

TERVEK

a VDSZ követendő stratégiájára

A VDSZ elnökségének 1999. október 21-i határozata a VDSZ 30. rendkívüli kongresszusára történő felkészüléshez

A VDSZ elnöksége úgy ítéli meg, hogy a magyarországi társadalmi, gazdasági fejlődés eredményei nem érzékelhetők kellőképpen a munkavállalók, a szakszervezeti tagság életkörülményeinek alakulásában. A jövedelmi viszonyok javulása nem, vagy alig érezhető, ezzel szemben óriási mértékben nőtt a munkavállalók kiszolgáltatottsága.

Az átalakított érdekegyeztetési rendszer nem biztosít garanciális feltételeket sem országos, sem ágazati szinten a különböző szintű bér és kollektív szerződéses megállapodásokra. Mindez károsan hat vissza a szabad munkahelyi szakszervezeti szervezkedésre, az eredményes bér és kollektív szerződés megállapodásokra, a korábbi vívmányok megőrzésére.

Miközben statbilizálódott a magántulajdonon alapuló gazdaság, a legtöbb politikai döntés a tőke megtérülésének igyekszik megfelelő feltételeket teremteni a munkavállalók rovására.

Ezen körülményekre, új kihívásokra kell a szakszervezeteknek, a VDSZ-nek megfelelő választ adni a stratégiai célok meghatározásával, a működési, szervezési módszerek átalakításával, az összefogás megteremtésével, erősítésével.

E célok megvalósítása érdekében a VDSZ elnöksége kötelességének tekinti, - élve a VDSZ alapszabályából adódó jogával - hogy összehívja a VDSZ 30. rendkívüli kongresszusát. A VDSZ elnökségének ezen határozata szerint a VDSZ 30. rendkívüli kongresszusára 2000. március 10-én kerül sor.

A VDSZ elnöksége a megváltozott társadalom-politikai és gazdasági viszonyok, mai szakaszában időszerűnek és szükségesnek tartja, hogy áttekintse a helyzetét, és az elkövetkező évekre vonatkozó stratégiáját. Új kihívások előtt áll a magyar szakszervezeti mozgalom, ezen belül a VDSZ is.

Szakszervezetünk, amely a magyar szakszervezeti mozgalom elismert részese, olyan stratégiát akar követni, amelynek eredményeként javul a munkavállalók jövedelmi, szociális helyzete, erősödik a jogbiztonság, nem romlik tovább, sőt javul a foglalkoztatási szint.

A VDSZ szervezeti célkitűzései

A VDSZ minden célkitűzésének, szerveződési és működési formájának középpontjába a szakszervezeti tagot kell állítani.

A VDSZ tagsága munkahelyi szervezetekbe szerveződik a szakszervezetek megalakulása óta.

Stratégiai célunk, hogy ez így is maradjon, hiszen a tulajdonosokkal, munkáltatókkal szemben nagyobb részt itt kell érvényesíteni a tagok érdekeit, megoldani a munkahelyi konfliktusokat.

Erősíteni kell a vállalati, körzeti és területi, térségi szakszervezeti kapcsolódásokat.

Stratégiai cél a szakágazati szakszervezeti szervezeti szövetségek megerősítése.

A VDSZ szervezeti erejének megerősítése

A piaccgazdaságra való áttérés, a privatizáció, a piacok összeomlása, a tömeges létszámleépítés és munkanélküliség, a vállalati szervezetek gyökeres átalakítása, eredményeként a felére csökkent a vegyiparban foglalkoztatottak száma, harmadára a szakszervezeti tagok száma. Ezért következetesen kell dolgozni és minden stratégiai cél alapjának kell tekinteni a szervezetfejlesztés minden formáját.

A kollektív szerződéses rendszer fejlesztése

A VDSZ érdekérvényesítési területén hagyományosan magas a KSZ-ekkel való lefedettség. Mindez felveti az érdekérvényesítés klasszikus, harciasabb formái felelevenítésének szükségességét. Stratégiai terület az ágazati kollektív szerződés rendszer kiterjesztése mind a szakágazatokon belül, mint az ilyen KSZ-szel nem rendelkező szakágazatoknál.

A VDSZ szakszervezeti tisztségviselőinek képzése

A vezető tisztségviselők továbbképzését a különleges kihívások, az új követelmények szem előtt tartásával kell bővíteni.

