

## Szakszervezeti információs folyóirat

Tisztelt Szakszervezeti Tagok, Kedves Olvasók!



Az új év első napjaiban a szokásos köszöntés kiegészül a jövőre vonatkozó kívánsággal. A szokványos "boldog, eredményekben gazdag" jelzők helyett sűrűbben hallani a "jobbat, mint a tavalyi volt", vagy a "jobbat, mint amilyen lesz" kívánságokat.

A mögöttünk hagyott év sok tekintetben alapvető változásokat hozott. A választási években mindig előtérbe kerül a politikai, hatalmi versengés. A győztesek örülnek, a vesztesek az ellenzéki szerepre készülnek. Az elmúlt évben valahogy minden így, de mégis másképpen történt. A győztesek nem örültek, hanem leszegett fejjel válságkezelésbe kezdtek, a vesztesek meg folyamatosan úgy csinálnak, mintha győztek volna, csak valamilyen megmagyarázhatatlan szerencsétlenség miatt mégsem ők alakíthattak kormányt. Az ország, az emberek érdekében álló viták és párbeszéd helyett veszedelmet és utcai randalírozást láttunk.

Az új kormány első intézkedései, a nyári és őszi ülészekon elfogadott jogszabályok és költségvetés, az Uniónak benyújtott konvergenciaprogram világossá tette, hogy a válságkezelés terheit a munkások, a bérből és fizetésből élők viselik elsősorban 2007-ben.

Az MSZOSZ életében is sűrű, eseményekkel teli év volt 2006. Az év elején és tavasszal vitattuk és foglalmaztuk meg elvárásainkat, céljainkat az MSZOSZ jövőképe című dokumentumban. Az új kormányprogram megismerése után a napi viták, és – sajnos eredménytelen – konzultációk sora következett. Ebben a helyzetben kellett készülnünk a VI. kongresszusra.

A novemberi kongresszus egyértelművé tette felelősségünket és feladatainkat: a szakszervezeti tagok, a munkavállalók érdekeinek védelme és érvényesítése a megváltozott feltételek között csak a szolidaritáson alapuló szorosabb összefogással, a szervezeti integrációval, az akcióképesség megteremtésével lehetséges. Az MSZOSZ-nek megbízható, a szakszerúséget szem előtt tartó, együttműködő, ugyanakkor határozottan fellépő, ha kell, a nyomásgyakorlás eszközeit is alkalmazó szereplőként kell megjelenie minden fórumon és a nyilvánosságban.

A kérdés számunkra nem az, hogy milyen új évet kívánunk, hanem az: mit teszünk azért, hogy jobb legyen, mint amilyet jósnak nekünk. A feladatok sora hosszú, az előttünk álló út nehéz. Tartuk szem előtt a régi kínai közmondást: "A tízezer mérföldes utazás is egyetlen lépéssel kezdődik"

Pataky Péter elnök

### Tartalom

<b>AZ MSZOSZ ELNÖKSÉGE TÁRGYALTA</b> . . . . .	2
<b>OÉT, OKÉT</b> . . . . .	2
<b>MSZOSZ-kongresszus – néhány küldött szemével</b> . . .	2
<b>Szabó Ferenc</b> A közutasok nem akarnak „mostohagyermek” maradni . . . . .	3
<b>AZ IDEI MUNKANAP-ÁTHELYEZÉSEK RENDJE</b> . . . . .	3
<b>Változás az adatszolgáltatásban</b> . . . . .	3
<b>A családi pótlék követi az inflációt</b> . . . . .	3
<b>Tarsoly Imréné</b> A minimálbér, az adó és a társadalombiztosítási járulékok változásai . . . . .	4
<b>HDSZ-nyilatkozat</b> . . . . .	6
<b>Hámori István Péter</b> A köszöntésük: jó szerencsét! . . . . .	6
<b>Beóthy-Fehér Szabolcs</b> Képzések a bányászat területén . . . . .	7
<b>Németh Kálmán</b> Működő érdekegyeztető rendszerek Győr-Sopron megyében . . . . .	7
<b>Feiszinger Marica</b> Változik: az szja-bevallás, az szja 1 %-ok határideje . .	8
<b>Bereczky Pál</b> Kollektív szerződést kötünk/módosítunk . . . . .	8
<b>Változik a szakképzési és a felnőttképzési törvény</b> . .	9
<b>Mire használhatjuk 2007-ben az üdülési csekket?</b> . .	9
<b>Kollár Sándorné</b> Nők a politikai döntéshozatalban . . . . .	9
<b>Rózsáné dr. Lupkovics Mariann</b> Akkor is, most is... . . . . .	10
<b>Dankó László</b> A Mezőgazdasági ÁPB németországi tanulmányútjáról . . . . .	11
<b>György Károly</b> Hat évtizedes megosztottság után:	
<b>Megalakult a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség</b> 12	
<b>Mellékletek:</b>	
MSZOSZ INFÓ 2006 TEMATIKUS TÁRGYMUTATÓ . . . . .	I-VI
Népszava előfizetési úrlap . . . . .	VII
SIGNAL biztosítási szolgáltatások . . . . .	VIII

## AZ MSZOSZ ELNÖKSÉGE TÁRGYALTA

Kedves olvasóink!

Utólag, az éves összesítés elkészítésekor derült ki, hogy néhány elnökségi határozat közlése véletlenül kimaradt. Ezennel pótoljuk:

**2006. március 21.**

### 2006/12. Elnökségi Határozat

Az Elnökség a május elsejei rendezvényekről szóló a tájékoztatást tudomásul vette. Egyúttal javaslatot kért a soron következő elnökségi ülésre a május elsejei rendezvények tartalmáról és formájáról.

**2006. április 4.**

### 2006/12. Elnökségi Határozat

Az Elnökség 8 MSZOSZ Érdemérem, vala-

mint 2t MSZOSZ egyéni díj és 2 kollektív díj átadását hagyta jóvá. Továbbá döntött egy különdíj átadásáról. Tekintettel kiemelkedő munkásságára és közelgő 60. születésnapjára, Breuer Lászlót, a HODOSZ vezető titkárát miniszteri kitüntetésre javasolta elő.

### 2006/14. Elnökségi Határozat

Az Elnökség 2006-ra meghatározta az OFA pályázati forrásból a tagszervezetek által felhasználható összeget. Igénybevételének

feltétele a tagdíjfizetési kötelezettségek teljesítése.

### 2006/15. Elnökségi Határozat

Az Elnökség a Magyar Rádió Kuratóriumba Bóhm Gézát, a Távközlési Szakszervezet elnökét delegálta.

### 2006/16. Elnökségi Határozat

Az Elnökség döntött arról, hogy az árvíz-károsultak megsegítésére szolidaritási felhívással fordul a szakszervezeti szervezetekhez és a tagsághoz.

## OÉT, OKÉT

Sem a verseny-, sem a közsférában nem született megállapodás a szociális partnerek között.

Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) január 5-i ülésén közlekedtek az álláspontok az ideai bérajánlást illetően. Egyelőre mindhárom oldal engedett korábbi elképzeléséből, így a szakszervezetek a 13–15 százalékos követelésüket 8–11 szá-

zalétra mérsékeltek, a munkaadói oldal a 3,5–6 százalékot 4–7 közé emelte. A kormány szintén módosította a 2006. október 27-én közzétett bérajánlását, e szerint 5,5–9 százalék közötti emelést is elfogadhatónak tart.

Még nehezebb a helyzet az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban (OKÉT), mivel ott a szakszervezetek 9–10

százalékos bérfeljesztést szeretnének elérni, mondván: ahhoz, hogy a közsférában a bérek megőrizzék reálértéküket, legalább ekkora keresetnövelésre van szükség. Ezzel szemben a kormány, mint munkaadó, 2007-re befagyasztotta a közsféra béreit.

A tárgyalások folytatódnak. Az MSZOSZ a novemberi kongresszuson elfogadott elveket képviseli.

## MSZOSZ-kongresszus – néhány küldött szemével

Az alábbiakban közreadjuk a novemberi kongresszusról azóta a szerkesztőségünkhöz érkezett észrevételeket - megjelentetésük ténye azonban nem feltétlenül jelenti, hogy azok egyeznek a szerkesztőség álláspontjával.

### Egy bőrös küldött véleménye

Először voltam a szövetség kongresszusán küldött, örültem a lehetőségnek, mert tagjaimnak és nekem is vannak elvárásaim. Sokszor bizony nem tartjuk elegendőnek az eredményeket, amelyeket elérnek a különböző szintű tárgyalásokon. Tudjuk mi, hogy nagyon nehéz, hiszen „kicsiben” mi is átéljük nap mint nap, de mégis sokszor többet várunk az országos vezetőktől.

A kongresszusi anyagok véleményem szerint jók, korrektek. A kongresszus alatt szinte végig érdekesek voltak a hozzászólások, sokan sokféleképpen látjuk a dolgokat, a lényeg az, hogy a végeredmény jó legyen. Számomra most derült ki ennyire egyértelműen, hogy milyen sokszínű a mi szövetségünk, munkafeltételekben, összetételben, bérben és sok minden másban.

Én a nehéz helyzetben lévő cipőiparban küzdöm mindennapjaimat, nem könnyű, de ahogy itt a kongresszuson elhallgattam, más, néha irigyelt iparágakban is ugyanolyan gondokkal küzdenek a szakszervezeti vezetők, mint nálunk. Ennek persze nem örülök, csak megjegyeztem.

Számomra szokatlan volt, hogy nem tisztelik eléggé egymást az emberek, több hozzászólás alatt olyan zsvaj és jövés-menés volt, bár lehet, hogy ezt csak mi ott hátul, az ajtó közelében hallottuk, láttuk. Legalábbis remélem ezt, mert nem lehet jó úgy beszélni, ha sokan nem figyelnek. Hiszen minden hozzászóló felkészült, és úgy érezte, a kongresszusra tartozik a mondanója. Nem volt jó, hogy egymással sem vagyunk eléggé szolidárisak.

Az első nap elvégeztük feladatunkat, mi úgy gondoltuk, másnap is így lesz, hiszen ezért jöttünk.

Nagy többséggel megválasztottuk az elnököt. Megy ez, ahogy a nagykönyvben /fogatokönyvben/ meg van írva - gondoltam én. De nem így volt. Én még illyent nem láttam, hogy a Jelölő Bizottság elnöke bejelentette: nincs kellően támogatott, javasolt személy alelnöki posztra. A kétfordulós szavazás és annak „eredménye” igazolta a bejelentést. Ezt a pár órát azért nem tenném ki az ablakba.

Véleményem szerint jó, hogy később folytatjuk ezt a feladatot, bár az elnöknek most biztos nehezebb, de talán később egy jól kiválasztott, sokak által támogatott alelnök munkája kárpótolja majd.

Én nem nagyon ismertem a jelölteket, ezért jó volt, hogy az INFÓBAN olvashattam róluk, ez a továbbiakban is jó lenne.

Ennyi küldött, vendég részvételénél nehéz mindenki számára jól szervezni egy rendezvényt, de itt ez mégis sikerült, kivéve a szombati hideg milánói makarónit – de ennek is mi voltunk az okai: minnek szavazgattunk annyit... Persze ez csak apróság. Nekem a szervezés tényleg nagyon tetszett.

