magasabb

árakról beszélni, de mégis rendkívül fontos. Az alacsony árak megléte a magánbiztonsági szakmában nemcsak magyar jelenség, a tagországok többségének is hasonló a tapasztalatai.

Ha egyszer nem kezdünk neki a minőségi követelmények érvényesítésének, akkor nem is várhatunk eredményt a jövőben. Továbbá, hogy az állami kiadások csökkentése van napirenden, még nem jelenti azt, hogy az állam szervezeteinek, az állami és többségi állami tulajdonú cégeknek a magánbiztonsági cégek vonatkozásában kellené a kiadásokat megtakarítani. Ha az állam rendet akar ezen a területen, elsősorban a saját szervezeteit ösztönözze, hogy olyan szolgáltatási díjakat fizessenek, amelyből legalább a minimálbért törvényesen ki lehessen fizetni. Rendkívül ellentmondásos az, az állapot, amikor a kormány - egyébként teljesen jogszerűen - követeli, hogy a munkáltatók tartsák be a foglalkoztatásra, az adó- és járulékfizetésre vonatkozó szabályokat, másrészt pedig saját szervezetei, az alacsony szolgáltatási díjak fizetésével, a fekete- és szürkegazdaság irányába ösztönzik a magánbiztonsági szektort.

Közös érdekünk, hogy ebben az iparágban rend legyen, és ennek érdekében mindenki tegye meg a rá, illetve a hatáskörébe tartozó intézkedéseket.

## Cseh Zsuzsanna

## Bőrös szakszervezeti továbbképzés

A hagyományos őszi továbbképzés programja az új székház megtekintésével kezdődött. Már több mint két hónapja Kispesten „lakunk”, lassan-lassan helyére került minden irat, bútor és kiegészítő. Így már elérkezett az idő, hogy tisztviselőink – az ország minden részéről – megnézzék új „otthonukat”. Mindenkinnek nagyon tetszett, hiszen ez egy szép, új ház. Nekünk nagyon fontos, hogy a Karvaly Mór által készített nagy festményünknek méltó helye van. Igaz, ez a ház kb. egyharmada a Bajza utcai, volt házuknak, de csak mi lakjuk. Nem kell aggódnunk, fizet-e a bérlő, és mivel korszerűen megépített épület, fenntartása is kevesebbe kerül.

Fontos, hogy tisztviselőink, bejáró tagjaink megtalálták helyüket, és jól érzik magukat az új székházban.

A bejárás után minden alapszervezeti titkár beszámolt vállalat helyzetéről, különös tekintettel a szakmunkás minimálbérre való beállításáról.

Talán van, aki emlékszik olvasóink közül arra, hogy a bőrösök tavaly keményen kiálltak a szakmunkás minimálbér mellett, annak veszélyében is, hogy munkahelyek szűnhetnek meg emiatt.

Nos eddig – remélem, ezután sem – emiatt nem szűntek meg munkahelyek. A kép azonban igen vegyes: van, ahol senkinek sem akarják a megemelt bért fizetni, mert a cipőgyártást meg lehet tanítani, tehát betanított munka! Mit szólnak ehhez a magyarázathoz? Van, ahol minden szakmunkás megkapta megemelt járan-



dóságát, az is, aki a cipőgyártás kulcsfontosságú munkaműveletét végzi, és az is, aki a cipőfűzőt fűzi! Önök szerint ez a jó megoldás?

Van, ahol kemény tárgyalások után magát a munkaműveletet sorolták be, és eszerint fizetik a megemelt bért. A sok közül talán ez a jónak tűnő megoldás. Tanulni érdemes, vagy ügyes kezűnek kell lenni?

Az a legnagyobb baj, hogy a törvényhozók – bár szándékuk jó volt – nem egyértelműen fogalmaztak. Ennek tudható be, hogy a munkáltatók úgy értelmezik a törvényt, ahogy nekik kedvezőbb – persze, ha a szakszervezet hagyja ezt. Hát a mieink nem hagyják, és ahol még nem sikerült megegyezni, ott tovább viszik az ügyet, reméljük sikerrel.

