

BESZÁMOLÓ JELENTÉS
az MSZOSZ VI. Kongresszusa részére

1. Bevezető

A szakszervezetek gazdasági, társadalmi, politikai környezete

A 2002-től napjainkig terjedő időszak értékelésekor meg kell különböztetnünk a 2006. év nyaráig tartó szakaszt a legutóbbi hónapok politikai és gazdasági eseményeitől. A beszámolási időszak első 3,5 évében elért eredmények, pozitív hatások, illetve a 2006 őszén beindult változások, megszorító intézkedések *éles kontrasztal válnak el egymástól.*

A 2002-es kormányzati váltás eredményeként kedvező változások történtek a pozitív jövedelmi folyamatok mellett a társadalmi párbeszéd területén is. Az Országos Érdekegyeztető Tanács 2002. november 29-i ülésén megállapodás született a 2003. évi bérajánláson túl a társadalmi párbeszéd fórumainak megerősítése, a munkaügyi ellenőrzés hatékonyságának növelése, a társadalombiztosítási alapok felügyeletének kialakítása érdekében.

Egyetértés volt a béreknek *az uniós bérekhez történő közelítéséről*, valamint a *munkaidőalap csökkenéséről* szóló tárgyalások megkezdéséről, továbbá több szakaszban a *Munka Törvénykönyve módosításáról*, ezen belül az átfogó felülvizsgálat megkezdéséről.

Az Országos Érdekegyeztető Tanács munkatervébe több olyan témakör tárgyalása is bekerült, amelyet az MSZOSZ V. Kongresszusa kezdeményezett. Ilyenek voltak a *szakképzésről* szóló törvény módosításáról, az *egységes foglalkoztatási nyilvántartás* létrehozásáról, a *társadalombiztosítási alapok felügyeletéről*, a *balesetbiztosítási rendszer* létrehozásáról, a *kollektív szerződések regisztrációjáról*, a *munkaidőalap* csökkentéséről, az *egész életen át tartó tanulás* stratégiájának kialakításáról, a *Nemzeti Fejlesztési Tervről* és a *Munka Törvénykönyve* módosításáról történő megállapodás; az *esélyegyenlőségről*, a *területfejlesztési törvény* módosításáról, a *felnőttképzésről*, valamint a *jogi segítségnyújtás* kereteinek kialakításáról folytatandó tárgyalások.

A Medgyessy-kormány első száz napja intézkedései kedvező társadalmi légkört teremtettek, és pozitív folyamatot indítottak el a munka világában. Létrehozták a *Munkaügyi Minisztériumot*, és a Munka törvénykönyvének módosításakor teljesült a szakszervezeti követelések jelentős része. Erősödött a *tisztségviselők jogvédelme*, szabályozták a határozott idővel foglalkoztatottak helyzetét, és visszaállt az Országos Érdekegyeztető Tanács törvényi jogköre a *minimálbér* megállapításánál.

A gazdaságban - bár a korábbi évekhez képest lassuló ütemben -, de továbbra is a növekedés volt a jellemző, amely elsősorban a termelékenység emelkedéséből fakadt. Jogos igény volt, hogy ennek hatásai a munkajövedelmekben is mutatkozzanak meg, és érdemi eredmények szülessenek a magyar *bérek felzárkóztatására* és az Európai Unió országainak átlagához való közelítésére.

Értékelésünk szerint - ha nem is az általunk igényelt mértékben - **az elmúlt évek mindegyikét a reálbérek növekedése jellemezte.** Az MSZOSZ többszöri kezdeményezésére elfogadták a lépcsőzetes minimálbér bevezetését. **A társadalom jelentős csoportját alkotó nyugdíjasok „visszakapták” az Orbán-kormány által elvett milliárdokat, és a nyugdíjszámítás szabályainak kedvező módosításával, illetve a 13. havi nyugdíj bevezetésével kedvezőbbé vált helyzetük.**

Az ifjúság tanulási lehetőségei minden korábbihoz képest jelentősen kibővültek, de elmaradt az oktatás tartalmi megújítása, a piacgazdaság szempontjainak, igényeinek figyelembevétele. Ezért most azzal az ellentmondással kell számolnunk, hogy a fiatal generáció – a magasabb szintű végzettség ellenére – pályakezdési lehetőségei általában rosszabbak. **A szakszervezetek erőfeszítései ellenére az esélyegyenlőség gyakorlati megvalósulása érdekében csak a kezdeti lépések megtételére – a törvény megalkotása - került sor.**

Az elmúlt években jelentős lépések történtek a *foglalkoztatáspolitikai* eszközök és intézmények korszerűsítésére, és ennek is köszönhetően nőtt a munkába állók száma, így az aktivitási ráta valamelyest javult. Ezzel egyidejűleg a munkanélküliként nyilvántartottak száma ismét növekedésnek indult, amely azt is jelzi, hogy a feketegazdaság visszaszorítására tett lépések eredménytelennek bizonyultak. A hazai munkaerőpiac jellemzőjeként továbbra is megmaradtak a foglalkoztatás területi különbségei, és ebben a közlekedési infrastruktúra fejlesztése csak lassú elmozdulást hozott. Új jelenség, hogy az iparosodott régiókban tartós munkaerőhiány alakult ki bizonyos szakmákban, illetve a felsőfokú műszaki végzettséget igénylő munkakörökben.

Magyarország felvétele az Európai Unióba egyelőre nem hozott jelentősebb változást a hazai munkaerő helyzetében. Továbbra is jelentős létszámú munkavállaló jár át naponta hozzánk északi határunkon, főképpen betanított munkát végezni. Ez a magyar munkabérekre kedvezőtlen hatással van, és rontja a béralku pozícióit.

A magyar munkaerő nyugat-európai munkavállalása, illetve ennek mértéke messze nem igazolta az EU korábban felvett tagállamainak félelmeit.

A magyar társadalom alacsony fokú mobilitása azzal a következménnyel is jár, hogy konzerválódnak a szociális, jövedelmi és életvitelbeli különbségek a rétegek, a csoportok és az egyének között. Tovább nőttek a *kereseti különbségek*, amelyek már a korábbi időszakban is szembeütően nagyok voltak.

Lassuló mértékben folytatódott a *társadalom kettészakadása*, és ebben a szociálpolitikára fordított, növekvő költségek sem tudtak változást hozni. A 2006. év végi megszorító intézkedések és az áremelkedések még inkább gyorsítani fogják a társadalom számunkra kedvezőtlen polarizációját.

A társadalom középrétegének jövedelmi és szociális helyzetében 2002 – 2006 között javulás történt, amely egyik oka lehet a magyar állam eladósodásának, a költségvetési hiány növekedésének.

A pénzügyi helyzet *stabilizálásának* árát a következő években kell megfizetni, elsősorban a bérből és fizetésből élőknek. A 2006. évi parlamenti választásokat követő hónapokban vált egyértelművé, hogy a helyén maradt kormánykoalíció alapvetően más politikát kénytelen megkezdeni, mint amelyet korábban folytatott. Nem vált valóra az az elképzelés, hogy az EU-ból Magyarországra érkező pénzügyi támogatásokkal vagy csupán a gazdasági növekedésből adódó többletbevételekkel csökkenthető vagy megszüntethető lesz a hazai költségvetés hiánya.

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

2. Az Országos Érdekegyeztetésben végzett munka

2.1. A gazdasági helyzet általános értékelése

Magyarország életében az elmúlt időszak legnagyobb jelentőségű eseménye volt, hogy 2004. május 1-jén az Európai Unió tagja lettünk. **A munkavállalók többsége a csatlakozás harmadik évében alapvetően kedvezően vélekedik az Európai Unióról és Magyarország csatlakozásáról, amelynek a háttérben kevésbé a beteljesült tények, mint inkább továbbra is a pozitív várakozások állnak.** A várt előnyök között a gazdaság fejlődése, az életszínvonal emelkedése, a munkalehetőségek bővülése, és nem utolsósorban a felzárkózás szerepeltek. A bérek felzárkóztatása, a nyugdíjak értékének emelkedése csupán egyike volt a csatlakozást követően elérendő, a munkavállalók helyzetét javító céloknak. A bérek felzárkóztatását a foglalkoztatási, szociális, munkavédelmi, környezetvédelmi stb. követelményekkel összhangban képzeltük el. Bár a csatlakozás idején tudtuk, hogy a felzárkózás hosszú éveket vesz igénybe, mégis az emberek többségében az a remény élt, hogy uniós taggá válva rögtön érezzük a kedvező hatásokat. Nem így történt. De nem lett igazuk azoknak sem, akik a lakosságot negatív, sőt, sokszerű hatásokkal riogatták. Az uniós tagság első két éve ehhez képest szinte eseménytelenül telt. Az uniós támogatások felhasználásának megítélése sem egyértelmű, hatása a gazdaságra, a foglalkoztatásra, mindennapi életünkre pedig ennél sokkal hosszabb időt vesz igénybe. A felzárkózási folyamatot hátráltatja a versenyképesség-romlás, az eladósodás és a belső egyensúlytalanság.

Az ország gazdasági mutatóit tekintve már vannak olyan területek, ahol számottevő fejlődésről számolhatunk be. A legfrissebb adatok szerint a magyarországi egy főre jutó GDP vásárlóértékét nézve 2005-ben meghaladta az uniós átlag 61 %-át, amely 2002-ben 53,2 % volt. A felzárkózás az elmúlt évek során látványos volt, **elértük az EU tagországai egy főre jutó GDP átlagának a 75 %-át,** amely az Unióban az ún. szegénységi határt jelenti, és várhatóan 2014-ben fogjuk ezt meghaladni. A csatlakozás óta eltelt időszakot nézve azonban nem látjuk a felzárkózás fokozott gyorsulását. Az ország termelékenysége még kedvezőbb képet mutat: **2005-ben a magyar termelékenység 70,4 %-a volt az Európai Unió átlagának.** Az Európai Unió új tagországaival összehasonlítva termelékenységben csak Ciprus, Szlovénia és Málta előz meg minket, GDP-nél a Cseh Köztársaság is. Messze mögöttünk van azonban mind a szlovákok és a lengyelek teljesítménye. Jobbak vagyunk tehát azoknál az országoknál, amelyekhez a leggyakrabban hasonlítjuk magunkat.

Bérekben azonban korántsem ilyen jó helyzetünk. Az Eurostat legutóbbi adatai szerint 2004-ben a magyar átlagkereset az iparban és a szolgáltatásoknál 24 %-a volt az uniós átlagnak, amely körülbelül 45 %-nak felel meg vásárlóértéken. A felzárkózás jelentős volt az elmúlt 4 évben, mert 2002-ben még csak uniós átlag harmadát értük el. Mégsem lehetünk elégedettek, hiszen **a magyarországi keresetek továbbra is jóval alatta vannak nemcsak az uniós kereseteknek,** de annak a szintnek is, amelyet a GDP-beni és a termelékenységbeni korlát lehetővé tenne.

A 2001-2003-as években megindult a magyarországi bérek felzárkózása az uniós bérekhez. A fokozott felzárkózási várakozásokat felerősítette az uniós csatlakozás, és az előző kormányzati ciklus kormányzati politikája is. Ugyanebben az időszakban azonban az ország egyensúlyi mutatói jelentősen romlottak. **Az MSZOSZ**

mindvégig visszautasította azt a főleg liberális szakértői körökből induló aggodalmat, amely szerint az egyensúly romlását elsősorban a **bérek erőteljes emelkedése okozta volna**. Felhívtuk a figyelmet arra, hogy a gazdasági növekedés sajnálatos módon nem eredményezte a munkahelyek számának érdemi növekedését, és ugyanakkor a versenyszféra munkavállalói többsége bérpozícióinak érdemi javulását sem.

Ennek ellenére **tisztában kell lennünk azzal, hogy az egyensúly helyreállítása az egész országnak érdeke, és teljesítenünk kell az uniós egyensúlyi követelményeket is, amely az uniós pénzügyi támogatások felhasználhatóságának feltétele**. A kormány 2006 augusztusában elkészítette az új konvergenciaprogramját, amelyben az államháztartás hiányát - jórészt a megszorító intézkedések hatására - a 2006-os 10,1 %-ról 2008-ra 4,3 %-ra terveznek csökkenteni. A konvergenciaprogramról folytatott konzultációk során kifogásoltuk, hogy a megszorítások elsősorban a munkavállalókat és a nyugdíjasokat sújtják. Az ország gazdasági és társadalmi folyamatainak, de főleg a szükséges kiigazítások irányának és a terhek megosztásának eltérő megítélését jelzi, hogy a konvergenciaprogramot a kormánynak nem sikerült elfogadtatnia a szociális partnerekkel. **Az MSZOSZ a tárgyalásokon azt képviselte, hogy a munkavállalóknak az az alapvető érdeke, hogy olyan konvergenciaprogram készüljön, amely nemcsak az egyensúlyi feltételekre, hanem a gazdaság, a foglalkoztatás, a jövedelmek, a közszolgáltatások színvonalának felzárkóztatására is koncentrálnak**. Hangsúlyozottan követeltük a foglalkoztatás bővítésének érdemi elősegítését, és a feketegazdaság kifehéritését, mert tartós egyensúly csak a közterheket fizetők számának érdemi növelésével jöhet létre a. Felléptünk azért is, hogy a közeljövőben az igazságos közteherviselés érdekében szükség van adóreformra, a személyi jövedelemadó teherelosztását jobban kell teríteni, többkulcsos (3-4-5 kulcsos) adótábla kell, valamint a munkavállaláshoz és az öngondoskodáshoz kapcsolódó kedvezmények újragondolása, növelése. Hangsúlyoztuk mind a konvergenciaprogram, mind a 2006-2013-ra vonatkozó fejlesztési terv tárgyalásánál, hogy a munkavállalók foglalkoztathatóságának javítása érdekében komoly képzési és szakképzési programokra van szükség.

