

XLV. ÉVFOLYAM 1. SZÁM 2001. ÁPRILIS

Hogyan privatizálunk mi, és hogyan mások?

A rendszerváltozás után a - volt szocialista országok - mindegyike a privatizációval együtt járó nehézségekkel küzd. Ezért határozta el az EMCEF (Bányaiipari, Vegyipari, Energiaipari Szakszervezetek Európai Szövetsége, amely 2 millió tagot számlál), hogy közös tapasztalatcserére hívja ezen országok ágazati szakszervezeteit, valamint az Európai Unió országaiban működő ágazati szakszervezeteket

A közelmúltban megrendezett konferencián 10 volt szocialista ország és 7 uniós tagország - közöttük Izland - e területen dolgozó szakszervezeti vezetői arról tanácskoztak, hogy a nyugat-európai szakszervezetek milyen elvi és gyakorlati tapasztalatokkal járulhatnak hozzá a közép-kelet-európai országok privatizációs felkészüléséhez. A cél ugyanis közös: a szociális Európa kialakítása. Németországban, vagyis a volt NDK területén is megkezdődött a nagyvállalatok lebontása, 1990 és 1993 között a dolgozók 60,9-át bocsátották el. Az 1990-ben, a bányaiiparban dolgozó, mintegy 60 ezer munkából 2000-re 1900 maradt - mondta el Dietmar Nix. A szakszervezet ekkor úgynevezett pilóta-projektet dolgozott ki, és a munkaügyi tárccal közösen próbálta megoldani az elbocsátott és az elbocsátásra várók gondjait: kordedvezményes nyugdíjazással, a nyugdíjba küldhetőknél más kedvezmények megadásával, rövidített műszakokkal. Voltak olyan vállalatok, ahol az idősebb dolgozók azért vállaltak rövidebb munkaidőt, hogy a fiatalokat ne bocsássák el. Őket végkielégítéssel vagy más anyagi juttatással jutalmazták.

Csehországban eddig csak részprivatizációk történtek, amit ők "vadprivatizációnak" hívnak, ami így is jelentős létszámleépítéssel és GDP-csökkenéssel járt. Az igazi privatizáció most kezdődik Csehországban - mondta Ladislav Hanus - ezért a kormány és a szakszervezetek között olyan "paktum" született, amely kötelezően határozza meg a bérminimumot, a munkahelyek megtartását, a munkavállalók szociális feltételeinek biztosítását, valamint olyan energetikai privatizációs alap létrehozását, amelyből kezelhetőek az esetleg felmerülő problémák. A több évre szóló megállapodás tartalmazza, hogy a létszámcsökkentést természetes lemorzsolódással és korengedményes nyugdíjazással kell elsősorban megoldani, valamint, hogy a nyugdíjkorhatár elérése előtt 5 évvel (eddig 3 volt!) nem lehet a dolgozót elküldeni.

Jelenleg azt tervezik, hogy minden vállalatra kiterjedően olyan kollektív szerződést dolgozzanak ki, amely a lehető legtöbb szociális feltételt, előnyt biztosítja a munkavállalók számára.

Az angol Jim Mowatt szerint a privatizáció soha nem gazdasági, hanem inkább politikai döntés eredménye, ezért lebonyolításában nem a sztrájk, hanem a tárgyalás segít. A szakszervezeteket fel kell készíteni a privatizációra, el kell érniük a lehető legjobb nyugdíjrendszer kialakítását, és bele kell tudniuk szólni az elbocsátási feltételek kialakításába.

Az angol szakszervezeti vezető szerint a privatizáció nem mindig rossz, csak megfelelő stratégiát kell alkalmazni: a munkáltatókkal való partnerségre, a tárgyalásra, megosztani a felelősséget kettejük között, és nem utolsó sorban, a megszületett eredményt el kell fogadtatni a dolgozókkal, vagyis a változásokat el kell tudni "adni" a munkavállalóknak. Ehhez a legjobb út a dolgozók és a szakszervezeti tagok képzése, hogy nyitottá váljanak a változásokra. A szlovák szakszervezeti vezetők valószínűleg hasznos tapasztalatokkal térhetnek haza, hiszen náluk a magánosítás csak 2001-ben kezdődik meg, de már most tudják, hogy a munkahelyek megtartása és új munkahelyek kialakítása a legfontosabb teendőjük.