A beszámoló után már kellemesebb percek következtek, immár hetedik alkalommal került sor a kiváló szakszervezeti munkát végző tisztviselők kitüntetésére. Idén *Fehér*

*Károlyné, Horváth Lászlóné, Tábori Lászlóné és Palkó Lászlóné* részesült kitüntetésben. Gratulálunk és további jó munkát kívánunk!

Másnap komoly témákat kellett megbeszélünk. Pénzről volt szó, bizony nem könnyű a közösség pénzéről, vagyonáról dönteni. Sok-sok jó javaslat hangzott el, végül abban maradtunk, hogy a javaslatokat ki-ki megbeszéli saját közösségében, utána járunk a javaslatok anyagi kihatásának és a legközelebbi testületi ülésünkön döntünk. Beszéltünk az MSZOSZ közelgő kongresszusáról is, hiszen alapító tagjai vagyunk a Szövetségnek, és kis szervezet lévén nagyon fontosnak tartjuk az MSZOSZ jövőjét.

### Budapestiek figyelmébe!

### Szakszervezet tagoknak kedvezmény!

A West-End (Bp. VI., Váci út 1-3.) tetején JÉGTERASZ nyílt, ahol a korcsolyapályát működtető Sky Team-mal szerződést kötő szakszervezetek tagjainak és azok családtagjainak a március 15-ig tartó szezon alatt a belépőjegy árából 15-30 % kedvezményt nyújtanak. Részletek a [www.jegterasz.hu](http://www.jegterasz.hu) oldalon.

Eddig többek között a KASZ, a Vasutas Szakszervezet, a Független Rendőrszakszervezet tagjai élvezik ezt a lehetőséget, szakszervezeti tagkártyájuk felmutatása ellenében.

Szabó Ferenc

## Bértárgyalások a közút kezelőknél

A kormány a bruttó bérek 6-6,5 %-os emelését javasolta a versenyszférának tegnap az OÉT ülésén. Ha ez valósulna meg, a munkavállalók átlagosan mintegy 4 %-os reálbércsökkenéssel nézhetnének szembe a kabinet számításai szerint.

A nem nyereségérdekelt Magyar Közút KHT-nál kevesebb összegre számíthatnak az ott dolgozók.

A munkavállalói oldal képviselőit a várható 2007. évi béremelésről, a cég humánpolitikai igazgatója, Nagygyörgy László ismertette Váccon. A tárgyaláson részt vettek a KIGDSZ titkárai és az üzemi tanács tagjai is. A Közút illetékes vezetője elmondta, hogy az alapítóval történt egyeztetések után az egységes emelés összege 3 %, a prémiumnövekedés 1 %, a differenciált emelés mértéke 2 - 4 % között mozoghat.

Nagygyörgy László bejelentette, hogy így terveik szerint 2009. április végéig közel azonos

bérsávokra állhatnak be a társaság más-más megyéjében, azonos munkakörökben dolgozók.

Megtudtuk, hogy napjainkban több tízezer forintos különbségek vannak majd minden munkakörben. Ez a megállapítás érvényes fizikai és szellemi foglalkoztatottakra is. Az igazgató hangsúlyozta, hogy a „múltat felejtjük el, előre kell nézni”.

A közölt szám adatok szerint Bács megyében a legmagasabb az átlagkereset: 134.940 forint. A legkisebb összeget Heves megyében: 106.838 forintot vihetek haza a dolgozók.

A differenciált béremeléssel ezt a különbséget szeretnék a Társaság vezetői legkésőbb 2010-ig kiegyenlíteni.