Nekünk külön öröm volt, hogy először élveztük ki új székházunk adta alvási lehetőséget, így majdnem a saját ágyunkban aludtunk, jó volt.

Bízom a Jelölő Bizottságban, bízom a küldöttek felelősségtudatában, így biztos vagyok abban, hogy a közeljövőben tudunk választani egy jó alelnököt.

### Egy Vasas küldött: Gaál László GÁNZEG Zalaegerszeg véleménye

Nem tetszett az MSZOSZ kongresszusán, hogy szerintem a KASZ manipulálta a küldötteket, egyben a Vasas elnökének lejárására törekedve.

Szerintem nem volt jó, hogy az elnökség nagy Jelölő Bizottság (döntése, javaslata?), hogy ne válasszon alelnököt a kongresszus.

Hiányoltam a megválasztott elnök Pataky Péter személyes állásfoglalását abban a kérdésben, hogy mi a véleménye az alelnökök kérdéséről.

Felmerült bennem némi kétely a kongresszus előkészítésének hiányosságaiában is, pl. ez volt a véleményem az alelnök jelölésről is, lehet, hogy el kellett volna halasztani a kongresszust!

Sok küldött megalázkodón érezte ezt a helyzetet, hogy nem bízták rájuk a döntést - az alelnök megválasztásában - ott és akkor.

### Sótér István (KASZ)

Ez a kongresszus véleményem szerint nem tartozott a kiemelkedő jelentőségű kongresszusok közé. Legfőképpen azt hiányoltam, hogy a felszólalók egyike sem érzékelt, hogy ha szövetséget akarnak, akkor bizony az első, hogy a szövetséget meg kell erősíteni. Nem érzékelték a résztvevők - se a dokumentumok, se a hozzászólások alapján -, hogy egy szövetség akkor erős, ha a tagszervezetei erősek. Az MSZOSZ tagszervezetei még most sem érzékelték - pedig most lett volna itt az ideje -, hogy most kell igazán összekapcsolni erőinket. Sajnos, mindenki a saját ügyeivel volt elfoglalva. Még mindig ott tartunk, hogy a szakszervezetek saját gondjaik megoldását mástól - elsősorban az államtól - várják, sőt, volt olyan hozzászóló is, aki érdekvédelmi és érdekképviseleti munkájának sikerét abban látta, ha a konföderációk egyesülnek. Azt tapasztaltam, hogy csak nagyon kevesekben volt meg az igazán erős akarat és elszántság a változtatásokra. Ezért szomorúan állapítottam meg, hogy ez a kongresszus nem tartozott a felemelő élményt nyújtó események közé.

## Tóth Viktor (KASZ)

A KASZ Ifjúsági Tagozatának tagjaként először vettem részt ezen a Kongresszuson. Számomra ez a kongresszus jól szervezettnek, összedettnek tűnt, a dokumentumokat, és különösen a hozzászólásokat nagyon érdekesnek találtam. Kifejezetten élveztem hallgatni a más szakmából érkező kollégák ügyeit, gondjait. Sajnos, a

második nap csalódást okozott, Gyurcsány Ferencről, Magyarország miniszterelnökétől többet vártam, azt éreztem, hogy nem hozzánk, szakszervezeti tisztségviselőkhöz, a munkavállalók képviselőihez szól, mondanivalója inkább a sajtónak, a médiának szól.

A választásról az volt a benyomásom, hogy az MSZOSZ tagszakszervezetei egyáltalán nem segítették a Jelölő Bizottság munkáját, sőt a

kongresszus sem vette figyelembe véleményüket. Ha ezt tette volna, bizony megtakarítottunk volna magunknak egy csomó időt és idegességet. Hiszen a Jelölő Bizottság nyíltan elmondta, hogy milyen kevés a két alelnökjelölt támogatottsága!

Mindent összevetve a kongresszust nem tartottam kiemelkedőnek, véleményem szerint egy átlagos szakszervezeti eseményen vettem részt.

## Szabó Ferenc

# A közutasok nem akarnak „mostohagyermek” maradni



*A közúton munkát végző dolgozók szakszervezetének (KIGDSZ) elnöke, Kovács István, több ágazati szakszervezet küldöttjeként a kongresszuson nem szólalt fel, de itt elmondja véleményét.*

A KIGDSZ tagszervezetei véleményeként az MSZOSZ Kongresszusának folytatásától azt várják, hogy megfelelő személyt sikerül találni az alelnöki feladatokra. Az MSZOSZ-tól azt várják, hogy az elnökség, a szövetségi tanács, a bizottságok tagjai újuljanak, frissüljenek, fiatalodjanak meg mind gondolkodásban, mind hozzáállásban, alkalmazkodjanak a mai kihívások, elvárások teljesítéséhez.

Az országnak fejlődik az autópálya és a gyorsforgalmi úthálózata. Fontos, hogy a jövőben is tovább épüljenek ezek az utak. Nagyon fontos lenne azonban a mintegy 30.000 kilométeres állami kezelésű utak burkolatának rendbetétele is.

Tudják, hogy a jelenlegi útállapotok nem az elmúlt évben alakultak ki, hanem az immár több évtizede, évente szükséges beavat-

kozások elmaradása miatt. A bulvársajtó nélkül is tudják, hogy a burkolatok kátyúzása a lehető legdrágább módszer, ugyanakkor a kátyú újratemelődik. A főutakon kialakult nyomvályúk, az alsóbbrendű utak hullámos és töredezett burkolatai veszélyeztetik a közlekedőket. A közútkezelők már régóta „tűzoltásra” vannak kényszerülve (csak a legeslegrosszabb szakaszokon készülnek az országban kis volumenű javítások) a burkolatokra fordítható pénzek miatt. A jelenlegi útállapotok fenntartása nem lehet cél még takarékoság idején sem, végre el kellene kezdeni legalább az elmaradások csökkentését.

Az ágazathoz tartozó szakszervezetek működési területén (állami autópálya, állami közút) dolgozó munkatársakat kollektív szerződés védi, amely azonban csak a Magyar Közút Kht. működési területén megnyugtató. Az Állami Autópálya Kezelő Zrt.-nél jelenleg felmondás alatt van a ksz, a munkáltató a legutolsó megbeszélésen bejelentette, hogy nem kíván ksz-t kötni. Bízunk benne, hogy hozzáállásukon változtatnak. Figyelemreméltó ugyanakkor az

a tény, hogy a megbeszélések idején a LI-GA szakszervezetektől bejelentkeztek tagszervezetükhöz a ksz megkötésére irányuló segítséget felajánlva!

A dolgozóknak nem lehet megmagyarázni az alábbiakat, a tisztségviselőknél a kérés számomra a konföderációk érdekvédelmi eredményeit, eredménytelenségét is. Régebben (1996 előtt) a közalkalmazottak közé tartoztak, azért volt nyomott a bérük, majd átalakították a szervezetet, így kimaradtunk az 50 százalékos emelésből.

Most (2005. októbertől) ismét átalakították a közutasokat, azóta a cég kimutatása szerint számottevően javult a hatékonyságuk, a miniszterük további fejlődést vár el a szervezettől, ugyanakkor az elvárások teljesítéséért köszönetképpen 0 százalékos bérnövekedést tervezett be a 2007. évre. Tudomásuk szerint az OÉT a vállalkozói szférában 6 százalékos béremelésben állapodott meg, az alapítói reagálás még nem ismertek, de területükön is elvárják a megállapodás betartását, amiről már az elmúlt évben a munkáltató és az érdekvédelem megegyezett Vácon.

## ? Tudsz róla?

### AZ IDEI MUNKANAP-ÁTHELYEZÉSEK RENDJE

*Hat hosszú hétvégénk lesz 2007-ben*

MUNKANAPOK és helyettük a PIHENŐNAPOK			
március 10.	szombat	március 16.	péntek
április 21.	szombat	április 30.	hétfő
október 20.	szombat	október 22.	hétfő
október 27.	szombat	november 2.	péntek
december 22.	szombat	december 24.	hétfő
december 29.	szombat	december 31.	hétfő

## Változás

**Az adózás rendjéről szóló törvény 2007. január 1-jétől hatályos rendelkezése szerint a munkáltatóknak, kifizetőknak már nem az illetékes egészségbiztosítási pénztárhoz, hanem az adóhatósághoz kell bejelenteniük a foglalkoztatottak biztosítási jogviszonyával kapcsolatos adatokat - hívja fel a figyelmet az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal.**

Az adatbejelentésre és a változások bejelentésére az állami adóhatóság a 07T1041 jelű nyomtatványt rendszeresítette, amely kizárólag az APEH honlapján lesz elérhető, és kitöltését az adóhivatal útmutatóval segíti. (A munkáltató, kifizető adataiban bekezdett változást ezen a nyomtatványon nem lehet bejelenteni.) A nyomtatványt papír alapon és elektronikus úton is be lehet nyújtani.

A bejelentési kötelezettség kizárólag a

2007. január 1-jén, vagy ezt követően foglalkoztatottá váló munkavállalókra vonatkozik. A január 1. után bekövetkező változásokat azonban akkor is jelenteni kell, ha a biztosítási jogviszonyt korábban az egészségbiztosítási pénztárhoz jelentették be.

\*\*\*\*

## A családi pótlék követi az inflációt

Januártól az idei infláció várható mértékével, 6,2 %-kal emelkedik a családi pótlék összege, így a családok gyermekenként 700-900 forinttal több juttatást kapnak havonta, míg a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermekek esetében 1.300-1.400 forinttal nő a támogatás. Az utólagos kifizetés miatt először februárban kapják meg a jogosultak a magasabb összegű juttatást. A kormány döntése értelmében ezentúl a felsőoktatásban továbbtanuló gyerekek után az egyetem vagy főiskola megkezdéséig - de a tanulói jogviszony megszüntetésétől számítva legfeljebb két hónapig - még jár a családi pótlék.

Tarsoly Imréné

## A minimálbér, az adó és a társadalombiztosítási járulékok változásai

2006. szeptember 1-jétől, majd 2007. január 1-jétől is változtak az adózási és társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettségek: **2006. évi LXI. törvény.**

### A 2007-2008. évi minimálbérek és garantált bérminimumok

**A minimálberről 2005 őszén megkötött hároméves megállapodás hatályos, így a 2007. január 1-jétől érvényes a minimálbér és garantált bérminimum összege a 316./2005 (XII. 25.) kormányrendelet szerint a következőképpen alakul:**

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló havi munkabérének - ideértve a tiszta teljesítménybért, illetve az esetleges biztosított (garantált) munkabért is - abban az esetben kell elérnie a minimálbér összegét, ha a dolgozó mind a megállapított teljes munkaidőt, mind pedig a teljesítménykövetelmény 100 %-át teljesítette.

Az **órabért** arányosan növelt mértékben kell figyelembe venni, ha a teljes munkaidő napi 8 óránál hosszabb, és arányosan csökkentett mértékben kell számolni, ha a teljes munkaidő napi 8 óránál rövidebb.