2.2. A bérek és keresetek alakulása

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

A bérfelzárkózást a minimálbér kétszeri erőteljes emelése nyitotta meg, majd a közsféra bérintézkedései következtek. A minimálbér **2001-ben 56,9 %-kal, 2002-ben pedig 25 %-kal nőtt**. A két év alatt összességében a bruttó átlagkereset 29,1 %-áról 40,8 %-ára emelkedett a minimálbér bruttó értéke. 2005-re ez a bruttó arány visszaesett, nettóban azonban folytatódott a legkisebb keresetek felzárkóztatása az adómentesség következtében. A minimálbéremelés jelentős lépés volt mindazok számára, akik ez által többet kerestek, azonban szinte semmit sem javított a leginkább érintett ágazatok nemzetgazdasági átlaghoz viszonyított béarányán. **A 2002-es választási év kormányzati intézkedései a bérnövekedést minden eddiginél jobban felgyorsították**, áthúzó hatása 2003-ban is érezhető volt. **A 100 napos program során a kormány átlagosan 50 %-kal emelte a**

közalkalmazottak béreit, és adómentessé tette a minimálbért. Ezt az MSZOSZ javaslata alapján az adójóváírás 3000 Ft-ról 9000 Ft-ra emelésével, majd egy kiegészítő adójóváírás bevezetésével érték el, amely egészen az átlagkereset szintjéig jelentősen emelte a munkavállalók nettó keresetét. Csak **az adójóváírás emelésének áthúzódó hatása következtében, pl. 2003-ban önmagában átlagosan 2-3 %-kal, az alacsonyabb jövedelműeknél 3-5 %-kal emelkedtek a nettó keresetek. 2002-2003-ban a bruttó bérnövekedés felgyorsult,** és nem csak a 100 napos kormányzati csomag által legjobban érintett közszférában. A 100 napos program a versenyszférában is fokozta a béremelési várakozásokat. A bérrendezés hatására a közszférába visszaáramló munkavállalók megtartása érdekében pedig a munkáltatók kényszerültek nagyobb emelésekre. A reálkeresetek alakulását nézve összességében azt láthatjuk, hogy 2001-től felgyorsult a bérek reálértékének a növekedése, amelynek következtében **2002-ben a keresetek vásárlóereje elérte és meghaladta az 1989-es szintet.** A GDP már 3 évvel korábban, 1999-ben elérte az 1989-es reálértékét, amely azt mutatja, hogy az eltelt 15 évben a keresetek jobban visszaestek, és csak lassabban zártak fel, mint a gazdasági teljesítmény. A kormány 2002-es, a közszférában tett bérkorrekciós lépései többéves jogos bérigény kielégítését szolgálták. Ugyanilyen jogos azonban az a bérfelzárkóztatási igény is, amely a versenyszférában dolgozók részéről fogalmazódott meg. A híradásokkal ellentétben **2003-2006-ban a vállalkozások többségénél a bruttó keresetek növekedése az ágazatok többségében nem haladta meg a teljesítményeik bővülését.**

Az ipar területén:

év	termelékenységjavulás	a keresetek reálértékének emelkedése
2003	8,8 %	7,6 %
2004	11,2 %	1,6 %
2005	10,7 %	5,1 %
2006	13,0 %	5,8 %

Az iparban és a termelő szféra nagyobb részében nem beszélhetünk a versenyképességet rontó béralakulásról ebben az időszakban sem. **A kollektív szerződés által lefedett vállalkozásoknál zömmel az Országos Érdekegyeztető Tanácsban elfogadott, országos ajánlásnak megfelelően kötöttek bérmegállapodásokat.** A gyengébb jövedelemtermelő képességű vállalkozásoknál előfordult az is, hogy a munkavállalók egyes csoportjainak keresete az inflációval is alig tudott lépést tartani, azaz reálbérük csökkent.

Reálkereset-növekedés:

időszak	nemzetgazdasági átlag	költségvetési szféra	versenyszféra
2003-2006	21,0 %	23,3 %	20,2 %
éves átlagban	5,2 %	5,8 %	5,1 %
2002-2006	37,4 %	49,3 %	32,5 %

Ez meghaladja a termelékenység országos növekedését. Mindezen folyamatok ugyanakkor ágazatonként, régióként, foglalkozási csoportonként igen jelentős és indokolatlan szóródással valósultak meg.

A mintegy ötéves dinamikus keresetnövekedési időszak sem volt elegendő ahhoz, hogy megszűnjenek azok a feszítő gondok, amelyek a hazai kereseti viszonyokat

jellemzik. Jelentős azoknak a munkavállalóknak a köre, akiknek a keresete, különösen, ha gyermeket is eltartanak, csupán éppen a létminimumon való megélhetéshez elegendő. Ma a versenyszférában aránytalanul sokan dolgoznak minimálbérért. A kedvező folyamatok ellenére messze vagyunk a Magyarország által nem ratifikált Európai Szociális Charta azon előírásától, hogy a keresetek a munkavállalók és családjaik számára tegyék lehetővé a tisztas megélhetést. **Nem csökkentek a magyar munkaerőpiacot jellemző, indokolatlan kereseti különbségek sem az ország egyes régiói, sem pedig a szakmák, ágazatok között.** Közel 20 %-os különbség van a nők és a férfiak keresetei között, amely mögött sokszor az elnőiesedett foglalkozások leértékelődése áll. A minimálbér jelentős emelése után joggal vártuk azt, hogy országos szinten javulni fog a minimálbérrel leginkább érintett, alacsony átlagkeresetű ágazatok kereseti helyzete. Ezzel szemben ezeknek az ágazatoknak a bérhelyzete a 2000-es évhez viszonyítva az országos átlaghoz képest nemhogy javult volna, hanem egyenesen tovább romlott. Az átlagosnál lényegesen jobban összezsugorodtak a kereseti arányok azokban az ágazatokban, ahol az átlagos kereseti szint alacsony. A 2000-2003-as éveket tekintve számottevő emelkedés volt viszont a közszféra legjelentősebb területein, a közigazgatás, a védelem, a kötelező társadalombiztosítás, az oktatás és az egészségügyi, szociális ellátás körében. A közszféra felzárkóztatása erőteljesen növelte az országos átlagkereset szintjét, valószínűsíthetően ennek következtében nem jelent meg a minimálbér-emelés hatása markánsabban az alacsony átlagkeresetű ágazatok nemzetgazdasági átlaghoz viszonyított bérarányában. **A 2005-ös év legnagyobb eredménye, hogy a minimálbérnél sikerült olyan hároméves megállapodást megkötni,** amely már garantált bérminimumokat is meghatároz. A megállapodás értelmében

	2006. január 1-jétől	2007. jan. 1-jétől	2008. jan. 1-jétől
a minimálbér összege	62.500.- Ft	65.500.- Ft	69.000.- Ft

A garantált bérminimum a szakmunkásoknál – fokozatos emelések után – 2008-ra eléri a minimálbér 125 %-át a legalább két éves gyakorlattal rendelkezők esetében. A megállapodás értelmében várhatóan 2007-től a minimálbér nettó értéke meghaladja a nettó átlagkereset 50 %-át.

A bérkifizetés garanciális elemeinek továbbfejlesztésében csak igen kis előrehaladás történt, melynek eredményeként a felszámolónak ma már kötelező igénybe vennie a Bérgarancia Alap szolgáltatását, amelynél megemelkedett az egy főre igényelhető összeg mértéke. Továbbra is ez a terület áll azonban a legmesszebb az uniós irányelvek teljesítésétől. Az uniós irányelvvel ellentétben a bérgarancia szabályai nem a munkavállalóra, hanem a munkáltatókra, sőt, azon belül is csak egy szűkebb körre – a felszámolás alatt állókra – vonatkoznak, és nem nyújtják az irányelvnek megfelelő védelmet a munkavállalók számára.

2.3 Foglalkoztatáspolitikai

A szakszervezeteknek a foglalkoztatáspolitikában, ezen belül a munkaerőpiaci folyamatok alakításában sajátos szerepük van. Egyrészt, mert az általuk képviselt potenciális munkavállalóként (tanuló, álláskereső), aktív munkavállalóként, munkanélküliként, valamint nyugdíjasként szerves és nélkülözhetetlen részesei (kedvezményezettjei vagy elszenvedői) a különböző

irányú munkaügyi folyamatoknak. Másrészt ugyanakkor a foglalkoztatást leginkább a kormány tényleges gazdaságpolitikája alakítja, intézkedései motiválják, teszik érdekeltté (szabályozók, adó és járulék rendszer, infrastruktúrafejlesztések, ágazati, területi és rászorultság szerinti preferenciák és elvonások, pályázati lehetőségek) a munkáltatókat és a befektetőket az új vállalkozások és munkahelyek alapításában, a munkahelyek számának növelésében és nem utolsósorban a munkahelyek megőrzésében. A szakszervezetek megfogalmazhatják foglalkoztatáspolitikai elvárásait, célkitűzéseiket, javaslataikat, és azokat a formális érdekegyeztetési és érdekvédelmi munka során- munkahelyi, területi, ágazati, országos és európai szinten – sajátos eszközeikkel képviselhetik, szükség esetén jogi vagy egyéb érdekérvényesítő eszközeikkel kikényszeríthetik.

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

A megállapodásban foglaltaknak megfelelően:

Megalakult a foglalkoztatáspolitikai és a társadalmi érdekegyeztetés önálló, felelős kormányzati szerveként a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium.

- A hagyományos területi és országos munkaerő-piaci érdekegyeztetési és döntéshozó fórumok (megyei munkaügyi tanácsok, OFA, Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete) mellett az Országos Érdekegyeztető Tanács is már újból teljes hatáskörrel tudta ellátni a foglalkoztatáspolitikai kialakításában és működésében is betöltött fontos szerepét.

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

Hazánk Európai Unióba történő csatlakozása javította a foglalkoztatáspolitikai lehetőségeit. A Szociális Alap támogatási forrásai növelték az aktív foglalkoztatáspolitikai megvalósítását célzó hazai pénzforrásokat. Emellett ugyanakkor a kötelezettségek is növekedtek, mert az EU foglalkoztatáspolitikai iránymutatásait a tagállamoknak figyelembe kell venni nemzeti foglalkoztatáspolitikájuk kialakítása során. Évente nemzeti foglalkoztatási akciótervet kellett benyújtani. Az akciótervben minden tagállamnak áttekintést kellett adnia gazdasági és munkaerő-piaci helyzetéről, és be kellett mutatnia, hogy milyen intézkedéseket tett a közös célkitűzések elérésére. A terv végrehajtását rendszeresen ellenőrizték. A foglalkoztatáspolitikai akciótervek minden évben a szociális partnerek, köztük természetesen az MSZOSZ bevonásával készültek el, úgyszintén az ellenőrzés eredményét is megismerhetik a partnerek. Így menetközben is mód nyílt az eredmények és a gondok megismerésére, a vélemények és a javaslatok kifejtésére.

Az MSZOSZ V. Kongresszusának Nyilatkozatában, az időközben elkészült második Civil Ország-jelentésünkben megfogalmazott elvárások, az ezt szintetizáló Őszi Vitairatunkban megfogalmazott értékelés a foglalkoztatáspolitikára is helytálló. Megállapítható, hogy foglalkoztatáspolitikai elvárásaink és javaslataink, azok minden

szinten történő következetes képviselése mellett sem valósultak meg, annak ellenére, hogy

- szövetségünk több esetben sikeresen fellépett a negatív foglalkoztatási hatásokkal járó intézkedésekkel szemben (pl. munkaerő-kölcsönzés, a munka világa törvényeinek megsértése stb.);
- a javaslataink közül több a Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervbe, valamint a „100 lépés” kormányzati program foglalkoztatási fejezetébe is bekerült;
- mind a munkahelyeken, mind a területi és az országos fórumokon aktívan közreműködtünk az adott környezet munkaerő-piaci helyzetének javítását célzó intézkedések, munkahelybővítő, illetve munkahelymegtartó programok meghozatalában.

Minden erőfeszítés ellenére a hazai foglalkoztatási színvonal nem javult. Magyarországon a foglalkoztatási ráta és az aktivitási ráta egyaránt nagyon alacsony, és jelentősen elmarad az uniós átlagtól. A munkaerőpiac legsúlyosabb problémája a magas inaktivitás, amely fokozottan érinti az idősebb korosztályokat, az alacsony iskolai végzettségűeket és a hátrányos helyzetű csoportokat.

A területi foglalkoztatási különbségek sem csökkentek jellemzően, nem nőtt a munkaerő mobilitása. A hátrányos térségekben megvalósított infrastrukturális fejlesztések (autópálya építések, telekommunikáció fejlesztése stb.) az új munkahelyek létrehozásában még nem éreztetik kedvező hatásukat, mert hiányzik az „emberi tőkébe” történő több és hatékonyabb beruházás, a munkaerőpiac igényeinek megfelelő képzés, a vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodóképességének fejlesztése.

Létesültek ugyan új munkahelyek, de ezek foglalkoztatást bővítő hatása alig ellensúlyozta az alacsony hozzáadott értékű termelés áthelyezéséből adódó gyárbezárások miatti létszámelbocsátások negatív társadalmi hatását, elsősorban az érintett térségekben és ágazatokban. Az MSZOSZ ágazati szakszervezeteinek megítélését súlyosan érintették a negatív foglalkoztatási hatások, mert ezek a szakszervezetek - önmagukra hagyatva, a preventív ágazati politikák valamint átfogó munkaerő-piaci megoldások hiányában - csak „hoszpisz” szerepre vállalkozhattak. A piacgazdaság megváltozott hatása miatt tudomásul kellett venni, hogy a korábbi szénbányászati, ruhaipari és egyéb könnyűipari, mezőgazdasági létszámleépítések után már a vasutat és egyes élelmiszeripari területeket is érintették a foglalkoztatási gondok. Más megfontolásokból a köztisztviselők és a közalkalmazottak korábban stabil munkaerő-piaci helyzete is megingott. Egyre többen érzik úgy, nincs biztonságban munkahelyük.

Az inaktív rétegek foglalkoztatásba történő bevonását célzó intézkedések még nem elég hatékonyak, és ösztönzők.

Az úgynevezett atipikus foglalkoztatási formák fokozatos alkalmazásának, munkahelyteremtő hatása még nem számottevő.

A kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzet ellenére a nemzeti foglalkoztatáspolitikai akciótervben megfogalmazott intézkedések előkészítése és fokozatos bevezetésére tett kormányzati ígéret és szándék pozitív megítélést kapott.

Többek között a mi kezdeményezésünkre bekerült **a foglalkoztatás bővítésének igénye**, ennek érdekében

- a munkát terhelő adók és járulékok csökkentése;
- a termelékenység növekedéséhez igazodó bérnövekedés;
- a szociális ellátórendszer reformjának előkészítése;
- a munkanélküli ellátórendszer felülvizsgálata;
- az egész életen át tartó tanulás stratégiájának kidolgozása;
- a munkaerő foglalkoztatási és földrajzi mobilitásának elősegítése;
- az alacsony iskolai végzettségűek képzésben való részvételének elősegítése;
- a be nem jelentett „fekete és szürke” munkavégzés csökkentése,
- az oktatási rendszer rugalmasabbá és hatékonyabbá tétele a munkaerőpiac igényeivel összhangban.

A sikeres foglalkoztatás bővítéshez azonban elengedhetetlen, hogy

- a megvalósítást kísérő nehézségek,
- a rövid távú politikai megfontolások,
- az egymással ütköző prioritások, valamint
- a megfelelő koordináció hiánya miatt

ne függesszük fel e fontos célkitűzések megvalósítását.

Valószínű, hogy a költségvetési szigorítások átmenetileg visszavetik a foglalkoztatás területén elkezdett reformintézkedések további megvalósítását, ami helyrehozhatatlan kárt okozna a magyar munkaerőpiacon.

