

Szakszervezeti információs folyóirat



**Köszöntjük a Nemzetközi Nőnapot,
és egyúttal – stílusosan – az MSZOSZ
új alelnökét, Hernádvölgyi Andreát!**



— Tartalom —

AZ MSZOSZ ELNÖKSÉGE TÁRGYALTA	2
Feiszinger Marica FOLYTATÁS ÉS SIKERES BEFEJEZÉS	3
Tallózó	4
A MSZOSZ nyilatkozata	5
Hámori István Péter: Kitárlak téged	5
Alapítványok az szja 1%-éért	5
Győzött a józan párbeszéd	6
KÖZSZOLGÁLATI MEGÁLLAPODÁS	6
A Vasutasok Szakszervezetének megállapodása ..	6
Befejezte éhségstrájkját...	7
Tarsoly Imréné Változások és hatások... ..	7
AKIT ÉRDEKEL: OFA Hírlevél	7
Bereczky Pál Aktivizálódnak a magyar szeniorok	8
Kiegészítés és korrekció	9
Monitorhasználatához – védőszemüveg	9
Rohonka Sándor ÉTOSZ-felkészítő Miskolcon	10
Szabó Ferenc „A Megújuló emberért”	10
Titkári értekezlet aktuális témákkal	10
Kitüntették a Magyar Postát	10
Kovács Balázs Regionális tisztségviselői képzés a Visteonnál ..	11
Cseh Zsuzsanna BATYUSBÁL A TÚZÓDÉBEN	11
Pappné Boda Erzsébet halálára	11
György Károly Mélyülő kétoldalú kapcsolatok a szomszédokkal	12
Cseh Zsuzsanna „Egyenlő munkáért egyenlő bért”	12
Feiszinger Marica Az esélyegyenlőségi konferencia margójára	13
Konferencia egy EU-irányelv megvalósulásáról ..	14
Várady Judit Amerikából jöttem... ..	15
SIGNAL	16

212

AZ MSZOSZ ELNÖKSÉGE TÁRGYALTA

2007. február 13.

Napirend:

- a kongresszus folytatásával kapcsolatos egyeztetés;
- tájékoztatás a szlovák szakszervezeti delegáció fogadásáról;
- különfélék.

1./ Az MSZOSZ VI. kongresszusának folytatásához kapcsolódó feladatok

2007/4. sz. Elnökségi határozat

Az elnökség javasolja a kongresszusnak, hogy az alelnök választásával fejezze be munkáját. Azt követően „nagygyűlés jelleggel” folytatódjék a rendezvény, melynek keretében Pataky Péter, az MSZOSZ elnöke tart helyzetértékelést, és „Állásfoglalás” elfogadására kerüljön sor.

2./ Elnöki szintű megbeszélés a Szlovák KOZ SR delegációjával

A cél az eddigi kapcsolat további erősítése, egy ezt alátámasztó együttműködési megállapodás aláírása.

3./ Különfélék

Pataky Péter tájékoztatta az elnökséget

- az Autonóm Szakszervezeti Szövetség és az MSZOSZ közös szolidaritási nyilatkozatáról a közszféra munkavállalóinak támogatására.
- A székház földszintjét az MSZOSZ bérbe adta a Szenior Foglalkoztatási Szövetségnek;
- tárgyalásokat folytatott a pécsi szakszervezeti ház további sorsáról a polgármesterrel;
- tárgyalásra készül a balatonfüredi polgármesterrel a Hotel Füred helyzetének rendezésére.

2007. február 20.

Napirend:

- az esélyegyenlőségi program előkészítése,
- tájékoztató az egyes munkaügyi törvények módosításáról,
- döntés az MSZOSZ díj és az MSZOSZ Érdemérem odaítélésének feltételeiről,
- különfélék.

1./ Javaslat az esélyteremtési program kidolgozására

Hercegh Mária vitaindítójában kiemelte, hogy az érdekvédelmi stratégiák és kommunikációs stratégia részévé kell tenni a nők és a hátrányos helyzetű rétegek speciális érdekvédelmét. El kell érni, hogy esélyegyenlőségi tervek készüljenek a munkahelyeken.

A vita megerősítette, hogy az esélyteremtést tágan kell értelmezni. Nemcsak a nők helyzetéről van szó, hanem a megváltozott munkaképességűkről, a romák helyzetéről, a gyermekeiket egyedül nevelőkről, a területi hátrányokról és még sok egyéb kérdésről. Mindez legyen része a szakszervezetek érdekvédelmi stratégiájának, és meg kell jelennie a kollektív szerződéses megállapodásokban éppúgy, mint a szakszervezeti oktatásban, a jogsegélyszolgálatban.

2007/5. sz. Elnökségi határozat

Az Elnökség az előterjesztést az esélyteremtés programjának kialakításához kiindulási pontként elfogadta. Felkérte az előterjesztőt, hogy a soron következő elnökségi ülésre konkrét feladatok, határidők és felelősök megjelölésével készítsen ütemtervet az MSZOSZ 2007. évi tennivalóira. Az ütemtervet az elnökség soron következő ülésén tárgyalja.

2./ Tájékoztatás az egyes munkaügyi tárgyú és kapcsolódó jogszabályok módosításáról

A kormány betérjesztette a parlament elé a jogszabály-módosítási csomagot, annak ellenére, hogy több kérdésben nem sikerült megegyezésre jutnia a szociális partnerekkel. A kormány a parlamenti zárószavazásig nyitott a további egyeztetésekre. Az elnökség elsősorban a szabadság kiadását érintő szabályozások és a csódtörvény további, a munkavállalói érdekek védelmét szolgáló pontosítását tartja fontosnak. Tekintettel arra, hogy a törvényjavaslat a parlament elé került, kezdeményezte a kapcsolatfelvételt az MSZP parlamenti frakciójával az MSZOSZ álláspontjának ismertetésére.

3./ Döntés az MSZOSZ-díj és az MSZOSZ Érdemérem odaítélésének feltételeiről

Az Elnökség évenként hoz döntést a díjak adományozásáról. Ezúttal is tárgyalt és döntött az odaítélhető díjak számá-

ról, a kitüntetési ünnepség körülményeiről és időpontjáról, tekintettel az MSZOSZ költségvetésének lehetőségeire.

2007/6. sz. Elnökségi határozat

Az Elnökség támogatta, hogy 2007-ben is kerüljön sor az MSZOSZ-díj és az MSZOSZ Érdemérem odaítélésére, a korábbi szabályoknak megfelelően. MSZOSZ-díjat 4 fő, illetve kollektíva, MSZOSZ Érdemérmert 8 személy kaphat. A kitüntetésekkel járó pénzjutalom összege a korábbiakkal azonos. A kitüntetési ünnepségre április 27-én, 11 órai kezdettel kerül sor.

Az Elnökség feladatul szabta, hogy fel kell térképezni az állami kitüntetési lehetőségeket.

4./ Az alelnök munkaviszonya

2007/7. sz. Elnökségi határozat

Az Elnökség döntött arról, hogy Hernádvölgyi Andrea alelnök munkaviszonyának kezdési időpontja 2007. március 1. Felkérte Balogh Bélát, Sáling Józsefet és Pék Zsoltot, hogy készítsék elő az alelnök munkaszerződését.

5./ Egyebek

- Az OFA brüsszeli tanulmányútjára az MSZOSZ 1 főt delegálhat. A tanulmányút időpontját később határozzák meg.
- A munkavállalói oldal 2 főt delegálhat a GKM mellett létrejövő Vállalkozásfejlesztési Tanácsba - az MSZOSZ a két hely egyikére számíthat.
- Egyeztetés lesz Kiss Péter miniszterrel a „kerekasztalok” létrehozásáról, összetételéről, működéséről nyugdíj, versenyképesség, oktatás és foglalkoztathatóság témakörében.
- Az ESZSZ sevillai kongresszusára 4+1 fő utazhat.
- Kónya Gusztávné tájékoztatót adott az Egységes Közszolgálati Sztrájkbizottság és a kormány megállapodásáról.
- Csorvási József tájékoztatást adott a svájci támogatásról, amely segítséget nyújt a kelet-magyarországi megyékben a szakszervezeti struktúra fejlesztésére.

Feiszinger Marica

FOLYTATÁS ÉS SIKERES BEFEJEZÉS

Olvásóink és a tisztségviselő kollégák nyilván jól emlékeznek az MSZOSZ VI. kongresszusáról szóló, decemberi számunkban megjelent tudósítás végére, ahol a sikertelen alelnök-választás miatt a küldöttek megszavazták kongresszus munkájának maximum 3 hónapra való felfüggesztését.

Ezt követően a Jelölő Bizottság ismét dolgozni kezdett, majd 2007. február 16-án a Vasasszövetség székházának dísztermében sor került a kongresszus folytatására.



Hercegh Mária, visszavéve levezető elnöki funkcióját, bejelentette, hogy a kongresszusi munkabizottságok is folytatták a munkájukat, csak egy változtatáshoz kérte a küldöttek hozzájárulását: miután a mandátumvizsgáló bizottság korábbi elnöke az alelnöki posztra az egyik jelölt, így Mogyorósi Gyula (MEDOSZ) vegye át a funkcióját.



A cseré egyhangú igen-szavazással való jóváhagyását követően Mogyorósi Gyula kihirdette, hogy a 267 küldötből 229 fő van jelen (84,3 %). tehát a kongresszus határozatképes.

A küldöttek egyhangúlag megszavazták, hogy amikor a kongresszus sikerrel teljesítette a feladatát, formailag alakuljanak át nagyaktíva üléssé, még egy témát napirendre véve.



tette a feladatát, formailag alakuljanak át nagyaktíva üléssé, még egy témát napirendre véve.



Dr. Bereczky András, a Jelölő Bizottság vezetője ismertette - a tagszervezetektől ezúttal beérkezett javaslatok alapján - az MSZOSZ alelnöki tisztségére előterjesztendő két jelölt nevét, életrajzát és szakmai pályáivét, valamint a programjukat, amelyet a megválasztásuk esetén elsőrendű fontosságúnak tartának megvalósítani.

ABC-sorrendben először *Hernádvölgyi Andrea*, majd *Szikszai Zoltán* bemutatására került sor.



Hernádvölgyi Andráról megtudtuk, hogy 1963-ban született, 1981 óta szakszervezeti tag. Több irányú felsőfokú képe- sítéssel rendelkezik. Jelenleg az angol nyelvvizsgára készül.

Dolgozott titkárságvezetőként, földrajz- technika tanárként, oktatás-módszertani szakértőként. Az MSZOSZ-SZISZ-nek szakértője, 2 cikluson át a SZISZ titkára volt.

1998-tól Ruházatipari Dolgozók Szakszervezetében érdekvédelmi szakértő, alelnök, ügyvezető alelnök volt, majd elnöké- vé választották.

Programjának legfontosabb gondolatai

Az alkalmazkodóképesség újraértelme- zése, a folyamatos jelenlét és a szakmai tekintélyen alapuló érdekvédelem jelenti az MSZOSZ elfogadott programjának tükré- ben a vezetők által megvalósítandó legfontosabb feladatokat.

Az érdekegyeztetésben: Nem csak tudomásul kell venni, de el is kell magyaráz- ni a tagságnak, hogy a kardsörtető, hangoskodó, erdemonstráló érdekvédelem ideje Európaszerte lejárt. A szociális part- nerségen alapuló érdekegyeztetésben a ma szakszervezeti mozgalmának egyetlen esé- lye, hogy kimagasló felkészültséggel, meg- győző szakmai tudással üljenek tárgyaló- asztalhoz.

Az egyik kulcsfeladat az ország minden területén egységes, a minimálbérhez igazodó szakmai bértarifa rendszer, meggondo- landó a kollektív szerződések kiterjeszthe- tőségének újraszabályozása.

Ott jelen lenni, ahol a döntések szület- nek: A régiókba és a kistérségekbe helye- ződik át az EU-forrásokból való munka- helyteremtő fejlesztések döntési centruma.

A szakszervezet ne konzerválni akarja a gazdaságtalanul működő munkahelyeket, hanem a jelenlegi viszonyok keretében kez- deményezzen átképzést, felkészülést.

Állandó partnerséget kell kialakítani a kistérségi munkaügyi kirendeltségekkel.