**Részmunkaidős** munkakör esetén - ahol a tényleges munkaidő a teljes munkaidőnél rövidebb - az előzőekben említett, hónapra, hétre, napra megállapított minimálbértételt a tényleges munkaidő eltérő mértékével arányosan csökkentve kell figyelembe venni.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alaphár kötelező legkisebb összege a teljes munkaidő teljesítése és

- **havibér alkalmazása esetén: 2007. január 1-jétől havi 65.500 Ft,** (2008. január 1-jétől havi 69.000 Ft)
- **Napibér alkalmazása esetén: 2007. január 1-jétől napi 3.020 Ft,** (2008. január 1-jétől 3.180 Ft)
- **Órabér alkalmazása esetén: 2007. január 1-jétől óránként 377 Ft,** (2008. január 1-jétől 397 Ft.)
- **Teljesítménybérezés esetén** a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló havi munkabérének (tisza teljesítménybér, illetve garantált bér és teljesítménytől függő mozgó bér együttes) kötelező legkisebb összege a teljesítménykövetelmények százszázalékos és a teljes munkaidő teljesítése esetén:

**2007. január 1-jétől 65.500 forint,** (2008. január 1-jétől 69.000 forint.)

A legalább **középfokú** iskolai végzettséget, illetőleg **szakképzettséget** igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére a megállapított havi személyi alaphár garantált bérminimuma:

**2007. január 1-jétől december 31-ig:**  
a.) 2 évnél kevesebb, a munkavállaló által

betöltött munkakörhöz szükséges szak-képzettséget, képesítést igénylő szakmában a fennálló munkaviszonyban, illetve azt megelőzően szerzett **gyakorlati idő** esetén a **kötelező legkisebb munkabér 110 %-a: 72.100 Ft**

b.) **legalább két év gyakorlat** esetén a kötelező **legkisebb munkabér 115 %-a: 75.400 Ft**

**2008. január 1-jétől december 31-ig:**

a.) 2 évnél kevesebb, a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges szak-képzettséget, képesítést igénylő szakmában a fennálló munkaviszonyban, illetve azt megelőzően szerzett **gyakorlati idő** esetén a **kötelező legkisebb munkabér 120 %-a, azaz 82.800 Ft**

b.) **legalább két év gyakorlat** esetén a **kötelező legkisebb munkabér 125 %-a, azaz 86.300 Ft**

**Az 50 év feletti munkavállalót garantált bérminimumként a 2007. évi b.) és a 2008. évi b.) pontban szereplő összeg illeti meg. A szabályt először arra a hónapra járó munkabér megállapításánál kell alkalmazni, amelyikben a munkavállaló az 50. életévét betölti.**

A gyakorlati idő munkaszerződéssel, munkakönyvvel, működési bizonyítvánnyal vagy egyéb hitelt érdemlő módon igazolható.

### A munkabérből történő levonások (adók és járulékok) változása

*(A természetbeni kifejezés ne tévesszen meg senkit, pénzben kell, hogy megfizessük az összes járulékfajtat!)*

**1.)** A biztosított természetbeni és pénzbeli **egészségbiztosítási járulékot köteles** fizetni:

A munkavállalói **egészségbiztosítási járuléka 2006. szeptember 1-jétől 4%-ról 6%-ra emelkedett**, a kockázatok szerint megosztott 4 % természetbeni és 2 % pénzbeli egészségbiztosítási járulékot a bevállalásokban is így kell szerepeltetni.

**Ez 2007. január 1-jétől további 1%-kal** emelkedik, így **7 %** lesz a járuléka mértéke (a természetbeni egészségbiztosítási járuléka mértéke marad 4%, a pénzbeli járuléka 3 %-ra emelkedik.)

Az a biztosított, aki legalább 36 órát elérő munkaviszonnyal rendelkezik, többes jogviszonyaiban nem fizet 2 % pénzbeli egészségbiztosítási járulékot.

A foglalkoztató/munkáltató által fizetett egészségbiztosítási járuléka továbbra is 11% marad, de a kockázatok szerint ez is megosztásra kerül, a természetbeni 7%, pénzbeli 4%.

**2.) Az egészségügyi hozzájárulás:** a havi 1.950 Ft-os tételes EHO - a korábbi ter-

vektől eltérően - nem szűnt meg 2006. november 1-jétől.

A külön adózó **jövedelmekre** fizetendő százalékos **egészségügyi hozzájárulás mértéke 2007. január 1-jétől 4%-ról 14%-ra** emelkedett.

A jelenleg is érvényben lévő, nem járulékköteles jövedelmek után fizetendő 11 %-os mértékű egészségügyi hozzájárulás továbbra is megmarad.

### 3.) Munkavállalói járuléka:

2006. szeptember 1-jétől a munkavállaló járulékként a munkaviszonya alapján a **bruttó munkabér 1,5%-át** köteles megfizetni (eddig ez 1% volt).

**4.) A nyugdíjjáruléka mértéke nem változik:** (11% a munkáltató, 8+2% a munkavállaló által a társadalombiztosítási nyugdíjszámlára és a magánnyugdíj számlára fizetendő)

**5.) Több biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony:** (többes jogviszony) egyidejű fennállása esetén **mindegyik jogviszonyban meg kell fizetni** a társadalombiztosítási járulékot, a nyugdíjjárulékot (tagdíjat) és az egészségbiztosítási járulékot is.

**6.) Az adójóváírás 2007. január 1-jétől nem változott:** az adójóváírásnál figyelembe vehető bérjövdelem összege 63.000 Ft marad, így a kizárólag minimálbérrel rendelkezőknél is megjelenik egy csekély mértékű adófizetési kötelezettség.

**7.) A jövedelem alapján fizetendő adóelőleg százalékos mértéke nem változott, marad a 18 %-os és 36 %-os adókulcs.**

**2007. január 1-jétől a 18 %-os adókulcshoz tartozó sávhatár 1.500.000 forintról 1.700.000 forintra emelkedett.**

**8.) A minimum járulékalap** 2006. szeptember 1-jétől került bevezetésre.

Ennek megfelelően legalább a minimálbér kétszerese (2006-ban ez havi 125.000 Ft) után kell a foglalkoztatónak a járulékokat megfizetni. Amennyiben a foglalkoztatott magánszemély jövedelme nem éri el ezt a mértéket, és a munkáltató bejelenti az Adóhatóságnak, akkor a tényleges jövedelem után fizethető a társadalombiztosítási járuléka. **2007. január 1-jétől a minimum járulékalap havonta 131.000 Ft-ra emelkedett.**

**9.) A nyugdíj adózása: 2007. január 1-jétől**

2007. január 1-jétől ismét **adóterhet nem viselő járandóság** lett a nyugdíj és a nyugdíjban részesülő magánszemélyt megillető baleseti járadék. Ha a nyugdíjas magánszemély más, összevonandó jövedelemmel is rendelkezik, akkor a **nyugdíj összege az összevont adóalapba beszámítandó - de a nyugdíjra eső adót nem kell megfizetni.**

**10.) Saját jogú nyugdíjas biztosított (nyugdíj mellett dolgozó):**

2006. szeptember 1-jétől természetbeni **4% egészségbiztosítási járulékot** köteles

fizetni a járulékalapot képező jövedelme után.

(Nyugdíjjáruelkot és pénzbeli egészség-biztosítási járulékot nem, de **2007. márciustól 8,5 % nyugdíjjáruelkot is**, ez a köz-eljövöben kerül a parlamentben elfogadás-ra)

### 11.) A személyi jövedelemadó-bevallás módjának változása:

**2007. január 1-jétől** a magánszemélyek adóbevallási kötelezettségének teljesítésében is alapvető változás következik be: **a munkáltatók nem kötelesek elkészíteni a magánszemélyek – a munkavállalók – a jövedelemadó bevallását, csak ha erre önként vállalkoznak.**

**Ez elvileg azt is jelenti, hogy minden munkavállaló/magánszemély önadózóvá válik, vagy – ha az összes törvényi feltétel fennáll – nyilatkozatot adhat az adóhatóságnak az adó megállapításra (ADAM), és akkor az APEH végzi el adó-bevallásának elkészítését.**

Adóhatóság általi megállapítást csak az a magánszemély kérhet, akinek az adóévben csak a munkáltatótól származott olyan bevétele, amit nyilatkozat hiányában be kellene vallania. A nyilatkozattétel egyik feltétele, hogy a magánszemély feltüntesse valamennyi munkáltatójának, kifizetőjének az adószámát, illetve ha gazdasági társaság tagjaként szerzett jövedelmet, a gazdasági társaságok adószámát, továbbá az önkéntes pénztári tagság esetén az egyéni számlán jóváírt munkáltatói befizetést/adományt igazoló pénztár adószámát.

Nem kérhet adóhatósági adó megállapítást, ha ingatlan bérbeadásából jövedelme keletkezik, vagy ha az adóévre adókedvezményt kíván érvényesíteni.

### Egyéb adózási változások

#### a.) Magánszemélyeket terhelő különadó:

A különadó alapja a nyugdíjjáruelk első határát meghaladó, összevonandó jövedelem (2007-ben 6.748.850 Ft/év, 18.490 Ft/nap - 2007-től ebbe a nyugdíj is bele-számít).

A különadó mértéke **4%**, előleget is kell fizetni, melyet vagy a munkáltató vagy a kifizető vagy a magánszemély teljesíti a jövedelem forrása és feltételei szerint.

**b.) Általános forgalmi adó:** 2007. január 1-jétől az e besorolás alá eső termékek és szolgáltatások a jövőben **egységesen 20%-os** adókulccsal adóznak.

A telefonszolgáltatásokra és az internet alapú hangátviteli szolgáltatásokra vonatkozó, jelenleg 50%-os levonási tilalom 30%-ra csökken, tehát **70 %** levonhatóvá vált 2006. szeptember 1-jétől.

A telefonszámlák 20%-a ezután természetbeni juttatásként adózik.

**Nem** a munkavállalókat érinti: Társas vállalkozások szolidaritási különadója: 2006.

szeptember 1-jétől, elvárt társasági adó (minimumadó), banki különadó

### Megszűnő, átalakuló adókedvezmények 2007. január 1-jétől

A 2007. évtől **megszűnik:** a felnőttképzés, a Sulinet, a szellemi tevékenység kedvezménye. 2007-ben nem lehet már jogot szerezni a lakáscélú hiteltörlesztés kedvezményére, de még 2007 után is igénybe veheti az, aki a 2006. évi szabályok szerint 2006-ban megkezdte a törlesztést.

**Szélesedik** a tandíj kedvezménye, 2007. január 1-jétől már nemcsak az első alapképzéshez kötődik a kedvezmény, hanem minden felsőfokú képzés és szakképzés tandíja után is igénybe vehető. A kedvezményt csak magánszemély veheti igénybe a tandíj után.

**A kedvezményeknél irányadó jövedelemkorlát 2007. január 1-jétől:**

Az adókedvezményeknél mértékadó éves jövedelemhatár 3,4 millió Ft-ra csökkent.

A 3,4 millió Ft feletti összeg **20 %-át** meghaladó kedvezmény illeti meg a magánszemélyt, legfeljebb azonban 100.000 forint.

3,9 millió Ft éves összes jövedelem elérése esetén adókedvezményt érvényesíteni nem lehet.

**A korlátos körbe tartozó kedvezmények:** a társadalombiztosítási és magánnyugdíj pénztári befizetések adókedvezménye, tandíj adókedvezménye, élet- és nyugdíjbiztosítások adókedvezménye, közcélú adományok adókedvezménye.