A titkárok többen is egyet nem értésüket mondták el a bértárgyaláson. Ez a tervezet hátrányosan érinti a Bács, Fejér, Zala, Békés, Baranya megye dolgozóit, akiknek az átlagjövedelme a 19 megye dolgozóit között a magasabb kategóriába tartozik. Az ellenkező példát Szabolcs,

Hajdú, Szolnok, Heves megye közutasai mondták, akiket a változás pozitívan érinthet.

Az öt évre tervezett előterjesztést a titkárok tanácsa nem fogadta el. A differenciált béremelést csak 2007-re szavazták meg. Ez követően, egy év múlva ismételt tárgyalást kértek a munkaadói oldaltól a szakszervezet képviselői. Az érdekvédelmi szervezet képviselői szerint jövőre ismételt vizsgálni kell a bérek alakulását, minden munkacsoportban.

A humánpolitikai igazgató bejelentette, hogy tervezik a cafetéria összeg keretére, bankkártyához hasonló plasztik lap kiadását. Ez a megoldás olcsóbb lenne a munkáltatónak, egyszerűbb a munkavállalóknak.

Elmondta azt is, hogy terveznek egy utánpótlás „csapat” kialakítást a felső- és középvezetői, valamint a szakembergárdából, közel negyven fővel.

Kijelentette, hogy a vállalkozási munkákra továbbra is szükség van, annak bevételét is az utakra kell fordítani.

## Képzési programok a Vasasszövetség területén

I.

Tarsoly Imréné

### Az Elektronika, Híradás, Műszeripari,

Villamos-gép és készülékgyártó Szakmai Szövetségénél

Balogh Béla elnök, Hódi Zoltán és Németh István alelnökök beszéltek a tagmegtartás, a tagszervezés fontosságáról, a képzés lehetőségeiről és színvonaláról, az információról, a rétegmunkakáról, a „bizalom” szerepéről a szakszervezeti munkában.

Szó esett a közelgő MSZOSZ kongresszusról, a vasas delegáltak felelősségéről, a régiók és a szakmák működéséről, az Info-buszról, a Vasas Önszervező pénztári ügyekről. Eszmecsere folyt a többszintű érdekegyeztetés fontosságáról, a viták tárgyalások útján történő rendezéséről, az ágazati párbeszéd eddigi eredményeiről és gondjairól is.

Kovács Jánosné, a Vasas Nőbizottság tagja idézte fel a nemrég elhunyt Szabó Piroska életútját, akiről a résztvevők egyperces néma felállással emlékeztek meg.

„Munkaidő, pihenőidő, rendkívüli munkavégzés alkalmazásának törvényessége és gyakorlata” címmel konferenciára került sor a Hírközlési Ágazati Párbeszéd Bizottság és az Elektronika, Híradás, Műszeripari, Villamos-gép és készülékgyártó Szakmai Szövetség közös szervezésében, melyre meghívást kaptak a munkáltatók képviselői is.

Dr. Fodor T. Gábor ügyvéd, munkajogász, Csanádi József szakértő, közvetítő és döntőbíró és Medvedovszkiné Dr. Mikula Gabriella az OMMF Közép-Magyarországi Munkügyi Felügyelőségének igazgatóhelyettese által tartott előadásokat.

Az ezt követő kerekasztal-beszélgetésben az előadók mellett részt vett Tarsoly Imréné, az EMVSSZS titkára és Varjasi Gábor, a Flextronics zalaegerszegi gyárának HR vezetője. Sikerült sok kérdésre választ adni, de maradt még téma legközelebbre is.

Scheilling Ágoston, az Informatikai Szakszervezet titkára „Az elektroszmog hatása a munkaidő hatékony kihasználásában” címmel



képekkel illusztrált gondolatébresztőt tartott a számítógépek és a mobiltelefonok ártalmairól, illetve a védekezés lehetőségéről.

Az ifjúsági munkáról, a szakszervezet és a fiatalok kapcsolatáról beszélt Kovács Zoltán, a Vasas Ifjúsági koordinátora: számít a szakmai szövetség üzemi tisztviselőinek segítségére a fiatalokkal való kapcsolat bővítésében.