Az MSZOSZ-nek saját lobbistákkal kell rendelkeznie, ahová nem érvényes a szakszervezeti jogosítvány (Parlament, te- rületfejlesztési tanácsok stb.)

A feketefoglalkoztatás ellen: a fel nem használt munkaidő-kedvezmény terhére, az adott szakmában dolgozó szakszervezeti képviselőt kell delegálni a munkaügyi el- lenőrzésekhez.

Gyarapítani kell a szakszervezet nyúj-

totta mozgalmi élményeket. A legfiata- labb korosztály és a tanulók olyan tevé- kenységeket kössenek a szakszervezetek- hez, amit amúgy is szívesen választanak (könyvüzene, pályázatok, sportversenyek, táborok, részvétel az internet világában).

Összességében az MSZOSZ-nek ser- kentenie kell egy modern szakszervezeti szerepfelfogás meghonosítását. A legfiata- labb szakszervezeti generáció már a rend- szerváltás után szocializálódott, számukra nem az önszegélyezésre, a juttatásokra fó- kuszáló szakszervezet, hanem a munkál- tatóval alkuképes ágazati és konföderációs vezetők jelenthetik a mozgalmi vonzerőt.



Szikszai Zoltán 1949-es születésű, 1968 óta szakszerve- zeti tag.

Egyetemi végzett- sége, passzív angol és német nyelvtudása van.

Korábbi munkakörei: betanított műsze- rész, ügyviteli alkalmazott, ügyvitelszerve- ző, marketingvezető, osztályvezető helyet- tes, szervezési osztályvezető, ügyvitel-gé- pesítési osztályvezető. 1989-99-ben TIDOSZ titkár, 1999-től a HVDSZ 2000 gazdaságpolitikai alelnöke. Dolgozik az MSZOSZ különböző munkabizottságaiban.

A programjában szerepelt kulcsszavak

1. Szakmaiság: Az érdekegyeztető mun- kában a fő hangsúly a tárgyalásokon, az ér- dekek kölcsönös feltárásán, illetve az el- érhető és optimálisnak minősíthető kom- promisszumok keresésén, megtalálásán és az ennek alapján történő megállapodáso- kon van. Szükséges a programalapú együtt- működés minden olyan erővel, politikai párttal is, mely a munkavállalók érdekeit felvállalja, de az együttműködésben nem csak a megállapodás, hanem annak végre- hajtása, és a végrehajtás közös értékelése is igen fontos.

2. Erős szakszervezet: A mai magyar- országi munkavállalói képviselőlet tagoltsá- ga nem segíti a hatékony érdekvédelmet és érdekképviseletet. Fontos a felek közötti bi- zalom erősítése, a jobb megértés és a mind szélesebb körű együttműködés kialakításá- nak megvalósítása.

El kell érni, hogy a szakszervezeti tag- ság jelentős mértékben növekedjék, külö- nösen a fiatalok között. Itt elsősorban az is- meretek bővítése és a bizalom fokozása, a szakszervezet presztízsének emelése a cél.

3. Szolgáltató konföderáció: Egyre na- gyobb érték a megbízható információ. Az MSZOSZ tagszervezetek többsége alig ren- delkezik szakértői apparátussal, ezért az

MSZOSZ és a nagyobb szakmák bázisán a „kis” ágazatok is megfelelő információs rendszer kialakítására van szükség.

Biztosítani kell a szakszervezeti képviselőket a „tagság” közelében, illetve a várható döntési pontokon (regionális fejlesztési, munkaügyi tanácsok, de esetenként kistérségi összefogások stb.). Meg kell vizsgálni annak lehetőségét is, hogy közösen milyen szolgáltatásokat vagyunk képesek biztosítani a szakszervezeti tagok részére, amivel erősödhet a szolidaritás, „jobbzan megéri” szakszervezeti tagnak lenni.

4. Jól működő, finanszírozható konföderáció: mely bevételeiből tudja biztosítani működését, érvényesül a szolidaritás elve, de senki sem érzi „becsapva” magát. A kapott szolgáltatások, információk alapján érdemes a konföderációhoz tartozni, de mindenki be is fizeti a közösen megállapított hozzájárulást.

Itt az ideje annak, hogy a mozgalom értékelhető választ adjon: képes alapvető céljainak megvalósítására, hogy az alkotmányban és a jogszabályrendszerben a munkavállalókat megillető jogokkal élni tudjunk kollégáink megaláztatására.

A két jelölt szóban is kiegészítette, illetve megerősítette a koncepcióját.



vényes (98,67 %)

Ezt követően került sor a titkos szavazásra, melynek eredményét *Újvári Károly*, a szavazatszedő bizottság elnöke ismertette:

A 227 leadott szavazatból 224 volt ér-

Hernádvölgyi Andrea 186 szavazatot kapott (81,9 %) – tehát ő lett az MSZOSZ új alelnöke!

A gratulációk és a két jelölt köszönetnyilvánítása után Hercegh Mária a kongresszust hivatalosan bezárta.

Szakszervezeti ügyeink és a politika



A következő napirendi pontként *Pataky Péter* elnök előterjesztésében a társadalmi-politikai viszonyok tükrében az aktuális szakszervezeti ügyekben kialakítandó állás-

pontra tett javaslatot.

Elemzésében kitért arra, hogy az elszábadult indulatok veszélyes folyamatokat generálnak, amelyek a szakszervezetek érdekvédelemért való küzdelmükön túl a többség demokratikus érdekeit veszélyeztetik. Jögnünk van ugyanis nyugodtan dolgozni, és félelem nélkül ünnepelni. Nem normális az a kialakult állapot, hogy minden ünnep előtt gyomorgörcsöt kell kapnunk, hogy most milyen atrocitásra lehet számítani. Ezek az állapotok nemcsak erkölcsileg, de gazdaságilag is aláássák az országot – és mindennek a levét végső soron a munkavállalók isszák meg!

A gazdasági megszorítások terheinek orozslánrészét így is a munkavállalók kénytelenek viselni.

Az MSZOSZ eddig is azt képviselte, hogy alapvető, mélyreható reformokra van szükség – ez el is indult az országban. Azonban abban vagyunk érdekeltek, hogy ennek ne csak pénzügyi, hanem társadalmi

eredménye is legyen! El kell tüntetni az oktatás és az információhoz jutás terén tátongó szakadékokat, az egészségügyben egyenlő esélyekre és színvonalra van szükség, az államigazgatás ne telepedjen rá az állampolgárokra. A kapkodás, az egymásnak ellentmondó intézkedések azonban megkérdőjelezik, lejáratták a reformot – ezt a politikai ellenoldal kihasználja és fel-erősíti.

A kormányzatnak komolyan kell vennie a társadalmi partnereit – nem engedhető meg, hogy deficit mutakozzon a párbeszédben.

Az OÉT kikezdése a szakszervezetek legitimitásának megkérdőjelezése által a köz-társasági elnök részéről érthetetlen, miután az 1988 óta működő tripartitizmus a különböző színtereken fontos érték – és a békés rendszerváltás egyik záloga is volt!

A közszolgálatban dolgozók bérharcáról

Ha nincs érdemi egyeztetés a felek között, szolidárisnak kell lennünk velük – még akkor is, ha 1990-ben, amikor a versenyszférában szűnt meg 1.5 millió munkahely, a közszféra nem tiltakozott. Eredményeket elérni ugyanis csak szervezeten és egységesen lehet.

A kiadandó nyilatkozat szövegét – 3 fő tartózkodása mellett – a kongresszus elfogadta. (Lásd a 5. oldalon)



Végül *Kónya Gusztávné* ismertette a sztrájkbizottságuk által képviselt tárgyalási pozíciót, és a várható lépéseiket.

TALLÓZÓ

Az **Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT)**, az 1988 decemberében alakult fórum átvészelte a rendszerváltást, kibírta az Orbán-kormány alatti mellözöttségét, túlélte a munka világában bekövetkezett változásokat, a személyi perpatvarokat, és köszöni szépen, jól van. Most az Alkotmánybíróság (AB) döntését is túl kell élnie: legitimnek találják-e a majd húszéves fórumot.

Nem tudni, mikor tárgyalja az **Alkotmánybíróság** az Országos Érdekegyeztető Tanácsról (OÉT), valamint az Ágazati Párbeszéd Bizottságokról (ÁPB) szóló törvényeket, amelyeket tavaly december végén nem írt alá a köztársasági elnök, mondván, azok egyes rendelkezései alkotmányellenesek. Az államfő szerint ugyanis a hatáskörök egy része közhatalmi jellegű, holott ezt demokráciában csak a választópolgárok felhatalmazása alapján gyakorolhatná az OÉT.

A döntésre a szociális partnerek is nagyon várnak, ugyanis ha az Alkotmánybíróság szerint is aggályosak a törvények, az je-

lentősen átalakíthatja a hazai érdekegyeztetés eddigi működését. Többek között veszélybe kerülnek a közel húszéves OÉT legfontosabb hatáskörei, így például az országos minimálbér, illetve a szakképzetteknek járó garantált bérminimum megállapítása, a törvények véleményezése, a Munkaerő-piaci Alap irányító testületében való munka. Akkor a Munka Törvénykönyvét is át kell szabni, mivel jelenleg ez rendelkezik az országos érdekegyeztetésről.

Részlet egy interjúból, ahol Pataky Péter, az MSZOSZ elnöke a Zala Megyei Hírlapnak válaszolt:

- **A köztársasági elnök megkérdőjelezte az érdekegyeztetésben a szakszervezet legitimitációját. Hogyan lesz így érdekegyeztetési törvény?**

- Nem is nagyon kezdtük el kritizálni a törvénytervezetet, hiszen a döntés az Alkotmánybíróság kezében van. Egyet azonban el kell mondani: a magyar társadalomban, a magyar gazdaságban van egy olyan testület, az Ország-

gos Érdekegyeztető Tanács, amely 16 éve működik. A legitimitását az teszi kikezdetlen-né, hogy a tárgyalófelek egymás jogosságát elismerik. Képesek vagyunk megállapodásokat kötni, ami kiszámíthatóvá teszi a gazdasági folyamatokat. Lehet jogászok, de a lényeg, hogy közös akarattal működik az érdekegyeztetés.

- **Meglehetősen szétforgácsolják az erőket. Jó az, hogy van hat konföderáció?**

- A szakszervezeteket alaposan megtéptázták a gazdasági átalakulás. Látható módon valóban nem jó, a megosztottságot ki lehet használni. Nem a politikai érdekek mentén zilálódik szét a szakszervezeti mozgalom, hanem egyéni motivációk alapján. A tagságnak ez ellen kellene fellépni, s alulról kezdeményezni a konföderációk összefogását, ahogy azt a szakszervezeti világszövetségek megtették a globalizáció elleni munkavállalói harc eredményessége érdekében. A világban is ez a tendencia. Legutóbb osztrák szakszervezetiek fuzionáltak, erősebbé téve érdekvédelemüket. Nincs más út, nálunk is integrálódni kell - válaszolta az MSZOSZ elnöke.

A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének nyilatkozata

Az MSZOSZ elkötelezett az érdekérvényesítés demokratikus eszközei mellett, mert a munkavállalóknak, a nyugdíjasoknak stabilitásra, a munkahelyek biztonságára van szüksége. Az ország nyugalma elleni támadás nem csak erkölcsi, hanem súlyos gazdasági károkat is okoz, rontja az egyensúlyteremtés esélyeit. Ezért felelőtlennek tartjuk mindazokat, akik veszélybe sodorják az országot, azokat, akik a szociális elégedetlenség szításával politikai tőkét akarnak kovácsolni maguknak. Elutasítjuk mindazoknak a csoportoknak a törekvéseit, amelyeknek semmi sem drága, bármit hajlandók kockára tenni demokrácia-ellenes céljaik megvalósítása érdekében.

Felhívással fordulunk minden felelős politikai erőhöz, tegyenek egyértelmű nyilatkozatokat és lépéseket a társadalmi béke megerősítése, az ország stabilitásának biztosítása érdekében.

Tisztában vagyunk vele, hogy mélyreható reformokra szükség van. Azonban a reformok ne csak a pénzről, a gazdaságosságról, hanem a társadalmi szolidaritásról is szóljanak.