2.4. A munka világának jogi szabályozása

Tényszerűen állítható, hogy az elmúlt négy évben a munkavállalók szempontjából kedvezőbbé vált a munkajogi környezet. Ebben jelentős szerepe volt az MSZOSZ tagszervezetei által a miniszterelnök-jelölttel megkötött, 2002. évi választási megállapodásának is. Már 2002-ben visszakapták a munkavállalók a törvényesen járó heti két pihenőnapot, több munkakörben külön is díjazottá vált a vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzés, újjraalakult az országos érdekegyeztetés szervezete, megnehezedett a munkáltatói telephely megszünése esetén a munkavállaló másik munkavégzési helyre való munkáltatói áthelyezése, helyettesítés esetén újra díjazást írt elő a törvény, visszaállt az éjszakai munkavégzés korábbi, 22-06 óra közötti szabályozása és pótlékolása. Ugyanekkor a szakszervezetekre vonatkozó szabályozás is kedvezőbbé vált. Visszakapták a szakszervezetek az 1992-ben elvesztett véleményezési jogot, kötelezővé vált kérésre a munkáltató általi, ingyenes tagdíjlevonás, illetve átutalás, növekedett a tisztségviselői munkaidő-kedvezmény, s kötelezővé vált annak maximum felét a munkáltatónak a szakszervezet kérésére megtérítenie.

A munkajogi szabályok a későbbiekben is tendenciájukban a munkavállalók számára változtak kedvezően.

Erősödött a gyermekszülés után a munkahelyre visszaérkezők munkajogi védettsége.

Gyermeke megszületése után már az apa számára is jár fizetett szabadság. Megnehezült a versenyszférában is a határozott idejű jogviszony alkalmazhatósága.

A teljesítménykövetelmények túlzott mértékű munkáltatói emelése ellen munkavállalót védő díjazási és érdekeltségi szabályok bevezetésére került sor.

A munkaviszony létesítésénél a munkavállalók munkáltatók általi tájékoztatásának a munkahelyi szakszervezet és üzemi tanácsra vonatkozó információkra is ki kell terjednie.

A munkavállalók számára kötelezővé vált írásos munkaköri leírás kiadása.

Szigorodtak a munkaidő munkáltató általi nyilvántartásának a szabályai és ezzel összefüggésben a munkavállalók számára a fizetéskor kiadandó írásbeli igazolás szabályai is.

Az elmúlt években igazságosabbá vált a munkaviszonya felmondásakor a felmondási ideje teljességét le nem töltő munkavállaló szankcionálása, szigorodtak a fekete munkavégzés elleni szabályok is.

Fontos, a munkavállalók helyzetét javító szabályok történtek a munkaerő-kölcsönzés területén is, kiterjedően az ilyen munkavégzés díjazásának előnyösebbé tételére is.

Sajnos ezeket az előírásokat csak részben tartják be a munkavállalók.

A szakszervezetek az előbbieken túlmenően az elmúlt években – az EU szabályozásának megfelelően – új jogosultsághoz jutottak a bevezetett konzultációs jog révén. **Némi előrelépés történt a törvényi szabályozásban a szakszervezeti tisztségviselők védelmének erősítése terén is. A törvényi változás a tisztségviselők munkáltatói felmondásakor pontosabban írja elő a felsőbb szakszervezeti szervek lehetőségeit a hozzájárulásuk megadásának eldöntése terén, ami a munkáltatók esetleges bírósághoz való fordulását is megnehezíti.** A szakszervezetek jogát erősíti az esélyegyenlőségről szóló új törvényi rendelkezések között az a szabály is, amely **a munkavállalót érintő diszkrimináció esetén közvetlen perindítási jogot ad a szakszervezeteknek.**

Előrelépés történt a munkavállalói érdekek szempontjából csőd- és felszámolási eljárásról szóló törvény módosításakor a munkavállalói juttatások (felmondási térítések és végkielégítés) teljes összegének soron kívüli megtérítése, s ezzel összefüggésben az állami Bérgarancia Alap helytállási kötelezettségének növelése terén is. A munkavállalók helyzetét célozzák javítani hosszabb távon: a munkahelyi rendezett munkaügyi kapcsolatok szabályozása, s az e körülménynek feltétellé válása a közpénzekhez való hozzájutásban.

Sokat tett az MSZOSZ annak érdekében, hogy a rendezett munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény hatályba lépett.

A munkajogi szabályok összességében a munkavállalók számára kedvező változásai sem felejtethetik el azonban a munkavállalók nagyfokú munkahelyi kiszolgáltatottságának tényét; amelyet részben a kedvezőtlen munkaerő-piaci és általános foglalkoztatási helyzet is alátámaszt. Ilyen viszonyok között a munkavállalók helyzetét már nem is a Munka Törvénykönyve szabályainak további, jellemzően kisebb jelentőségű módosításaival lehet javítani, hanem **a már elfogadott törvények szabályai betartatásának kikényszerítésével.** A felmérések tapasztalatai alapján ugyanis a gyakorlatban a munkajogi szabályokat sértik meg vagy hagyják figyelmen kívül a legsűrűbben. A munkavállalók vagy a szakszervezetek nem tudnak elég erővel fellépni a szabályok betartatásáért. Ezért az MSZOSZ és a többi országos szakszervezeti szövetség sikere is a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény átfogó módosítása és feladatára való alkalmasabbá

tételének elérése. Sikerült biztosítani, hogy a munkaügyi ellenőrzés a munkáltatók egyéni, csak egy munkavállalót érintő jogsértését is vizsgálhassák és szankcionálhassák. Elismertté vált a munkaügyi ellenőrzés során a szakszervezetek kezdeményező szerepe. Növekedtek – hat helyett húszmillió forintig terjedően – a jogot sértő munkáltatók bírságtételei is. A munkaügyi ellenőrzés állami szervezetében a szakszervezetek is részt kaptak egy ellenőrző, támogató, együttműködő testület tagjaiként.

Változatlanul nehezen intéződnék ugyanakkor a munkaügyi peres eljárások. E téren változásra nem került sor, a munkavállalók számára a munkaügyi bírósági eljárások csak a legsúlyosabb esetekben elérhetők, részben a távolságok, a költségek, részben pedig a kiszolgáltatottságukból következően. Részben e miatt is sajnos a munkaügyi jogsértések nagyon nagy aránya marad megtorlatlan.

A munkaügyi törvények tartalmának változásaihoz azonban meg kell jegyezni azt is, hogy az MSZOSZ, s jelentős részben hozzá igazodóan az országos szakszervezeti szövetségek munkajogi módosítási javaslatai közül a jelentősebbek, a munkavállalók helyzetében érezhetőbb könnyítéseket célzó kezdeményezések az elmúlt években sem kaptak támogatást a jogalkotási folyamatban. Ez az említett indítványok folyamatos napirenden tartását és a helyzettől függően újabbakkal való kiegészítését váltotta ki az MSZOSZ részéről.

Kollektív szerződések

A kollektív szerződések terén **az elmúlt években is folytatódott az a tendencia, amely a munkahelyi kollektív szerződések számának csökkenésében, s egyúttal az ágazati vagy egyéb több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződések számának stagnálásában nyilvánul meg.** Utóbbi területen is születtek ugyan újabb megállapodások - pl. a sütőiparban, a mezőgazdaságban vagy az építőiparban -, de a kollektív szerződések általános helyzetét összességében ezek nem változtatták meg. Az elmúlt években a munkáltatók szétaprózott szerveződése, az átalakulásukra vagy éppen felszámolásukra irányuló eljárások nagy száma a kollektív szerződések terén nem tett lehetővé pozitív fordulatot. Pedig a megkötésükhöz fűződő érdekek hangsúlyosabbá váltak. A munkaügyi törvények egyre többször engednek a jogi előírásokhoz képest eltérést akár a munkáltató számára kedvezőbb irányba is a kollektív szerződésben. E miatt a kollektív szerződés munkavállalókat védő szerepe változott, e megállapodások egyre inkább a munkáltatók versenyképesebb működését is elősegítő dokumentumokká válnak. Ez a felismerés azonban lassú, önmagában a kollektív szerződések elterjedését csak kis mértékben szolgálhatja. Tekintettel a munkáltatók rendkívüli szétaprózottságára és egyúttal – részben erre is tekintettel a szakszervezetek munkahelyi jelenlétének korlátozottságára – **a kollektív szerződések jövőjét az ágazati, alágazati vagy más, magasabb szinten megkötendő kollektív szerződések jelentik.** Önmagában a munkáltatók felismerése az ilyen szintű megállapodásokhoz nem várható. Ezért **a magasabb szintű kollektív szerződések megkötése, s ez által a kollektív szerződéssel érintett (védett) munkavállalók számarányának növelése a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek szervezett és folyamatos együttműködését igényli.** Erre kerülhet sor az elmúlt években sorra megalakult ágazati párbeszéd bizottságokban. Ezen testületek jogi szabályozása is folyamatban van, a tervek szerint az ezzel foglalkozó törvény - az

Országos Érdekegyeztető Tanács működését rendező másik törvénnyel együtt - még az idén megszületik.

2.5. Munkavédelem, foglalkozás-egészségügy

Közösen vállalt felelősségünk elgondolkodni azon, hogy miközben szigorodnak a szabályok, hatékonyabbá váltak a munkavédelmi ellenőrzések, új munkakultúrák, technológiák honosultak meg, mégis **magas a munkabalesetek, a csonkulásos és a halálos munkabalesetek száma, lényegében nem változott az egészségre ártalmas munkahelyek aránya sem.**

Így van ez annak ellenére, hogy bár érdekvédelmi, érdekegyeztetési stratégiánkban továbbra is prioritást élvez a bérharc, a munkahelyek megtartásáért való küzdelem, a munkahelyi kiszolgáltatottság és a félelem megszüntetése, megtalálta helyét a munkavédelem és foglalkozás-egészségügy is.

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

Sajnálatos tapasztalat, hogy a törvényi keretek még így sem elégségesek, hiszen a munkáltatók kb. egynegyede - törvénytörő módon - nem tette lehetővé a munkavédelmi képviselők megválasztását. Ugyanakkor jelentős hátráltató tényezőként említhetjük a munkavállalók közömbösségét is. Lényegében, csak ott választottak munkavédelmi képviselőket, ahol a szakszervezetek erősek, kezdeményezőek voltak. Ennél még rosszabb a helyzet – ahol ez indokolt lett volna – **a Paritásos Testületek létrehozását illetően**, hiszen **a munkáltatók nagyobb része két év elteltével sem teljesítette ezt a törvényi kötelezettségét.**

Elfogadhatatlan számunkra, hogy **meglehetősen sok munkáltató mulasztja el a munkabalesetek bejelentését, vagy a tényeket tudatosan elferdíti, cinkosságra kényszerítve ezzel a munkavállalókat.** Nem biztosítják a munkavédelmi képviselők munkájához legszükségesebb tárgyi technikai feltételeket, számítógépet, internetes hozzáférést, szakmai segédanyagokat, a rendszeres oktatást, a kötelező munkaidő kedvezményeket, stb.

Jelenleg csak becsülni lehet, hány munkavállalót ér rendszeresen, folyamatosan egészségkárosító hatás, vagy eltitkolt munkabaleset, amelynek nagyságrendje becsülésünk szerint ma is elérheti a megtörtént munkabalesetek 30 százalékát is. Öröndetes, hogy **időközben duplájára emelkedett munkavédelmi ellenőrök létszáma**, úgy tűnik még ez sem elég, pedig éppen az ellenőrzések tapasztalati számai igazolják, hogy **az ellenőrzött munkahelyek 70 százalékánál derült fény jogsértésekre.**

A közgondolkodás megváltoztatásának hatékony eszközét még nem találtuk meg igazán. A jövőben a szakszervezeteknek még nagyobb szerepet kell vállalniuk, például a tájékoztatásban, az oktatásban-képzésben, egyáltalán a szakszervezetek

szerepének erősítésében, új intézmények megvalósításában, mint például, a helyi egészségbiztosítás, illetve az önálló balesetbiztosítási rendszer megalakításában.

2.6. Egészségügy

Az elmúlt kormányzati és szakszervezeti választási ciklusban az egészségügyi érdekegyeztetés – az MSZOSZ minden törekvése ellenére – valójában sikertelen maradt. Azok az egészségügyi, részben reformértékű kormányzati kezdeményezések, amelyeket a Medgyessy-kormány egészségügyi miniszterei elkezdtek, sorra elbuktak, már csak azért is, mert az MSZOSZ több „álreform” törvényjavaslatot nem támogatott. Mint utóbb kiderült, többségük az alkotmányosság próbáját sem állta ki.

Az egészségügyi kormányzat meglehetősen öncélú, a társadalmi igazságosságot nélkülöző, a szakmai és civil szervezetek, a szociális partnerek, köztük az MSZOSZ véleményét nélkülöző törvénytervezetei kerültek a kormány, az Országgyűlés elé. Jó példa lehet erre, hogy tripartit alapon az alaposság igényével kidolgozott munkahelyi balesetbiztosítás intézménye helyett az ápolásbiztosítás intézményt fogadta el az Országgyűlés, amelynek hozadéka, hatékonysága vitatható. A szocialista-liberális kormányzat számos ígéretének teljesítése csak elkezdődött, többségük megoldatlan maradt, amit az egészségügy súlyos finanszírozási, strukturális és morális problémáival magyaráztak, miközben a kormányzati kommunikáció folyamatosan másról szólt. Ilyenek voltak például: a gyógyszer-támogatási rendszerek kérdése vagy a közgyógyellátás jobbításának kérdései. **Lényegében a Gyurcsány-kormány egészségügyi minisztere volt képes újra fogalmazni az egészségügy feudális helyzetének újragondolását, új irányait.**

Tény, hogy a lakosság egészségi állapotának javítása érdekében csak a parlamenti egyetértéssel elfogadott és **az MSZOSZ által is támogatott, 100 lépés programban tervezett huszonhárom lépés adhatja átmenetileg új lendületet a már régen tervezett egészségügyi reformnak.**

A helyzet tarthatatlan, mert amíg nem kevés pénzt költünk az egészségünkre papíron – minden száz forintból több mint nyolcat –, addig bizony a hazai viszonyokat megtapasztalva az egészségünket, egészségügyi ellátást mégis okkal érezzük szegényesnek, olykor rossznak. Nem arról van szó, hogy keveset költenénk az egészségünkre, hanem arról, hogy rosszul gazdálkodunk az egészségügy javítására szolgáló javakkal. Hiába felel meg a magyar egészségügy GDP-részesedése az európai átlagnak, ha például az orvos-beteg találkozások száma kétszer akkora, mint az uniós átlag, vagyis az egy esetre jutó fizetség ennek függvényében jóval alacsonyabb, mint az indokolt lenne. Súlyosbítja a helyzetet a hálapénz – mint az egészségügy feketegazdasága, ami miatt kettészakadt az orvostársadalom –, a magyar egészségügyi szolgáltatások alulfinanszírozottsága, illetve a finanszírozás megvonása bizonyos szolgáltatásoktól, valamint az intézmény-, illetve az ellátórendszerben meglévő hiányosságok.

A hazai egészségügyi szolgáltatások működtetése, finanszírozása, intézményi szerkezete, belső érdekviszonyai mai formájukban kereslet-generálók. Az intézményrendszer „társadalom-hatékony” átalakítása akkor lesz sikeres, ha olyan alternatív belső elszámolási megoldásokat, és ezzel együtt olyan ellenőrzési viszonyokat teremt az egészségügyi kormányzat, amely közelebb hozza, rugalmassá

teszi a változó és valóságos keresletet az intézményrendszer kínálatához. A kórházintézmények leépítése és összevonása újabb protekcionizmus kialakulását generálja.