II.

Baracska Sándor - Szóke Zoltán

### A Gépipari Szakmai Szövetség és a Járműipari Szövetség közös felkészítője

A Vasas két szakmai szövetségének a tisztviselői évek óta hagyományosan közös szeminárium keretében hívnak meg előadókat a felkészítőjükre.

A szeptember 21-23-i, Mezőkövesd - Zsóryfürdőn rendezett szemináriumon 34 helyi szervezetet képviselve 68 kolléga vett részt.

Balogh Béla elnök és Németh István alelnök a tájékoztatás mellett megpróbált a rengeteg feltett kérdésre is kielégítő választ adni.

Pénteken a két szakmacsoport szekciójára is sor került. Patak Péter, az MSZOSZ ügyvezető elnöke a soron következő kongresszusról szövegezt. Hódi Zoltán alelnök az Országos Érdekegyeztető Tanács és a Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottság időszerű ügyeiről tartott beszámolókat, nem megkerülve a gazdasági -politikai helyzet értékelését.

A nap második felében Tamás Gáspár Miklós filozófus tartott előadást, szakszervezeti emberek számára sok érdekes területet bebarangolva.

Tóth András munkügyi kutató előadásában elsősorban a mai magyar gazdasági helyzetet és annak előzményeit igyekezett a hallgatóság számára érthetővé tenni.

A találkozó sikere sem feledtetheti el azt a negatívumot, hogy a részvétel most sem volt teljes körű. A szakmai szövetségek rendezvényeiről rendszeresen távol marad a cégek tisztviselőinek egy meghatározható része. Ők, illetve tagjaik most ismét sokat veszítettek.





## Teljes az MSZOSZ Női Választmány vezetősége

A Női Választmány október 30-i ülésén *Hercegh Mária* elnök az elmúlt időszak munkájáról számolt be. Felhívta a figyelmet a 2007. évi esélyegyenlőségi és a pályázati lehetőségekre. Különböző események kapcsán az MSZOSZ sok dicsőretet kapott a női tisztségviselők számát illetően, de még mindig van sok teendő, mire igazán európai szintre emelkedünk.

Ez után az alelnökök és ügyvivők megválasztására került sor:

A jelöltek rövid bemutatása után a következő eredmény alakult ki:

Alelnökök:

*Cseh Zsuzsanna* Bőrös Szakszervezet

*Schmidt Béláné* Videoton (Vasas)

Ügyvivők:

*Kollár Sándorné* Borsod Megye

*Eördöghné Pataki Zita* Kazincbarcikai Vegyész Szaksz.

*Rózsáné*

*dr. Lupkovics Marianna* KASZ

*Szabóné Hajas Mária* Dréher Sörgyár (ÉDOSZ)

Az összetétel mutatja, és aki ismeri a személyeket, is tudja, hogy több területről tapasztalt tisztségviselők kerültek megválasztásra. Remélhetőleg az új vezetés új szintet hoz a Női Választmány és a Szövetség munkájába is.

Harmadik napirendi pontként az MSZOSZ kongresszusára való felkészülés volt a téma: megválasztottuk a 3 küldöttet az elnök és a két alelnök személyében. De milyen de milyen útravalóval lássuk el őket? Almási Ibolya tájékoztatta a Választmányt az MSZOSZ jelölőbizottságának munkájáról, a jelöltek programjaiból is idézett. Bár minden jelöltet többé-kevésbé ismerünk, azt nem igazán tudjuk, hogy mi a véleményük, az elképzelésük a választmányunkat illetően. Ezért a Választmány arra hatalmazta fel az Intéző Bizottságot, hallgassa meg erről a jelöltek véleményét, és ezek után döntsön arról, kire adják voksukat a küldötteink.