A VDSZ gazdálkodása, működésének, anyagi feltételeinek biztosítása

Stratégiai cél a pénzügyi stabilitás biztosítása, mert a tartós tendenciaként érvényesülő foglalkoztatotti és taglétszám csökkenés miatt a tagdíjbevételek csökkenni fognak.

A VDSZ anyagi szolgáltatásait fenn kell tartani, a lehetőségek függvényében fejleszteni - tagjaink élet- és balesetbiztosítása szabadság idején, - üdültetés, - tisztségviselők ingyenes oktatása, - alapítványok működtetése a tagság szolgálatában

A VDSZ nemzetközi tevékenysége

A VDSZ nemzetközi kapcsolatainak átalakítása, új kapcsolati rendszerek kiépítése, az alkalmazott együttműködési formák jelentősen igénybe vették a VDSZ anyagi forrásait. A VDSZ és tagszervezeti direkt érdekeit szolgáló kapcsolatokat, nemzetközi szövetségi rendszerét fenn kell tartani, de jelentős

költségmegtakarítással.

A VDSZ és a rokon ágazati szakszervezetek kapcsolatai

A VDSZ és a rokon ágazati szakszervezetek elemi érdeke, fennmaradásuk egyik lehetősége, ha a kialakult kapcsolataikat erősítik, az együttes cselekvésük szervezeti kereteit konszenzussal kialakítják és működtetik. A kialakítandó szervezeti keretek lehetnek:

- akcióegység
- szerződéses együttműködés
- társulás
- uniós kapcsolatok
- szövetség

(A rokon szakszervezeti ágazatokkal történő tárgyalásokról más írásunkban adunk helyt.)

A VDSZ és a munkáltatói szervezetek

A VDSZ szorgalmazza, hogy a konföderációk egymással együttműködve építsenek ki stabil, lehetőleg "együttműködési megállapodásokkal" alátámasztott kapcsolatokat a szakmailag érintett munkáltatói szövetségekkel.

(A VDSZ-nek a munkáltatói szövetségekkel történő már megkezdett tárgyalásairól lapunk más írásában szólunk.)

A VDSZ 1997-2001 évekre szóló "ÚTJELZŐ: Esélyek és veszélyek" című programja, s abból évente meghatározott feladatok a VDSZ most meghatározott stratégiájára alapozva képezik a VDSZ 30. Kongresszusáig terjedő és távolabbra is mutató fő tennivalóit.

A stratégiát teljes terjedelmében a VDSZ tagszervezetei novemberben vitatják meg, és tesznek javaslatot a kiegészítésre.

EMCEF-konferencia a VDSZ székházában

Hogyan tovább? Erről tanácskoztak a napokban - 24 ország képviselőjében - a vegyipar, a bányászat, a villamosenergiaipar érdekvédelmi szervezeteinek vezetői. Az EMCEF (Európai Bánya-, Vegyipari és Energiaipari Szakszervezeti Szövetség) konferencián a résztvevők áttekintették a közép-kelet európai országok gazdasági helyzetét a rendszerváltozást követően, a privatizáció okozta szerkezeti változásokat és feladatokat, de az ezzel kapcsolatos nehézségeket is. Megvitaták az Európai Unióhoz történő csatlakozás feltételeit, feladatait és a jövővel kapcsolatos szakszervezeti teendőket. Különleges hangsúlyt kapott a foglalkoztatás alakulása, valamint az európai szabályok hatása és a munkafeltételek alakulása az Unió országaiban.

36 óra

Az egészségre ártalmas és veszélyes munkakörökben foglalkoztatott dolgozók heti 36 órás munkaidejével kapcsolatban, illetve hogy az erre vonatkozó korlátozás megszüntetését kérje, a Magyar Vegyipari Szövetség (MAVESZ) vezetése az igazságügyi miniszterhez fordult.

Az Igazságügyi Minisztérium válaszelevelében megállapította, hogy az 1/1990. (VIII.21.) IKM és a 26/1996. (VIII.28) NM rendelet szabályozási területe eltérő.

Az 1/1990. (VIII.21.) IKM rendelet az egyes munkakörökben alkalmazható munkaidő hosszára vonatkozik, e szerint a rendelet mellékletében meghatározott munkakörökben az általános napi 8, illetve heti 40 órás munkaidővel szemben heti 36 órás munkaidőben történő foglalkoztatásra kerülhet sor. A 26/1996. (VIII.28.) NM rendelet ezzel szemben arról szól, hogy ha az adott munkahelyen a rendeletben meghatározott egészségkárosító kockázatok a szabvány szerinti értéket meghaladják, a munkáltató köteles minden lehetséges intézkedést (munkaszervezési intézkedések, az expozícióban folyamatosan vagy megszakításokkal eltölthető napi összes időtartam korlátozása, stb.) megtenni a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében.