Az MSZOSZ nem engedte, hogy az előző kormányzati ciklus második felében tett egészségügyi modernizációs törekvések folyamata megtorpanjon. Támogatásáról biztosította az egészségügyi kormányzatot, személy szerint magát a minisztert – egyik testületi ülésünkön – a betegellátási centrumok, a kistérségi alapellátási ügyeletek kiépítése, a gép- és eszközbeszerzések folytatása, a légi mentés gép- és bázis-fejlesztése, az ingyenes szűrésekhez szükséges, modern diagnosztikai eszközök folyamatos biztosítása, a szakorvosi ellátás és a járóbeteg-szakellátás fejlesztése, a gyógyszerpiac ésszerűsítése, új támogatási és árrés-rendszer kidolgozása, a közgyógyellátottak számára korszerű gyógyszerek biztosítása, az esélyegyenlőtlenség felszámolása stb. programok folytatása tekintetében. Az MSZOSZ úgy ítélte meg, hogy az új program célkitűzései, a szakmai irányelvekkel és protokollok megjelenésével hatékonyan biztosítják majd az ellátás biztonságát és egyenletes színvonalát.

Az egészségügy a legdrágább szolgáltatás, ezért a megújításához, reformjához társadalmi közmegegyezésre van szükség. Ezért is elgondolkodtató, számunkra elfogadhatatlan, hogy az egészségügyi kormányzat, maga a **miniszter, minden előzetes tájékoztatás és egyeztetés nélkül megszünteti az Egészségbiztosítási Ellenőrző Testületet. Helyette, a tervek szerint olyan tanácsadó testület létrehozását szorgalmazza, amelyben a szociális partnerek nem kapnak helyet.** Újításai, bár a paraszolvencia-rendszer leépítését célozzák, valójában újraépítik a hálapénz-elosztási csatornákat.

Az egészségügy reformjával, minden egyes előre egyeztetett és számunkra elfogadható törvényi változtatással, amelyek a lakosság egészségügyi helyzetét javítandó törekvéseket a munkavállalók foglalkozás-egészségügyi helyzetének jobbítását szolgálják, egyetértünk, de csak azokkal. Ezt a véleményünket az egészségügyi kormányzat tudomására hoztuk.

2.7. Szociálpolitika

A szociálpolitika nem pusztán a mindenkorai költségvetésben teherként jelentkező társadalmi közkiadás, hanem a gazdaság és társadalom egészséges, kiegyensúlyozott fejlődésének feltétele is.

Az MSZOSZ olyan állami és munkahelyi szociálpolitika megteremtésében érdekelt, ahol a munkavállalók számára az európai normákhoz igazodó garanciái vannak a létbiztonságnak és az esélyegyenlőségnek, hogy a szociális ellátások néhány fontos területén érezhető, tartós javulás következzen be.

Az MSZOSZ – az elmúlt években – határozottan kiállt azért, hogy az uniós normákat is figyelembe véve az esélyeket kiegyenlítő, igazságosabb és arányos közteherviselés elemei érvényesüljenek.

Ebben az irányban az elmúlt négy évben történtek lépések. A családi pótlékba került a gyermekek utáni **adókedvezmény**, illetve a kétszeresére növelték a gyermekek után járó **családi pótlékot**. Jelentős lépések történtek a munkahelyi

szociálpolitika újra felépítésének elősegítésére. Mértékében és körében bővült a természetbeni juttatások adózási kedvezményezettsége.

A miniszterelnök-jelölttel 2002-ben megkötött megállapodás hatására az utóbbi években kedvezően alakultak a bérek és a béreket kiegészítő természetbeni juttatások adózási feltételei. A munkavállalói adójóváírás és a minimálbért adómentessé tevő kiegészítő adójóváírás alapvetően az átlagosnál alacsonyabb jövedelmeket kedvezményezi. Hatása igen jelentős, egy havi 80 ezer forintos fizetés esetén például több mint 14%-a bruttó keresetnek.

Az egyik legfontosabb természetbeni juttatás az **étkezési támogatás** adókedvezménye, amely 1998 és 2002 között semmit nem nőtt, 2006-ban azonban már havi 9000 Ft meleg- és 4500 Ft hidegétkezés esetén. Ez melegétkeztetés esetén több mint 400 %-os emelkedés a 2002-es 2200 Ft-hoz képest. A napi kb. 450 Ft-os adómentes támogatás ugyan nem fedezi egy ebéd árát, azonban jelentős összeg annak elősegítésére, hogy a munkavállalók valóban képesek legyenek a munkaidejük alatt egészségesen táplálkozni.

Jelentős eredmény az adómentesen adható a **helyi közlekedési bérlet** a dolgozóknak. A bevezetésre került **iskolakezdési támogatás** összeghatára pedig 19 ezer forintra emelkedett 2006-tól. A 2002-es 20 ezer forintról a mindenkor minimálbér összegéig vált adómentessé az **üdülési támogatás**, ami 2006-ban 62.500 Ft. Több juttatásnál sikerült kiharcolni azt, hogy a mértéket a minimálbér arányában határozzuk meg a korábbi fix összeg helyett, amely automatikusan biztosítja a kedvezmény értékmegőrzését. Ilyenek az üdülésen túl a **kis értékű ajándék** évi háromszor adható mértéke, ami esetenként a minimálbér 10 %-a, és a fogyatékosok kedvezménye, amely a minimálbér 5 %-ára emelkedett. **A munkáltató által** évente egyszer **adható** vissza nem térítendő **lakásvásárlási célú támogatás** adómentes összeghatára 1 millió forintra emelkedett. Átalakult, de megmaradt az **önkéntes pénztári befizetések kedvezménye**, a továbbiakban a kedvezmény nem levonható, hanem a számlán kerül jóváírásra.

A kedvező változások mellett történtek azonban **korlátozások** is. Így 2006-tól bevezetésre került egy **400 ezer forintos összeghatár az adómentesen nyújtható béren kívüli juttatások bizonyos körére** (üdülési, iskolakezdési támogatás, egészségpénztári hozzájárulás, internet-használat támogatása, helyi bérlettámogatás, művelődési juttatások). Az MSZOSZ erőteljes fellépésével is hozzájárult ahhoz, hogy csak korlátozták az önkéntes pénztári befizetések adómentes mértékét, nyugdíjpénztár esetén a minimálbér 50 %-ában, egészségpénztárnál 20%-ában 2007-től. **Megszűnt a nem iskolarendszerű képzések adókedvezménye**. A nem adómentes természetbeni juttatások adóját pedig 44 %-ról 54 %-ra emelték fel 2006. szeptember 1-jétől, ami nagyjából az SZJA tábla terhelésének felel meg. A korlátozások bevezetésénél alapvetően a menedzserek által túlzottan kihasznált kedvezmények szűkítésére hivatkozott a kormány. A tárgyalásokon az MSZOSZ mindig tiltakozott az ellen, hogy ebbe a körbe beleértsék azokat a kedvezményeket is, amelyek zömét a munkavállalók veszik igénybe. Különösen tiltakoztunk a képzési kedvezmény megszüntetése ellen. **A kedvezmények korlátozása ellen elvi okokból is felléptünk, bár felmérésünk szerint az MSZOSZ-hez tartozó vállalatok többségénél a kedvezmények mértéke egyelőre sajnos meg sem közelíti a 400 ezer forintos határt.** A változások mérlege összességében mégis pozitív, az elért eredmények a munkavállalók többségét érintik vagy érinthetik, míg a korlátozások csak keveseket.

Pozitívan értékeljük azt is, hogy a kedvezmények sora a munkavállaláshoz vagy a szakszervezeti tagsághoz kapcsolódik, és közvetve erősíti a munkáltatók kollektívszerződés-kötési hajlandóságát.

2.8. Felnőttképzés, szakképzés

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

Jelentős eredményként értékeljük, hogy a felnőttképzésben részt vevők száma növekedett, összesen mintegy nyolcszázezer-egymillió fő tanul. Az államilag támogatott felnőttképzésben kb. 390 ezer fő vesz részt. Megújult az Országos Képzési Jegyzék, aminek következtében alapvetően megváltozik a szakképzések szerkezete, tartalma, új szakmai és vizsgakövetelmények jelennek meg. Az új OKJ kidolgozásában számos szakszervezeti tisztségviselő részt vett.

Az elmúlt négy évben kiépült a felnőttképzés alapvető eszköz- és intézményrendszere. A felnőttképzés jogszabályi háttere minden lényeges területet lefed.

Lehetőség nyílt a szociális partnerek, így a szervezetek korábbiaknál nagyobb mértékű bekapcsolódására a szakképzés, a felnőttképzés fórumainak munkájába. Azonban nem megoldott a szakszervezeti képviselőket ellátó kollégák tevékenységének koordinációja, esetleges az információáramlás a fórumok munkájáról.

Az MSZOSZ véleménye szerint továbbra is nagy probléma, hogy a szakképzés és felnőttképzés struktúrája és minősége nincs összhangban a munkaerő-piaci kereslettel, a közoktatási rendszer pedig nem biztosítja kielégítően a munkaerő-piaci részvételhez szükséges kompetenciák elsajátítását. A problémának a megoldásában való részvételünket sajnos mi sem tudtuk meghatározni. Az iskolarendszerű képzés ma nem megfelelően alapozza meg az élethosszig tartó tanulást. Magyarországon hozzávetőlegesen 800 ezer 16. életévét betöltött felnőtt nem rendelkezik általános iskolai végzettséggel, és kb. ugyanennyien nem rendelkeznek szakképesítéssel. Különösen sok probléma halmozódott fel a szakmunkásképzésben. A demográfiai változások egyértelmű vesztese a szakiskola. Az iskolarendszerű szakképzésben részt vevők száma a kilencvenes évek elejétől folyamatosan csökken.

A hiányos iskolai végzettség és a munkaerő-piaci igényeknek nem megfelelő képzési struktúra korlátozza a gazdaság versenyképességét, a munkaerő alkalmazkodóképességét, fokozza a társadalmi kirekesztődés kockázatát.

A felnőttképzés munkahelyi feltételeinek javulásában nem következett be az elvárt és szükséges fordulat. A tárgyalások során nem sikerült általánosan érvényesíteni, hogy kollektív szerződésben legyen szabályozva a vállalati képzéstámogatás. A munkáltatóknak csak egy része készít éves képzési tervet, kevés munkahelyen hangozzák össze a gazdasági fejlesztést a humán erőforrás fejlesztéssel. Különösen kevés a képzési tervet készítő vállalatok aránya a kis- és közepes létszámnagyságú vállalatok között.

A felnőttképzés finanszírozási rendszere bővült, azonban problémák tapasztalhatók a bővülő források hatékonyabb felhasználásában. A szakszervezetek kezdeményezték a vállalati szakképzési hozzájárulás felhasználásának kevésbé bürokratikus szabályozását abban az esetben, ha azt saját munkavállalók képzésére fordítják. A felnőttképzés prioritásának fényében a szakszervezetek elfogadhatatlannak tartják a képzési célú adókedvezmények megszüntetését.

3. Az MSZOSZ szervezetének és működésének alakulása

3.1. Célkitűzések

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

A kongresszus az alábbi szervezetpolitikai feladatokat határozta meg:

- az ágazati szakszervezeti szövetségek (részszoövetségek) kialakítását, az integrációs folyamat felgyorsítását,
- a testületi működés megújítását,
- a szakszervezetek taglétszámának növelését, a „fiatalítás” felgyorsítását,
- a munkahelyi szervezetek megerősítését, a tisztségviselők fokozottabb munkajogi védelmét,
- a szövetség területi szerveződésének fejlesztését,
- a szakszervezeti oktatás megerősítését, a tisztségviselők felkészültségének javítását,
- a szakszervezeti konföderációk közötti kapcsolat javítását, a civil szervezetekkel való együttműködés bővítését.

3.2. Strukturális változások

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

A módosított Alapokmány, majd a Szövetségi Tanács által elfogadott új Szervezeti és Működési Szabályzat (szmsz) az MSZOSZ működésének egészét a részszoövetségekre építette. A tagszakszervezetek csakis valamelyik részszoövetség keretei között lehetnek az MSZOSZ teljes jogú tagjai. A hatályos Alapokmány és szmsz értelmében a Szövetségi Tanácsba, az Elnökségbe a részszoövetségek küldhetnek képviselőket a súlyarányos delegálás elve alapján. Továbbá delegálhatnak képviselőket a GEB-be, SZEB-be.

A tagfelvételnek is előfeltétele, hogy a szervezet vállalja a megfelelő szakmakultúrát képviselő részszoövetséghez való tartozást.

A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségét alkotó tagszervezetek hat részszoövetséget hoztak létre:

- Ipari-energiaipari ágazatot alkotó szakszervezetek,
- Közsféra szakszervezetei,
- Mezőgazdaság és élelmiszeripar szakszervezetei,
- Közlekedési ágazat szakszervezetei,
- Szolgáltatási ágazat szakszervezetei,
- Közüzemi és egyéb szakszervezetek részszoövetsége.

Az elmúlt négy év tapasztalatai csak részben igazolták a részszövetségekkel kapcsolatos, előzetes várakozásokat. Különböző egyenszilárdságú részszövetségek jöttek létre. Sajnos még azt a célt sem sikerült következetesen érvényesíteni, hogy az azonos vagy egymáshoz közelálló nemzetgazdasági ágba tartozó szakszervezetek alkossanak egy részszövetséget. Két olyan részszövetség is alakult (a Közsféra szakszervezeteinek részszövetsége, valamint a Közüzemi és egyéb szakszervezetek részszövetsége), amelyben a tagszervezetek szakágazati összetétele, érdekképviselési kapcsolatrendszere hosszabb távon sem teszi lehetővé az integrációt.

A részszövetségek többnyire alkalmilag működtek, illetve némelyikük egyáltalán nem tudta kialakítani saját munkaformáját. Törekvések voltak az információáramlás megszervezésére, az ágazati szintű érdekképviselés összehangolására, a sajtónyilvánosság szervezésére, közös képzésre, a nemzetközi kapcsolatokban történő együttműködésre, váltakozó eredménnyel.

A részszövetségek többnyire nem váltak műhelyeivé a szövetségi szintű döntések előkészítésének, nem tudták biztosítani az információáramlást a tagszervezetek felé, nem tudták közösen kialakítani az érdekegyeztetéshez szükséges szakértői háttérrel.

A szervezeti széttagozottság fennmaradt. A jelentős taglétszámú, nyomásgyakorlásra képes ágazati szakszervezetek mellett önállóságukhoz ragaszkodó, de tagsággal, anyagi forrásokkal és technikai feltételekkel alig rendelkező szervezetek is idegenkednek az érdekvérvényesítési zsákutcából kiutat jelentő integrációtól.