\*\*\*\*\*

*Az MSZOSZ INFÓ szerkesztő bizottsága ez úton gratulál a Női Választmány minden tisztségviselőjének, és eredményes munkát kíván mindnyájuknak!*

## Cseh Zsuzsanna

### Emléktábla avatás

1947-ben már majdnem minden régi bőrös szaktárs jelentkezett a bőrös szakszervezet központjában. Örültek egymásnak, s ha lehet, még nagyobb lelkesedéssel dolgoztak, mint a háború előtt. De voltak, akik már nem tudtak jönni – az ő emlékükre a régi szaktársaik egy márványtáblát készítettek.

Ők a legdrágábbat: az életüket adták a fasiszus elleni harcban.

Azóta minden évben megemlékeznek róluk, régi szaktársak, leszámazottak és a mai bőrös tisztségviselők.

Most, hogy a Bőripari Dolgozók Szakszervezte új székházba költözött, nemcsak koszorúzási ünnepség volt, hanem emléktábla avatás is. Ugyanis sajnos a Bajza utcai székházból nem lehetett áthelyezni sérülés nélkül a régi emléktáblát, így az 1947-es alapján új emléktábla készült és került az új székházban méltó helyre.

A hozzátartozók között unokák is vannak,

ami bizonyíték arra, hogy ez a hagyomány nem szakad meg, és arra is, hogy érdemes minden évben ezt a megemlékezést megtartani elődeink tiszteletére.



Ezen a napon került sor a Petrovics Jánosné-díjak átadásra is. Iluska néni, nyugdíjas tisztségviselő, munkájának elismerésére alapította ezt a díjat. Idén heten vehették át az emléklapot és a szerény pénzjutalmat *Kovács Jánosné* elnöktől

Ők mindannyian 40-45 éves tagsággal és szakszervezeti tisztségviselői múlttal rendelkeznek, úgy gondolom, méltók arra hogy nevüket itt is felsoroljuk:

*Czető Ferenc, Horváth Dezsőné, Lovász Tamás, Marton Lászlóné, Mencző Ferencné, Sebő Lajosné.*

Gratulálunk, és további jó munkát, jó egészséget kívánunk!

SIGNAL BIZTOSÍTÓ 

### CSALÁDI BIZTONSÁG Gépjármű-felelősségbiztosítás

**2007. január 1-jei kezdettel, 2006 október 30-án meghirdetett díjakkal**

A családok egyik legnagyobb anyagi értékét a tulajdonukban lévő gépjármű képezi. A széltől is óvják! Minden óvatosság ellenére azonban, okozhatunk és nekünk is okozhatnak kárt, amit nem tudunk elkerülni. A Szakszervezetek és a SIGNAL Biztosító Zrt. hosszú távú együttműködésének eredményeképpen újabb biztosítással bővül a szakszervezeti tagoknak nyújtott szolgáltatások köre. Rövid időn belül a szakszervezetek tagjai választhatják a SIGNAL Biztosító casco biztosítását is.

#### 2007-re válassza a SIGNAL Biztosító kedvező ajánlatát!

Milyen előnyöket élvez tagsága jogán?

- Teljes körű ügyintézés.
- Egyszerűsített kötési lehetőség, számítógépes programmal készített ajánlat esetén.
- Káresemény esetén az eddig megismert gyors, szakszerű, megbízható kiszolgálás.

### A kedvezmény mértéke 10%

**10% kedvezmény jár a SIGNAL Biztosító Zrt.-vel együttműködési megállapodást kötött szakszervezetek tagjainak, a SIGNAL Biztosító Zrt.-nél szakszervezeti balesetbiztosítással rendelkezőknek.**

**A kedvezményre való jogosultságot igazolni kell. (Tagkönyv, tagkártya, MAKASZ kártya, szakszervezeti központ igazolása)**

**Egyéb kedvezményekkel együtt akár 30% kedvezmény is elérhető.**

Mi a teendő biztosító váltáskor?