**E kedvezmények maximális összege nem lehet több 100.000 Ft-nál.**

### A természetbeni juttatásokat érintő változások

2007. január 1. után **az adómentes határ feletti béren kívüli juttatások után 54 %-os** személyi jövedelemadó fizetendő. Ez érintheti a cafetéria rendszer keretében a munkavállalók által választható juttatások körét.

**A 400.000 Ft-os adómentes határ megmaradt 2007-ben is**, de 2007. január 1-jétől nem lesz adómentes a bankszámla-térítés összege.

**Az üdülési csekk:** adómentessége változatlanul az adóév első napján érvényes minimálbér összegéig áll fenn, tehát **2007-ben** ez az összeg **65.500 Ft**.

### Az önkéntes pénztári befizetések változása 2007. január 1-jétől

2007. január 1-jétől az önkéntes nyugdíjpénztár esetében a tárgyhónap első napján érvényes **minimálbér** havi összegének **50 %-áig**, - az **egészség- és önszegélyező pénztár esetében** a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér havi összegének **20 %-áig** lesz adómentes.

Amennyiben több pénztárba teljesíti a

munkáltatói tagdíj-hozzájárulást, az adómentesség határa a minimálbér havi összegének legfeljebb **70 %-a**. Az ezen felüli összeg továbbra is munkaviszonyból származó jövedelemnek tekintendő.

### Telefonszolgáltatások utáni kötelezettségek

A telefon és az IP szolgáltatások magáncélú használata **adóköteles természetbeni juttatásnak** minősül 2006. szeptember 1-jétől. **A felmerült költségek** - a forgalmi és előfizetési díjat is beleértve - **20 %-át 54 % adó terheli.**

A mobil és vezetékes telefonokra egyaránt vonatkozik. Amennyiben a magánszemély a magáncélú használat költségét teljes egészében megtéríti a kifizetőnek, úgy adókötelezettség nem áll fenn (és az áfa is teljes egészében levonható).

### Kamatadó

A személyi jövedelemadóról szóló törvény szerint **20 %-os** kamat terheli a kamatjövedelmeket. **Ez alól csak a 2006. szeptember 1. előtt szerzett értékpapírok kamathozamai élveznek mentességet.** Ezen befektetések (lekötött betétek, értékpapírok) hozamai akkor sem adóznak, ha a kamat jóváírása 2006. szeptember 1. után történik meg. Az adókötelezettség tehát először arra a kamatperiódusra terjed ki, illetve arra az értékpapírra vonatkozik, mely 2006. szeptember 1. után kezdődik. Nem adóköteles az EU befektetési alapok, a magyar államkötvények és egyéb magyar állampapírok kamathozama. Szintén nem adóköteles a gyámhatósági betét kamata, valamint a lakástakarék-pénztár által és a nyugdíj előtakarékossági számlán jóváírt kamat.

A kamatjövedelem utáni adót a kifizetőnek (a banknak) kell levonnia, melyet egy összegben fizet meg és vall be az adóhatóságnak. Azt a kamatjövedelmet, melyből a kifizető az adót levonta, a magánszemélynek nem kell bevallania. A külföldről származó kamatjövedelmet be kell vallania a magánszemélynek és az adót meg kell fizetni utána.

**Az Országos Érdekegyeztető Tanács tárgyalásai eredményeképpen pozitív változások:**

- Az **étkezési hozzájárulás** adómentes értékhatára 4.500.- Ft-ról **5.000 Ft-ra**, a **melegítkeztetés** esetén 9.000 Ft-ról **10.000 Ft-ra** emelkedik.
- Az **iskolakezdesi támogatás** értékhatára 19.000 Ft-ról **20.000 Ft-ra** nő.
- Az adómentes **üdüléscsekk-juttatás lehetősége kiterjed** a szövetkezet, a gazdasági társaság tagjaira, nyugdíjas tagjaira, a közeli hozzátartozókra, illetve az elhunyt tagok közeli hozzátartozóira.

A munkáltató döntése alapján lehetővé válik a **munkáltatói adó-megállapítás.**

## Nyilatkozat

**A Húsipari Dolgozók Szakszervezete** az elmúlt években több alkalommal a sajtóban is közzétett nyilatkozatban hívta fel az illetékesek figyelmét a nem csökkenő feketeforgalmazásból, az ún. „szürkegazdaságból” fakadó veszélyekre, következményekre. Az elmúlt hetek eseményei, s különösen az utóbbi napok átcímkezési botránya sajnos csak aláhúzták, megerősítették jelzéseink hitelességét.

Szakszervezetünk támogatja a kormányzat és a hatóságok ez irányú tevékenységét, intézkedéseit, az élelmiszerbiztonság, a kiszolgáltatók fogyasztók érdekeinek védelmében még hatékonyabban, következetesebben, keményebben kellene eljárni.

Értetlenül állunk azelőtt, hogy míg a magánembereknél, kisvállalkozóknál a hatóságok határozottan érvényt szereznek a büntetéseknek és behajtják a kivetett bírságot, addig cégek esetében, mint a legújabb botrány is bizonyítja, a büntetést csak kivetik és elfelejtik behajtani, nagyon elnézőek az érintettekkel szemben.

Ez a gyakorlat sokszor igaz a más típusú, például munkaügyi, munkavédelmi ellenőrzések következményeinek szankcionálásánál is.

A szakszervezetek, így a húsipari szakszervezet is erőteljesebb fellépést és határozottabb végrehajtást vár a felelős szervezetektől.

Minden magyar fogyasztónak joga van az egészséges, ellenőrzött élelmiszerekhez, hiszen nem vagyunk képesek és nem vagyunk kötelesek minden vásárlásnál egy élelmiszerbiztonsági vizsgálatot lefolytatni.

Élesen vetődik fel az érintettek cégek vezetőinek személyes felelőssége mind az átcímkezési botrányban, mind pedig a fogyasztók érdekeit sértő hasonló cselekményeknél.

A munkavállalók-fogyasztók tapasztalataink szerint úgy érzik, hogy a személyes felelősségre vonás elsikkad még a botrányos esetekben is, ami teljességgel elfogadhatatlan.

Az országba sok csatornán beömlő legá-

lis, vagy kevésbé legális olcsó, vagy drága élelmiszer egyben a magyar élelmiszeripari munkahelyek gyorsütemű felszámolásának is eszköze.

A magyar húsiparban a napokban megerősített hírek szerint rövidesen megkezdődik a Pápai Húskombinát felszámolási eljárása is, amellyel mintegy 1400 munkahely kerülhet veszélybe. Az idei évben Pápa a negyedik húsipari cég, amely ellen felszámolás indult.

Szakszervezetünk szerint megengedhetetlen, hogy biztonságos magyar élelmiszert előállító neves húsipari cégek sora menjen tönkre, munkahelyek tömegét megszüntetve, miközben a fogyasztók kiszolgáltatottsága nő.

Az ügynek lehet egy olyan tanulsága is, hogy fogyasztóként támogassuk a magyar termelőket, feldolgozókat a biztonságos magyar élelmiszerek megvásárlásával, ahogy ezt Európában sok nemzet teszi, amikor előnyben részesíti saját országa élelmiszeripari termékeit.

## A köszöntésük: jó szerencsét!

A BDSZ Tatabányai Szövetségének elnöke, *Vasas Mihály*, találkozóra hívta azokat a nőket, akik annak idején a szénmedence különböző bányáiban földalatti munkát végeztek. A felkutatottak címére tizenkilenc meghívó ment ki, tizenketten jöttek el.

*Hámori István Péter*, a BDSZ alelnöke köszöntötte a résztvevőket, s tájékoztatta őket arról, hogy a szénbányászat sorsa hogyan alakult onnantól, hogy a törvény megtiltotta nők foglalkoztatását a bányamunkában, egészen napjainkig. Ezt követően Vasas Mihály a BDSZ-központ által biztosított pénztalimat és a Tatabányai Szövetség ajándékát adta át a jelenlévőknek. Lassan kezdődött a múlt emlékeinek felelevenítése, de aztán egyre nagyobb lendületet vett az emlékezés. Repkedtek a történetek, fel-felcsattant a nevetés, felidéződött az ötvenes évek bányászatának egy nagyon jellemző szakasza.

Az emlékezést megszakítva hívtam beszélgetésre a történelmi idők két szereplőjét, *Kosiba Sándorné*, *Ica nénit* és *Falvai Jánosné*, *Kati nénit*.

**- Hogyan kerültek egyáltalán a bányába? – tettem fel a nyilvánvaló kérdést.**

- A tatabányai Kőműves Ker.-ben, a mozaiklap-gyárban dolgoztam – kezdte a választ *Ica néni* -, amikor a húgom, aki a hatos aknán dolgozott, szólott, hogy nem lenne-e kedvem a bányához. A legnyomósabb érve az volt, hogy sokkal többet kereshetek, mint a mostani munkahelyemen. Nem volt egyszerű a dolog, mert a felvételnél tizenhét évesnek mondtam magam. A húgom, aki már ott dolgozott – a nélkül per-

sze, hogy ezt előre megbeszéltük volna – szintén tizenhét évesnek mondta magát. A bányamester felhívott magához minket, mert gyanús volt, hogy két testvér ugyan-



lyan idős. Itt aztán kiderült a turpisság, de szerencsére nem lett belőle nagyobb baj.

**- Milyen munkát kellett végezniük?**

- Az északi alapközlén kezdtem el dolgozni, 1949-ben, mint húzató. Aztán az ereszkénél kupliztam, majd a nyugati részre kerültem a Németh-testvérek csapatához csillésnek.

1951-ben férjhez mentem, és a férjem a nyolcas aknán délutános volt, én a hatoson délelőtti. Ez így nem volt jó, úgyhogy átmentem hozzá a nyolcasra. Ettől kezdve együtt dolgoztunk.

1952-ben megszületett a fiam. Kértem külszíni munkát, de nem tudtak adni, ezért leszereltem a bányától.

**- Hát bizony, akkor nem volt gyed meggyes.**

- Három hetet adtak szülés előtt, három hetet szülés után. Ennyi volt a szülési szabadság. Én szerettem volna, ha a lámpa-

kamrába tesznek, mert akkor odahozhatták volna a gyereket megszoptatni, de erre nem volt lehetőség, vagy nem akarták, ma már mindegy.

- Én dolgoztam már előtte a bányában, a XI-es aknán, a lámpakamrában - folytatja *Kati néni*. - A férjem, aki szintén bányász volt, hátgerincroppanást kapott, és négy évig feküdt gipszágyban. Sajnos 1949-ben meghalt. Ekkor lehetett már lemenni nőknek is a bányába, s én az elsők között voltam. Dolgoztam fronton is, a lepergő szenet lapátoltam vissza a gumiszalagra, besegítettem a csapaton, rengeteget csillészttem. A frontszállítási csilléket egyedül adtam fel, egyedül szedtem le. Volt, hogy egy nagytermelő műszakban – egy pesti fiatal gyereket osztottak mellém, aki elég ügyetlenül mozgott, így inkább leültettem – egyedül háromszáz csillét feladtam, üres csillét leszedtem. Lejtaknán is voltam feladó, szóval nagyon sokat dolgoztam. '56-ban, amikor férfiak nemigen voltak a bányában, én akkor is lementem. Öten voltunk nők, akik folyamatosan szivattyúztunk, hogy ne öntsse el a bányát a víz.