A fentiekből, illetve abból a körülményből, hogy a munkavédelmi törvény, illetve a végrehajtási szabályai kibocsátásával egyidejűleg e szabály hatályon kívül helyezésére nem került sor, az a következtetés vonható le, hogy e szabály fenntartása a jelen körülmények között is indokolt.

A VDSZ elnökségének változatlanul az az álláspontja, hogy az egészségre ártalmas és veszélyes munkahelyeken az általánosnál rövidebb idejű foglalkoztatás rendszerét fent kell tartani.

Privatizáció! Privatizáció?

Az alábbiakban közöljük a Szolnoki Vegyészszakszervezet szb-titkárának, Bauer Istvánnak az írását, amely a Tiszamenti Vegyiművek privatizációjának rövid története, úgymond "látletele".

A Tiszamenti Vegyiművek, mint a nehévegyipar jelentős bázisa, a termelési érték szerinti toplistán az

1980-as évek végén az 50.hely körül mozgott. Létszáma 1900 fő volt.

A nyolcvanas évek végétől fokozatosan szűkült a piac és a rendszerváltozás után ennek 76%-át elvesztette. 1992-93-ra jelentős adósságok halmozódtak fel, amelyet csak egy nagy mértékű tőkeinjekcióval lehetett helyrehozni. Az ÁVÜ-vel közösen kidolgozott privatizációs program szerint az üzemek egyenként való értékesítését elkezdtük. A mosószer üzemünket a HENKEL, a porfesték üzemünket a Holland Colours vette meg. Ezekkel a műveletekkel egyben a cég kimazolázása is megtörtént. A privatizációs bevétel jelentős részét adósság-rendezésre és a megtorpant fejlesztések beindítására használtuk fel.

A korábbi, 600 ezer tonnás műtrágya értékesítés 100 ezer tonna körülire apadt. A privatizáció után ez még tovább csökkent és ez a recesszió ma is tart. Hagyományos vevőink elpártoltak.

A beszűkült piaci lehetőségek válságkezelő program kidolgozására készítették a céget, amelynek része volt a privatizáció beindítása és magába foglalta a jelentős létszámleépítést is.

Ezek az erőfeszítések 1993 végére hozták meg gyümölcsüket, amikortól lassú fejlődés indult, évente 3-400 millióval nőtt az árbevétel, és így ismét elérte az 5 milliárd forintos forgalmat a cég. Ez a fejlődés a privatizáció befejezése után megtört.

A magánosítás előtti a céget rendezett munkaügyi kapcsolatok jellemezték, működött az üzemi tanács és a helyi alapszervezet, rendszeres kapcsolatot tartott a vállalat gazdasági vezetésével. A Vegyipari Kollektív Szerződést és bérmegállapodást két vállalat írta alá rendszeresen, amelyből az egyik, minden évben, hagyományosan a TVM volt.

Az ÁVÜ-vel kidolgozott és lebonyolított privatizációt később az ÁPV Rt. átértékelte, és az első két üzem privatizációja után döntés született a megmaradt üzemek egyben történő értékesítéséről.

Közben megalakult az MRP szervezet. Így örömmel nyugtáztuk, hogy a negyedik pályázati kiírás jelentős garanciákat tartalmaz - nem kis energiabefektetés eredménye képpen - a munkavállalók számára.

Ezek: a társaság kötelezettséget vállalt arra, hogy a szerződés megkötésekor aktuális munkajogi létszámot 3 éven belül nem csökkenti 3%-nál nagyobb mértékben, és tartózkodik az adás-vételi szerződés aláírásakor érvényes Kollektív Szerződés munkavállalókra hátrányos egyoldalú módosításától

A privatizáció beteljesülését egy fontos folyamat előzte meg. Az Rt. már korábban megkezdte a létszám leépítését és a módszer kidolgozásában a helyi érdekképviselő is szerepet vállalt.

Ez a módszer később visszaütött, mert az állomány "megöregedett". Ezen kívül fontos volt a biztonság kérdése, azaz, hogy egyes folyamatokat hány ember végez.

Már ekkor kialakultak a fenntartások. Nem jellemezte a realitást sem az üzleti tervben foglaltakat, sem a makacsul ismételtetett hihetetlen piaci lehetőségeket.