1. Jelenlegi biztosításának felmondását legkésőbb 2006. december 1-jeig hiteles formában (tértivevény átvétellel) juttassa el jelenlegi biztosítójához.
2. Új gépjármű-felelősségbiztosítását megkötheti a

**Signal Biztosító Zrt. ügyfélszolgálati Irodáiban, továbbá szerződött takarékszövetkezeti partnereink kirendeltségein, melyek listája elérhető honlapunkon**

**www.signal.hu  
SIGNAL Contact Center: 06 40 405 405**

**SZAKSZERVEZETI TAGSÁG = JOG A BIZTONSÁGHOZ**



## A NEMZETKÖZI SZAKSZERVEZETI MOZGALOM HÍREI

Kecse Lajos

### Nemzetközi szakszervezeti konferencia Berlinben

2006. október 2-án és 3-án "Munkásképviselet és társadalmi párbeszéd a kelet-európai új belépő országok magánbiztonsági ágazatában" címmel nemzetközi konferenciára került sor. A konferencia a 2006. május 31-én és június 1-jén Budapesten rendezett hasonló témájú tanácskozással folytatása volt.

A konferencián nyolc ország: Ausztria, Bulgária, Lengyelország, Litvánia, Magyarország, Németország, Románia és Szlovénia, továbbá az UNI Európa képviselői vettek részt. Hazánkat *Nádas Mihály*, a Vagyonvédelmi Szakszervezetek Szövetségének (VVSZ) elnöke, *Szabó Sándor*, a VVSZ elnökhelyettese, *Szemes Ferenc*, a VVSZ alelnöke és *Kecse Lajos*, a VVSZ elnökségi tagja képviselte.

A konferencia tartalmilag három témát tűzött napirendre:

1./ A minimálbér helyzete és a törvényes minimálbérről folytatott szakszervezeti munka az Európai Unió országában.

2./ A törvényes munkaidő az EU régi és új tagállamai magánbiztonsági ágazatában.

3./ A társadalmi párbeszéd helyzete az újonnan csatlakozó államokban.



A magyar résztvevők (Kecse Lajos, Nádas Mihály, Szabó Sándor)

Mindhárom téma tekintetében a régi és az új tagországoknál egyaránt a saját országok törvényi szabályzásában lépésről lépésre történő előrehaladás tapasztalható, de a törvények betartása tekintetében az előrehaladással sehol sem elégedettek. A résztvevők döntő többsége - beleértve a nyugati országok szakszervezeteit is - alulértékeltnek ítélte meg a saját országában a vagyonőrök és más, a biztonsági ágazatban dolgozók presztízsét, erkölcsi és anyagi megbecsülését.

A résztvevők előadásából és hozzászólásából egyértelművé vált, hogy a magánbiztonsági ágazat Európa szinte valamennyi országában a gazdaság alacsony bérezésű szektoraihoz tartozik, ezért mindenki számára nagy fontossággal bír a minimálbér törvények vagy kollektív szerződések által történő szabályozása. Az egyes országokban, az ágazatban elért bér a minimálbér közelében vagy azt kismérték-

ben meghaladó sávban van. A törvényes minimálbér az EU tagországaiban - elsősorban a gazdaság fejlettsége függvényében - rendkívül nagy szóródást mutat.

A legmagasabb Luxemburgban: 8,69 euró, a legkisebb Lettországon: 0,75 - Magyarországon 1,43.

A helyzetet bonyolítja, hogy van, ahol a minimálbérben a pótlékok (műszakpótlék, veszélyességi pótlék, túlóra pótlék, hétfégi, illetve ünnepi pótlék stb.) is benne vannak, másutt ezek nélkül számítják a minimálbért.

Az egyes európai országok törvényes minimálbérei az átlagbérhez képest is jelentős eltérést mutatnak. Pl. legmagasabb Franciaországban 62 %, Magyarországon 51 %, Csehországban a legalacsonyabb. 32 %.

A szakszervezetek többsége a minimálbért az átlagbér 50 %-ában tartja kívánatosnak meghatározni.