Az oktatási rendszer átalakítása elsősorban a társadalmi hátrányok mérséklését segítsé és adjon olyan tudást, amely a munkaerő-piaci pozíciók javítását segíti. Az egészségügy átalakítása a legjobban rászorulóknak is biztosítsa a kor színvonalának megfelelő ellátást. A nyugdíjreform ne veszélyeztesse a mai és a jövőbeni nyugdíjasok tisztességes megélhetését. A közszolgálat, a közigazgatás átszervezése jól működő, szakszerű, ügyfélbarát rendszer kialakulásához vezessen.

Elfogadhatatlan számunkra, ha a reform kifejezés csak arra szolgál, hogy elfedje az átgondolatlan döntéseket, a megalapozatlan rögtönzéseket.

A változások társadalmi elfogadásának csak akkor van esélye, ha azok érdekegyeztetési folyamatokban formálódnak. Az érdemi tárgyalások hiánya, a szociális partnerek véleményének figyelmen kívül hagyása szükségszerűen vezetett és vezet a jövőben is az intézkedések széleskörű elutasítására, sztrájkhelyzetekre, demonstrációkra az egészségügyben, a villamosenergia-iparban, a vasutasság körében, az oktatásban, a közszolgálatban és más ágazatokban.

Az MSZOSZ megbízható, a szakszerűséget szem előtt tartó, együttműködő szövetségként kíván fellépni a jövőben is a szakszervezeti tagok, a munkavállalói érdekek védelmében.

Alapvetően a tárgyalásos megoldások hívei vagyunk, de ha nem marad tere az érdemi tárgyalásoknak, az értelmes párbeszédnek, akkor készek vagyunk határozott fellépésre, a nyomásgyakorlás minden törvényes lehetőségének alkalmazására is.

A munkavállalók hónapról hónapra fizetik az egyensúlyteremtés költségeit. Elvárjuk a kormánytól, hogy végre világosan mondja meg, meddig kell a terheket viselni, és mikortól kapják meg a munkavállalók munkájuk valódi értékét. Elfogadhatatlannak tartjuk hogy a tulajdonosok, a munkáltatók mindent elkövetnek annak érdekében, hogy a vállalkozások terheit áthárítsák a dolgozókra. Fellépünk ennek megakadályozására.

A munkavállalók érdekeinek eredményesebb védelme érdekében a szolidaritáson alapuló szorosabb összefogásra, akcióképességünk erősítésére hívunk fel minden szakszervezeti tisztségviselőt, valamennyi szervezett dolgozót. Magunk közé hívjuk a nem szervezett munkavállalókat és nyugdíjasokat is a munkahelyek védelmére, a tisztességes megélhetés biztosítására, a közös cselekvésre.

Budapest, 2007. február 16.

Kedves szakszervezeti tisztségviselő lányok-asszonyok!

A Nemzetközi Nőnap alkalmából szerkesztő bizottságunk prominens tagjának új verseskötetéből kiválasztott költeménnyel köszöntünk Benneteket.

Hámori István Péter:

Kitárlak téged

Olyan szép vagy, hogy a szavak
elszürkülnek, ha dicséreted zengik.

Behunyt szemmel megláttalak,
s kitöltötted értelemmel a semmit.

Ott vagy mindig, ahová nézek,
pillantásom szelíd lelkeddel látod.

Összekötnek súlyos évek
mikor rám mostad kelme-tisztaságod.

Te vagy nekem a bűn feloldozása,
kitárlak téged, hogy mindenki lássa:

kitől feslik bimbóból-rózsás kedvem.

Óvlak, akár kisgyermekét az anyja,
kiért, ha kell, hát életét is adja.

Egyszeri vagy. Megismételhetetlen!

AZ ALÁBBI ALAPÍTVÁNYOK KÉRIK AZ ADÓZÓ ÁLLAMPOLGÁROKTÓL AZ SZJA-JUK 1 %-ÁT:

VASAS ÖNKÉNTES SEGÉLYEZÉSI ALAPÍTVÁNY

Adószáma: 19623111-1-42

Célja: az idős, beteg, nehéz élethelyzetbe kerülő tagtársak segélyezésére, sokszor szívszorító körülményeik enyhítésében segíthet, ha adója 1%-val támogatja alapítványunkat.

Köszönjük!

VASAS KÖZPONTI KÖNYVTÁR ALAPÍTVÁNY

Adószáma: 18166552-1-42

Célja: a közművelődési tevékenység mellett új könyvek folyóiratok vásárlása segíthet, ha adója 1%-val támogatja alapítványunkat. Köszönjük!

VASAS ALAPÍTVÁNY A MUNKANÉLKÜLIEK MEGSEGÍTÉSÉRE

Adószáma: 19659987-1-42

Célja: A munkanélkülivé váló, nehéz élethelyzetbe kerülő szakszervezeti tagjaink és családjuk támogatásában segíthet, ha adója 1%-val támogatja alapítványunkat. Köszönjük!

VASAS MŰVÉSZEGYÜTTES ALAPÍTVÁNY

Adószáma: 18166466-2-42

Kulturális tevékenységünk terjesztésében, gyermek és felnőtt néptánc csoportjaink, kórusunk támogatásában segíthet, ha adója 1%-val támogatja alapítványunkat. Köszönjük!

Győzött a józan párbeszéd:

Lefűjték a sztrájkot

Az utolsó pillanatban a közsférában is megszületett a béralku: a dolgozók havi 6,65 százalékos bruttó béremelést kapnak úgy, hogy július elsejétől az év végéig havonta 13. havi illetményelőleg jogcímén az illetményük 8,3 százalékanak megfelelő összeghez jutnak. Miután sikerült megállapodnia a kormánynak és az Egységes Közszolgálati Sztrájkbizottságnak, elmaradt a meghirdetett sztrájk.

Dr. Szabó Endre, a sztrájkbizottság vezetője

MIT ÉR A KÖZSZOLGÁLATI SZTRÁJKBIZOTTSÁG MEGÁLLAPODÁSA A KORMÁNNYAL?

A megállapodás kiharcolásáért a sztrájkbizottságban részt vevő konföderációkhoz, szakszervezetekhez nemcsak elismerő nyilatkozatok, hanem aggodalmakat, kritikai megjegyzéseket tartalmazó indulatos vélemények is érkeztek.

Akadnak köztük olyanok — sajnos még szakszervezeti vezetők is —, akik ilyen vagy olyan okból ezt vallják: „Elutasító álláspontom szilárd, a tények nem zavarnak”.

Senki nem állítja – legkevésbé a sztrájkbizottság -, hogy a közel három hónapos, feszültségekkel teli tárgyalás után minden igényt kielégítő egyezség született. Ugyanakkor meggyőződéssel állítjuk: **a megállapodás nyertesei a közszolgálat dolgozói.**

A megállapodásban foglaltak tömör összefoglalása

A sztrájkbizottság alapvető célnak a 2007. évi helyzet, a „nulla” keresetnövekedés megváltoztatását tekintette. Ez a cél teljesült.

A megállapodás végleges intézkedéseket 2007-re vonatkozóan tartalmaz. A közszolgálati dolgozók 2008-2009. évi kereseti helyzetét befolyásoló célkitűzéseket, teendőket megjelöl, **garanciákat tartalmaz**, de nem tekinthető e két év végleges bérmegállapodásának.

A megállapodás tartalma:

1. 2007-ben átlagosan 6,65 %-os keresetnövekedés valósul meg a közsférában. (Ezen belül a július 1-től hatályba lépő havi 8,3 %-os keresetkiegészítés az éves kereseteket 4,15 %-kal növeli). Ezt 76 milliárdos nagyságrendben törvényi garancia mellett a központi költségvetés tartalékából biztosítja a kormány oly módon, hogy ebből a megfelelő részt valamennyi közszolgálati munkáltató, minden intézmény, önkormányzat, az OEP pluszforrásként kapja az Államkincstártól. Ezért nem járhat létszámcsökkentéssel e pluszösszeg kifizetése.

A keresetkiegészítés illetményrendszerbe foglalását a kormány erre az évre nem tudta vállalni. A sztrájkbizottság ezt azzal az indoklással fogadta el, hogy egyrészt egy ilyen megoldás számottevő áthúzó hatást jelentene a jövő évre, másrészt azok-

nak, akik az illetményrendszerek minimuma fölött állnak, ez a megoldás csak kis mértékű keresetnövekedést jelentene, helyenként nem is lenne érzékelhető hatása.

Ez az intézkedés nem érinti a 2007. évi költségvetési törvényben már szereplő keresetnövelő intézkedéseket (például a rendőrségnek biztosított 6,65 %-os mértékű többletjuttatást)

2. 2008. január 16-án mindenki megkapja a 2007. jogszerző év után járó 13. havi illetményének fennmaradt felét. A konvergenciaprogram teljesülése esetén ezt még az első félév során további félhavi juttatás – mint a teljes 13. havi illetmény „visszapótlása” – egészíti ki. Ez éves szinten 4,15 %-os keresetnövekedést generál. (A visszapótlás időpontját a további bértárgyalások során kell majd rögzíteni.)

3. 2008-ban (a 2007. évi szabály folytatásaként) többletjuttatás formájában mindenki megkapja az aktuális egyéni illetménye 8,3 %-át januártól decemberig. (A kormány nem zárkózik el ennek illetményrendszerekbe történő beépítésétől, ez azonban a 13. havi juttatási rendszer feladását jelentené, amit a sztrájkbizottság ilyen módon nem tartott elfogadhatónak.) Államháztartási elszámolási szempontból ez a 2009. január 16.-án járó 13. havi juttatás havi bontású előrehozatala.

4. A megállapodás szerint 2009-ben garantáltan legalább 4 %-kal növekednek a közszolgálati bérek, illetmények. Ez

már beépül a bértáblába, illetményalapba. Ugyanakkor 2009-re garantáltan megmarad a 13. havi bér is, amit 2009. decemberében kifizetnek.

A 3. és 4. pontban foglaltak a későbbi bérszinteknek csak a minimumát jelentik. 2008-ról és 2009-ről az OKÉT keretein belül folyó későbbi tárgyalásokon fogunk megállapodni, amelyek 2007 augusztusában kezdődnek.

5. Megőrződik a 13. havi juttatás!

Hangsúlyozni kell, hogy a sztrájkbizottság által kibocsátott sztrájkfelhívás nem volt hiábavaló, hiszen a kormány álláspontja azt követően változott. Ezért itt köszönjük meg mindazok kitartó támogatását, akik sztrájkképességüket fejezték ki. A sztrájkban való részvételi hajlandóság területenként igen változó arányú volt, és ezáltal összességében a fenyegetésnek csupán ehhez a mértékéhez volt elegendő. Köszönjük a versenyszféra szolidaritását is.

A sztrájkbizottság, mint vállalható kompromisszumot fogadta el a megállapodást. Világosan és meggyőzően kiderült ugyanis: a kormány – a konvergenciaprogramra tekintettel - egy esetleges kétórás figyelmeltető sztrájk, de akár több napos, vagy még hosszabb munkabeszüntetés esetén sem lett volna hajlandó további engedményekre. Mindez csak megerősít minket abban a hitben, hogy a továbbiakban is csak a még szorosabb összefogás hozhat jobb eredményeket.

Megállapodott a MÁV-kórházak sorsáról a kormány és a Vasutasok Szakszervezete

Továbbra is megmarad az országosan három kórházzal rendelkező vasutas egészségügyi ellátás

Simon Dezső, a VSZ elnöke tájékoztatása szerint, a megállapodás értelmében a szolnoki, a budai és a központi MÁV-kórházban biztosítják a vasutasok ellátását.

A megállapodás kitér a kórházakban dolgozó egészségügyi személyzet helyzetére

is, számukra megmaradnak az eddig járó vasút-egészségügyi juttatások, de leépítésekre is számítani kell. Azok a munkavállalók, akik az átszervezés miatt veszítik el állásukat, végkielégítést kapnak, illetve átkezelésben részesítik őket. A részleteket 30 napon belül dolgozzák ki.