Az utolsó pillanatban az MRP korábbi pályázati partnere visszalépett, így nem maradt más, mint a mai többségi tulajdonos mellé állni. Így nyerte a negyedik fordulót a Bige Holding és az MRP konzorcium. Az összes kedvezmény igénybe vételével kb. 21%-os MRP részesedés volt elérhető. A pályázó 80%-on vásárolta meg a részvények 85%-át és az MRP-tagoktól 38%-on visszavásárlást ígért, amit csak késve teljesített.

A tulajdonos kiválasztása vélhetően magasabb politikai és gazdasági döntés eredménye volt. Az üzleti tervek - amelyek titkosak -, mint később kiderült, megvalósíthatatlan elképzelésekre épültek, "felelős helyen" viszont megkapták a támogatást.

A cég adatai folyamatosan megismerhetetlenné váltak, és a holding-szerű működés tovább nehezítette az eligazodást. A kereskedelmet a holding bonyolítja és az alapanyagok beszerzése, a készárú értékesítése csak rajtuk keresztül történik. Ez jelentős hasznot visz el. Ennyi tartalék még a cég legjobban menő időszakában sem volt.

A fejlesztések teljes mértékben megszűntek, 1998-ban kb. 100 millió forint, 1999-ben akár ennek többszöröse is lehet a veszteség.

A privatizációs szerződésben vállalt bérfelvezetést a dolgozók nem kapták meg, és a létszám tekintetében vállalt moratóriumot az Rt nem tartja be.

A szociális juttatások lefaragása címszavakban:

- felmondta az Ágazati KSZ ránk vonatkozó részét, nem kötött ágazati bérmegállapodást,
- nyomást gyakorolt a 3 éve változatlan KSZ módosítására, és amikor a harmadik módosítást sem fogadta el az SZB, annak ezt a részét felmondta.
- művelődési központ, könyvtár bezárt,
- 1,5% munkavállalói járulékot és 4% nyugdíjpénztári tagdíjat nem fizeti tovább, stb...

Mindezen hatások arra vezettek, hogy ma

sztrájkhelyzet alakult ki.

Összegzésként megállapítható, hogy:

-A privatizációs elvárások nem teljesültek, és a magánosítás a munkavállalók számára óriási

megpróbáltatást és kilátástalanságot jelentett.

-A belső fejlesztések elmaradása, a termékstruktúra elavultsága a belső mozgást is lehetetlenné teszi,

-A további változások a munkavállalói várakozások beteljesülését nem segítik elő.

NYILATKOZAT

A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége elnöksége támogatja és szolidáris a Szolnoki Vegyész Szakszervezet tagjai és a vállalat munkavállalói által megtartott sztrájkjal és bérharccal.

Elítéli a tulajdonos szerződésszegését és nem fogadhat el utólagos magyarázkodásokat.

Elfogadhatatlannak és felháborítótnak tartja BAUER ISTVÁN szb- titkár munkaviszonyának "felfüggesztését", mely a tagok és a többi munkavállaló burkolt megfélemlítése.

Balatonszemes,

1999. szeptember 23.

VDSZ elnöksége

Megkezdődtek a tárgyalások az ÁPV Rt. és a VDSZ vezetése között a TVM-nél kialakult helyzet rendezésére, amelyben a helyi szakszervezet és a fő tulajdonosok között újabb megállapodásra nyílhat lehetőség.

Együttműködési megállapodás

A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (a továbbiakban: VDSZ), az Alumíniumipari Szakszervezetek Szövetsége (a továbbiakban: ASZSZ) és az Alumíniumipari Munkaadók Országos Szövetsége (a továbbiakban: HUNGAMOSZ)

együttműködési megállapodást írt alá, amelyben - egyebek között - a következőkben állapodtak meg:

1. A felek kölcsönösen elismerik egymás kompetenciáit, az általuk megnevezett intézmények, szervezetek, stb. és személyek érdekvédelmét illetően és ezt az álláspontjukat harmadik személy előtt is képviselik.

2. A felek évente legalább egy alkalommal országos rendezvény keretében áttekintik a szakágazat helyzetének hazai és nemzetközi alakulását, az ez irányú közös kezdeményezéseket.