A munkaidő összehasonlítása nehezebb, mint a minimálbéré, mivel egyes országokban alkalmazottként, másutt vállalkozóként (ahol nincs törvényesen megállapított munkaidő), a legtöbb helyen azonban mindkét formában dolgoznak a magánbiztonsági szektorban. Ez utóbbi elég sok visszaéléssel is jár.

A hivatalos munkaidő - amely több helyen törvényileg is szabályozott - általában havi 240 óra. Az ezt meghaladó korlátozott óraszámot a törvény túlórai díjazással engedi. A túlóra értelmezésével és kifizetésével - főleg az újonnan csatlakozott országokban - sok szakszervezet küszködik.

Összességében - a résztvevők hozzászólásából - megállapítható, hogy az ágazatban dolgozók - más szakmákhoz képest - leterheltebbek. Nem ritka a 280-300 óra, de még ennél magasabb is előfordul. Jobb a helyzet viszont a régi tagállamokban.

A tanácskozás résztvevői között - az egyes országok rendkívül eltérő minimálbére és törvényileg korlátozott munkaórák miatt - polémia alakult ki, hogy a szakszervezetek milyen cé-

lokot tűzzenek ki maguk elé a minimálbér, illetőleg a törvényes munkaidő tekintetében. E tekintetben minden országban, illetve ágazatban a saját helyzet, a saját lehetőségek mérlegelésével tűzhető ki csak reális célként a minimálbér és a munkaidő.

A társadalmi párbeszéd tekintetében is nagy egyenlenség van az EU-tagállamok között. Legfelső szinten mindenütt létezik a tripartitális egyeztetés a kormány, a munkaadók és a munkavállalók képviselői szervei között. Ennek szervezeti keretei és tartalmi szabályozottsága eltérőek. Ezért is fogadták érdeklődéssel a résztvevők a magyar delegáció tájékoztatását az Országos Érdekegyeztető Tanácsról készülő törvénytervezetről.

Az ágazati párbeszéd a nyugati államoknál jól ismert és működése az ágazatban is kézzelfogható eredményekkel jár. A kelet-európai országokban is létezik ágazati szintű kapcsolat, de a résztvevők közül a magánbiztonsági ágazatra vonatkozóan csak a magyar delegáció tudott konkrét munkáról, nevezetesen a magánbiztonsági Ágazati Párbeszéd Bizottság létrejöttéről és munkájáról illetve az erről készült törvénytervezetről beszámolni.

Az alsó szintű párbeszédet mindenütt nagymértékben behatárolja, hogy az ágazatban rendkívül kevés munkahelyen működik szakszervezet. Még a régi tagországokban is általában 10% alatti a szervezettség, az újakéban pedig még ettől is messze jár. Több országban még csak most van alakulóban a magánbiztonsági szakszervezet. Ebből következik, hogy a vállalati szintű kollektív szerződés is csak kevés helyen létezik a magánbiztonsági cégeknél.

A kétnapos tanácskozás résztvevői kifejezték érdeklődésüket és készségüket a jövőbeni hasonló tapasztalatcserékre, munkájuk és tevékenységük célszerű és lehetőség szerinti összehangolására. A konferencia végén a résztvevők közös nyilatkozatot fogadtak el, melyet eljuttatnak az Európai Unió Bizottságnak, a részt vevő országok sajtójának és a képviselt szervezeteknek.

### György Károly

#### Az ITUC megalakulása

2006 november 1-jén megalakult az új Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC) több mint 180 millió szervezett tagot képviselve. Az SZSZNSZ 211 tagszervezete (147 országból) egyöntetűen szavazta meg az 57 éves szövetség feloszlását, míg az MVSZ 95%-os többséggel döntött megszűnéséről (2% ellenszavazattal). Az új szövetséghez alapítóként csatlakoztak eddig független szervezetek is (francia CGT, lengyel OPZZ stb.)



Infós nap az osztrák határátkelőnél