A megállapodást követően a szakszervezet visszavonta a sztrájkfelhívását

Befejezte éhségstrájkját a Hyginett Kft. szakszervezeti titkára

Imre István 12 nappal ezelőtt, február 5-én döntött úgy, hogy nem vesz ételt magához mindaddig, amíg a Procter and Gamble magyarországi cégénél - a Hyginett Kft. -nél - nem kezdődik érdemi együttműködés a munkáltató és a szakszervezet között az érdekképviselő által felvetett hiányosságokról.

Február 16-án, pénteken végre valódi egyeztető tárgyalásra került sor, amelyen részt vett Imre István mellett Balogh Béla, a Vasas Szövetség elnöke, Tarsoly Imréné szakmai titkár, illetve Jozef Wuchterl a leköszönő - és Stefan Bruenner

az új gyárigazgató, Karancsi Zsolt, a Procter and Gamble kommunikációs vezetője, Lengyel P. Levente személyügyi vezető és Garbaisz Krisztina munkajogász.

A munkáltató képviselői kinyilvánították, hogy a törvényesség betartása mellett korrekt együttműködést kezdenek a szakszervezet által jelzett problémák rendezésére.

Az új igazgató megbízta a humánpolitikai vezetőt, hogy hétfőtől kezdődően minden nap egyeztessen Imre Istvánnal a szakszervezet által kifogásolt ügyekben, és e hó

végéig dolgozzák ki a megfelelő megoldásokat.

Az éhségstrájkját befejező szb-titkár kijelentette, hogy bízik a jövőben, az új igazgató által ígért együttműködés sikerében.

A cég vezetői azt is vállalták, hogy a belső hirdetőtáblán közzéteszik: a szakszervezetet tárgyalópartnerként ismerik el, és nem akadályozzák annak tevékenységét.

A Vasas Szövetség segíti, hogy a „tisztalappal” induló új munkaügyi kapcsolat a munkavállalók érdekében mielőbb eredményre vezessen.

Tarsoly Imréné

Változások és hatások, avagy milyen a bevezetett és tervezett intézkedések fogadása

Milyen az állami szociálpolitika és a konvergenciaprogram összefüggése, hogyan és kikre van kihatása, milyen intézkedések, törvények születtek ennek kezelésére, mit tesz a tárca a változások hatásáért és a negatív hatások kezeléséért? Ezekről a kérdésekről beszélt 2007. február 27-én a Vasas Szövetségi Tanácsülésének előadója, Forgó Györgyné, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium államtitkára.



Az államtitkár asszony beszélt a nyugdíjrendszer, a rokkantsági és rehabilitációs rendszerek hosszú távú átalakítását érintő, minisztériumi munkáról. A rászorultság elvének érvényesítése, az ártámogatások szempontjainak és az odaítélés megoldásainak körültekintő kidolgozása sok munkát igényel. Így volt ez a gázár-támogatásnál és így lesz a gyógyszer és a tömegközlekedési támogatásoknál is.

A szociális segélyezés új elveinek bevezetésével az volt a céljuk, hogy a foglalkoztatásra ösztönözzön és ne az állami támogatás igénybevételére.

Beszélt a már 2007. január 1-jétől, majd több lépcsőben belépő, nyugdíjjal kapcsolatos változásokról, az idősök ellátásáról és a foglalkoztatási összefüggésekről, a rokkantsági nyugdíjrendszerben várható változásokról. Az egészségi állapotnak megfelelően itt lép majd a kötelező átképzés és a foglalkoztatási kötelezettség, hiszen ezek a személyek munkavégzésre alkalmasak, csak meg kell találni az állapotuknak megfelelő foglalkoztatási formát.

A szociális törvény új fogalmat a „fogasztási egység” szerinti elbírálást emelte be a törvénybe 2006. július 1-jétől, há-

romhavi önkormányzati közmunka végzésére ösztönzi a segélykérőt.

Foglalkoznak az „ápolási díj” munkaviszonyként történő elismerésének gondolatával és sok más, az idősellátást és a szociális problémákat kezelő törvényelőkészítő munkával.

Az elhangzott véleményekből:

- a segélyezés helyett jobb megoldás volna a foglalkoztatás és a munkalehetőségek bővülése,
- a kordedvezményes munkakörökben, nehéz fizikai munka után, hosszú szolgálati idővel nyugdíjba kerülők az „életüket” ledolgozták, mégis nagyon nehezen élnek meg nyugdíjukból,
- nem igazságos, hogy a hosszú szolgálati idő esetén is követelmény a korhatár betöltése, viszont vannak szakmák, ahol nagyon korán (akár 45 évesen) lehető-

ség van szolgálati nyugdíjra és amellet hosszútávon még jól fizető állások betöltésére,

- a versenyszférában a korengedményes nyugdíjazásnál egy összegben le kell tenni a nyugdíj fedezetét, viszont erre a közzsférában nincs ilyen szigorú feltétel,
- sok egyedülálló 40 év feletti szolgálati idő után sem képes a nyugdíjából megélni.

Az államtitkár asszony válaszaiban arra hivatkozott, hogy minden változás bevezetésekor mindig lesznek olyanok, akiket ez hátrányosan érint. Sok tisztázandó kérdés és vita lehetősége maradt még a levegőben a tájékoztatót követően is, bizonyosan lesz folytatás, akár más tárcák vezető tisztségviselőinek bevonásával is.

AKIT ÉRDEKEL:

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) Kht. Hírlevél

1. Beszámoló a IV. Országos Civil Foglalkoztatási Konferenciáról (2006. november 23.)

Az előadások anyagait elolvashatja: <http://www.ofakht.hu/index/index.php>

2. Az OFA Kht. Regionális Foglalkoztatási Civil Klubjának 2006. őszi-téli rendezvényeiről

3. A Munkaerő-piaci tükrök 2006. című kiadvány bemutatója a Kutatói Műhely decemberi rendezvényén (2006. december 19.)

4. Gender mainstreaming képzés női civil szervezetek részére

5. Dr. Blahó András Európai Unió kívülről és belülről, mítoszok és tévhitek című előadása a Szociális Partnerek Európai Unió Továbbképzési Programja keretében

6. Karácsonyi vásár

7. Grundtvig 2 Tanulási Kapcsolatok „Mitől válik nőbaráttá a távtanulás” c. projektről

További információ: <http://www.ofakht.hu/index/html/eu/grundtvig2.pdf>

8. Tájékoztató szociális szakemberek számára akkreditált, térítésmentes továbbképzésről

9. Hasznos információk <http://www.ofa.hu/index.php>

Az OFA Kht. tevékenységéről és rendezvényeiről bővebb információt a tartalmában és formájában is megújult honlapunkon a oldalon talál.

Bereczky Pál

Aktivizálódnak a magyar szeniorok Sok pozitív minőségi változás az érdekelteknek

Új időszámítás vette kezdetét a magyar munka világában, ahogy erről *Vadász János* elnök tájékoztatt. A legnagyobb munkáltatói szervezetek (az MGYOSZ, az IPOSZ, a MOSZ), és a legjelentősebb szakszervezeti konföderációk (az Autonómok, az MSZOSZ, és a SZEF), nyugdíjas szervezetek, illetve humán-, és foglalkoztatás-politikai civil szakemberek összefogásának eredményeként megalkult a közhasznú egyesületként működő **Szenior Foglalkoztatási Szövetség** azon munkavállalók számára, akik életkoruk folytán már kiszorultak munkahelyükről, de szeretnének továbbdolgozni. Sajnálatos, hogy őket már valahol leírták, illetve törölték a nyilvántartásból, pedig szeretnének hasznos tagjai maradni társadalmunknak.

A Szenior Foglalkoztatási Szövetség megalakulása számukra valóban hasznos támogatást jelenthet. Ha részletesebben is áttekintik célkitűzéseit, nyilvánvalóvá válik, hogy minden idősebb és helyét kereső emberhez szól.

Eddig ilyen jelegű szervezet hiányzott. Végre felismerték néhányan a létjogosultságát, szükségességét, és haladéktalanul működésbe is léptek. Így egy hiánypótló szervezet bontott szárnyat azok számára, akik a passzivitásból mielőbb szeretnének átnyergelni a tettek mezejére, hogy több évtizedes tapasztalataikat kamatoztassák, munkakultúrájukat terjeszthessék, esetleg javíthassák, és önmagukat is fejleszthessék a kor szükségletének megfelelő elvárás szerint.

Akik igénylik, azok előtt megnyílt a változás lehetősége, és máris jelentkezhetnek a fővárosban a **Budapest VI. kerület, Városligeti fasor 46-48.** szám alatt egy jelképes tagdíj ellenében, ami évi 1.000.- Ft. A nyilvántartásba vételre minden 45 évét betöltött, foglalkozást kereső nőt és férfit egyaránt várnak.

Érdemes emlékeztetni arra, hogy mind az Európai Unióban, mind az USA-ban hasonló szervezetek több évtizedes hagyományokkal működnek sikeresen, az USA-ban 35 millió taggal. Mérhetetlen jelentőségű ezekben az államokban a munkakultúra-háttér. Ez nálunk is használható forrás.

Rendkívül gazdag a Szenior Szövetség programja keretében tervbe vett intézkedések sora. A szövetség alakuló ülésén elfogadott Szenior Program a **45 év feletti-ek foglalkoztatásának** megtartását, majd fokozatos bővítését tűzte ki elsődleges céljaként. Főbb törekvései közé tartoznak a

szeniorok tapasztalatának, tudásának, teljesítő- és versenyképességének, munkakultúrájának társadalmi és gazdasági szempontú hasznosítása. A szövetség biztosítani igyekszik, hogy a szeniorok élete tartalmas maradjon a munkáltatók és a munkavállalók számára kölcsönös előnyök érvényesítése révén, illetve új értelmet nyerjen a munkahely megtartásának elősegítése, illetve új munkahelyek létrehozása eredményeként. A Szenior Program kezdeményezésekkel, fejlesztő programok megalkotásával, megpályáztatásával, megvalósításával, korszerű szolgáltatásokkal segíti az érintetteket. A tervek közül kiemelkedik a **Szeniorok Foglalkoztatásáért Díj** megalapítása, szeniorokat és nyugdíjasokat foglalkoztató cégek – „szenior ipar” – létrehozásának ösztönzése, **Személyi Tanácsadó Hálózat** megszervezése, a tagokra épülő és ingyenesen működtetett munkaerő-közvetítő szolgáltatás kiépítése és – a közművelődési intézményekkel együttműködve – **szenior-klubok** szervezése, szenior közösségek létrehozása és fejlesztése. Teljesen újszerű a **Szeniorok Foglalkoztatásáért Díj** alapítása, amelyre minden évben azok a munkáltatók pályázhatnak, akik humán erőforrás fejlesztő gyakorlatukban olyan rendszert alakítanak ki, hogy fenntartanak meghatározott számú munkahelyet szenior korúak számára.

A munkahelymegőrző és munkahelyteremtő intézkedések közt különös figyelmet érdemel az a kezdeményezésük, amelynek célja, hogy régióként, megyéenként, kistérségenként létrejussanak olyan képzési programok, amelyek összegyűjtik a kompetencia alapú képzések, átképzések nagymunkáltatói igényeit a szeniorok számára, s így a képzett munkaerőt akár teljes, akár részmunkaidős konstrukcióban vagy határozott idejű szerződéssel biztosítják a munkáltatók számára. Ugyancsak újszerű a **Mediátor vállalkozások** létrehozásának támogatását célzó tervük, amely olyan gazdálkodó szervezetek létrehozásának ösztönzését szolgálja, amelyekbe főállású, munkaviszonnyal nem rendelkező szeniorokat gyűjtenének, hogy munkaerőjüket, szaktudásukat rugalmas vállalkozói formában eredmény-orientáltan értékesítsék. Elő kívánják segíteni az idős korúak részére speciális munkafeltételeket és munkakörülményeket biztosító vállalkozások létrejöttét is.

Jól az a meglátásuk, hogy a szenior korosztályok intellektuális tőkésége nagy

nemzeti érték, amely nem hasznosul kelendő mértékben. Ezért teremtenünk kell olyan intézményes formákat, amelyeken keresztül ezt a tudást változatos formában korosztályon belül és korosztályok között is át lehet adni. Ilyenek lennének a személyi tanácsadó hálózatok.