3. A felek egyeztetik álláspontjukat a szociális párbeszéd hazai (országos, ágazati, területi, regionális) fórumai elé kerülő témákban. A felek szükség szerint közös álláspontot jelentetnek meg gazdasági és társadalmi-politikai kérdésekben, továbbá közös hazai és nemzetközi rendezvényeket szerveznek egyes, kölcsönösen fontosnak tartott témákban

A VDSZ, az ASZSZ és a HUNGAMOSZ megállapodása határozatlan időre szól. A megállapodás egy része vagy egésze bármelyik fél kezdeményezésére újra tárgyalható, módosítható vagy felmondható. Emellett továbbra is érvényben van a HUNGAMOSZ-ASZSZ között 1997. december 16-án kötött megállapodás.

Hasonló tárgyalásokat folytatott a VDSZ és a szakági szakszervezeti szövetségek vezetői más munkáltatói szövetségekkel is, így a MAVESZ (Magyar Vegyipari Szövetség), a Gázszolgáltatók Egyesülete, valamint a MAGYOSZ (Magyar Gyógyszergyártók Országos Szövetsége) vezetőivel is. Az - egyelőre - megállapodás-tervezetek hasonlóak a HUNGAMOSZ-szal kötött együttműködési megállapodáshoz, de figyelembe veszik az ágazatok eltérő sajátosságait is.

A VDSZ azért tartja különösen fontosnak a HUNGAMOSZ-szal kötött megállapodást, mert a munkáltatói szövetség vállalta, hogy ágazati kollektív szerződést köt az alumíniumiparban és ehhez módosítja alapszabályát is. Mint ismeretes, a hazai gyakorlat ezzel ellentétes volt: az ágazati ksz-eket egyenként írták alá a munkáltatók és a szakszervezetek.

HÍREK

Közösen

A VDSZ törekvése a rokon- és társszakmákkal való kapcsolat erősítése, esetleg magasabb uniós vagy szövetségi szinten.

Ezért tárgyalásokat folytatott:

a Papíripari Dolgozók Szakszervezetével,

az Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezetével és a

a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségével.

Főcze Lajos, a VDSZ elnöke - a tárgyalások során kifejtette -, hogy a szakszervezeteknek választ kell adniuk a megváltozott társadalmi és gazdasági környezet kihívásaira. Az ipar és a technológia változásával átalakul a szakmai és a foglalkoztatási struktúra, amelyre a szakszervezeteknek fel kell készülniük. A legnagyobb erő az összefogás lehet! A VDSZ elnöke - példaként - a német vegyészszakszervezetet említette, amely "folyamatos fúziókkal" erősítette a szövetséget, megmentve a létszámukban fogyatkozó szakszervezeteket.

Itt jártak

A Norvég Vegyipari Szakszervezet (NVSZ) vezető szintű delegációja 1999. október 26-28-án Magyarországon járt, és tárgyalásokat folytatott a VDSZ vezetőivel a két érdekképviselő kapcsolatának bővítéséről. Megállapodtak - egyebek között - közös képzés megindításában, amelynek keretében a NVSZ saját előadóival, míg a VDSZ 10 fővel Norvégiában képviselteti magát. A norvég delegáció ellátogatott a Péti Nitrogénművek Rt.-be is, ahol szakszervezeti és gazdasági vezetőkkel találkozott.

Itt említjük meg, hogy NORSK HYDRO, a norvég vegyipari konszern elnöke, valamint a Péti Nitrogénművek Rt. 40%-os résztulajdonosa szintén Péten járt, ahol ígéretet tett arra, hogy segíti a szakszervezeti elnökök együttműködését, illetve a helyi szakszervezet működését, például a norvég szakszervezettől szerzett tapasztalatokkal.

ZSEB-be vág

Az Országos Munkaügyi Tanács Munkavállalói oldalának javaslata a legkisebb munkabér 2000. évre érvényes emelésére

A munkavállalói oldal kezdeményezi a 2000. évre érvényes bérmegállapodásokat szolgáló tárgyalások megkezdését. Ennek megvalósítása érdekében az oldal az alábbi javaslatot terjeszti be a kötelező legkisebb munkabér (minimális bér) 2000. évi emelésére:

I., A 2000. évre vonatkozóan valamennyi munkavállalóra érvényes, egységes minimálbér kerüljön meghatározásra.

A legkisebb munkabér összegében az átlagosnál magasabb reálbér-növekedést megvalósító mértéket lát szükségesnek. Mindezeket figyelembe véve a minimálbérre 27.000 Ft-ot javasol.