**- Hogyan lett vége a földalatti munkának?**

- Megtiltották a női munkát a bányában. 1958-ban szereltem le. Közben két kislányom született. Öt unokám van és tizenhárom dédunokám, kettő pedig tavasszal érkezik. Igazi bányásznak tartottam magam, hiszen kivettem a részem annak minden nehézségéből. Sosem félttem és sosem húzódoztam, ha dolgozni kellett. Sokszor olyan helyekre is bementem, ahol a nyomástól összement vágat miatt négykézláb kellett

küszni. Mégis szerettem a bányamunkát, és jó szívvel gondolok rá vissza.

**- A férfiak nem éreztették a nőekkel, hogy ez nem nekik való munka?**

- Nem volt probléma – mondja Kosiba Sándorné. - Nem cukkolódtak jobban, mint a saját pajtásaikkal. Persze volt olyan, hogy amikor leugrott a csille a sínről, mondták, hogy ha lejöttél a bányába dolgozni, akkor vissza is kell tudnod emelni. De a leg-

többen udvariasak voltak, segítőkészek. Elfogadtak minket csapattagnak.

- Ha ma találkozom egyikükkel-másikkal – veszi át a szót Falvai Jánosné -, rájuk köszönök és szívélyesen érdeklődnek, hogy Kati néni hogy van? Már a lámpakamrában is Kati néneztek, pedig harminc év körüli fiatalasszony voltam. Nagyon tisztelem a bányászokat és büszke vagyok arra, hogy én is az lehettem. Másodszor is bányászhoz mentem, s a férjem harmincnyol-

évet dolgozott egy helyen, a nyolcas aknán, kiváló bányászember, volt kétszeres sztahanovista. Nekem ők voltak a példák. Az én köszöntésem ma is a jó szerencsém!

**- Egészségügyi következménye nem volt a bányamunkának?**

- A fülem a huzattól tönkrement, mindkettőt műteni kellett, a balra nem is hallok – mondja Falvainé. – Harminchárom éve járok vele kezelésre. **- grendorf -**

## Beőthy-Fehér Szabolcs

### Képzések a bányászat területén

Az Alkotmányban biztosított tanuláshoz való alapjog minden magyar állampolgárt megilleti. A rendszerváltás és az Európai Unióhoz való csatlakozást követően egyre több vállalat, intézmény és a munkáltató kívánja a legjobban kvalifikált munkavállalókat alkalmazni. Az élethosszig tartó tanulás (life long learning) és a továbbképzések elengedhetetlen részévé váltak a munkahely megtartásának.

A szakképzések, felsőoktatási képzések és felnőttképzések célja, hogy az állampolgárok alkalmazkodni tudjanak a megváltozott körülményekhez, feltételekhez, és hatékonyan meg tudjanak felelni az új technológiai és környezeti kihívásoknak. A felnőttképzést számos intézményben igénybe lehet venni: közoktatási, szakképző és felsőoktatási intézményeknél. A képzések célja lehet általános, nyelvi vagy szakmai továbbképzés.

Az oktatási intézményeknél szakmai tanácsadó testületet választanak és éves képzési tervet készítenek, amelyek biztosítják a megszerzett tudás piacképességét. A képzési programnak igazodnia kell a képzésben részt vevők előképzettségéhez és képességeihez.

A Miskolci Egyetemen több évszázados hagyománya van a bányászattal kapcsolatos képzéseknek. Selmecbányai Bányászati-Kohászati Akadémiát 1735-ben hozta létre a bécsi udvari kamara, ami tulajdonképpen a Miskolci Egyetem jogelődjének tekinthető. Ez az intézmény volt a világ első műszaki főiskolája. Több mint 250 éven keresztül létezett a Bányamérnöki Kar, majd 2000. január 1. után Műszaki Földtudományi Kar lett a neve. A névváltozás oka, hogy a nyersanyagkutatás és -termelés mellett igény fogalmazódott meg a földtudományok szélesebb ismereteire is. Megjelent a földtudományokra épülő környezeti szakemberképzés. A hallgatók megismerkedhetnek a földalatti vízkészlet védelmének fontosságával, a hulladék-elhelyezés, hulladékgazdálkodás, a szennyvíztisztítás és a levegőtisztítás jelentőségével. A megváltozott képzési rendszer következtében – az alapképzést két-éves mesterképzés egészíti ki – a Műszaki Földtudományi Karon három alapszakot indítottak: műszaki földtudományi, környezetmérnöki- valamint földrajz alapszakokat. Az műszaki földtudományi, környezetmérnöki, földrajzi alapszakokon be-

lül számos szakirányt választhatnak a tanulók.

A megváltozott energiaigények és EU-s környezetvédelmi előírások eredményeként sajnálatos módon számos magyarországi bánya bezárását nem lehetett elkerülni. Ennek ellenére több helyen és munkaterületen is szükség van jól képzett bányászokra, bányamérnökökre és egyéb szakemberekre, amit a több ezres aktív létszám is indokol (Vértesi Erőmű, Mátrai Erőmű).

A vállalatok célja a rátermett és megfelelő szakismerettel rendelkező munkaerő alkalmazása, ezért a felnőttképzéseket elsődleges feladatuknak tekintik. A bányamunkák különböző területein dolgozó szakemberek számos tapasztalatra tehetnek szert. A legfelkészültebb és legrátermettebb bányászok közül választják ki a vajúrokat évtizedek óta.

A Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete kiemelten fontosnak tartja a munkavállalók képzését, továbbképzését. Minél képzetesebb egy bányász, annál inkább alkalmas felelősségteljes munkakör betöltésére, ezáltal javulnak a szociális és bérezési feltételei is.

## Németh Kálmán

### Működő érdekegyeztető rendszerek Győr-Sopron megyében

Az ügyvivői "csapattal" lezártuk a 2006-os évet. Megállapítottuk, hogy a megyében működő érdekegyeztető rendszerben jelentős szerepet vállaltak az MSZOSZ ágazatai, személyei. Jelentős a kapcsolatrendszer az üzemi szakszervezetekkel, a megyei szakszervezetekkel, a munkáltatókkal, a Gazdasági Kamarával, az intézményekkel, az önkormányzatokkal.

Kiemelten jó a kapcsolat a sajtó különböző ágazataival: rádiók - Magyar Rádió, Kék Duna, BMC, Corvinus -, a Kisalföld napilappal, az országos napilapokkal, az országos, helyi, önkormányzati tv-csatornákkal.

A tevékenységben jelentős helyet foglal el az Eurégiós együttműködés. Egyre nagyobb szerepe van a "napi ügyek" kezelésének, a jogsegélynek is.

A szlovák-magyar EUREST-ben rejlő további lehetőség új dolog.

A jövővel is foglalkoztunk.

A megyei ágazati emberek egyértelműen kijelentették, hogy ha az MSZOSZ kialakítja a régiókat, a mi régióknak Győr kell, hogy legyen a székhelye. Ezt indokol-



ja a megyében lévő szakszervezeti taglétszám, ami jelenleg is fejlődik.

Itt van a legtöbb ágazat és ennek a képviselete, adottak a személyi feltételek. A szakszervezeti székház, bár nem MSZOSZ-tulajdon, de a legjobb feltételeket adja a másik megyékhez viszonyítva. Elhangzott, hogy érdemes lenne résztulajdonjogot venni az épületben. Győr a Pólusközpont lesz, megfelelő gazdasági vonzással, már jelenleg is az (Bécs-Pozsony-Győr háromszög). Természetesen feltétlenül javítani kell a szakszervezeti munkához elengedhetetlenül szükséges feltételeken. Szóba került, hogy a strukturális átalakításhoz kérni kell a területen dolgozó ágazati emberek véleményét. Az érdekegyeztetési pontok egy része változik, az MSZOSZ-t képviselő személyeket területi szinten kellene delegálni.

Feiszinger Marica

**FIGYELEM!****Változik az szja-bevallás rendje és vele az szja 1 %-ok idej felajánlási határideje!**

Mint lapunk 5. oldalán is szólunk róla, idén a munkáltató már nem köteles rá, de elkészítheti és benyújthatja dolgozói 2006. évi szja-bevallását. **Döntéséről 2007. febr. 15-ét megelőzően kell értesítenie a munkavállalókat!**

**Ezzel összefügg az szja 1 %-ok felajánlási rendje is. Ami NEM VÁLTOZIK: zárt borítékban, az eddig is ismert módon kitöltve kell az erről szóló nyilatkozatot mellékelni.**

A lehetséges variációk:

- **a munkáltató vállalja** az adóbevallás elkészítését – ekkor a **határidő március 20.**, ameddig a munkavállalónak át kell adnia a munkáltató részére az 1 %-os nyilatkozatot.
  - ha **a munkáltató nem vállalja** a bevallás elkészítését
    - o a megfelelő feltételek fennállása esetén a munkavállaló kérheti az **ADAM** (adóhatósági adómegállapítás) alkalmazását az APEH-től – **a határidő erre február 15.** Az adatszolgáltatás – és vele az 1 %-ra vonatkozó nyilatkozat leadási határideje is **febr. 15.** közvetlenül az APEH részére.
    - o a munkavállaló kérheti munkáltatójának közreműködését az **ADAM**-ról szóló nyilatkozat kitöltésében és továbbításában. Ennek határideje szintén **febr. 15.** Ebben az esetben az 1%-ra vonatkozó nyilatkozatot a munkáltatónak kell **febr.15-ig** átadni.
- ha **a munkavállaló** febr. 15-ig az ADAM alkalmazásáról nem nyilatkozik, **önadózóvá válik.** Ebben az esetben **május 20.** a bevallása benyújtásának határideje, amellyel **együtt** küldheti be az 1 %-os nyilatkozatot is.

Kérjük a kedves kollégákat, kísérjék fokozott figyelemmel ezt a folyamatot, mert **az alapítványoknak működésükhöz létkérdés, hogy hozzájuthassanak az 1 %-okhoz** – érezzük át mindnyájan annak a felelősségét, hogy **ne hagyjuk, hogy a törvényi módosítás okozta kavardásban ők húzzák a rövidebbet!**

Bereczky Pál

**Kollektív szerződést kötünk/módosítunk**

Minden év elején aktuális a szakszervezeti alapszervezetekben a kollektív szerződések megkötésének vagy módosításának, a benne foglalt szabályozások karbantartásának céljából kezdeményezendő tárgyalás.

A kollektív szerződések megkötésének akkor van értelme, jelentősége, ha az abban foglaltak a hatályos Munka Törvénykönyvéhez képest pluszt tartalmaznak a munkavállalók számára, ha olyan részkeredéseket is szabályoznak, amelyek írásban való lefektetése megegyezéssel megállapodás alapján mind a munkáltató, mind a munkavállalók érdekében áll.

A szakszervezeteknek érdekük, hogy a cégnél legyen érvényes kollektív szerződés, ezért az erre irányuló tárgyalásokat kezdeményezniük, szorgalmazniuk kell.

A kollektív szerződés az ott dolgozókra vonatkozó munkajogi, foglalkoztatási körülményeit (munkaidő, bérezési elvek, felelősségi viszonyok, jogok, kötelezettségek, esélyegyenlőségi szabályok stb.), valamint az élet- és munkakörülményeiket érintő, a szociális juttatások fajtáit és mértékeit, a tanulási-képzési-továbbképzési lehetőségeiket, körülményeiket, feltételeiket és még sok egyebet van hivatva rögzíteni.