A szervezet kialakította **Szenior Közösségépítő- és Foglalkoztatási Szolgálatát** a korábban említett címen, ahol a **telefonszám 413-7861, a faxszám pedig 413-7862**, e-mail:

titkarsag@szeniorfoglalkoztatatas.hu,
honlap: www.szeniorfoglalkoztatatas.hu

A szolgálat feladata a tudástőke összegyűjtése, megosztása, a közösségek kialakítása a legjobb gyakorlati haszonlehetőségekre. Közvetíti feljűk a munkaerőpiaci lehetőségeket illetve a munkáltatók számára biztosítja az alkalmazható szeniorok elérését, a legális foglalkoztatás dokumentálásának nyomtatványait, ami a rendezett munkaügyi kapcsolatokat biztosítja. A program kiterjed természetesen az egészségmegőrző és betegségmegelőző intézkedésekre is. Ennek keretében tervezik a **Nemzeti Egészség Forró Drót Szolgálat** megvalósítását, amely ingyenes lesz, hogy a szenior korúak a számukra fontos egészségügyi információkat megkaphassák. Ez a terv az egészségügyi szolgáltatók és a gyógyszergyárak forrásainak bevonásával valósulhat meg. Ugyanakkor az időskorúak egészségi állapotának javítására felvilágosító kampányt is kilátásba helyeznek. Ennek középpontjában a jó egészségügyi és szociális rendszerek, a közösségi kapcsolatok létrehozása, fenntartása, együttműködése áll, amelyek által az egészség megőrzése a leghatékonyabb.

Az idős társadalmi részvételét javító intézkedések közül kiemelhető a **“pótnagyi program”**, ami lehetőséget teremt a képzett szenioroknak, hogy mentorként, segítőként gyerekeknek vagy speciális igényű fiataloknak támogatást nyújtsanak családoknál, iskolákban, kórházakban, drog megelőző intézményekben, nevelőotthonokban munkálkodhassanak.

Nem felejtkeznek meg a program, arról sem, hogy az ellátásra szoruló embereket - a megfelelő képzést követően - munkájukkal otthonukban rendszeres támogatásban részesítsék. Elő kívánja segíteni a támogató társadalmi környezet létrehozását szolgáló intézkedések komplex szemléletformálását, hogy a szeniorok megítélésében ne a “probléma” domináljon, hanem a pozitívumok, mint a

tudás, a tapasztalat, a teljesítő- és versenyképesség, munkakultúrájuk hasznosítása a gazdaság és a társadalom javára. Olyan rugalmas és komplex intézkedéssorozat kidolgozását és bevezetését is tervezi a program, ami versenyképessé teszi a rugalmas és részmunkaidős foglalkoztatási formát, ami a szeniorok foglalkoztatásának bővítésével jár. Ehhez át kell tekinteni az adózás, a szociális juttatások, a nyugdíjazás egész szabályrendszerét. Lehetővé kívánja tenni, hogy a szeniorok a

nyugdíjjogosultság elérésekor ne kerüljenek automatikusan nyugállományba, hanem ha dolgozni akarnak, maradhasanak, úgy, hogy abban ők is és a munkáltatók is érdekelték legyenek. A szeniorokkal szembeni diszkrimináció csökkentését is kezdeményezi a törvényhozásban a mostani gyakorlat felülvizsgálatával a program, hangsúlyozva, hogy két megoldás lehet: vagy egy új idősügyi törvény vagy az esélyegyenlőségi törvény kiterjesztése.

Végül az eligazodni kívánó SZEFO SZ tagjai részére elsődlegesen programjába itatta egy **Szenior Jogsegélyszolgálat** ingyenes működtetését is.

A tartalmas, igényesen összeállított, reális és értékes megvalósítandó cselekvési program tükrözi mindazt, amihez a Szenior Foglalkoztatási Szövetség vezetői sokrétű anyagi és erkölcsi támogatást kérnek minden segítőkész és csatlakozni akaró gazdasági és társadalmi szervezettől

Kiegészítés és korrekció

Munkavállalók által fizetendő közterhek

Munkavállaló egyéni járuléka és magánnyugdíj-pénztári tagdíj fizetési kötelezettsége 1997. évi LXXX. tv. (Tbj.) 19.§(1)-(2)-(3) bek.	Nyugdíjjáruléka*	Pénztártag	0,5 % (8% tagdíj)
		Nem pénztártag	8,5 %
	Egészségbiztosítási járuléka	Természetbeni**	4 %
		Pénzbeli***	3 %
Összesen			15,5 %
Munkavállalói járuléka	1991. évi IV. tv. 41.§.	Elszámolt bruttó bér 1,5 %-a	
A nyugdíjjáruléka fizetés felső határának egy naptári napra jutó összege 2006. évi CXXVII. tv. (Költségvetési tv.) 55. § (1) bek. és az 1997. évi LXXX. tv. (Tbj.) 24. §(2) bek.			18.490,-Ft

* 2007. 04. 01-től munkavállalása esetén 8,5 % nyugdíjjárulékot kell fizetnie a saját jogú nyugdíjasnak is (Tbj. 25. §)

** A természetbeni egészségbiztosítási járulékot minden biztosítási jogviszonyban meg kell fizetni, 2006. 09. 01-től a saját jogú nyugdíjasnak is (Tbj. 25. §. 31. § (3) bek.)

*** Több biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony esetén a pénzbeli egészségbiztosítási járulékot csak azon biztosítási jogviszonyban kell megfizetni, ahol heti 36 órát meghaladó foglalkoztatás van (Tbj. 31. § (3) bek.)

Munkaadók által fizetendő közterhek

Munkaadó TB járuléka fizetési kötelezettsége 1997. évi LXXX. tv. (Tbj.) 19.§(1)-(2)-(3) bek.	Nyugdíjbiztosítási járuléka	21 %	
		Egészségbiztosítási járuléka	5 %
	Természetbeni Pénzbeli	3 %	
		Összesen	29 %
Munkaadói járuléka	1991. évi IV. tv. 40. § (1) bek.	Elszámolt bruttó bér 3 %-a	
Rehabilitációs hozzájárulás	1991. évi IV. tv. 41/A. § (5) bek. Munkaügyi Közlöny 2006/8. szám	152.000,-Ft/év/fő	
Szakképzési hozzájárulás	2003. évi LXXXVI. tv. 3. § (3) bek.	Béreköltség 1,5 %-a	
Tételes egészségügyi hozzájárulás (EHO) 1998. évi LXVI. tv. 9. § (1) bek.	1.950,-Ft/hó (65,-Ft/nap)		
Nem kell megfizetni a tételes egészségügyi hozzájárulást az ötven év feletti tartósan munkanélküli személy foglalkoztatása esetén (7. § (1) bekezdés h.) pont és 10. § (4) bek.); Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a tételes egészségügyi hozzájárulást a teljes és részmunkaidős arányának megfelelően, de legalább 50%-ban kell megfizetni (9. § (3) bek.).			

Munkaviszonyban álló biztosított foglalkoztatója a TB járulékot havonta legalább a minimális bér kétszeresének megfelelő összeg, 131.000,-Ft **minimum járulékalap** – részmunkaidős esetén ezen összeg arányos része – után köteles megfizetni. Ha a járulékalapot képező jövedelem nem éri el a minimum járulékalapot, a foglalkoztató a 2003. évi XCII. tv. (Art.) 31. § (2) bekezdésében meghatározott bevallásában tehet bejelentést arról, hogy a társadalombiztosítási járulékot a járulékalapot képező jövedelem után fizeti meg (Tbj. 20. § (2) bek.).

Monitorhasználatához – védőszemüveg

A törvény megjelenésekor írtunk róla.

Talán nem haszontalan feleleveníteni.

Az úgynevezett **képernyős munkahely** követelményeit szabályozó rendelet (50/1999. (XI. 3. EüM rendelet) azt a munkakört minősíti képernyős munkakörnek, ahol a **munkavállaló napi munkaidejéből legalább négy órát tölt a monitor előtt.**

A munkát úgy kell megszervezni, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést **óránként legalább tízperces** - össze nem vonható - **szünetek** szakítsák meg, és a **képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát ne haladja meg.**

A munkáltató kötelessége, hogy két-évente, illetve látáspanaszok jelentkezése esetén elküldje alkalmazottait szemvizsgálatra. A vizsgálaton kötelező megjelenni, azt a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást ellátó orvos végzi el, és amennyiben indokolt, szemészeti szakvizsgálatra utalja be a munkavállalót.

Lényeges, hogy **a munkáltató csak az úgynevezett képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg költségeit köteles megtéríteni**, mégpedig értékhatártól függetlenül. Amennyiben a dolgozó egyéb okokból (például rövidlátás, távollátás) visel szemüveget vagy kontaktlencsét, ennek költségeit maga viseli.

A rendelet előírásainak betartását az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat területi szervei ellenőrzik. Az ÁNTSZ munkatársai a helyszíni vizsgálat során jegyzőkönyvet vesznek fel. Amennyiben a munkáltatók a felszólítás ellenére sem teremtik meg a megfelelő munkakörülményeket, és ezzel veszélyeztetik munkavállalóik egészségét, 50 000 forinttól 10 millió forintig terjedő munkavédelmi bírságot szabhatnak ki velük szemben.

Rohonka Sándor

ÉTOSZ-felkészítő Miskolcon

2007. március 1-jén, a megyei képviselet új helyén – 3530. Miskolc, Erzsébet tér 2. – az MSZOSZ Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Képviselete az ÉTOSZ közreműködésével és a Friedrich-Ebert-Stiftung anyagi támogatásával, regionális felkészítőt szervezett „**Kommunikáció, konfliktuskezelés, tárgyalástechnika a munkahelyeken**” címmel.

A programon bemutatásra került a FES által 2006 decemberében azonos címmel

megjelent kiadvány, melyből egy-egy példányt a felkészítőn megjelentek megkaptak.

Az előadók *dr. Lénárt Szilvia, Németh Márta, Kisgyörgy Sándor, Vámos István* voltak. A programot az elhangzottakon túlmutató témákat is felölelő konzultáció zárta.

A felkészítőn elsősorban a Vasutasok Szakszervezete, a MEDOSZ, és a SZTDSZ megyei tisztségviselői vettek részt.

Szabó Ferenc

**„A Megújuló emberért”
2006. díjazottjai között a
Közutasok**

Az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, a Magyar Televízió Rt., valamint a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány 2004-ben” megalapította “A megújuló emberért” elnevezésű díjat.

A második esztendőben a Magyar Közutasokat is az élre sorolták.

Az alapítók minden évben díszoklevél átadásával köszönik meg annak a tíz munkáltatói szervezetnek, amely a legtöbb saját anyagi forrást biztosította dolgozói egészségének megőrzéséhez, rekreációjának elősegítéséhez.

A díjat az a 10 munkáltatói szervezet kapja, amelyek az adott évben - üdülési csekk vásárlása révén - a legtöbbet áldozták munkavállalóik üdülésének, rekreációjának támogatására, dolgozóik egészségének megőrzésére.

Ebben az elismerésben részesült a Magyar Közút Kht. is a 2006. évben, az e cél érdekében végzett tevékenysége elismerésül.

Ebben jelentős feladatokat vállalt a Közutasok Szakszervezete. Hosszas alkudozások, egyeztetések után tudták a kollektív szerződésükbe az üdülési szabályzatot elfogadni, illetve a cafetéria-rendszerükben biztosítani a dolgozók üdültetését.

**Gratulálunk!****Titkári értekezlet aktuális témákkal**

Az Elektronika, Híradás-, Műszeripari, Villamosgép- és Készülékgyártó Szakmai Szövetséghez tartozó munkahelyi szervezetek részére tartott értekezleten a résztvevők tájékoztatást kaptak a Vasasszövetség munka- és üléstervéről, elfogadták a Szakmai Szövetség 2007. évi munkaprogramját és a Hírközlés Ágazati Párbeszéd Bizottsági munkához készített munkaterv javaslatot. Háttér-információkat kaptak a 2007. évi bértárgyalásokhoz, hallottak a jelenleg tárgyalás alatt lévő törvénymódosítási tervezetekről: a szabadság kiadásáról,

a kölcsönzött munkaerőről, a bérgarancia alapról, a kötelező folyószámlanyitással járó költségtérítésről, a 2007. október 15 - november 30. közötti időszakban esedékesé váló üzemtanács-választás fontosságáról. Felhívták a figyelmüket az elkészült és a készülő szakanyagok, kiadványokra, egyéb aktuális feladatokra, tudni- és tenni-valókra.