A szorosabb, az integráltabb tevékenységre törekvő együttműködés kialakítására csak egy részszövetségben történt érdemi előrehaladás, az Ipari-energiaipari részszövetségben, amelynek hat tagja 2004. május elsején bejelentette egy új szervezet, az Ipari, Energiaipari Szakszervezetek Szövetségének (IESZSZ) létrehozását, a kitermelő- és feldolgozóipari ágazatokban működő munkavállalói érdekképviselések tevékenységének összehangolására és összefogására. Időközben az IESZSZ tagjává vált a Húsipari Dolgozók Szakszervezete is. Az IESZSZ elfogadta saját alapszabályát, és a Fővárosi Bíróság be is jegyezte. A könnyűipari szakszervezetek integrációs törekvései viszont meghiúsultak.

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

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

3.3. A testületek működése

A testületek működésének szakmai megalapozottsága, munkaterv szerinti rendszeres tevékenysége megteremtette a szükséges feltételeit a Szövetség folyamatos és érdemi működésének. Bár a részszövetségek működése nem váltotta be az előzetes várakozásokat, a testületekbe történő delegálásnak és ezzel a

testületi működés feltételei megteremtésének maradéktalanul eleget tettek. Az Elnökségben kialakult és érvényesült a póttagság intézménye. Valamennyi elnökségi ülés határozatképes volt. A súlyarányos delegálás elve érvényesült a Szövetségi Tanács összetételében is, azonban a részszövetségeken kívül rekedt, illetve a kisebb súlyú szervezetek számára korlátozottabb volt a részvétel lehetősége.

Az új testületi struktúra felértékelte a **Szövetségi Tanács** szerepét, ahol a szövetségre vonatkozó, érdemi döntések születtek, illetve a Tanács fontos társadalompolitika, gazdasági konzultációknak volt a színtere. Többször vett részt a Szövetségi Tanács munkájában a miniszterelnök, valamint a munkáltatói érdekképviselő szempontjából meghatározó tárcák vezetője.

Az elmúlt években nem volt kielégítő a belső információáramlás, nem sikerült minden témában érdemi párbeszéd, konzultáció lehetőséget biztosítani a tagszervezetek számára, mert a **tagszervezet-vezetői értekezlet, mint konzultációs forma megszűnt, és hiányát a részszövetségek nem tudták betölteni.**

A szövetségi szintű szakértői együttműködés formája a Szövetségi Tanács állandó **munkabizottságainak** működtetése — néhány kivételtől eltekintve (jogi- bér-, szervezetpolitikai bizottságok) — nem volt rendszeres. Mindenképpen alapos értékelésre szorulnak a bizottságok működésének tapasztalatai, és minden bizonnyal felül kell vizsgálni a bizottságok számát.

Tekintettel arra, hogy nem alakultak ki olyan konfliktusok, vitás kérdések a szövetség és tagszervezetei vagy tagszervezeteinek részszövetségei között, amelyek indokoltá tették volna a **Szövetségi Egyeztető Bizottság** működtetését, ezért a bizottság az elmúlt ciklusban nem ülésezett. Az eddigi tapasztalatok szerint állandó bizottságként való fenntartása, elnökének a kongresszus által történő választása nem indokolt.

A vezetési struktúra megújításának, a szövetségi jellegű működés megerősítésének szándéka hívta életre a **testületi elnök** és **elnökhelyettes** funkcióját. A gyakorlati tapasztalat nem igazolta e funkció létjogosultságát az Elnökség esetében, amelyben megerősödött a kollektív munka, jellemző munkamunkamódszerré vált a tagszervezeti együttműködés, a döntések előtti egyeztetés. A Szövetségi Tanács működtetésében azonban továbbra is van létjogosultsága a testületi elnöki funkciónak: nem csupán az ülések levezetése miatt, hanem az ülésekkel kapcsolatos adminisztratív teendők ellátása (határozatképesség megállapítása, folyamatos ellenőrzése, jegyzőkönyv ellenőrzése stb.) miatt is.

3.4. Reprezentativitás

A szakszervezet befolyását, a munkaügyi kapcsolatokban és az érdekegyeztetés alkufolyamataiban alapvetően szervezettsége, akció- és nyomásgyakorló képessége határozza meg. A tagszervezetek többségében jól érzékelhető törekvések voltak a tagsággal való folyamatos és rendszeres kapcsolattartásra, a szervezettség növelésére. Olyan szakszervezetek is vállalták a munkaharcot, amelyeknél erre korábban ritkán akadt példa. Próbálták a nem szakszervezeti munkavállalókat is megnyerni a közös harc vállalására. Ennek ellenére nem sikerült a tagvesztési folyamatot megállítani – néhány szervezet kivételével -, legfeljebb lassítani.

Mivel a magyar szakszervezeti mozgalom meghatározóan munkahelyen szerveződik, és a jövőben is határozott szándéka megőrizni a munkahelyi jelenlétet, ezért **a mozgalom befolyását a tagságra és a szakszervezeten kívüli munkavállalókra is elsősorban a munkahelyeken kell erősíteni.** A gyakorlatban azonban a munkáltatókkal való konfliktusok, jogsérelmek tömegével szembesültek a szakszervezeti tisztségviselők, a szakszervezeti tagok.

A szakszervezeti mozgalom jövője jórészt azon is múlik, hogy milyen mértékben leszünk képesek bevonni a tanuló és a dolgozó fiatalokat a szakszervezeti munkába. Biztató, hogy jelenleg több mint 13 ezer tanulói tagja van a Szövetség tagszervezeteinek, de nem kellően koordinált az ifjúsági szervezetek működése. Nagyobb figyelmet kell fordítani arra, hogy a tanulói szervezetekből eljussanak a fiatalok az aktív munkavállalókat tömörítő szervezetekbe.

Az eddigieknél nagyobb figyelmet kell fordítanunk arra a jelenségre, hogy **a taglétszámnál lényegesen nagyobb mértékű a szakszervezetek támogatottsága az üzemi tanácsi választásokon.** Az üzemi tanácsi választásokon 2004/2005-ben a szakszervezet jelöltjeire leadott szavazatok alapján erősödött alapszervezeteink és tagszervezeteink reprezentativitása. Sajnálatos módon - nem az MSZOSZ hibájából - a választási eredmények országos összeszámítására ezúttal sem került sor. Az MSZOSZ-hez beérkezett eredmények alapján azonban megalapozottan feltételezhető, hogy tagszervezeteink összességében megőrizték korábbi eredményeiket. A leadott szavazatok közel 74%-át kapták az MSZOSZ tagszervezetei, az üzemi tanácsi helyek 75%-át megszerezték. A választási adatok egyértelműen bizonyítják, hogy **az MSZOSZ tagszervezetei továbbra is meghatározó szerepet játszanak a versenyszférában.** Ugyanakkor meg kell állapítani azt is, hogy üzemi tanácsi választásokra döntő többségében csak ott került sor, ahol szakszervezet is működik. Ha növelni tudtuk volna a szakszervezeti alapszervezetek számát, akkor ezzel összhangban az üzemi tanácsok száma is növekedett volna.

3.5. A területi munka

A területi képviselet szélesítésére, a regionális, a megyei, a kistérségi és a települési jelenlét együttes és összehangolt, együttes fejlesztésére nem volt energiája a Szövetségnek. A területi jelenlét szervezésében prioritásokat kellett kialakítani: elsődleges cél volt a meglévő megyei struktúra fenntartása, az ágazati szakszervezetek közvetlen szerepvállalásával.

3.5.1. Az MSZOSZ megyei szintű képviseleteit (munkaszervezeteit) sikerült megőrizni, egyedülként a konföderációk közül. A szövetségi jellegű működés lehetővé tette a legfontosabb feladatok ellátását. Ugyanakkor azt is látnunk kell, hogy a megyei képviseletek egymástól eltérő feltételek mellett és jelentős színvonalbeli különbséggel dolgoznak. A működés személyi és anyagi feltételei nem mindenütt vannak összhangban a szakszervezeti tagság létszámával, a megye nagyságával, a végzett feladat nehézségi fokával.

3.5.2. A regionális képviseletek működését szabályozta az SZMSZ, hét régiót határozott meg. A gyakorlatban azonban az MSZOSZ regionális szerveződésében nem történt előrehaladás. Ugyanakkor a regionális szintű érdekegyeztetési fórumokon a Szövetség képviselteti magát (pl. a Képzési és Fejlesztési

Bizottságokban). Sőt, az eurorégiós kapcsolatrendszer egy sajátos, példaértékű regionális együttműködést hozott létre Vas, Zala és Győr megyében, de ennek fennmaradása a pályázati források függvénye. Elsősorban a pályázati lehetőségekhez történő hozzáférés miatt mielőbb ki kell alakítani az MSZOSZ jogi személyiséggel felruházott, regionális képviselőit. Az MSZOSZ függetlenített tisztségviselőit fokozatosan a regionális feladatok ellátásával kell megbízni.

3.5.3. 2004 őszén a szövetség delegálta képviselőit a **kistérségi fejlesztési tanácsokba**. A jogi szabályozás bizonytalansága miatt a jogszabály eltérő alkalmazására került sor. Egyes megyékben minden kistérségi fejlesztési tanácsban jelen van az MSZOSZ képviselője, másutt egyeztetésre kötelezték a konföderációk képviselőit a közigazgatási hivatalok, és a helyi alkuktól függően sikerült delegálnunk képviselőinket. Kevés információnk van a kistérségi fejlesztési tanácsok működéséről, a regionális szerveződés kialakítása során nagyobb figyelmet kell fordítani a kistérségekre, rendszeres kapcsolatot kell tartani az ott képviselőket ellátó kollégákkal.

Több térségből jelezték azt az igényt, hogy - a már működőkhöz hasonlóan - **szükség lenne az MSZOSZ városi képviseletének létrehozására**, elsősorban a városi érdekegyeztetési fórumokon való részvétel, továbbá az ott működő munkahelyi szervezetek közötti kapcsolatrendszer kialakítása, fenntartása, koordinációja miatt. Néhány településen ez már létező képviseleti forma.

3.5.4. A „gyűjtő” jellegű, kis létszámú munkahelyeken dolgozók szerveződését segítő **települési** (városi, nagyközségi) **alapszervezetek** létrehozásában érdemi előrelépés nem történt. Az Elnökség 2005-ben ismételten felhívta a tagszakszervezetek figyelmét a területi alapszervezetek létrehozásában rejlő tagszervezési lehetőségekre, de még nem realizálódtak az elképzelések.

3.5.5. A területi képviseletek a területi érdekegyeztetés feladatait többnyire eredményesen látták el, elsősorban regionális és megyei szinten. **Az MSZOSZ képviselteti magát a regionális fejlesztési és képzési bizottságokban, a regionális területfejlesztési tanácsokban, megyei munkaügyi tanácsokban.** A dunántúli megyékben az eurorégiós kapcsolatrendszert működtető bizottságokban is. Együttműködésre törekedtek a települési önkormányzatokkal, valamint a regionális munkáltatói szervezetekkel. Több foglalkoztatási paktum (együttműködési megállapodás) létrehozásában is közreműködtek.

A különböző fórumokon képviseleti feladatot ellátó tisztségviselők a legjobb szakmai tudásuknak megfelelően végzik feladataikat, de többnyire hiányzik a képviselt álláspont mögül a testületi vélemény. Az elmúlt években – részben az szmsz módosítása miatt – nem működtek rendszeresen azok a megyei fórumok, amelyek az álláspontok egyeztetését lehetővé tették volna. A megfelelő jogosítványokkal felruházott fórumok hiánya szabályozási problémákat is felvet: indokolt a szervezeti és működési szabályzat felülvizsgálata.

A **munkahelyi szervezetekkel** való kapcsolattartásban, az információ áramoltatásában, a munkahelyi szervezetek szakmai segítségével – bár ez elsődlegesen az ágazati szakszervezetek feladata – megyénként jelentős eltérések tapasztalhatók. A kapcsolattartásra éppúgy található példa, mint a kapcsolatok hiányára. Egyes megyékben rendszeresek az alapszervezeti titkári értekezletek (megyei vagy városi fórumok szervezése). Ma már széles körben elterjedt az információk elektronikus úton történő továbbítása. Elértük: **minden megyei**

képviselőt rendelkezik internetes kapcsolattal. Azonban a szakszervezeti alapszervezetek többségének még mindig nincs internetes hozzáférési lehetősége, ezért ilyen formában velük a kapcsolatot tartani nem tudjuk.

Szakszervezeti oktatásra, a tisztségviselők tájékoztatására a legtöbb megyében rendszeresen sor kerül (pl. az adójogszabályok változásairól, a kollektív tárgyalásokról, megállapodásokról, a munkajogi változásokról). A jogsegélyszolgálat eredményesen működött.

Egyes megyékben a pályázati források a projekt időtartamára lehetővé tették a tevékenység bővítését, de a projekt befejezése után nincs garancia a kialakított szolgáltatások fenntartására.

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

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

A területi képviselők személyi, szervezeti és infrastrukturális megerősítésére az elmúlt négy évben nem került sor, források hiányában. Tartós és kiegyensúlyozott fejlesztésre csak akkor nyílik lehetőség, ha kiszámíthatóvá és Alapokmány által szabályozottá válik a szövetségi tagdíjfizetés, illetve, ha a munkahelyi szervezetek szélesebb körben részt vállalnak a regionális és megyei szolgáltatások fejlesztéséből, az alapszervezeteknél maradó tagdíjhányad terhére.

3.6. Tisztségviselő képzés

A szakszervezeti képzésben éves szinten körülbelül kétezren vettek részt. A felkészítések általában továbbképzés-jellegűek, elsősorban munkajog, szociális partneri kapcsolatok és munkavédelem témakörében.

A képzések általában gyakorlatorientáltak, jól igazodtak egy-egy ágazat, munkáltató sajátos helyzetéhez, aktuális problémáihoz. **A képzések gyakorlatközpontú tartalma** növelte az érdeklődést, és biztosította a hallott, tanult ismeretek hasznosulását. A tisztségviselők egy részénél, elsősorban **az újonnan választott tisztségviselőknél tapasztalható alapismereti hiányok pótlására tíz héten át tartó alapképzést** szervezett az MSZOSZ és az ÉTOSZ 2006-ban. Hasonló alapképzést indított az ágazati szakszervezetek többsége, mint például a Vasas Szakszervezeti Szövetség, a Bányászszakszervezet, a Postás Szakszervezet és a SZISZ.

A szakszervezeti képzés újbóli intézményesülésének első lépéseként – elsőként az országban – az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés (ÉTOSZ) a munkavállalói érdekképviselők választott tisztségviselőinek (szakszervezeti tisztségviselők, üzemtanács-tagok, munkavédelmi képviselők, felügyelő bizottságok munkavállalói képviselői) képzésére akkreditáltatott oktatási programot. A „*Munkavállalói érdekképviselők választott tisztségviselőinek képzése, továbbképzése és multiplikátor képzése*” oktatási programot 2005-ben a Felnőttképzési Akkreditáló Testület, hivatalos felnőttképzési programként nyilvántartásba vette. Az ÉTOSZ elindította az intézményi akkreditációs eljárást is. A részvételt sokszor nehezítette a viszonylag magas költség (részvétel + utazás).