2., A kötelező legkisebb munkabér új összege 2000. január 1-től kerüljön bevezetésre.

3., Az 1999. évi tényleges, a 2000. évre várható gazdasági folyamatokat és az adótörvények jövő évre tervezett módosítását is figyelembe véve az oldal 3,5 %-os reálbér-növekedést tart szükségesnek...

Megítélésünk szerint komoly erőfeszítéseket kell tenni az átlag alatti jövedelmű munkavállalók keresetének az átlagosnál nagyobb mértékű növelésére, mivel e kör 1999-ben nagy mértékű, semmivel sem indokolható reálbér-visszaesést szenvedett el, a már a korábbiakban is méltatlanul alacsony keresetéhez viszonyítva. Az átlagosnál nagyobb arányú emelést különösen érvényesíteni javasoljuk a minimálbér megállapításakor.

Az oldal javasolja országos bértarifa megállapodás elfogadását, melyhez összecszerű javaslatai az alábbiak:

segédmunkás: 27.000 Ft

betanított munkás: 28.000 Ft

szakmunkás: 32.000 Ft

középfokú végzettség: 34.000 Ft

főiskolai végzettség: 40.000 Ft

egyetemi végzettség: 50.000 Ft

Az oldal javaslatot tesz abszolút összegű keresetnövelési ajánlás elfogadására, amelyet havi bruttó 5.000 Ft-ban javasol meghatározni. Ez az összeg az évi 500 ezer Ft jövedelem alatt bizonyos mértékig utólagosan kompenzálja az indokolatlan 1999. évi reálérték-csökkenést, és kiegészíti azt a 2000-re ajánlott reálérték-növekedéssel.

Béren kívüli juttatások a TVK-ban

Az Érdekegyeztető Tanács 1999. November 4-én megállapodott:

1. a juttatási formák köréről,
2. az igénybevétel módjáról, feltételeiről, az igénybevételre jogosultak köréről,
3. a VBK juttatási rendszer keretösszegéről,
4. egyes, a TVK Rt. által nyújtott szolgáltatások díjairól.

A juttatási formáknak két nagy csoportja működik majd:

A VBK juttatási rendszerén kívül nyújtott támogatások: Választható béren kívüli (VBK) juttatások

1. Minden munkavállalóra vonatkozó elemek * Étkezési hozzájárulás
* VARIA életbiztosítás * Albérelti, lakásbérelti hozzájárulás
* Foglalkozásegészségügyi ellátás * Munkásszálló igénybevétele
* TVK Rt.-s rendezvények * Lakáscélú támogatás
2. Szociális rászorultság alapján járó segélyek * Egyéni célú képzés
3. Meghatározott körre vonatkozó elemek * Üdülés
* Nyugdíjasok támogatása * Kulturális programok támogatása
* Munkavállalók lakáskölcsönei * Egyéni sporttevékenységek igénybevétele
* Munkaruha * Munkabajárási költségek finanszírozása
* Munkásszállítás * Egészségpénztár
* Önkéntes nyugdíjpénztár munkáltatói hozzájárulás * Önkéntes nyugdíjpénztár adomány

Az új rendszerben a munkavállalóknak lehetőségük nyílik arra, hogy önállóan döntsenek az általuk igényelt béren kívüli juttatások köréről. Valamennyi munkavállaló részére azonos nagyságú keretösszeget biztosít a TVK Rt., amelynek erejéig szabadon választhat a felkínált szolgáltatási lehetőségek közül. A munkavállalók a részükre biztosított keretből, egyéni igényeiknek megfelelően 1 éves időtartamra vonatkozólag választhatnak. Évközi munkaviszony létesítés vagy –megszűnés esetén a keretösszeg időarányosan illeti meg a munkavállalót.

A keretösszeg mértéke évi bruttó 260.000,- Ft/fő,

mely összeget VBK juttatásként lehet igénybe venni, tehát szolgáltatásként és nem készpénzes kifizetésként..

A VBK keret a munkavállalók választása alapján különböző vásárlóértéket jelent, mivel az egyes elemeknek eltérő adó- és járulékvonzata van, tehát:

Vásárlóérték = bruttó keretösszeg – adó és járulékfizetési kötelezettségek

Munkavállalói álláspont a foglalkoztatási törvény változásáról

A nyáron tárgyalta, és novemberben újra napirendre tűzi az Országos Munkaügyi Tanács (OMT) és a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. Évi IV. törvény (Ft), valamint a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. Évi III. törvény (Szt) módosított tervezetét.