Tájékoztatást kaptak a Hyginett Kft. sztitkára éhségstrájkját követő megoldásról, az azt követő egyeztetések várható eredményeiről.

**Kitüntették a Magyar Postát
a csomagkezelés miatt**

Az Egyetemes Postaegyesület (UPU) a legmagasabb szintű elismerésben részesítette a Magyar Postát azzal, hogy nemzetközi küldeményforgalmi szolgáltatásait arany fokozatúra minősítette - közölte a cég.

A csomagszállítási szolgáltatások kitértetéséről *Edouard Dayan*, az UPU vezérigazgatója a döntésről hivatalos levélben értesítette *Szabó Pált*, a Magyar Posta Zrt. vezérigazgatóját. A minőségi tanúsítvány átadására az UPU vezető testületének tavaszi ülésén kerül sor.

A Magyar Posta Nemzetközi Üzletága a nemzetközi küldeményforgalmi tevékenységének minősítésére 2006 őszén pályázatot nyújtott be a UPU-hoz. A postaegyesület a dokumentáció értékelését követően úgy döntött, hogy a pályázat érdemes a helyszíni auditálásra, amelyet 2007. január 15-19. között el is végeztek.

A vizsgálat kiterjedt a teljes nemzetközi küldeményforgalomra, valamennyi nemzetközi küldeményfajtára, a felvétel és a továbbítás, a külföldi országba való beérkezés és kézbesítés folyamatára.

Kovács Balázs

Regionális tisztségviselői képzés a Visteonnál

Mindig örömmel tölt el, amikor egy szakszervezeti képzésre kapok meghívást, így természetesen elfogadtam *Fehér János*, az MSZOSZ Fejér megyei képvisellete vezetőjének az invitálását. A február 10-i regionális képzésnek a székesfehérvári Visteon Hungary Kft. adott otthont, míg a vendéglátásról a vállalatnál működő Autóalkatrész-gyártók Vasas Szakszervezete gondoskodott.



A képzésre több ágazati szakszervezet tisztségviselői kaptak meghívást: jelen voltak a Vasas, a Vasutasok Szakszervezete, az ÉDOSZ, a MEDOSZ, valamint a KASZ tisztségviselői. Közel hetven szakszerveze-

ti tisztségviselő áldozta fel a szabad szombatját, hogy az ismereteiket bővíthessék.

Fajger Ferenc szakszervezeti elnökhelyettes köszöntője után *Erdei Sándor* humánpolitikai igazgató tartott egy prezentációt a Visteon cégcsoportról, bemutatva a termékeiket, kiemelve a piacon betöltött szerepüket. Bemutatta többek között az is, hogy a Visteon milyen bérpolitikát folytat, továbbá milyen egyéb juttatásokat biztosít a dolgozóinak. A Visteon Hungary Kft. 1990-ben alakult, fő tevékenysége az autóalkatrész-gyártás. A fehérvári üzemben jelenleg gyújtótekerics, üzemanyag-szivattyú, műszerfal panel, hátsó ülés, szórakoztató elektronika, üzemanyag-továbbító modul, üzemanyag nyomásszabályzó-szelep, üzemanyagtartály, klímakompresszor gyártása folyik. Ezen kívül helyet ad egy termékfejlesztői, beszerzői és könyvelői központnak is.

A köszöntő és a vállalatbemutató után, *Mucsi Zoltán*, a Dunaferri Vasas Szakszervezeti Szövetség elnöke, engedett betekintést a Munka Törvénykönyvének rejtelmibe egy rendkívül jó hangulatú, számos példával és színes történettel teletűzdelt elő-

adás alkalmával. A kollektív szerződések és bértárgyalások kérdéskörén túl a hallgatóság átfogó ismereteket kapott a szabadság kiadásáról, a munkaidő-keret alkalmazásáról, valamint a pihenő- és ünnepnapokra vonatkozó törvényi szabályozásokról, azok gyakorlati alkalmazásáról.

Majd a Visteon munkatársai idegenvezetésével a képzés résztvevői két csoportra oszta megtekintették a gyárat. Tájékoztatást kaptunk a közeljövőben várható beruházásokról.

A gyárlátogatás után *Papp János*, a Vasas régióvezetője előadása következett a régióban lezajlott, valamint még folyamatban lévő bértárgyalások tapasztalatairól, a szakszervezet-alakítási nehézségekről és a tisztségviselők védelméről. A képzés zárásaként *Boros Richárd*, a helyi szakszervezeti titkár kiemelte a képzések fontosságát, továbbá reményét fejezte ki, hogy a jövőben rendszeresíteni tudják az ilyen összejöveteleket. A résztvevők egyhangú véleményként fogalmazták meg, hogy folytatni kívánják a regionális együttműködést, valamint az ehhez hasonló régiós képzéseket.

Cseh Zsuzsanna

BATYUSBÁL A TŰZŐDÉBEN

Igen, jól látják, nem tévedés. 2007. február 17-én Körmenten ismét a cipőgyáriakkal telt meg a régi tűzöde, mely most már rendezvényterem. Valószínűleg sokan nem tudják, hogy a körmenti cipőgyár 45 éven át egészen a 2003-as bezárásáig a gyönyörű Batthyány kastélyban működött — a raktár a régi istállóban volt, ahol a márványítatók végig ott voltak, senkit nem zavartak, sőt, vigyáztak rájuk.

Sokan furcsállották az ötletet, hiszen a bezárás olyan gyorsan történt, szinte még fel sem fogták, és már nem volt munkahelyük. Voltak családok, akiknek minden tagja itt dolgozott, és bizony legtöbbször nagyon nehéz helyzetbe kerültek. Minden dolgozónak fájt, de különösen azoknak, akik szinte egész életüket a gyárban éltek le. És most oda menjenek mulatni?

De az élet megy tovább, és végül is mindig jól éreztük magunkat ebben a gyárban. Régen is szerveztünk bálokat, kirándulásokat, mindig jó volt együtt lenni. Itt a lehetőség, ha csak egy éjszakára is, de megint a tűzödében leszünk — mert nekünk csak az marad ez a szép boltíves terem — és most is jól érezzük magunkat. Így gondolkodtak a szervezők: *Novák László* igazga-

tó, *Meláth Lőrincné* szb-titkár, *Károly Ibolya*, *Bán Miklós* szb-tagok és *Kántor Tibor*. Az ötlettel felkeresték *Korbacsics Tibort*, a kulturális központ igazgatóját, és kezdődhetett a szervezés.

Eljött a nagy nap, százan jöttek el. Mint minden igazi bál, ez is palotással kezdődött, a *Béri Balogh Ádám Táncgyűttes* előadásában. A cipőgyáriak által kedvelt és jól ismert *Horváth Pika Gyula* zenéjére már sokan táncra perdültek, együtt énekeltek, mint a régi szép időkben.

Mindenki nagyon örült egymásnak, voltak, akik a gyár bezárása óta nem találkoztak egymással. Sok mesélőnivalója volt mindenkinek, képeket nézegettek, régiüket is és azóta készültek el is, elsősorban a családról. Cipőgyári korukban is tudták egymás gondját-baját, segítettek egymáson, ahogy csak tudtak. Az, hogy jó kollektíva volt ez mindig, most is látszik. Ennyi év és megpróbáltatás után lehet látni a szeretetet, hogy most is jól érzik magukat együtt, tudnak beszélni a régi szép emlékekről, és azt tervezik, hogy minden évben összejönnek. Remélik, egyre többen azok is, akik idén még nem tudták elképzelni, hogy ismét belépjének a tűzöde ajtaján.

Pappné Boda Erzsébet halálára



Nagyon sokak által tisztelt és szeretett kolleganónk, Pappné Boda Erzsébet, a Gabona- és Malomipari Dolgozók Szakszervezete Elnökségének tagja 2007. február 20-án meghalt.

Tudtuk, hogy súlyos betegségben szenved, de bíztunk abban, hogy — mint annyi számos akadályt az életben — Zsóánk ezt is legyőzi. Sajnos nem így történt. A halálos kor győzte le őt. 56 éves volt.

Erejét és egészségét nem kímélve munkavégzését mindig a tenni akarás és a közösségi érdek szem előtt tartása, szociális érzékenység jellemezte. A munkatársai mindig bizalommal fordulhattak hozzá. Halála nagy veszteség számunkra, emlékéit örökre megőrizzük!

GMDSZ Elnöksége

György Károly

Mélyülő kétoldalú kapcsolatok a szomszédokkal

Az elmúlt két évtized átalakulásai, a munka világában bekövetkezett változások nagyon hasonló kihívások elé állították mindenütt a szakszervezeteket a munkahelyektől az országos szintig. Az uniós csatlakozás, a közösségi szabályozások csak tovább növelik a közös gondolkodás, közös fellépés szükségességét.

- 2007 májusában tartja 11. kongresszusát az Európai Szakszervezeti Szövetség – első ízben a közép- és kelet-európai országok csatlakozását követően. Ez új státuszt is ad számunkra; teljességgel részesei vagyunk a közösségi politikák alakításának is.

Az MSZOSZ és a szlovák KOZ SR között hagyományosan jók a kapcsolatok. Kölsönösen részt veszünk egymás kongresszusain; szlovák kérésre több alkalommal részvétellel, felszólalással fejeztünk ki szolidaritást a KOZ demonstrációin.

A KOZ SR-rel a többoldalú kapcsolatrendszerben is jól együttműködünk: első sorban a visegrádi országok szakszervezeteinek és a közép-európai országok (Ausztria, Csehország, Szlovákia, Magyarország, Szlovénia) szociális partnereinek találkozási keretében. Az MSZOSZ és a KOZ rendszeresen konzultál az európai és a nemzetközi szervezeteket illető kérdésekben.

- Februárban Budapesten fogadtuk a Szlovák Szakszervezetek Szövetsége (KOZ SR) Miroslav Gazdik elnök vezette delegációját.

Szlovákiában a szakszervezeti átalakulás nem vezetett érdemi pluralizmushoz, a KOZ SR gyakorlatilag teljesen uralja az érdekegyeztetést. A mára 430.000 tagsággal bíró szövetségben az elnök további integrációt lát szükségesnek – soknak tarja a 35 tagszervezetet. Erősödnek az összerendeződésre szólító hangok, hiszen a szétaprózott szervezeti struktúra ellehetlenítette a hatékony érdekvédelmet.

Együttműködési megállapodás a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) és a Szlovák Szakszervezetek Konföderációja (KOZ SR) között

Korábbi együttműködésük tapasztalatainak figyelembevételével a következő pontokban megfogalmazottak szerint kívánják továbbfejleszteni közös érdekképviseleti tevékenységüket.

1; Rendszeres felsőszintű és szakértői találkozók tartanak a gazdasági és szociális folyamatok elemzése, értékelése céljából, különös tekintettel a munkaerő-piaci trendekre; a foglalkoztatás biztonságát, minőségét érintő, valamint a két ország EU

tagságával összefüggő kérdésekre és a schengeni, valamint az EURO övezeti tagság kritériumaira.

2; Egyeztetnek az európai és a globális szintű szakszervezeti szervezeteket érintő kérdésekben, azokban szükség szerint koordinálják álláspontjaikat, a lehetséges regionális érdekek mentén közös álláspontokat dolgoznak ki és képviselnek.

3; Folyamatos és rendszeres információcserét folytatnak a szakszervezetek és szakértői részlegeik, valamint a két konföderáció más struktúrái között.

4; Kialakítják a határ menti területek szakszervezeti struktúrák közötti szervezett kapcsolatok keretét, kidolgozzák az együttműködés tartalmát, formáit.

5; Megvizsgálják a magyar – szlovák kölcsönös szakszervezeti jogsegélyszolgálat kialakításának, a kétoldalú keretek és az együttműködéshez szükséges feltételek megteremtése lehetőségeit.

6; Megmozdulásaik esetén a két szövetség a közös értékek alapján kölcsönösen kifejezi szolidaritását a rendezvényeken való részvétel, írásos támogatás útján.