„A Tudásalapú Érdekvédelem a jövő új értéke” című, Magyarország - Ausztria PHARE CBC Projekt 2002 keretében **Nyugat-Magyarország - Burgenland Szakszervezeti Együttműködés keretében megvalósuló képzés** keretében közel húsz, az ország minden területéről érkezett, zömében fiatal tisztségviselő teljesítette az egyéves képzés magas követelményeit. A kezdeményezés bebizonyította, hogy a pályázati lehetőségeket kihasználva jelentős forrásokhoz lehet jutni a tisztségviselő-képzés területén.

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

3.7. Pártkapcsolatok

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

Az a stratégiai cél, hogy a szakszervezetek érdekképviselési feladataik jobb érvényesítése érdekében keresnek kapcsolatot a politikai pártokkal, felvállalható, még akkor is, ha a kormányzás koalíciós kényszere és a gazdasági korlátok miatt csak részben érvényesíthetők a megállapodásban rögzített kötelezettségek, ígérek.

A pártkapcsolatok felvállalása azonban soha nem feledtetheti, hogy a szakszervezetek munkavállalói érdekek képviselésére szerveződtek, és a munkavállalói érdekek sérelme esetén mindig érdekképviselési szervezetként viselkednek.

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

Ami az MSZOSZ platformjainak működését illeti annak alapos elemzésére van szükség, hogy fenntartható-e az a korábbi szándék, hogy a pártokkal való kapcsolattartást a Szövetség politikai platformjain keresztül valósítja meg. A gyakorlat nem mindenben igazolta az eredeti elképzelést. Részben azért, mert a közvélemény szemében összemosódott a platformok és a Szövetség megjelenése. Másrészt azért, mert légtüres térbe kerültek egyes platformok: a baloldali munkásplatform megszűnt, a kereszténydemokrata-keresztényszociális platform lényegében nem működik. A szocialista-szociáldemokrata platform jellemzően a parlamenti választási időszakban aktivizálódik. **Újra végig kell gondolni a platformok működését, szervezeti felépítését, szerepét a Szövetség politikájának formálásában, illetve a pártkapcsolatok alakításában.**

4. Nyilvánosság és információáramlás

Egy szakszervezet megítélését alapvetően határozza meg, hogy a közvélemény mennyire ismeri törekvéseit, munkáját és eredményeit, azaz **az MSZOSZ eredményessége is jelentősen függ kommunikációjának minőségétől.**

A szakszervezetek negatív társadalmi megítélése az elmúlt években lényegében nem változott. A szakszervezetek évek óta azon intézmények közé tartoznak, amelyekben kevéssé bízik a közvélemény. Sem a szakszervezeti tagsággal, sem a társadalom szélesebb rétegeivel nem sikerült olyan kommunikációs kapcsolatot kialakítani, amely képes lett volna reális képet kialakítani a szakszervezeti célokról, törekvésekről. Nem sikerült bevonni az embereket a munka világának mindennapi küzdelmeibe, amely a mozgósíthatóság korlátját is jelentette és jelenti napjainkban is. Mindenképpen indokolt elemezni a szakszervezeti jelenlét bővítésének lehetőségeit a mai médiapiacra.

A 2002-es Kongresszus ezt felismerve az MSZOSZ programjában részletesen foglalkozott a nyilvánosság fejlesztésével. A ciklus során a vezető testületek rendszeresen foglalkoztak a kérdéssel, mégis meg kell állapítanunk, hogy az MSZOSZ utóbbi négyéves ez irányú tevékenysége nem tudott áttörést hozni sem a korábbi időszakhoz, sem pedig az elvárásokhoz mérve, annak ellenére, hogy bővült az **elektronikus alapú információáramlás**, megkezdődött a **Klub Rádióval való együttműködés**, tartalmilag megújult és példányszámában nőtt az **MSZOSZ INFÓ** című havilap.

A szövetségi munka nyilvánosságának és a szervezeti élet demokratizmusának fejlesztése érdekében az MSZOSZ területén továbbfejlesztettük és rendeltetésszerűen működtettük azokat az információs csatornákat, melyeknek alapvető feladata a kapcsolatok biztosítása a szövetségi vezetés és a tagszervezetek, alapszervezetek között.

A Szövetség Elnöksége 2003-ban feldolgozta a kommunikációs stratégiával kapcsolatos elemzéseket, véleményeket és javaslatokat. Határozatokat hozott a **sajtófigyelés**, a **sajtóelemzés** szolgálatról, a printlap — az MSZOSZ INFÓ — megjelenésének átalakításáról, a **honlap** üzemeltetéséről és a rendszeres rádiórovatban hallható megjelenésről.

A Szövetség folyamatosan működtette a korábban bevált kommunikációs eszközöket: a **sajtókapcsolatok ápolása**, **sajtóközlemények kiadása**, **hírlevél** stb.

Sajtófigyelő és sajtóelemző szolgálatunk az elektronikus terjesztés és hozzáférés terjedésével széles körben hozzáférhető, növeli a tájékozottságot.

A honlap áttekinthetőbb lett, elmozdult a szolgáltató szakszervezeti célok megvalósításának irányába. A honlap rendszeres frissítése sok rovatban még kívánnivalót hagy maga után. Javításának legfontosabb eszköze a használat elterjesztése, ez fogja kikényszeríteni a naprakészséget és az attraktívabb megjelenést.

Rendszeres rádiórovatunk, a Szolidaritás.hu jól szolgálja a konföderációk versenyében az MSZOSZ véleményének megismerését az ország egyre nagyobb területén.

Az MSZOSZ kommunikációs tevékenységének legnagyobb erőpróbája a szociális Európához való csatlakozás volt. Az ebből az alkalomból megjelentetett **„Unió**

munkavállaló lettem?! című információs füzetsorozat célja a csatlakozással összefüggő munkavállalói ismeretek közreadása volt.

Az ügymenetben az elektronikus levelezés használata általánossá vált az elmúlt ciklusban, amely javította a munka hatékonyságát.

Az MSZOSZ INFÓ szerkesztő bizottsága élén 2003 januárjától történt változást egy olvasói közvélemény-kutatás, majd az igényeknek megfelelően a lap tartalmi bővülése és egyéb átalakítások követték. Visszakerült a lapba az MSZOSZ vezető testületi üléseinek ismertetése. Miközben folytatódott az elméleti, a törvényismertető és -magyarázó igényű anyagok, állásfoglalások stb. közlése, általában rövidültek a cikkek, riportok, interjúk, több fotó illusztrálja az írásokat. A jobb áttekinthetőség kedvéért több új állandó rovat indult. Mindez kedvező fogadtatásra talált az olvasók körében. Idén márciusban a lap – a 200. szám tiszteletére – színes borítóval készült el. A terjesztés terén 2006 nyarától következett be döntő jelentőségű áttörés: immár minden alapszervezet havonta megkapja saját postacímére a lapot, ahogy a tagszervezetek központjai és a megyei képviseletek, valamint partner szerveink is. A lap formai korszerűsítése a következő időszakra maradt.

5. Az MSZOSZ a nemzetközi szakszervezeti mozgalomban

5.1 Nemzetközi kihívások — szakszervezeti mozgalom

A nemzetközi szakszervezeti mozgalomban továbbra is folyik a globalizációs kihívásokra adandó válaszok keresése. A tőke nem csökkenő érdekérvényesítő képességével szembeni hatékony fellépés, a munkavállalói jogok érvényesítésének esélyei, **az ILO által meghirdetett „méltó munka” programjának megvalósítása szorosabb és hatékonyabb szakszervezeti együttműködést igényel.** A szakszervezetek fellépésének erősödésével a nemzetközi intézmények rendszerében – ENSZ, ILO, nemzetközi pénzügyi szervezetek, WTO – láthatóbbá válnak a munkavállalói érdekek, de valódi áttörésre még nem került sor. A világgazdaság munkaerő-piacának felelős szereplőiként a szakszervezeteknek új módszereket kell alkalmazniuk nemzetközi tevékenységükben, mind a kétoldalú, mind a multilaterális kapcsolatok terén. A magas szintű érdekmegjelenítés mellett nő a regionális (EU, ASEAN, NAFTA stb.), a munkáltatói (európai, globális üzemi tanács) szintű érdekérvényesítő mechanizmusok fontossága, amelyhez a politikai, gazdasági és szociális érdekképviselői tapasztalatok és ismeretek megosztása, a szakszervezeti munka megerősítése elengedhetetlen. Napi igény az együttműködés, a munkavállalók helyzetével összefüggő kérdések és érdekvédelmi módszerek megismerése, átadása.

A „méltó munka” programja a foglalkoztatás, a szociális védelem, a szociális párbeszéd és a munkavállalói jogok kérdéseiben a globalizáció negatív hatásaival szembeni fellépéshez tripartit támogatásra talált a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben. A globális koncepció megvalósítása a munkavállalók napi problémáinak megoldásához kell, hogy hozzájáruljon. Magyar munkavállalói érdek is, hogy a gazdasági, pénzügyi döntésekben jelen legyenek a foglalkoztatási, szociális, munkajogi megfontolások: ez a nemzetközi pénzügyi intézmények (IMF, VB, WTO) és az ILO kapcsolatainak erősítését szükségelteti. A nemzetközi szakszervezeti mozgalom ezek érdekében lép fel.

Mindezek szolgálatában az elmúlt négy év során nagy jelentőségű döntések születtek a nemzetközi szakszervezeti mozgalom megújítása érdekében. **A Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége és a Munka Világszövetsége tagszervezetei a két szervezet bázisán létrehozták a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetséget (ITUC)**, melyhez alapító tagokként csatlakozott számos további meghatározó nemzeti szövetség. Az SZSZNSZ részéről az ehhez szükséges döntések a 2004 decemberében Mijazakiban megtartott kongresszuson születtek meg, melyen az MSZOSZ elnökét a szervezet Végrehajtó Tanácsa tagjának választották.

Az ITUC megalakulásával lehetővé válik, hogy a szakszervezeti erőforrások racionálisabban, hatékonyabban szolgálják az erősebb érdekképviselőt és a globális szintű kihívásokra adható érdemi válaszok kidolgozását. Ugyanakkor nyitott kérdés még a nemzetközi összerendeződés nemzeti szintű hatása. **Az új világszervezet megalakításához vezető viták során az MSZOSZ azt képviselte, hogy a munkavállalói jogok védelmének, a szervezetépítésnek, a tisztségviselő képzésnek hatékony segítséget biztosító nemzetközi struktúrák működjenek.** Érdeklünk, hogy mielőbb kialakuljanak a különböző struktúrák közötti koordinált

együttműködés, az ésszerű munkamegosztás feltételei, és ez a hazai érdekvédelmet erősítse. Hangsúlyoztuk, hogy ehhez elengedhetetlen a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség, a Nemzetközi Munkásoktatási Szövetség (IFWEA), a Szakszervezeti Tanácsadó Bizottság (TUAC) és az Európai Szakszervezeti Szövetség tevékenységének valódi összehangolása. Ebben figyelemmel kell lenni a szakszervezeti mozgalom, a munkavállalói érdekképviselők, a civil mozgalmak, szervezetek közötti átalakuló kapcsolatokra. Az új nemzetközi keretek kialakításában jelentős szerepet játszanak az ágazati nemzetközi szervezetek, melyekben tevékeny részesek az MSZOSZ tagszervezetei is.

AZ MSZOSZ és tagszervezeteinek tisztségviselői konföderációs és ágazati keretekben aktív részesei a világszervezetek programjaiban, szakértői együttműködésekben, képzésekben, a rétegbizottságok munkájában. Az elmúlt évek során is támogatást kapunk a jogsértéseket figyelemmel kíséző rendszeren keresztül is a szakszervezeti jogok érvényesítése érdekében végzett munkánkhoz.

A hazai egyeztetési háttér megerősödésével javult a magyar fellépés a munka világát érintő szabályozások kérdéseivel foglalkozó Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben (ILO). Folyamatos a nemzetközileg elfogadott egyezmények/ajánlások gyakorlati alkalmazásának figyelemmel kísérése, szakértőink rendszeresen részt vesznek a politikaformáló, szakmai, ágazati tripartit bizottságok munkájában. Az ILO budapesti regionális irodája fontos háttérlehetőséget jelent a hazai érdekképviselői tevékenységhez. A 2005 februárjában Budapesten megtartott ILO Európai Regionális Konferencia sikere erősítette pozícióinkat az ILO kereteiben.

5.2. Európai ügyek

Magyarország uniós csatlakozása az MSZOSZ és tagszervezetei számára új feladatokat és lehetőségeket jelent. Az EU-tagsággal érdemi részesei lettünk a közösség politikai mechanizmusainak, a döntések kidolgozását jelentő folyamatoknak. Az érdekegyeztetés tapasztalatai bizonyítják, hogy a nemzeti és az uniós folyamatok szoros kölcsönhatásban állnak, a hazai érdekegyeztetés mindinkább összekapcsolódik a közösségi politikák kialakításával.

Az uniós tagság két és fél éve azt mutatja, hogy összhangra van szükség a hazai és a közösségi érdekek között - az uniós tagság felelősséget jelent a magyar szakszervezeti tagok, munkavállalók, de az európai közösség dolgozói irányába is.

Ehhez érdemi partnerként kell jelen lennünk mind a szövetség, mind a tagszervezetek révén nemcsak az Európai Szakszervezeti Szövetség, az európai ágazati szakszervezetek keretein belül, de az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, az Európai Unió szociális partnerek bevonásával működő tanácsadó testületeiben és ügynökségeiben. Az ESZSZ és az európai ágazati szövetségek révén bekapcsolódtunk az uniós szociális párbeszédbe és a közösségi szintű jogalkotási folyamatokba. Napi feladattá vált az európai folyamatok figyelemmel követése, a hazai és az uniós szintű érdekegyeztetés kérdéseinek összehangolása. **Az európai ágazati párbeszéd rendszerbe való bekapcsolódás kiemelt fontosságú volt a magyar munkavállalói érdekek képviseléséhez.**

Ennek működése nem problémamentes. **Továbbra is alacsony szintű a magyar szakszervezetek közötti együttműködés és szakmai koordináció.** Az európai szintű érdekegyeztetésben koordinált részvételre van szükség, aminek az Európai Szakszervezeti Szövetségben, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságban, a szociális partnerek részvételével működő szakmai testületekben dolgozó képviselők

együtműködésén kell alapulnia. Ez érvényes a hazai és az európai szintű munkára egyaránt. **A konföderációs és az ágazati szakszervezeti tisztségviselők részéről nagyobb figyelemre, a szakértők részéről rendszeres és a napi munkában hasznosítható tájékoztatásra van szükség.** Ennek és a felkészültség magasabb szintre emelését szolgáló kereteknek a kialakítása és működtetése elodázhatatlan – a lehetőségekkel élni felelősség is: a szövetség és a tagszervezetek érdeke kell, hogy legyen a szükséges feltételek megteremtése.

A magyar szakszervezeti pluralizmus állapota továbbra sem segíti a hazai munkavállalói érdekek aktív képviselését.