A munkavállalói oldal nem ért egyet az Ft ilyen jellegű módosításával, mert a módosító javaslatokat szakmai előkészítés nem előzte meg, másrészt a változtatások súlyosan hátrányos helyzetbe hoznak 350 ezer munkanélkülit, és azok családját. A tervezet nincs összhangban az EU foglalkoztatási irányelveivel sem.

1. A munkanélküli járadék maximális folyósítási ideje 360 napról 270 napra csökkenne. A járadékrendszerbe kerüléshez 200 nap munkaviszonyban töltött idő szükséges az eddigi 360 nap helyett, amely 40 nap munkanélküli járadékra jogosít, szemben az eddigi 45 nappal. Megváltoznak tehát a járadékos idő kiszámításának szabályai: 1 nap járadék-jogosultság megszerzéséhez 5 nap munkaviszonyban töltött idő szükséges. A járadék melletti kereső tevékenység lehetősége – az új szabályok szerint – megszűnik.

- a munkavállalói oldal egységesen elutasítja a járadék folyósítási idejére vonatkozó csökkentést, és nem ért egyet a járadék, illetve a nyugdíj előtti munkanélküli segély melletti kereső tevékenység lehetőségének megszüntetésével sem.

2. Megszűnik a munkanélküliek jövedelempótló támogatása 2000. május 1-t követően.

· a munkavállalói oldal nem ért egyet a jövedelempótló támogatás megszüntetésével, mert ez is a munkanélküliek és családjuk megélhetését veszélyezteti.

1. A járadékot kimerítő munkanélküliek közül azok részére, akik szociálisan rászorultak, az önkormányzatok közcélú foglalkoztatási lehetőséget biztosítanak, és csak a közcélú foglalkoztatást vállalók részesülnek a továbbiakban rendszeres szociális segélyben.
- a munkavállalói oldal a rászorultság elvű, illetve a közcélú foglalkoztatással egybekötött rendszeres szociális segélyezéssel nem ért egyet, mert ezt szerinte áttekinthetően és korrekten törvényben kellene részletesen szabályozni.
Egyértelműen megfogalmazható, hogy az FtI kudarc a makroszintű érdekegyeztetés ellehetetlenülése miatt következett be.
A munkavállalói oldal egységes véleménye, hogy a döntéshozók (a Parlament előreláthatólag november közepén tárgyalja), valamint az ország közvéleményének figyelmét fel kell hívni a tervezett törvénymódosítás súlyos és veszélyes következményeire.
Tóth Mihály

HÍREK

Fúzióra készül a Teva és a Novopharm

Elemzők szerint ez év végéig megszülethet a megállapodás arról, hogy a Biogal többségi izraeli tulajdonosa, a Teva Ltd megvásárolja a kanadai Novopharm Inc. nevű vállalatot, amely a Human-vállalatcsoport többségi részvénytársaságját tartja kezében. Az ügylettel a Teva bejutna az észak-amerikai piacra, hozzáférkezhetne az idehaza a kórházi ellátásban vezető szerepet játszó Humantrade gyógyszer-nagykereskedelmi hálózatához és nem utolsó sorban bővíthetné a Human exportját.

Az esetleges tulajdonosváltásról a napokban felröppent hír erősen befolyásolhatja az Állami Privatizációs és Vagyonkezelő (ÁPV) Rt. azon törekvését is, hogy a hozzákerült 25,28 százalékos Human-részvénytársaságot eladja.

"Tudás alapú társadalom, egy életen át tartó tanulás..."

Megváltozott társadalmi, gazdasági környezetünk naponta új kihívásokkal állítja szembe a ma emberét. A piaccgazdaságra való áttérés, a gazdaság teljes átstrukturálódása, a multinacionális cégek megjelenése, mindezek hatása a munkaerőpiacra /létszámleépítés, munkanélküliség, részmunkaidő stb./, újfajta tudás megszerzésére és alkalmazására kényszerítik a munkavállalókat és érdekképviselői szervezeteiket, a szakszervezeteket. E kihívásokat felismerve, a VDSZ évek óta rendszeres és intenzív képzési lehetőséget biztosít tisztségviselőinek Balatonföldváron és Balatonszemesen, 3 napos bentlakásos tanfolyamokon és az egyéb képzési formákban. Bár még nincs vége az évnek, és néhány oktatási forma nem is zárult le, már most elmondhatjuk, hogy eredményesen, sikeresen teljesültek az 1999. évi képzési programban megfogalmazott célok.