A konkrét munkaprogramokkal kapcsolatos egyeztetéseket, koordinációt (dátumok, pénzügyi, technikai feltételek) a nemzetközi felelősök végzik.

Cseh Zsuzsanna

„Egyenlő munkáért egyenlő bért”

Ismét EQUAL szakmai konferencia



NŐK A HOLNAPÉRT ALAPÍTVÁNY



SZGTI
Szakszervezetek
Gazdaság és Társadalomkutató Intézete

Az MSZOSZ székházában február 28-án a fenti címmel szakmai tartottak konferenciát a projektben részt vevők.



Kedves olvasóink már ismerik az EQUAL program lényegét, többen kitöltötték a kérdőívet, amely a bérbárméter adatbázisának alapja. Ennek fontosságáról be-

szélt Pataky Péter, az MSZOSZ elnöke megnyitójában. Ez az adatbázis kapcsolódik majd az Európai adatbázishoz, így segíthet a munkahelykeresésben, a bérek összehasonlításában. Ő – mint mondta – esélyegyenlőség helyett az *esélyteremtés* kifejezést használja inkább, mert itt ez a lényeg: esélyt teremteni, elemezni a nők férfiak közti bérkülönbségek okait, feltárni a valós helyzetet. Az MSZOSZ eddig is és ezután is segít a projekt sikeres végrehajtásában.



Kertai Katalin OFA programvezető beszélt az ő munkájukról, ahol már 1995 óta sok kisebb-nagyobb pályázat van folyamatosan, egyszerűbb, gyorsabb az át-

futás. Az EQUAL EU-projekt csak 2004 májusa óta nyílt meg számunkra. Ezek nehezebbek, még sokat kell tanulnunk, de fontos tudni, hogy a fő kritériumoknak meg kell felelni: pl. innovatívnak kell lenni, a partnereket kell meggyőzni, mert csak 3-5 szervezet együtt érhet el jó eredményt, amelyeket azután terjeszteni is kell.

Az OFA és az EQUAL céljai azonosak - ki kell az utat taposni!!!



Dr. Borbély Szilvia H/005 projektvezető beszámolójában szintén kiemelte a partnerséget, ugyanis ezt a munkát az MSZOSZ, az ÉSZT, a Nők a Holnapért Alapítvány az SZGTI, a holland és francia szervezet közösen végzi. Bi-

zony sokszor nehéz az együttműködés, de szerencsére a magyarok az irányítók, a fő mozgatók, így egy kicsit könnyebb a továbblépés.

A projekt célja, hogy segítséget nyújtson

- a kollektív és egyéni béralkuhoz,
- a munkába visszatérő 45 év feletti nőknek és a munkába először belépőknek,
- az esélyegyenlőségi stratégia kialakításához.

A felmérés Online és papíralapú. A papíralapú kérdőívek kitöltését 40 fő végzi. Több felkészítést szerveztek a számukra, mivel eleve nehéz volt a holland kérdőívet „magyarítani”. A weblap látogatóinak száma időről időre nő, 2006. március táján 103-150 fő között volt, idén januárban pedig már 5225. Aki megadja az e-mail címét, folyamatosan kaphatja a híreket.



A weblap, a www.berbarometer.hu - cél, hogy látogassák minél többen. Érdemes, sok egyéb információ is található rajta!



Dr. Vanicsek Mária kutatásvezető különböző országok elemzéseiről beszélt, melyek kitérnek a családi tervekre, a gyermeknevelés megosztására a rugalmas rész- és távmunka kiterjesztésére. Ezek országokként különböznek, ahogy az okok is. Pl. Magyarországon a csökkenő lélekszám, vagy ahogy a kormányváltásoknál az egyik megszünteti a másik intézkedéseit, a roma népesség helyzete, de legfőképpen a szolidaritás hiánya. Elemzik a jövedelemkülönbségeket, a gyermekszegénységet a nők lemaradásának okait.

Fontos hogy legyen egy helyzetelemzés és cselekvési terv.

A legveszélyeztetettebbek a nők és a gyermekek, illetve a férfiak közül a hajléktalankok, a volt bűnözők, az iskolából kimaradtak és a betegek.

Érdekes tapasztalat, hogy pl. Olaszországban, Spanyolországban, Görögországban kisebb a különbség a nők és férfiak béré között – a magyarázata, hogy kevesebb nő dolgozik, aki pedig igen, az általában jól kereső értelmiségi pályán működik. Sajnos az a tapasztalat, hogy hét éve az országok közti különbségek stabilak. Azért kell

dolgoznunk, hogy pozitív elmozdulás történjen.



Dr. Kuti László, az ÉSZT alelnöke az ő feladatairól beszélt a projektben, ami a rendszer megjelenítése volt a világhálón. Úgy érzik, hogy a feladatot végrehajtották: jól működik, alkalmas a bér és a munkakörülmények ellenőrzésére, tesztek is vannak, amelyek kitöltése nagyon tanulságos eredményeket hozhat. Ezeket is érdemes megkeresni és kitölteni, a weboldalon a legegyszerűbben megtalálható.



Ezután *Szabó Zsóka*, a Nők a Holnapért Alapítvány elnöke - aki egyben az egész konferencia moderátora volt – a hallgatóságnak adta át a szót.

A hozzászólók mindegyike elismeréssel szólt a projektről, és a konferenciát is nagyon hasznosnak ítélték.

Sok munka vár még ránk, de reméljük, a végén még azt is megéljük, hogy a versenyszférában is kialakul a kötelező bérbesorolás.

Feiszinger Marica

Az esélyegyenlőségi konferencia margójára Akik nagyon másként gondolkoznak

Mint az előző cikk beszámol róla, az EQUAL-konferencián érdekes és fontos témákról volt szó. Mindnyájan, akik végighallgattuk az előadókat, fellelkesülve valljuk, hogy még rengeteg tennivaló van az esélyteremtés terén – természetesen nemcsak a férfiak és nők között, de a számtalan hátrányos helyzetű réteg – kisebbségek, mozgáskorlátozottak, a mély szegénységben élők, a leszakadók, aluliskolázottak, bizonyos földrajzi térségek lakosai, idősek, betegek és mindezek összekapcsolódó variációi kapcsán a halmozottan hátrányos helyzetűek – körülményeinek javítása terén.

Ez a konferencia azonban ezúttal a nők helyzetét állította reflektorfénybe. Még este is a számtalan friss információ foglalkoztatott. Aztán azért még kicsit bókláztam a neten, és – nem kis megdöbbenésemre – az alábbi idézetre bukkantam:

“Édesanyám egy dunántúli kis faluban nevelkedett, és sokat mesélt a sze-

retve tisztelt Komáromi tanítóról. Ha ő beszélt, akkor csend volt. Ott nem volt önmegvalósítás, masszázs-kultusz. Vallotta, hogy a parasztnak csak annyi tudásra van szüksége, amennyi nélkülözhetetlen. Írás, olvasás, plusz négy alapművelet. A nőket meg pláne nem rontotta meg felesleges információkkal, amelyek csak arra jók, hogy fő feladatokról, az anyaságról és a férfi szolgálatáról eltérítsék. Ellenben a nemzeti érzület, és az erkölcs terén nem ismert tréfát. A pálca soha sem pihent meg a kezében...” stb.

/Egy, a Demokratában megjelent cikk részlete/

Jól látok?

Valaki a XXI. században ezt a modellt, mint pozitív, kívánatos példát említi?

Netán ezt sírná vissza? Megáll az ész!

Bár nem könnyű összeegyeztetni a nap 24 óráján belül a hivatásbeli és a családi teendőket, azért azt talán ma már – a cikkben megszólalóval ellentétben –

nem sokan kérdőjelezik meg, hogy egy nőnek is joga van tanulni, a tehetsége, érdeklődése alapján hivatást választani és azt gyakorolni – vagy egyszerűen a család anyagi helyzetének javítása érdekében kenyérkereső munkát is végezni.

Egy nőnek is lehetnek a legkülönbözőbb területeken kiemelkedő képességei, elemi joga ezeket kamatoztatni, ilyen módon is teljes életet élni.

De hozzáteszem: joga van már csak azért is pályát választani, tanulni és dolgozni, hogy ne függjön anyagilag a férjétől, ne legyen teljesen kiszolgáltatott, ne kelljen megalázó élethelyzeteket elviselnie kizárólag anyagi kényszerből.

Mire ez a lapszám az olvasók kezébe kerül, túl leszünk a Nemzetközi Nőnap megünneplésén. A figyelmes férfiak ilyenkor köszöntik a környezetükben, családjukban élő hölgyeket. Ám a megbecsülés, az egyenlő esélyeik tiszteltetésében tartása és érvényesülése az év többi napjain is legyen természetes!

Konferencia egy EU-irányelv megvalósulásáról Egy érdekes és tanulságos napról



A téma az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK (2002. március 11.) irányelve az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról volt.

Az irányelv lényege röviden

A szociális partnerek közötti párbeszéd elősegítése, amely a Közösségen belüli vállalkozások munkavállalóinak tájékoztatásával és a velük folytatott egyeztetéssel kapcsolatos közösségi fellépés lehetséges irányairól szól.

A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációt és részvételüket a cég ügyeiben megfelelő módon fejleszteni kell, figyelembe véve a tagállamok fennálló gyakorlatát. Erősíteni kell a párbeszédet, és elő kell segíteni a kölcsönös bizalmat a vállalkozásokon belül annak érdekében, hogy a kockázatokat idejében felismerjék, a szervezet rugalmasabbá váljon, és lehetővé váljon a munkavállalók továbbképzése a vállalkozáson belül.

Ha a munkaadó úgy ítéli meg, hogy a vállalkozáson belüli foglalkoztatási helyzetet esetleg veszély fenyegeti, szükség van a tervezett intézkedésekkel kapcsolatos tájékoztatásra és konzultációra, különösen a munkavállalók oktatásának és szakképzésének fejlesztése terén, tekintettel a lehetséges negatív hatások elkerülésére, illetve csökkentésére, a várhatóan érintett munkavállalók foglalkoztatásának és alkalmazkodóképességének növelésére.



A konferencia programja

Ír és skót előadók közreműködésével, mintegy 40 fő szakszervezeti aktivista részvételével került sor a szakszervezetek és a munkaadók közötti hatékony információs

és konzultációs folyamatokról született EU-irányelv hatását bemutató konferenciára.

Az előadások közben munkacsoportokra osztva konzultáltak a hallottakról. A megvitatandó kérdések középpontjában az EU-irányelv itthoni hasznosíthatósága állt.



A felmerült, legfontosabb témák, illetve problémák:

- Biztos, hogy mindenki tisztában van vele, mi a különbség az információ és a konzultáció, azaz a két jog között?
- Kettős mérce érvényesül az irányelv tartásával kapcsolatban: a multinacionális vállalatok részéről a régi uniós tagállamokban, mint az újakban
- A munkaadók nem teljesítik a Munka Törvénykönyvének követelményeit. Nincs szankció, ha valaki nem tartja be a törvényt.
- Az ágazati kollektív megállapodások alapján történő tevékenykedést illetően: a multinacionális társaságokban a szakszervezeteknek nehézségekkel kell szembenéznük, úgyhogy az ágazati megállapodás nagyon hasznos lenne.
- Dilemma: jó-e az ágazati kollektív megállapodás valamennyi vállalatnak? (A magas szintű jogosítványokat nyújtó nagy cégek, lehet, hogy lecsökkentik azokat az ágazati kollektív megállapodásban foglaltak szintjére)
- Kulturális különbségek vannak az irányelv alkalmazását illetően a kis és a nagy vállalatok, továbbá a munkaadók és a munkavállalók között zajló párbeszéd különböző szintjeit illetően.
- Az irányelvet üdvözik a szakszervezetek, de a munkavállalók óvnak attól, hogy azokat a vállalatok csak egyfajta marketing eszközként használják, valódi tartalom nélkül
- A munkavállalók nem kapnak teljes körű tájékoztatást a szerkezetváltással kapcsolatban.
- Jó lenne a menedzserek továbbképzése a munkaügyi törvényekkel kapcsolatban. A külföldi cégek gyakran jobban ismerik a magyar munkaügyi törvényeket, mint a magyar illetékesek.
- A munkaadók által nyújtott információ nem értékes, célja csupán a profit növelése

- Az „üzleti titokra” való hivatkozást használják leginkább akkor, amikor meg akarják kerülni a törvényt és a szakszervezeteknek az információ nyújtását.