5.3. A kétoldalú és a határ menti kapcsolatok

A szövetség kétoldalú kapcsolatai a hazai érdekképviseleti feladatokhoz kapcsolódtak. Elsődlegesen az EU csatlakozási folyamat során felmerült kérdésekben – EU-direktívák átvétele, foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitika, makrogazdasági kihívások, munkahelyi baleset, biztonság, szociális párbeszéd – folytak konzultációk vezetői és szakértői szinteken. Az MSZOSZ kezdeményezte a tagjelölt/új tagállamok szakszervezeti szövetségeivel való együtműködést, a koordinált fellépést. A térségi érdekek összehangolása és erőteljesebb megjelenítése érdekében ösztönöztük a visegrádi országok szakszervezetinek együtműködését. Aktív részesei voltunk a közép-európai térség szociális partnereinek eszmecseréjéhez lehetőséget adó fórumoknak.

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

Az elmúlt időszakban tovább erősödött a határ menti szakszervezeti együtműködések jelentősége. A munkaerő mobilitásának növekedésével, a határokon átívelő regionális politikák kialakulásával a munkavállalók kiszolgáltatottsága nő; ez a szakszervezetek kapcsolódó érdekvédelmi munkájának megerősítését szükségelteti. Ennek megfelelően folytat sikeres tevékenységet a **Nyugat-Pannon – Burgenland szakszervezeti együtműködés**, alakult meg a **magyar – horvát – szlovén interregionális szakszervezeti tanács** és folynak az előkészületek struktúrák felállítására a **román – magyar – szerb**, a **magyar – szlovák** határ menti térségekben. A **magyar – osztrák kapcsolatok** a szakszervezeti tagok jogsegélyét illetően **jó példának szolgálnak a többi régió számára.**

Elsősorban a térségi kapcsolatok adnak keretet a magyar szakszervezeti tapasztalatok továbbadására. A sok éves külső támogatásokkal a háttérben már ma is donor szervezetként veszünk részt multilaterális és kétoldalú projektekben, a „kelet – keleti ismeretátadásban”. Együtműködésünk a Friedrich Ebert Alapítvány szakszervezeti projektjével is elsősorban e keretekben folyik.

5.4. MSZOSZ érdekei, helye és szerepe

A nemzetközi kapcsolatok keretében folytatott tevékenység a magyar szakszervezetek, a munkavállalók érdekeinek hatékony képviselését célozta a tagszervezetek ilyen irányú tevékenységével koordinálva. A globalizáció kiterjedésével, a nemzetközi szinteken születő döntések körének bővülésével sem

csökken a nemzeti munkavállalói érdekek megjelenítésének, védelmének a jelentősége – a szövetség nemzetközi munkája ezt szolgálta.

Az MSZOSZ tagszervezetei nemzetközi kapcsolataikat autonóm módon folytatják.

A tapasztalatok bizonyítják, hogy a munka világával összefüggő kérdések globálissá válása erősítette a nemzeti és a nemzetközi folyamatok közötti összefüggéseket. Ez nem eléggé tükröződik a szakszervezeti munkában; érezhető, hogy **a hatékony nemzetközi munka előfeltétele a nemzetközi struktúrák, működésük megfelelő ismerete, a szakszervezeti tisztségviselők, szakértők felkészültsége.** Alapvető fontossággal bír, hogy a nemzetközi/európai folyamatok megismerhetők, figyelemmel követhetők legyenek. Az ehhez szükséges szövetségen belüli információcsere, egymás kölcsönös tájékoztatása, s a szükség szerinti közös álláspontok kialakítása sok kívánnivalót hagy, csakúgy, mint a hazai konföderációk között érdemi információ megosztás, koordináció.

6. A Szövetség vagyoni helyzete, gazdálkodása

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

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

Egyértelműen állapítható meg az, hogy **az összevont hiányt meghatározó módon az alaptevékenység évenkénti folyamatos hiánya eredményezte.**

Kiemelve ebből is a 2002-es, drasztikus hiányt mutató esztendő, melynek jelentős nagyságrendű negatív eredménye a szükségszerűen elhatározott költségcsökkentés, létszámleépítés következtében jött létre. Ez nagymértékben befolyásolta negatív irányba a négy év összevont gazdálkodásának eredményét.

Bár a vállalkozási tevékenység a ciklus teljes ideje alatt és a ciklus minden esztendejében külön-külön is pozitív nettó eredményt hozott – különösen igaz ez az ingatlanértékesítések miatt a 2005-ös esztendőre -, ennek mértéke azonban nem volt képes ellensúlyozni, csak mérsékelte az alaptevékenység folyamatos veszteségét.

Megkülönböztetett figyelmet kell fordítani az értékelés során arra, hogy ezek az eredmények is csak jelentős mértékű külső forrás felhasználásával jöttek létre. Ez a szövetség alaptevékenységének bevételeihez viszonyítva, annak több, mint 30 %-át az összes bevételnek több, mint 25 %-át jelentette a beszámolási időszakban.

Ez a tény is ráirányítja a figyelmet arra, hogy a szövetség költségvetésének mennyire csekély hányada a tagdíjbevétel. **A befolyt tagdíjbevételek az alaptevékenység bevételeinek csak kb. 28 %-át teszik ki, míg az összes bevételnek is csak alig haladják meg a 18 %-át.**

Tehát a szövetség finanszírozásában a vállalkozási tevékenység és a külső források bevételei után nagyságrendileg csak a harmadik a tagdíjbevétel. Így bár abszolút nagyságrendje és morális szerepe kiemelkedően fontos, de súlya nem túl jelentős a szövetség működésének finanszírozásában.

Mindezek figyelembevételével mellett pozitívumként ki kell emelni, hogy a ciklusban a tagszervezetek fizetési fegyelme jelentősen javult, tartósan 95 %-ot ért el, vagy az fölött alakult.

A tagszervezetek által a ciklus ideje alatt befizetett összes tagdíj 94,3 %-át 21 tagszervezet fizette be.

Az MSZOSZ 2002. évi V. Kongresszusa határozott arról, hogy a Szövetségi Tanács készítse el, alakítsa ki vagyongazdálkodási koncepciót.

A ciklus során elkészült „az MSZOSZ vagyongazdálkodási stratégiája”, melyet az MSZOSZ Szövetségi Tanácsa 2004. év elején fogadott el. Az elkészült szakértői elemzésekben megtörtént a rendelkezésre álló vagyon áttekintése, a hosszú élettartamú, meghatározó jellegű vagyonelemek, az ingatlanok értékelése, a vagyongazdálkodás fő csomópontjainak kijelölése, az elvégzendő feladatok és azok sorolása.

A vagyongazdálkodási stratégia végrehajtása során megállapítható, hogy:

- a meghatározott feladatok alapján a tiszta helyzet áttekinthetősége érdekében került sor a nyilvántartások rendbetételére; (ingatlanmozgások)
- a szövetség megvalósította a stratégiának a budapesti székházhelyzet rendezésére (vásárlás) vonatkozó határozatát, melynek forrása „a meglévő vagyonelemekből nyerhető pénzeszközök felhasználásával” történt, a Szövetségi Tanács jóváhagyó döntése alapján;
- a vagyonkonverzió céljaira figyelembe venni javasolt 12 ingatlanból 7 ingatlan (ebből 3 ingatlan nagyobb, 4 ingatlan kisebb értékű) értékesítése biztosította a budapesti székház vásárlásához szükséges pénzeszközöket, és részben ellensúlyozta, mérsékelte a szövetség költségvetésének alaptevékenységében jelentkező hiányt;
- nem sikerült eddig megoldást találni a Hotel Füred helyzetének rendezésére, sem a fejlesztés, sem pedig a hasznosítás hatékonyabb, eredményesebb megoldására, a folyamatos erőfeszítések ellenére sem.

Megállapítható, hogy az MSZOSZ Szövetségi Tanácsa által elfogadott vagyongazdálkodási stratégia végrehajtása során jól és eredményesen szolgálta a szövetség gazdálkodását. Kiemelkedő eseménynek, eredménynek értékelhető az, hogy fennállása óta a szövetség első alkalommal tudott jelentős értékű, működéséhez szükséges ingatlant vásárolni.

Ugyanakkor le kell szögezni, hogy a vagyonkonverzióból származó bevételek jelentős része a gazdálkodás stabilitásának biztosítása helyett a folyó kiadásokat finanszírozta ahelyett, hogy csak a tőke reálhozamát használta volna fel a szövetség kiadásai finanszírozására.

Összességében megállapítható, hogy:

- Az MSZOSZ vagyoni helyzete tovább romlott, saját tőkéje 13,4 %-kal csökkent (igaz, hogy az előző ciklus saját-tőke csökkenéséhez - 22,5 % - mérve, ez jelentős relatív javulást jelent).
- A Szövetségi Tanács által jóváhagyott vagyongazdálkodási stratégia alapján történt kiemelkedően eredményes tárgyi eszközértékesítés jelentős többletforrást biztosított (a forgalmi, illetve nyilvántartási értéket nagyságrendekkel meghaladó értékesítések révén).
- Az MSZOSZ évente rendelkezett a Szövetségi Tanács által elfogadott költségvetéssel és beszámoló jelentéssel.
- Az MSZOSZ ebben a ciklusban sem tudta kialakítani és biztosítani, tartósan egyensúlyba hozni „saját forrásból” származó bevételeit és a működéséhez felhasznált „fixköltségeit”.

A folyamatok és a tények azt jelzik, hogy az MSZOSZ ciklusról-ciklusra a még nagyobb veszteségek elkerülése érdekében jelentős költségcsökkentésre kényszerül (1998-99.; 2002.), ám ezek végrehajtása után a szövetség gazdálkodásában újratermelődik (tartósan jelen van) a finanszírozási feszültség, egyensúlytalanság.

7. Az MSZOSZ rétegmunkája

7.1. Az MSZOSZ Női Választmányának tevékenysége

A másfél évtizedes múlttal rendelkező Női Választmány megalakulásakor a női munkavállalók és a családok érdekeinek védelmét, képviselését, az esélyegyenlőség megvalósulásának elérését tűzte ki céljául, s tevékenységét mindenkor, a beszámolási időszakban is ezen célkitűzés szellemében végezte.

A beszámolási időszak során a női érdekvédelmi munkának kiemelt területe volt a **nők egyenlő esélyeinek megvalósulásáért**, a velük szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések megszüntetéséért való következetes fellépés. A Választmány számos formában igyekezett e téren eredményt elérni:

Évente ajánlásokat dolgozott ki a kollektív szerződések kötéséhez az MSZOSZ-hez tartozó tagszervezetek számára, mellyel célja az volt, hogy ráirányítsa a figyelmet; a kollektív alkuk során kellő súllyal szerepeljenek a nők sajátos érdekei, s vonják be képviselőiket a tárgyalásokba.

2002-ben **országos kérdőíves felmérést** végzett „A nők és a fiatalok helyzete a kollektív szerződések tükrében” címmel, melynek tapasztalatait beépítette érdekvédelmi munkájába, s kiadvány formájában összegezve megküldte hasznosítás céljából a tagszervezetek számára.

A munkavállaló nőket érintő témákban állásfoglalásokat alakított ki és küldött meg az illetékes kormányzati szerveknek.

A Választmány érdekvédelmi tevékenységében kiemelkedő jelentőségű rendezvények voltak a **Munkavállaló Nők Országos Konferenciái**, melyeket 2000 óta évente megrendeztünk a szakszervezeti konföderációk nőszervezeteinek összefogásával.

A konferenciák fő szervezője és lebonyolítója mindenkor a Női Választmány volt. Ezen tanácskozások egyaránt segítették a hazai viszonyok elemzését, az Európai Unió nemek esélyegyenlőségére vonatkozó irányelveinek megismertetését, ráirányították a figyelmet a női munkavállalók helyzetére, az őket leginkább nyomasztó gondokra.

A társadalmi vitában való aktív részvétellel jelentős szerepe volt a Női Választmánynak az „Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” szóló törvény megszületésében.

Sokat tett azért is, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség kérdése jobban előtérbe került a szakszervezeti mozgalomban is.

Következetesen szót emeltek a Választmány tagjai a nők munkahelyi és családi feladatai összehangolásának elősegítéséért. Javaslatokat dolgoztak ki a Munka Törvénykönyve módosítására, a kisgyermekes anyák, a gyesen lévők, a 45 év feletti munkavállalók fokozottabb munkajogi védelme érdekében.

Folyamatosan szorgalmazták, hogy növekedjen a „**családbarát**” **munkahelyek** száma. Részüik volt abban, hogy a kormányzat 2000 óta évente meghirdeti a „Családbarát Munkahely díj” pályázatot, melyen egyre több munkáltató szervezet vesz részt. A pályázat elbírálását végző bizottság munkájában részt vesz a Női Választmány képviselője is. Javaslatának eredményeként ma már a díj odaítélésénél szempontként szerepel az érvényes kollektív szerződés megléte.

A Női Választmány javaslatára került bevezetésre az **ötnapos „apaszabadság”** is, melynek az a célja, hogy erősítse a család összetartását, és azt az elkötelezettséget, hogy gyerekvállalás felelőssége mindkét szülő részére lehetőség.

Mindenkor kiemelt figyelmet fordítottak **a női tisztségviselők oktatására, továbbképzésére**, évente 2-3 napos alap- és ráképző tanfolyamokat szerveztek Balatonfüreden.

A Női Választmány tevékenysége során jelentőségének megfelelő kérdésként kezelte **a nők egészségvédelmét**, az egészségügyi felvilágosító munkát. 2002-ben országsszerte sikeres egészségnapokat szerveztek. Kezdeményezték **az egészségügyi szűrőrendszer kibővítését**. Munkájuknak is része volt abban, hogy a Nemzeti Egészségügyi Program keretében bevezetésre került a nők kétévenkénti emlőszűrése és a méhnyakrák-szűrése.

Érdekvédelmi munkája hatékonyságának erősítése érdekében a Választmány a beszámolási időszakban is építette és ápolta **kapcsolatait a nők helyzetével foglalkozó hazai és nemzetközi szervezetekkel, a szakminisztériumokkal**.

A Választmány 2006. februárban ünnepelte megalakulásának 15. évfordulóját. A másfél évtizedes tevékenysége során számos nehézség közepette következetes, eredményes munkát végzett. Több jelentős, a munkavállaló nőket országosan is megmozgató rendezvénye, akciója volt. Sikerült néhány törvénymódosítást is elérnie. A nőket és családokat érintő szinte minden lényeges kérdésben hallatta hangját.

7.2. A Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség tevékenysége

MSZOSZ V. Kongresszusa a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség (SZISZ) addigi elnökét választotta a szövetség alelnökévé. Ez után, közel egy évig, elnök nélkül tevékenykedett a SZISZ, amely hátráltatta tevékenységét. A helyzet a 2003. november 8-i VII. rendkívüli SZISZ-kongresszus alkalmával rendeződött.

Szövetségünk a SZISZ VI. Kongresszusán meghatározott és elfogadott program szellemében végezte tevékenységét az elmúlt négy évben.