Mi is valósult meg a VDSZ elnöksége által elfogadott éves programból?

- Ez évben is folytatódott az újonnan választott, oktatásban még nem részesült tisztségviselőink alapképzése.

- A folyamatos tanulást, a minőségi továbblépést biztosítja továbbképzési rendszerünk. A globalizáció, a multinacionális cégek megjelenése indokolta, hogy a középszintű továbbképzés tematikájában kiemelt szerep jutott az Európai Unióhoz való csatlakozásnak, különös tekintettel a szociálpolitika területére.

Vezető tisztségviselőink igen intenzív médiakommunikációs tréningen vettek részt a továbbképzés keretében.

Ez az egymásra épülő, háromszintű képzési rendszer biztosítja annak, hogy jól felkészült, napra kész, felelősségteljesen dönteni tudó tisztségviselők védjék és érvényesítsék a munkavállalók érdekeit a munkahelyeken.

Minden évben módszertani továbbképzésen vesznek részt azok a szakértők, tisztségviselők, akik közreműködnek a szakszervezeti képzésben, akár mint előadók, akár mint szervezők.

Már megemlégtünk, milyen fontos a nemzetközi kitekintés. Nagyon jó kapcsolatainknak köszönhetően tisztségviselőink különböző oktatásokon vehettek részt: Ausztriában, Németországban,

Olaszországban, Lengyelországban stb. A VDSZ is fogadta a belorusz és az olasz testvérszakszervezetek delegációját képzésen. Ezek az alkalmak a tapasztalatok átadását, egymás munkájának megismerését szolgálják; s jelentőségük egyre növekszik a gazdaság globalizációjával. Azok a tagszervezeteink, akiknek feltételei és lehetőségei megengedik, önállóan szervezik meg tisztségviselőik képzését / Vegyész Szakszervezet, Viscosa Szakszervezet, Richter, VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezet, Egis Rt. Vegyész Szakszervezet, Ajkai Alumíniumipari Szakszervezet., stb. / Ehhez természetesen segítséget nyújt a VDSZ, kérésre előadókat és helyet biztosítunk. Külön említést érdemel a Petrolkémiai Dolgozók Szakszervezete, a Kazincbarcikai Vegyész Szakszervezet és a Festékipari Dolgozók Szakszervezetének, valamint a svéd szakszervezet egyik területi szervezetének együttműködésében megvalósult képzés, melyet a résztvevők már eddig is nagyon sikeresnek és eredményesnek ítélték. A 3x1 hetes projektnek még hátra van a záró programja, erre november végén kerül sor. Nagyon reméljük, hogy ez a példaadó, jó együttműködés továbbfolytatódik. "Tudás alapú társadalom; Egy életen át tartó tanulás . . ." - ezek, a ma oly divatos jelszavak, valódi tartalmukat elfogadva, a szakszervezetek számára is prioritást kell, hogy jelentsenek. A jövő embere számára, így a szakszervezeti tisztségviselők számára is nélkülözhetetlen készségek: a tudás, a kreativitás és a kommunikáció, csak ezek birtokában lehet egyenrangú félként tárgyalni a szociális partnerekkel. Ezek pedig csak állandó tanulással sajátíthatók el!

Baloghné Pataki Irén

HÍREK

Európai Unió

Tisztább gyógyszergyárakat követel Brüsszel

Összesen 26 milliárd forintos beruházást kell elvégezniük a magyar gyógyszergyáraknak ahhoz, hogy megfeleljenek az EU környezetvédelmi előírásainak. A gyógyszerek forgalmazása terén is nagy különbségek vannak ma számos uniós állam és Magyarország szabályozása között: példaként a tb által támogatott orvosságok reklámozása, vagy a patikán kívüli gyógyszervásárlás lehetősége említhető.

Az Országos Gyógyszerészeti Intézet (OGYI) főigazgatója úgy látja, az EU-harmonizáció azt jelenti, hogy át kell venni az ottani jogszabályokat. Példaként említette: ha a magyar ipar exportál, minden tételt harmadik EU-ország laboratóriumának kell elemeznie, ám annak költségét a magyar fél fizeti. Paál Tamás főigazgató néhány különbségre hívta fel a figyelmet. Nálunk - vélhetően tartva a fogyasztás növekedésétől - a reklámtörvény tiltja a tb által támogatott orvosságok reklámozását, több EU-országban ez szabad.