Megoldás: a kollektív megállapodásokban pontosan meg kell határozni.

- Problémát jelent, ha a tulajdonos és a menedzser nem azonos.

Megoldási javaslat: a döntéshozónak legyen a szakszervezet partnere.

- Az atipikus munkavégzés formák gyengíthetik az érdekképviseletet.
- Hiányzik a szolidaritás Magyarországon.
- A nemzetközi kapcsolatok – az Európai Üzemi Tanács – lehetőségeit ki kell használni.
- **Tipp:** megszegyenítésként felhelyezni egy weblapra a munkavállalói jogokat megsértő munkaadók listáját.
- Problematisz betartatni a kölcsönzött munkaerő jogait.
- Sajnos a dolgozók nem ismerik saját jogait – a képzés szükségessége
- A szakszervezeti tisztségviselők képzésének fontossága.



A délutáni prezentációkon két cég képviselője mutatta be az általuk alkalmazott módszereket.

A kép, amit a skót és az ír gyakorlatot bemutatók elének tártak, „csont nélkül” rendkívül pozitív volt. Olyannyira, hogy gyanakodni kezdtem. Rájuk kérdezve kiderült, hogy a két hölgy nem szakszervezeti tisztségviselő – a menedzsment aspektusából dicsérték lelkesen a cégük által alkalmazott módszereket, pl. a leépítések levelezvénylésekor és más konfliktusos helyzetekben. Mi tagadás, azért szívesen meghallgattam volna, ugyanilyen elégedettek-e mindezzel az érem másik oldaláról, a munkavállalók képviselői is...

-erMa-

Várady Judit

Tudom, az alábbi sorok nem igazán egy szakszervezeti lap hasábjaira valók. S hogy mégis leírom, azért van, mert azt gondolom, hogy a jövő munkavilága úgy fog alakulni, ahogyan mi, mai munkavállalók a gyerekeinket felneveljük. Persze, ez magánügy – mondhatnánk ezt is, de nem az. Tessék körülnézni! Miért nem kell a mi fiunk, lányunk a munkáltatónak? Miért indulnak el gyerekeink gyenge nyelvtudással az ismeretlenbe? Sok kérdést lehetne feltenni, és sok példát is mutathatnánk. Ezekből szeretnék kellemes olvasmányul, okulásból átadni egy csokorra valót szülőknél, azoknak is, akiknek alig van idejük a gyerekeikre. Mert csak a szülők változtathatják meg gyerekeik sorsát, hogy nekik könnyebb legyen, mint a miénk!

A használható tudás és az alkotóképesség fejlesztésének egy másik útja

A világon mindenfelé problémák adódnak az oktatással, bármelyik korosztályról legyen is szó. Ennek valószínűleg az az oka, hogy az oktatási rendszerek alapszerkezete az elmúlt száz-százötven évben úgyszólván semmit sem változott, miközben a társadalom, az iskola közege és a család, az iskola partnere, teljesen más lett.

Most fejeződik be az új Országos Képzési Jegyzék (OKJ) kidolgozása. Csak remélni tudjuk, hogy minden tekintetben korszerű, a szakmai képzések sajátosságait és a képességfejlesztés követelményeit is figyelembe vevő anyagot hoznak létre.

A befektetők ugyanis nem egyszer a tudáshiányos munkaerő miatt költöznek más-hová.

Ritkán fordul elő az emberrel, hogy bepillanthat egy- egy iskola belső életébe.

Jártam már arab iskolákban, volt szerencsém látni a szigorú arab oktatási módszereket, és meglepett, hogy milyen intenzitással tanulnak, hogy mekkora a fegyelem! Láttam a keleti oktatást, az orosz és ukrán módszereket, a tízéves rendszert, ami az érettségivel középfokú nyelvvizsgát és jogosítványt is ad. (Használható!) Láttam a finn oktatást is.

És látom a hazai pályáról kiketűlőket, a munkahelyeken beilleszkedni nem tudókat, a munkanélküli érettségizettek sokaságát. A munkaerőpiacra kerülő magyar pályakezdezők soha nem hallott fogalmakkal kell ismerkedniük, soha nem hallott viselkedési normákat kellene elsajátítani, olyan dolgokat kellene ismerniük erről a munkának nevezett világról, amit senki nem akar tanítani. Pedig ezek az ismeretek csökkenthetnék a munkanélküliséget.

Amerikából jöttem...

Mitől és miért lehetnek jobbak mások?

Az ázsiai eredet, a történelem, a sajátos kultúra és az életmód mássága teszi a japánokat különlegessé. Náluk a hangsúly a személyes vérmérséklet, tisztelet, hűség, jószág és a hazafiasság (a hagyomány tiszteltetésének) kiépítésén van. Európai szemmel nézve, a japán és a kínai tanárok szigorúak, nagymértékű fegyelmet, nagy emlékezőtehetséget, képzelőerőt, mechanikus gyakorlatot és lexikális tudást követelnek. A hangsúly a stabil jellem kiépítésén, a tudás használásának képességén és a racionális szervezőkészség kialakításán van. A tanárok munkájukat professzionálisan végzik. A gyerekek 4 évesen kezdenek iskolába járni, és 12 évesen fejezik be az általános iskolát. Amikor szakiskolába kerülnek fél munkaidős munkát vállalnak év közben, majd az érettségi után ugyanott munkába állhatnak.



Az amerikai gyakorlat

Az amerikai oktatás különlegessége a **multikulturális** oktatás. Már 1889-ben jelen volt az etnikumok saját nyelvű oktatása, majd kialakult a két nyelvű oktatás. Azt igyekeznek megvalósítani, hogy **mindenkit megtanítsanak írni, olvasni, számolni, biztosítva az igazságosságot és a magas fokú minőséget.**

Nincsenek tankönyvek. Van viszont minden gyereknek – állami iskola – saját, iskolától kapott számítógépe. Természetesen ehhez alapfeltétel: **meg kell tanulni olvasni és írni!**

Mindenütt van iskolai könyvtár, és az adott településnek is van könyvtára. A gyerekek hetenként jár könyvtárba, ott a megfelelő témákhoz megkeresi, összeállítja, amit ki tud bogarászni. Igen, **ehhez kell a szülő segítsége is.** És amiket elolvas, el is kell mondania. **Beszélnie kell! Mindenről. És**

mindent összefüggésekben. Beszélni, beszélni, és értékelni.

A gyerekek igen nagy többsége ismeri, kezelni tudja a számítógépet. Aki esetleg többet tud, mint a tanára, azt meghallgatják, odafigyelnek rá, mert az érték!

Nincs, teljesen ismeretlen a dislexia, a különböző hazai divatos betegségek.

Az ebédelőben a gyerekek maguk után tesznek rendet, nincs szemtelés, ha kell felseprik, feltörlik a terepet, tisztán adva a következő csapatnak. Erre a takarításra nincs külön személyzet. Rend és tisztaság van, és ez nem zárja ki a szabadságot. Mert **nemcsak nekem, a másoknak is vannak jogai!**

A gyerekeket megtanítták az újságok olvasására is. Egy-egy addig ismeretlen kifejezést elmagyaráznak nekik, például. **Már egy gyerek is tudja, hogy a szülő tagja valamilyen szakszervezetnek. Azt is megtanulja, mi az a szolidaritás.** A hálaadás ünnepe minden rászoruló gyerek pulykával megy haza.

Fontos a sport. A munkahelyen ülő apukák, a mozgásszegény anyukák is ösztönözve vannak.

A gyerekek **példákat** látnak maguk előtt. **Megtanítták őket gondolkodni.**

Van még egy igen különös és nálunk szokatlan dolog: **a gyerekeket munkára nevelik.** És ez nem ütközik a gyermekmunka-elmélettel. Az arab világban is az amerikai módszereket vették át.

Ami még egy érdekes jelenség: a gyerekek nem vagy csak igen ritkán néznek tévét.

Egyébként a gyerek napi munkájáról **a szülő este hat óra után mindent megtudhat a számítógépen.** (Sőt meg is kell tudnia, vissza illik, kell jelezni!)

A tehetősek között szegény lenne, ha nem támogatnák pl. az iskolát, egy múzeumot, egy konkrét, gyermekeket szolgáló értelmes ötletet. Igaz a támogatásból befolyt minden fillérről pontos elszámolást kap minden hozzájáruló.

A múzeumokban minden úgy van kialakítva, hogy a gyerek megfoghatja, feladatokat kap hozzá, kipróbálhatja. Ugyanis azért van. Játszva tanulja meg a kémiát, kipróbálhatja a kísérleteket.

Az egyetemisták 90 százaléka dolgozik, mosogat, takarít, parkot épít, szóval nem szegény a munka, és teljesen természetes számára, hogy fizetnie kell az oktatásért.

Az emberré nevelésnek igen változatos és sokféle módszere van. Van, akinek kell egy nyakleves, van, akinek elég a szép szó. Egy valami azonban nagyon fontos! Hogy mit látnak mintaként! Törvénytelenégeket, diplomát megvásárló szülőket, csalásból, mások átveréséből élőket, vagy rendet, mindenre egyformán ható törvényeket, amiket be is kell tartani!

SIGNAL BIZTOSÍTÓ

Tisztelt Tisztségviselők!
Kedves Szakszervezeti Tagok!

Köszöntjük Önöket e hasábkon. Reményünket fejezzük ki, hogy rendszeres információink segítséget nyújtanak a tagság minél szélesebb körű kiszolgálásához.

Az elkövetkező hónapokban röviden összefoglaljuk azon termékcsoportok körét, amelyek tájékoztatást nyújtanak a tisztségviselőknek és tagjaiknak a számukra kidolgozott lehetőségekről és kedvezményeikről.

Szakszervezeti Csoportos Balesetbiztosítás a tagság és családtagjaik részére:

A biztosítást az ágazati/alapszervezeti szakszervezet választhatja tagjai részére.

A balesetbiztosítás a nap 24 órájára és az egész világra vonatkozik, függetlenül attól, hogy a szakszervezeti tag mikor és hol szenvedett balesetet.

Biztosítási szolgáltatások:

Baleseti halál, baleseti rokkantság, balesetből eredő kórházi napidíj, azonnali szolgáltatás (csonttörés, egyéb súlyos sérülés), munkahelyi balesetre járó szolgáltatások (3 napot vagy 21 napot meghaladó táppénzes állományba kerülés esetén).

A balesetbiztosítás kiterjed a tagokkal közös háztartásban élő családtagokra is:

0 – 18 éves korig (gyermekekre)

18 – 60 éves korig (kizárólag házastársakra/élettársakra)

A munkahelyi balesetre járó szolgáltatás csak a szerződő szakszervezet tagjainak járnak, a biztosítási fedezet ezen szolgáltatások esetén a házastársakra/élettársakra, illetve a gyermekekre nem terjednek ki.

A családtagokra a biztosítás díjai megegyeznek a szakszervezeti tag biztosítási díjaival. (Évente: 360,- 480,- 600,- 1.200 Ft/családtag)

A szakszervezeti balesetbiztosítás előnyei:

- baleseti kórházi napidíj esetén már az első naptól szolgáltatást nyújt
- nincs várakozási idő
- létszámtól és nemtől független
- nincs egészségi nyilatkozat adása
- 15 napon belüli kárrendezés (számlaszám esetén 5 munkanap)

SAKSZERVEZETI TAGSÁG = JOG A BIZTONSÁGHOZ

SIGNAL Biztosító Zrt.

információ: Reményi Zsuzsanna tel:

1- 458-4206

E-mail: remenyi.zsuzsanna@signal.hu

Kedves Olvasóink!

Ha a lapokban megjelent cikkekkel, információkkal kapcsolatban bárkinek kérdése, kérése van – témától függően – az MSZOSZ alábbi telefonszámain szíveskedjenek érdeklődni: (06-1)3232660 (sajtó), 3232685 (titkárság), 3232661 (alelnök), 3232650 (elnök).

A szerkesztő telefonszáma: 3232665 (én azonban nem vagyok benn minden munkanapon, csak a lapkészítés időszakában).

Feiszinger Marica