A kollektív szerződés szakszervezeti berkekben jól ismert és általánosan használt

rövidítése a ksz. A fogalom tartalma tulajdonképpen a cégnél érvényben levő "alkotmány", melyet saját érdekében ajánlatos minden ott dolgozónak, illetve új belépőnek ismernie. Nagyobb egységekben "illik" 1-1 példányát hozzáférhetővé tenni az ott dolgozók számára.

Kollektív szerződés kötésére akkor van esélye a szakszervezetnek "rábíni" a munkáltatót, ha az érdekek kölcsönös figyelembevételével sikerül ésszerű és korrekt megállapodást elérni.

Ma már elengedhetetlen a terítékre kerülő témákban legalább alapfokú jogi ismeretekre, a hatályos Mt. ismeretére épülő felkészültség – ez az egyik feltétele, hogy törvénytelen ségek még jó szándékú tévedés által se kerülhessenek be a ksz-be.

Az szb-titkártól az idevágó, alapvető információk birtoklásán túl nem várható el mélyebb szintű jogi jártasság – segítségére vannak, lehetnek azonban mindazok a szakértők, akik akár a cégnél: szb-tagként, aktívaként vagy a tagszervezetük budapesti/megyei szervezeténél rendelkezésükre állnak. Jogászok, közgazdászok, munkaügyi, munkavédelmi szakemberek kérhetők fel a ksz-ek tárgyalásának mind az előkészítő fázisában, mind magában a tárgyalás folyamatában.

Az alapos, jó előkészítés, a kompromisszumos javaslatok végiggondolása, kidolgozása mellett fontos a tárgyalási stratégia kialakítása is.

A tárgyalás eredményes technikája maga is megér néhány szót: tényekkel és érvekkel alaposan fel kell fegyverkezni, alternatívákat kidolgozni. Nyugodt, higgadt légkörben eredményesebbek lehetünk. Ha a munkáltató számunkra merőben új tartalmú javaslatot tesz, jogunk van lehetőséget kérni a téma szakértőjével való egyeztetésre, konzultációra. A tárgyalásra egyébként az szb-titkárnak joga van magával vinni szakértőket is – erre leggyakrabban a tagszervezet vagy az MSZOSZ megyei képviselete munkatársát, vezetőjét szokták felkérni.

A munkáltató vagy képviselője is megdöbben, ha látja, hogy komoly szakértői háttérrel rendelkezik a partner szakszervezet is.

Ha feszültté válna a tárgyalás légköre, érdemes időt kérni egy kis pihenőre – ez alatt lehiggadnak a kedélyek.

Ha van rá mód, érdemes ez irányú képzéseken, tréningeken részt venniük a szakszervezeti tisztségviselőknek – ilyeneket az ÉTOSZ, de több helyen a tagszervezeti központok is gyakran szerveznek.

## Változik a szakképzési és a felnőttképzési törvény

*Többet költhetnek a munkaadók dolgozóik oktatására*

**Tovább erősödik a gazdasági szereplők közreműködése a szakképzésben, a felnőttképzésben - többek között ezt a célt szolgálja az erre vonatkozó törvények január elsejétől hatályos módosítása.**

Az országos gazdasági kamarák, az országos gazdasági érdekképviseletek, az ágazati szakmai kamarák képviselői alkotta - a munkaügyi miniszter és az oktatási tárca vezetője által közösen létrehozott - bizottság folyamatosan figyelemmel kíséri a szakképzés fejlesztését, korszerűsítését, illetve javaslatot tehet az Országos Képzési Jegyzéknek az aktuális követelmények szerinti módosítására. ezt a bizottságot.

A szakképzésben a moduláris képzés rendszerében egy-egy szakma ismeretanyagát egységekre (modulokra) bontják, így lesznek olyan egységek, amelyek több hasonló szakmához is használhatók. Az új szerkezetű szakképzéshez alkalmazkodik egy új szakmai felügyeleti rendszer. Az úgynevezett Országos Képzési Jegyzék-bizottságok funkcióját hamarosan egy harmintagú tanácsadó testület veszi át.

A Nemzeti Szakképzési Intézetet össze-

vonják a Nemzeti Felnőttképzési Intézettel. Összevonják az Országos Szakképzési Tanácsot és az Országos Felnőttképzési Tanácsot is.

**A szakképzési hozzájárulás a cégek által kifizetett éves bruttó munkabér 1,5 %-a, amelynek egyharmadát saját munkavállalók képzésére fordíthatják.** Míg a többi vállalkozások - így például a multinacionális cégek - továbbra is a bruttó kötelezettség harmadát számolhatják el, **a mikro- és kisvállalkozások számára ez az arány 60 %-ra emelkedik.**

A cégek üdvözlik a változásokat.

A képzések gyakorlatorientáltságát és a versenyszféra igényeihez való alkalmazkodást garantálja az is, hogy a munkaügyi tárca ösztönzi a tanulószervezőkötését. A minisztériumnak egyébként január 31-ig kell átadnia annak a 11 szakmának a listáját, amelynél a szakmai és vizsgakövetelmények korszerűsítését a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara végzi majd el.

A gyakorlati képzésben szerepet vállaló cégek figyelembe vehetik majd a tanulók szorgalmát, szakmai előmenetelét, ami-

kor félévente emelniük kell a tanulóknak járó illetményt. Változik az illetmény induló összege, a minimálbér 20 %-a lesz - 15 % helyett - a felső határa pedig a minimálbér 50 %-a.

Kedvezőbb lesz, hogy a tanulószervezős gyakorlati képzés költségeire az átalány választó vállalkozásnak nem kell tételes elszámolást készíteniük, az átalány összeghatára a minimálbér 1,5-szereséről 2-szeresére változik.

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium a közelmúltban megállapodást kötött a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarával, mely szerint a kamara a 2004-ben felügyelete alá helyezett 16 szakmában hamarosan megkapja a vizsgálónökök kijelölésének jogát is. A megállapodásban szerepel, hogy további 11 szakmánál is átadja a minisztérium a szakmai és vizsgakövetelmények gondozását a kamarának.

A kamara részére átadott 16 szakmában jövő tanévtől a Szakma Kiváló Tanulója versenyt is a gazdaság szereplői szervezhetik, így a gyakorlati követelmények jobban érvényesülnek a vizsgafeladatokban.

## Mire használhatjuk 2007-ben az üdülési csekket?

Üdülési csekket 2006-ban a gazdálkodó szervek mintegy 18 milliárd forint értékben hatszáz ezer munkavállalónak vásároltak.

Az alapítvány saját forrásaiból 280 ezer szociálisan rászoruló - nyugdíjas, nagycsaládos, fogyatékos - kedvezményes piHENését biztosította.

A csekk nemcsak üdülésre szolgál: lehet vele közlekedési költségeket elszámolni, kulturális műsorokra jegyet venni.

Az igazi 2007-es újdonság, hogy betegségmegelőzési, egészség-megőrzési szolgáltatások költségeit is ki lehet majd vele egyenlíteni. Azaz fogászati kezelésként, kórházban és szűrővizsgálaton is fizetőeszközként szolgálhat. Ehhez az kell, hogy az alapítvány ez ügyben megállapodjon kórházakkal, magánklinikákkal, egészségügyi szolgáltatókkal. Ennek céljából 80 egyetemista keresi majd fel az egészségügyi intézményeket január 15-től.

A csekk kibocsátása óta a kereskedelmi szálláshelyek belföldi szállásdíj bevételeinek ma már közel egynegyedét ilyen csekkel egyenlítik ki a vendégek.

*Kollár Sándorné*

## Nők a politikai döntéshozatalban

2006. december 18-án a Szociális és Munkaügyi Minisztérium és a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség szervezésében konferencia megrendezésére került sor az Országházban, Nők a politikai döntéshozatalban címmel.

A konferencia házigazdája dr. Szili Katalin az Országgyűlés elnöke volt, fővédnökei pedig: Kiss Péter szociális és munkaügyi miniszter, valamint dr. Gurmai Zita Európai Parlamenti képviselő, a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság alelnöke voltak.

A nők politikai szerepvállalása nem csak elvárás, hanem követelmény is az EU tagországokban. A változás elérése hazánkban is az ország gazdasági érdeke és presztízse szempontjából egyaránt fontos.

A konferencia főbb gondolatai:

- Egyenlő lehetőségeket a nők és férfiak számára. Harcolni kell a sztereotípiák ellen. Hiányzik az esélyegyenlőségi képzés. Több nőt a politikai hatalomba.
- Érvényesüljenek jobban a sajátos női érdekek, úgynevezett „nőbarát” társadalom kellene.

- A nőket a munkavállalás során hátrányos megkülönböztetés éri, ha fiatal – kezdő akkor azért, ha 40 év feletti akkor azért.
- Azért nem születik elegendő gyermek, mert az anyaság tisztelete egyre kisebb. Meg kell teremteni a feltételeit annak, hogy megvalósulhasson a munka és család összhangja.
- Az előregedés elsősorban a nőkre rak plusz terheket.
- A nők elleni erőszak minden formája jelen van a társadalomban így: a fizikai, gazdasági, pszichés, kulturális erőszak.

Bemutatták a konferencián dr. Koncz Katalin egyetemi tanár "Nők a politikai hatalomban" c. könyvét, amely tudományos igényességgel elkészített számvetés a nők politikai hatalomban való részvételének alakulásáról a rendszerváltástól napjainkig.

A könyvet a konferencia minden résztvevője megkapta a tanácskozás végén, melyet a nők helyzetével foglalkozók, így mi is jól tudunk hasznosítani érdekképviseleti és védelmi munkánk során.

Rózsáné dr. Lupkovics Mariann

## Akkor is, most is...

### Egy elgondolkasztó hasonlóság

Érdekes jogszabályra bukkantam egy szolgáltató 1956-ra emlékező gyűjteményében: egy törvényerejű rendeletre **1951-ből** (az akkori Munka Törvénykönyvének egy részletére), amely „**A dolgozó nők védelme**” fejezetcímet viselte. Kíváncsiságomnál csak megdöbbenésem volt nagyobb, mert lehántva a szövegről az akkoriban szokásos fellengzős pártszöveget, a szabályok valóban és ténylegesen a dolgozó nőket védik.

Különösen a fejezet bevezetése volt érdekes, amely ugyan joggal ítéhető dogmatikusnak, mégis – hozzászámítva a kort és abban a nők helyzetét – kifejezi azt, hogy a nők egyenjogúsítása milyen formában jelent meg:

„93. § *A Magyar Népköztársaság a dolgozó nők munkafeltételeinek megfelelő megállapításával és gyermek gondozó intézmények széles hálózatának létesítésével védi a dolgozó nő anyaságát és elősegíti a nők fokozott bekapcsolódását a termelőmunkába. Biztosítja, hogy a dolgozó nő kiemelkedjék az évszázados elnyomatásból, és egyenrangú tagja legyen a szocialista társadalomnak.*

Aki végiggondolja a szöveg mögötti társadalmi viszonyokat és történelmi helyzetet (1951-et írunk!), tudja, hogy a háború után a nőket – dacolva a megmerevedett szokás- és viselkedési formákkal – gazdasági okokból is be kellett kapcsolni a termelésbe (mai fogalmak szerint a munkaerőpiacra), mert kevés volt a férfi. Ezt a gazdasági szükségesség volt.