Forrásainkat pályázatokból próbáljuk előteremteni, ám külső működési támogatást nem tudott szerezni a SZISZ. Komoly gondot jelent a pályázatoknál, hogy a legtöbb esetben nevesítve ki vannak zárva a szakszervezetek. Legfőbb stratégiai partnerünk a Friedrich Ebert Alapítvány (FES), melynek hathatós anyagi támogatása nélkül nem valósulhatnak meg a rendezvényeink, képzéseink. 2006 közepén sikeresen pályáztunk a Gyermek és Ifjúsági Alapprogramhoz, melyhez benyújtott mindkét pályázatunk támogatásra érdemesnek bizonyult. Képzéssorozat szervezésére, illetve fiataloknak szóló kiadvány megjelentetésre kaptunk támogatást, valamint egy FES eszköztámogatás keretében egy hordozható számítógépet és egy videóprojektort is sikerült beszereznünk.

Több éves múlttra tekint vissza a **Szakszervezeti Ifjúsági Akadémia (SZIA)**, mely minden évben, 3x3 napos képzést biztosít a fiatalok számára. 2005-ben elindítottuk **Multiplikátor képzés**ünket fiatal tisztségviselőink számára, négyszer három napban.

A képzéssorozat 2005 őszen megvalósuló brüsszeli tanulmányúttal végződött, melynek keretében egy héten át a helyszínen ismerkedhettek meg tisztségviselőink az Európai Unió intézményeivel és az európai szakszervezetek tevékenységével. Vendégül látott bennünket a FES brüsszeli irodája, az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC), az Európai Fémipari Szövetség (EMF), az Európai Szállítmányozási Szövetség (ETF), az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI-REHS), valamint látogatást tettünk az Európai Parlamentben és az Európai Bizottság épületében is. 2006 februárjában beindítottunk egy hat konföderációs ifjúsági tisztségviselői képzéssorozatot, melynek keretében az ÉTOSZ által akkreditált szakszervezeti képzési modul szerint képezzük a fiatal tisztségviselőket (alap-, tovább- és multiplikátor képzés).

A SZISZ-nek jelenleg 18 tagszervezete van: 2005-ben a KASZ, 2006-ban a Postás és a részben az Autonómokhoz tartozó VDSZ ifjúsági rétegszervezete kérte és nyerte el felvételét a SZISZ-be, valamint több ágazatnál is aktív ifjúsági munka alakult ki, mint például a HVDSZ 2000-nél. Jó kapcsolatot ápol a SZISZ a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma Ifjúsági Tagozatával is.

Az elmúlt időszakban a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség mindig meghatározó szereplője volt az ifjúsági közéletnek. Ma ott tartunk, hogy **az ifjúsági közéletben a SZISZ véleményének kikérése nélkül szinte nem igazán születnek döntések.** Ezek persze nem mindig látnak napvilágot, nem mindig olvashatók a sajtó hasábjain, de bizony az ifjúsági szervezetek között ma már bizonyítottan a legnagyobb ifjúsági szervezetek között tartják számon a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetséget. A SZISZ tagja a Gyermek és Ifjúsági Konferenciának (GYIK), mely ifjúsági ernyőszervezetként stratégiai partnere az ifjúsági kormányzatnak (ISM, GYISM, ICSSZEM, most SZMM). Az Ifjúsági Törvény normaszövege 2005-ben készült el, melyet a SZISZ is véleményezett a GYIK keretein belül. Az ifjúsági szervezetek megnevezésénél a szakszervezeteket diszkriminatív módon kizárta a törvény, ez számunkra elfogadhatatlan volt. Javaslatunkra az Országos Érdekegyeztető Tanács Szociális Bizottsága is tárgyalta a tervezetet, amely végül is nem került benyújtásra a Parlament elé. Az a tény, hogy Magyarországon nincs Ifjúsági Törvény, önmagában véve rossz. Szabályozni kellene a fiatalok, az ifjúsági szervezetek támogatását, az ifjúsági szervezetek által szervezett programok megvalósítását, legyen az tábor, képzés, vagy bármilyen más megmozdulás. Ennek a pénzügyi háttere ma törvényileg nincs rendezve. Ezért szükségesnek tartja a SZISZ az Ifjúsági Törvény megalkotását, olyan módon, ahogy az Európai Unió más országaiban alkalmazásra került, mivel ott a szakszervezetek ifjúsági szövetségei és szervezetei jelentős és elismert szereplői a civil társadalomnak.

Ifjúsági rendezvényeken az elmúlt időszakban is aktívan megjelent a SZISZ. 2003-ban a Sziget fesztiválon, 2005-ben az Egyetemisták és Főiskolások Országos Turisztikai Találkozóján (EFOTT) és 2006-ban a Szakmunkás Fesztivál mellett ismét az EFOTT-on jelentünk meg önálló sátorral. Ezen rendezvényeken **interaktív munkajogi tanácsadással, kérdőívek és szakszervezeti totók kitöltésével** tettünk kísérletet a fiatalok megszólítására és a szakszervezeti mozgalom népszerűsítésére. Minden tekintetben hasznosnak és folytatandó dolognak bizonyultak a rendezvények.

A SZISZ aktív szerepet tölt be az európai ifjúsági szakszervezeti életben. Az ETUC ifjúsági bizottságában a SZISZ nemzetközi ügyvivője egy cikluson keresztül alelnöki tisztséget töltött be 2003-ig, képviselve a kelet-európai régiót. A 2005-ben sorra

kerülő tisztújítás alkalmával elnökségi taggá választották, illetve az ETUC Gazdasági és Foglalkoztatáspolitikai Bizottságába is bekerült. Az Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szervezete (ICFTU) ifjúsági szervezetébe póttagot delegálunk.

Az elmúlt időszak erőfeszítéseinek köszönhetően kialakult egy jó hangulatú, alkotó közösség a SZISZ keretein belül, mely jó alapként szolgálhat az elkövetkező évek ifjúsági tevékenységéhez. **A konföderációk fiataljaival kialakított jó viszonynak köszönhetően új távlatok nyílhatnak az ifjúsági érdekvédelem terén.**

7.3. Az MSZOSZ Nyugdíjas Szövetség tevékenysége

Magyarországon a nyugdíjból és járadékból élők száma meghaladja a 3 milliót. Életviszonyaik – anyagi, szociális, egészségügyi helyzetük – javítása, az évtizedek során összegyűjtött tapasztalataik hasznosítása, társadalmi megbecsülésük erősítése a kormányzati, önkormányzati szervek mellett, az idős emberek érdekvédelmi szervezeteinek feladata és felelőssége. Ennek megfelelően az MSZOSZ Nyugdíjas Szövetség tevékenysége során arra törekedett, hogy megfeleljen ennek a feladatnak, következetesen megvalósítsa az MSZOSZ V. kongresszusa időspolitikai határozatait. Jól szolgálták ezt az országot, a szövetség életében az utóbbi években bekövetkezett változások, mert:

- a szocialista-liberális erők alakítottak kormányt,
- az MSZOSZ IV. kongresszusa döntésének megfelelően létrejött a Nyugdíjas Szövetség, amely jogi alapot teremtett az önálló működéshez,
- az MSZOSZ támogatásával a Nyugdíjas Szövetség teljes jogú tagja lett az Idősügyi Tanácsnak, valamint az Országos Szociális Tanácsnak.

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

Az MSZP-SZDSZ-kormány teljesítette választási ígéreteit, amelyet a nyugdíjasoknak tett. Még a választások előtt a miniszterelnök-jelölt és az MSZOSZ – a Nyugdíjas Szövetség Választmányának egyetértésével – a szóbeli ígéreteket írásos megállapodásban rögzítette.

Ennek megfelelően a nyugdíjasok egyéenként 19 ezer forint juttatásban részesültek, visszakapták azt az 52 milliárdot, amelyet a Fidesz-kormány törvénytelenül elvett tőlük. Négy év alatt – az évenkénti nyugdíjemelésen felül – bevezették a 13. havi nyugdíjat, amely 8,33 százalék plusz nyugdíjemelést eredményezett. Az özvegyi nyugdíjat 20 százalékról 30-ra emelték fel, és visszaállították az előző kormány által megszüntetett méltányossági nyugdíjemelés lehetőségét. Ennek eredményeként méltányossági alapon több mint félmillió nyugdíjas kapott rendkívüli nyugdíjemelést.

A megállapodásban rögzítettekén túl, 2006-ban elkezdődött az 5 évre tervezett, a nyugdíjarányosítást szolgáló korrekciós program végrehajtása. Első lépésként a csak özvegyi nyugdíjból élők plusz 10 százalékos nyugdíjemelést kaptak az idén. Mindezek az intézkedések a nyugdíjak vásárlóértékét soha nem látott mértékben, 28,6 százalékkal növelték az elmúlt 4 évben.

A nyugdíjasok életkörülményeit javító intézkedések megszületéséhez jelentős mértékben hozzájárult a **Nyugdíjas Szövetség szakszerű, folyamatosan javuló érdekvédelmi munkája**. A szövetség munkabizottságaiban folyó szakmai elemző, értékelő tevékenységre alapozva – együttműködve más nyugdíjas érdekvédelmi szervezetekkel, - **tanácsainkat, javaslatainkat eljuttattuk a döntést hozó kormányzati szervekhez**, többnyire még az intézkedések meghozatala előtt. Kezdeményeztük a 13. havi nyugdíj bevezetését, fizetésének kedvező módját, a méltányossági nyugdíjemelés visszaállítását, a nehéz élethelyzetbe kerülő nyugdíjasok gyors megsegítését, az úgynevezett krízis-segély bevezetését. Megtettük javaslatainkat **a gyógyszerek árváltozásával, a közgyógyellátottakkal és a gyógyszer-támogatásokkal kapcsolatban** is. Támogattuk az alapszervezeti tisztségviselőket abban, hogy pályázatokat nyújtsanak be az önkormányzatokhoz és más szervezetekhez. Eredményként a nyugdíjasok többmilliós támogatáshoz jutottak gyógyszer-segély, egészségügyi segédeszközök, gyógyászati beutalók, lakástámogatás formájában.

Az erőfeszítések ellenére sem lehetünk azonban elégedettek érdekvédelmi munkánkkal. **Évek óta nem sikerül megváltoztatni** a nyugdíjemelés korszerűtlen, igazságtalan rendszerét, **az úgynevezett svájci indexálást** a nettó keresettel arányos emelésre. Az előjelek most sem biztatók. Az MSZOSZ Nyugdíjas Szövetsége tudomásul vette, hogy az ország – benne a nyugdíjasok – jövője érdekében is szükség van az államháztartás egyensúlyát javító intézkedésekre: a bevételek növelésére, a kiadások csökkentésére, a hatékonyabb munkát, a jobb, a biztonságosabb ellátást szolgáló reformokra.

Szövetségünk úgy foglalt állást, hogy együtt kíván működni a kormánnyal, és ezután sem lép fel irreális követelményekkel. A továbbiakban is élni kíván azzal a lehetőséggel, hogy a nyugdíjasokat érintő intézkedések meghozatala előtt véleményt nyilvánítson, **javaslatokat** tegyen a következő témakörökben:

- A kormány méltányolja az idős lakosság nehéz helyzetét, és tartsa meg a nyugdíjasoknak tett ígéreteit: a nyugdíjak kifizetését, a törvényes nyugdíjemelést, a 13. havi nyugdíjat, a középtávú nyugdíjkorrekciós intézkedéseket, a méltányossági nyugdíjemelést és a krízis-segély lehetőségét.
- A szükséges kormányintézkedések hatásai a nyugdíjasokra is jelentős terheket rónak – alapvető élelmiszerek, gyógyszerek áremelése, a lakhatás költségeinek növekedése –, ezért szükségesnek tartjuk a további központi és önkormányzati intézkedéseket a kompenzációkra és a célzott szociális támogatásokra.
- **Részt kívánunk venni a szükséges nyugdíj- és egészségügyi reform előkészítésében.** Célunk egy hosszabb távon fenntartható, tisztességes megélhetést szolgáló – biztosítási és szolidaritási elven működő – igazságosabb nyugdíj-megállapítási, -emelési rendszer kidolgozása és megvalósítása. Az egészségügyben pedig biztosítási alapokon nyugvó, területenként és egyénenként is egyenlő lehetőséget az egészség megőrzéséhez, a gyógyuláshoz, a jó színvonalú ellátáshoz.

Az érdekvédelmi munka fontos részének tekintjük az alapszervezetek, a tisztségviselők, a szakszervezeti tagok rendszeres tájékoztatását minden olyan intézkedésről, amely élethelyzetüket befolyásolja. Ezért a szövetség választmánya,

intézőbizottsága a két kongresszus között is nagy figyelmet fordított a tájékoztatásra, a továbbképzésre. **Rendszeressé vált a tisztségviselők évi balatonfüredi továbbképzése és a Nyugdíjas Akadémia** is. Fontos feladatot töltött be a szakszervezeti tagok, a nyugdíjasok tájékoztatásában a szövetség újságja, a havonta 3.000 példányban megjelenő **Múló Évek**. Az újság az elmúlt években tartalmában, formájában is jó irányban változott, információinak hasznát veszik a nyugdíjasok. Szerkesztőbizottsága kibővült, sikeresen bonyolított le egy **országos prózairó pályázatot, s a legjobb nyugdíjas alkotásokból Múló évek-Szépkorúk emlékei** címmel könyv készült.

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

A Nyugdíjas Szövetség szerepe jelentősen megváltozott az elmúlt években, befolyása, társadalmi presztízse jelentős mértékben erősödött. Összefogta, segítette a budapesti és a megyei nyugdíjas szervezetek tevékenységét. Vezetői testületeinek munkáját mindinkább a **rendszeresség, a döntések szakszerű, jó előkészítése** jellemzi. Munkájuk során arra törekedtek, hogy erősítsék működésük szövetségi jellegét, javítsák a szerveződési szintek közötti együttműködést.

A legtöbb megyében eredményesen működnek a **koordinációs bizottságok**, jól összefogták a különböző nyugdíjas szervezeteket. A budapesti és a területen dolgozó alapszervezetek többsége **rendszeres szervezeti életet** élt, különböző **mozgalmi, kulturális, szabadidős rendezvényeket** szerveztek, a legtöbb helyen aktív részesei a települések életének. Annak ellenére, hogy működési feltételeik több helyen meglehetősen mostohák, az önkormányzatok segítségével nélkül nehéz helyzetbe kerülnének. A tagdíjak – a 40-100 forint – nem fedezik a működési kiadásokat. A Nyugdíjas Szövetség hosszú ideje próbálta elérni, hogy pályázati pénzekkel biztosítsák a zavartalan működést, eddig azonban sikertelenül.

A Nyugdíjas Szövetség célul tűzte maga elé, hogy az MSZOSZ szervezeti és működési reformjához igazodva, korszerűbbé, hatékonyabbá teszi szervezetét. Erősíti területi szervezeteit, alapszervezeteit a működési feltételek javításával, a taglétszám növelésével. Egyik **fontos** feladatuk, **hogy a nyugdíjba vonuló szakszervezeti tagokat megnyerjék a nyugdíjas alapszervezeteknek.**

A kapcsolataink további erősítését ugyancsak fontosnak tartjuk a nyugdíjas érdekvédelmi szervezetekkel, a települési önkormányzatokkal. Meglévő **jó együttműködésünket** igyekszünk erősíteni **a nyugdíjasok nemzetközi szervezetével, a FERPA-val.**