Kortársaim ugyanakkor mind jól emlékeznek arra, hogy nem sokkal ezután, 1953-tól kezdődött az ún. Ratkó-korszak, amikor az abortusz teljes és szigorú tiltásával szinte hatalmi szóval rendelték el a népesedést. E már nem tekinthető nővédelmi szabálynak. A szlogen ez volt: „*Asszonyoknak szülni kötelesség, lányoknak dicsőség!*”

Aztán meg is jelennek azonnal a dolgozó nők védelmének eszközei is: a megfelelő munkafeltételek kialakítása és a gyermekintézményi hálózat szélesítése (akkori szóhasználat: gyermekgondozó intézmények széles hálózatának létesítése). Erről rögtön eszembe jut, hogy sokan nem tudják: egész Európában irigység tárgyai vagyunk itt Magyarországon gyermekintézményeink száma és szerkezete (többségi önkormányzati tulajdon!), valamint minősége(!) miatt.

És utolsónak jön a szép, igazi kommunista gondolat: a Magyar Népköztársaság biztosítja a nők évszázados elnyomás alóli fel szabadulását, és azt, hogy ők is egyenrangú tagjai lehessenek a szocialista társadalomnak. Íme bizonyíték, hogy a szocialista társadalomtól a női egyenjogúság nem idegen gondolat, sőt! Hogy nem valósult meg, mint annyian más – erről talán már kötetnyi tanulmány készült, és az okok számosak. Azt azonban még most is nehéz elhinni, hogy az akkor és még hosszú ideig sokat irigyelt Nyugat ebben az ügyben nem járt elől, hiszen pl. Svájc-

ban a nők csak 1975-ben kapták meg a szavatolati jogot!

A dolgozó nők védelméről szóló többi szabály igen részletesen kimunkált, ahol a jogalkotó szinte mindenre kiterjedően megadja a tiltásokat és a követendő munkáltatói és dolgozói (akkor még nem a munkavállaló szót használták!) magatartásokat.

#### Tiltások - 1951

Minden külön magyarázat helyett szemléletesebb, ha végigsoroljuk, mit nem volt szabad megtenni a munkáltatóknak, azaz mi volt tiltott:

- Dolgozó nőt **nem szabad** olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára tekintettel reánézve hátrányos következményekkel járhat.
- Nő munkára való felvételét **nem szabad** megtagadni azért, mert teherben van.
- A terhes nőt terhessége megállapításától kezdve **nem szabad** egészségre káros munkakörben foglalkoztatni.
- A dolgozó nőt a terhesség negyedik hónapjától kezdve, a szoptató nőt a szoptatás hatodik hónapjának végéig **nem szabad** nehéz testi munkára, éjszakai munkára és túlmunkára beosztani.
- Ha a dolgozó nőt terhessége miatt, illetve a szoptatás idejére ideiglenesen áthelyezik, az ideiglenesen áthelyezett dolgozó nő keresete az új munkakörben **nem lehet kevesebb**, mint amennyi az előző átlagkeresete volt.
- A dolgozó nő munkaviszonyát a terhesség megállapításától a szülést követő hatodik hónap végéig a vállalat **csak fegyelmi eljárás alapján szüntetheti meg**.

---

Ehhez nem sok mindent kell hozzáfűzni, hacsak annyit nem, hogy mára a tiltások némileg „megszelídültek”, vagy átalakultak, de leginkább némileg finomodtak. Az kétségtelen, hogy az Mt. mai szabályai szerint is a munkavállalót több rendelkezés védi, de pl. a nők egészségére ártalmas munkakörben való foglalkoztatásának kategorikus tilalma helyett az Mt. azon az állásponton van, hogy a munkaviszony létesítése két fél akaratán múlik, és nincs szükség nagyon sok kifejezett tiltásra, a foglalkoztatással kapcsolatos, az egyes szakmák, munkavégzési területek sajátosságait figyelembe vevő tiltásokat külön törvényekben kell szabályozni. Például az 1951-es szabály szerint nem szabad megtagadni azért egy nő foglalkoztatását, mert terhes. Ma ez a szabály az ún. antidiszkriminációs törvényben<sup>1</sup> található, amely a hátrányos megkülönböztetést tilalmazza – többek között – a nem, az egészségi állapot alapján, már a munkaviszony létesítése előtt is.

A mai Munka Törvénykönyvében a terhességre vonatkozó legfontosabb szabályok egyike a terhességi teszt tilalmáról, a szülési szabadság időtartamáról<sup>2</sup>, és az annak ide-

je alatti felmondási védelemről, a terhesség megállapításának kezdetétől a gyermek hároméves koráig más helységben való munkavégzés elrendelésének és a rendkívül munkavégzés tilalmáról, a szoptatás idejére járó napi munkaidő-kedvezményről, és az annak idejére járó távollétei díjról szólnak, a szabályok azonban nem egy helyen, hanem „szét-szórva” találhatók. Talán éppen ezért van olyan érzésünk, hogy nem elég szigorúak a tiltások. Vagy talán azért, mert az 1951-es rendelkezések szóhasználata szerint, ami tilos, azt „nem szabad”.

---

#### Részletes előírások - 1951

A tiltások mellett a törvényerejű rendelet többi részében olyan, részletezett előírások találhatók, amelyek egyrészt biztosítják azt, hogy a munkáltatók egységesen járjanak el, másrészt ezek a szabályok azt is biztosítják, hogy a dolgozó nők egyértelműen tudják, mihez van joguk, mit kell megkapniuk. Például:

- a több műszakban dolgozó üzemekben lehetőleg biztosítani kell, hogy a délelőtti műszakban dolgozhasson,
- a dolgozó nő kérelmére - orvosi vélemény alapján - a délelőtti műszakba való beosztás mellett is állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni
- ha a dolgozó nőt terhessége miatt ideiglenesen más munkakörbe osztották be, keresete az új munkakörben nem lehet kevesebb, mint amennyi az előző átlagkeresete volt
- a dolgozó nőt, ha a gyermekét a vállalati vagy a munkahelyhez közel eső bölcsődében vagy pedig közeli lakásában szoptatja, a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer félóra, ezt követően a kilencedik hónap végéig naponta egyszer félóra szoptatási idő illeti meg<sup>3</sup> (Kívánságára a szoptatási idő a munkaidő kezdetén vagy végén egyszerre is kiadható)
- a szoptatási idő munkaidőnek számít, és arra átlagkereset jár<sup>4</sup>

Hát ez nem sok és nem olyan részletes, mint ahogy az elvárható lenne egy dolgozó nőt védő szocialista jogszabályban, de mégis talán éppen a kibívót nem engedő fogalmazás miatt megint csak az érzésünk, hogy ezek bizony kemény szabályok. Bár azt is érzékelhetjük, hogy valahogy még nem sikerülhetett kiépíteni a gyermekintézményi hálózatot, ha jogszabályban kell rögzíteni, hogy annak is kötelező kiadni a szoptatási munkaidő-kedvezményt, aki a közelben lévő lakására jár gyermekét szoptatni. De az is igaz, hogy a munkahelyhez közel eső bölcsőde fogalma egyre elterjedtebb lett, mivel a szocialista üzemek (munkáltatók) építették és mű-

ködtették az ún. üzemi bölcsődéket, óvodákat.

Hasonlóságok és különbözőségek – mindkét csoport elemzése során tükröbe nézünk, történelmünk tükrébe, és amit látunk, az a realitás: milyen helyzetben voltak és vannak a dolgozó nők, hogyan fejlődtek, vagy egyszerűen csak változtak a nők védelmét biztosító jogszabályok, mi valósult meg évszázá-

dos követelésekből, mit hiányolnak, és mit követelnek ma a nők.

Ebben az évben az Európai Unióban az EGYENLŐ ESÉLYEK ÉVÉT ünnepeljük, talán lesz alkalmunk mélyebben belenézni ebbe a tükröbe.

1 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

2 Akkor 12 hét volt a szülési szabadság, most 24 hét!

3 A nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár. Ikrek esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.

4 Mai szabályok szerint a szoptatás idejére távolléti díj jár (ami nem azonos az átlagkeresettel)

Dankó László

## A Mezőgazdasági ÁPB németországi tanulmányútjáról

A tanulmányútra 2006 novemberében került sor Berlinben, ahol mindkét – munkáltatói és munkavállalói – oldalt 6-6 fő képviselte. Az első megbeszélésen Sabine Graf-fal, az IG BAU nemzetközi megbízottjával a programot egyeztetjük.

2006. november 6-án a DGB Szakszervezeti Szövetség egyik vezetője, dr. Jürgen Eckl tájékoztatót bennünket a nemzetközi együttműködés lehetőségeiről.

Elsőként bejelentette, hogy 2006. november 1-jén megalakult az új Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC), több mint 180 millió tagot képviselve. Középpontban a szociális párbeszéd áll, valamint a globalizáció elleni együttműködés. Fontos célként jelölte meg az emberhez méltó munkához való jogot, a munkaügyi szabályokat, a foglalkoztatás támogatását, a szociális párbeszéd elősegítését, a szociális biztonság megvalósítását.

Ezt követően a szociális partnerség németországi fejlődéséről adott történelmi áttekintést, a II. világháború utáni időszakról. Az alkotmány 9. paragrafusa a szociális partnerség törvényi szabályozásáról íródott. A munkáltatók és munkavállalók szövetséget alapítottak. Befolyás az állam részéről kizárva. Amennyiben a szociális partnerek nem tudnak megállapodni, bíróság dönt. Sztrájk esetén sem a rendőrség, sem az állam nem avatkozik be. Nagyvállalatoknál szavazati jogú munkavállalói képviselők vannak a felügyelő bizottságokban. A munkavállalók járulékbefizetésének ellenőrzése miatt a szakszervezetnek fontos szerepe van a társadalombiztosítási rendszerben.

Mind a szakszervezeti, mind a munkáltatói szövetségek közös célja a szerződések betartása, ennek érdekében nagy tisztelettel viselkednek egymás iránt. A szakszervezeti tag az életkörülményeinek javítását várja a szövetségétől. Az egzisztenciális fennmaradás mindkét fél számára fontos cél. A DGB vezetője nyomatékosan hangsúlyozta, hogy ők a demokrácia alapjai – a munkaadók és munkavállalók szövetségei –, mert ők mindig lesznek. A pártok, kormányok jönnek-mennek, de ők mindig tárgyalnak.

Fontos, hogy Németországban az ágazati munkáltatói és munkavállalói szövet-

ségek tárgyalnak és kötnek tarifa-megállapodásokat. Németországban a globalizációval kevesebb a gond, mint az EU-ban, és a németeknek az egyesüléssel több a problémájuk, mint a globalizációval – mondta záróként Európa legnagyobb szakszervezetének egyik vezetője, dr. Jürgen Eckl (DGB).

Ezt követően Burkhard Möller úrral, a német építőipari és a mezőgazdasági és erdészeti munkáltatók szövetségének vezetőjével a megbeszélés témája a szociális párbeszéd Németországban volt. A munkáltatói szövetségnek 20 tagja van, és partnerük az IG BAU, velük kötik a tarifaszerveződések és a ksz-t.

A mezőgazdaságban 230.000 fő lengyel és 40.000 fő román szezonális munkás dolgozik. 4-6 hétre vállalnak munkát, pl. eper-, málna-, spárga- stb. szedéskor. Bérezésük ksz alapján történik. Érdekesség, hogy a keleti munkások 1 óra alatt többet dolgoznak, mint a helyiek. A lengyelek 100 éve dolgoznak itt, a német munkaügyi központ közvetítésével, munkaszerződésben rögzítettek szerint. A lengyel munkavállaló a t-t saját országában fizeti meg. Amennyiben munkanélküli, vállalkozó, nyugdíjas vagy diák, és így vállal munkát, helyben fizet t-t.

A munkaszerződés tartalmazza a juttatásokat is, amely a legtöbb esetben ellátás és szállás. Illegális foglalkoztatás esetén a munkavállalót hazaküldik, a munkáltató pedig hatalmas bírságot fizet. A munkaidő 40 ó/hét, de például szünetelésnél van túlmunka, és ez a 40 ó/hét 2 hónapon belül lehet 48 ó/hét is.

A tarifaszerveződés nem lehet az EU-törvénytől eltérően negatív a munkavállalóra. A ksz-kötés alapja a kiszámíthatóság és a termelés garantálása. Rendezett munkaügyi kapcsolat kell, és a politikának is az a jó, ha a munkáltatók és a szakszervezetek békében vannak. A német kancellár, Merkel asszony nem léptetett életbe megszorításokat a mezőgazdaságban, sőt, plusz 200 millió eurót adott. A géntechnológiával, a termelésben, a sertés- és baromfitarással gondok vannak. A környezetvédelmi politika szigorú. A parlamenti képviselőkkel kapcsolatuk jó, minden pártot meghívunk 4-szer évente konzultálni, lobbizni.

Bejelentette a munkáltatók szövetségének elnöke, hogy a munkavállalók szabad áramlásának dátuma 2011. május 1, valamint azt, hogy az EU elnökségét 2007. január 1-jétől Németország látja el.

Fontos találkozó volt az IG BAU (Építőipari, Mezőgazdasági, Környezetvédelmi Szakszervezeti Szövetség) képviselőivel, Sabine Graf-fal, Thomas Hentschel-lel és a szövetség egyik vezetőjével. Téma a szakszervezet feladatai voltak.

Németországban az alkotmány biztosítja a szakszervezet-alapítási jogot. A szakszervezetek ernyőszövetsége, a DGB, minden szakszervezet ez alá egyesült. A tagdíjat az IG BAU szedi be, és ebből utal a DGB-nek is. Az IG BAU független szakszervezet, közpénzt nem kap, minden munkatársát is tagdíjból fizeti. Minden szövetségi tartományban vannak irodáik. Az irodákban taglétszámtól függően vannak munkatársak, a szakszervezeti szövetség egész Németországot lefedi. Központjuk Frankfurtban van. Berlinben politikai titkár és ügyvezető van.

Németországban nincs törvényes minimálbér. A szezonális munkásoknál 5,4 euró/óra az átlag. Ez elég kevés.

A mezőgazdaságban 30.000 fő német szezonális munkást foglalkoztatnak. A gondok 2011 után lesznek, amikor biztosított lesz a munkavállalók szabad mozgása, letelepedése, mindenki bárhol dolgozhat. Németországban az átlagbér 20 euró/óra, a mezőgazdaságban foglalkoztatottak állandóan rendelkezésre álló bére 6 euró/óra, melyből nehezen lehet megélni. (Nem vigasz, de a biztonsági ór 4 euró/órabér alatt is dolgozik.) Egy családnak, a kutatóintézetek szerint, 7,5 euró/órabér által biztosított jövedelemre lenne szüksége. Az IG BAU alelnöke, Hans Joachim Wilms szerint modernizálásra van szükség a tarifaszervezősek területén, 5 évre szeretnének előre nézni.

Folyamatos kapcsolatban állnak a minisztériumokkal, munkaügyi központokkal. A szervezethez alacsony, ezért szakértőket küldenek a területekre és elmondják, hogy mi a szakszervezet szerepe, és hogy a mezőgazdasági munkavállalók érdekeit szervezeten lehet védeni.

György Károly

## Hat évtizedes megosztottság után: Megalakult a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség

2006. november 1.

2006. november elsején új nemzetközi szakszervezeti tömörülés alakult. A bécsi kongresszuson 168 millió szervezett munkavállaló képviselőjében 154 ország 306 nemzeti szakszervezete hozta létre a hat évtizedes megosztottságot meghaladó Nemzetközi Szakszervezeti Szövetséget. Ezzel a főleg szociáldemokrata, baloldali, liberális értékek mentén szerveződő Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége és a keresztény hagyományokra építő Munka Világszövetsége helyébe **egy nagy világszervezet** lép, amivel jelentős előrelépés történik a munkavállalói érdekképviselet globális szintű megerősítése irányába.

Az alakuló kongresszust megelőzték az MVSZ és az SZSZNSZ felosztató kongresszusai. Az 1949-ben alakult SZSZNSZ 156 ország 241 tagszervezetének 155 millió szervezett munkavállalóját tömörítette, míg az 1920 óta működő Munka Világszövetsége 116 ország 144 szakszervezetének 26 millió tagját képviselte.

Az MSZOSZ 2003. decembere óta volt tagja az SZSZNSZ-nek. Magyar részről SZSZNSZ- tag volt a Liga és az Autonóm Szakszervezetek, míg a Munkástanácsok az MVSZ tagja volt.

A bécsi kongresszusokon az MSZOSZ-t *Pataky Péter, Hercegh Mária, Kovács Balázs* és György Károly képviselték.

A két szövetségnek hosszú, rivalizálásal, nemegyszer konfliktusokkal terhes folyamaton kellett keresztülmennie, míg tagszervezeteik körében elfogadást nyert az együttműködés kényszerének felismerése. Erre egyre nagyobb szükség van – egyértelmű, hogy a tőke globalizációja messze elhagyta a „munka globalizálódását”. A hatékony munkavállalói érdekképviselet megköveteli a források racionális felhasználását, az erők összefogását. Az új szervezet létrehozásával nemzetközi szinten jelentős előrelépés történik, javulhat az érdekképviselet a nemzetközi szervezetek (ENSZ, ILO, nemzetközi pénzügyi szervezetek) irányába, erősödhet a munkavállalói jogok védelme, és koordináltabbá válhat a regionális szakszervezeti tevékenység.

Az új szervezet létrehozásával nem szűnik meg a nemzetközi szakszervezeti mozgalom megosztottsága, mivel az összerendezési folyamatnak nem részese a Szakszervezeti Világszövetség (SZVSV). A hidegháborús évtizedekben az SZSZNSZ és az MVSZ egyaránt élesen szemben állt a

szocialista világ dominálta Szakszervezeti Világszövetséggel – ez utóbbi jelentősége mára marginalizálódott.

Fontos fejlemény, hogy az SZVSV korábban meghatározó tagszervezetei, így a francia CGT, a lengyel OPZZ és komoly latin-amerikai, afrikai szakszervezetek alapító tagként csatlakoznak az új szövetséghez.

Az elmúlt években összerendeződés igényének erősödése mellett nagy hangsúllyal fogalmazódott meg a demokratikus alapértékek melletti kiállás, az elvszerű tevékenységhez és módszerekhez való ragaszkodás szükségessége. Ez nem kevés esetben volt vita tárgya a különböző háttérrel bíró szervezetek között. A nemzetközi folyamatok sokszor a nemzeti szintű szakszervezeti egység megteremtése ellenében hatottak – ez kihatott a mai, de a jövőbeli együttműködési kilátásokra is.

Az alapértékekről, a programokról, a struktúrákról folytatott kétéves intenzív egyeztetések, a regionális szervezetek, bizottságok találkozóin során kidolgozott dokumentumtervezetek tartalmukban alapvetően az SZSZNSZ 2004. decemberi kongresszusán elfogadottakra és az MVSZ 2005. novemberi kongresszusának döntéseire épülnek.

Az új szervezet Alapszabálya elvi nyilatkozatban rögzíti a demokratikus, független alapokon működő szakszervezetek elkötelezettségét, a szociális, gazdasági és politikai struktúrák, a viszonyrendszerek átalakítását.

A szervezetnek minden demokratikus, független és reprezentatív nemzeti szakszervezeti központja tagja lehet, mely a nemzetközi szövetség értékeit osztja. A tagszervezetek egyenlő jogokkal és kötelezettségekkel bírnak, míg a nemzetközi szövetség támogatja tagszervezeteit a szervezetépítésben, tagszervezésben. A szövetségben a tagság lehet teljes jogú, társult. Az új szövetség nemzetközi szinten intézményes, strukturált partnerséget épít ki az ágazati világszervezetekkel és a TUAC-kal.

Az alapszabály szerint negyvenként kerül sor a kongresszusok megtartására, mely értékkel, programot alkot és vezető testületet (Főtanács) és tisztségviselőket (főtiszt és számvevők) választ. A kongresszusra delegáltak száma a fizető taglétszámtól függ: 100.000 – 250.000 tag esetén 4 fő. Mind a delegáltak, mind a megválasztandó

tisztségek esetén előírás lesz a nők 30%-os aránya.

A Főtanács régiók szerinti megállapodások szerint áll össze, létszáma 70 fő. A régiók közötti helymegosztás tükrözi a tagdíj-hozzájárulás mértékét, a területi megosztást és a különbözőségeket (a két jelenlegi szövetség tagságát). A Főtanács tagjainak első és második helyettest is választanak.

A Program Határozat utal az SZSZNSZ és az MVSZ politikai dokumentumaira, és szól a

- globalizáció megváltoztatásának szükségességéről, hogy az valóban az emberiség szolgálatába álljon;
- a multinacionális üzleti szféra, multinacionális vállalkozások állította kihívásokról – az ezekkel szembeni nemzeti és nemzetközi szintű szakszervezeti feladatokról;
- a szakszervezeti jogok védelméről és érvényesülésük előmozdításáról;
- a diszkrimináció elleni fellépésről és az egyenlőség érdekében szükséges munkáról;
- a gyermekmunka felszámolásáról;
- a fiatal munkavállalók tisztességes jövője érdekében teendőkről;
- a munkahelyi egészség és biztonság kérdéseiről;
- a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet megerősítésének fontosságáról;
- a biztonságos és békés világ megteremtésével összefüggésben az ENSZ szerepéről;
- a szakszervezet építés, a tagszervezés elengedhetetlenségéről.

A kongresszus a Főtanácsba két magyart választott helyettes tagnak: *Pataky Pétert*, az MSZOSZ elnökét és *Czugler Juditot*, a Munkástanácsok vezető szakértőjét.

(Az ITUC Programja és alapszabálya az MSZOSZ honlapján megtalálható).

A program megvalósításában kiemelt szerepet kapnak a következő hónapok során létrehozandó regionális szervezetek. Európában, az Európai Szakszervezeti Szövetség tevékeny részvételével a Pán-európai Regionális Szakszervezeti Tanács tömöríti majd a szakszervezeteket: Izlandtól Türkmenisztánig. Az angol rövidítéssel PERC-nek hívott szerveződés alakuló ülésére március végén kerül sor.