Érdekes példa a franciaországi Sanofi cég magyarországi története, amely még hazájában is állami vállalt volt 1993-ban. Ezután kezdett multinacionális céggé válni, összefonódások és felvásárlások révén. A Sanofi - magyarországi megtelepedése után - szinte hallani sem akart a szakszervezetekről, mondván, a menedzsment mindent meg tud oldani. Bíró Dezső, a Sanofi magyar képviselője szerint ma már az igazgatóság mindenben kikéri a szakszervezetek véleményét, és az eddigi legjobb kollektív szerződést kötötték a szakszervezettel. (Ebben jelentős szerepe volt a Vegyipari Dolgozók Szakszervezete központi és helyi szervezetének.)

Ugyanígy sikeres volt a szakszervezeti együttműködés nemzetközi téren is, hiszen a franciaországi szakszervezeti szövetség kérte az anyavállalatot: vonja be a magyarokat is az európai üzemi tanácsok működésébe. A cég eleinte elzárkózott, azt hangoztatván, hogy a csatlakozás előtt ezt nem tartja időszerűnek. A francia ágazati szakszervezet azonban hajlandó volt lemondani saját helyeiről is a magyarok javára, így végül létrejött a megállapodás.

Olaszországban előrelátóan gondolkodnak: megpróbálják felkészíteni a szakszervezeti tagokat és a dolgozókat a változásokra. Ehhez a legjobb megoldást a munkáltatók és a szakszervezetek közötti szerződés nyújtja. Kidolgozták például, hogyan lehet felkészíteni a munkavállalókat arra, hogy hosszabb távollét után újra megtalálják helyüket a munkaerőpiacon. Közös bizottságot hoztak létre,

amely azt figyeli, hogy a szabályokat hogyan tartják be az egyes vállalatok. Olyan kollektív szerződéseket kötöttek, amely azt tartalmazza, hogy a szakmai képzéseket munkaidőben kell tartani, ehhez azonban a dolgozók is hozzájárulnak túlórájuk 33%-val. A vállalatok kötelezhetőek arra, hogy 100 főig a munkavállalók 3%-át, 100 fő fölött pedig 5%-át továbbképzésre küldje. A szakszervezetek fontosnak tartják, hogy a kis- és középvállalatok dolgozóit - mert ezek vannak a legrosszabb helyzetben - humánerőforrás, kommunikációs és számítástechnikai alapképzésben részesítsék. Az EMCEF főtitkára, Reinhard Reibsch - záróbeszédében - azt is jelezte, hogy a változásokkal együtt - különösen a közép-kelet-európai országokban - a szakszervezeti munka is nehezebbé vált. Mint mondta: vannak dolgok, amelyeket országon belül kell kezelni: ilyen a bérszerződés, a szakoktatás és a munkavállalói képviselő, és vannak olyanok, amelyeket európai szinten: ilyen az európai üzemi tanácsi képviselő, a szociális dialógus, és az ágazati megállapodások, amelyeknél össze kell hangolni a regionális eltéréseket.

Reinhard Reibsch szerint az EMCEF-nek Közép-Kelet-Európára speciális akciókat kell kidolgoznia, amelyeknek tartalmaznia kell:

1. a Közép-Kelet-Európai országok hatékonyabb bevonását az európai szakszervezeti munkába,
2. a FES (Friedrich Ebert Stiftung) Alapítvánnyal közösen olyan tanulmányt kell kidolgozni, amely 2001-től megadja a legfontosabb kérdésekre a válaszokat,
3. a különböző országokban működő energiaipari vállalatok bér- és juttatási rendszereinek összehasonlítását és közelítési stratégiáját,
4. az európai munkáltatók szövetségével olyan szociális szerződés feltételeinek kidolgozását, amelyben tevékeny részt vállalnak a közép-európai tagszervezetek is.

Soós Éva

Várakozás felett a Richter

Kellemes meglepetéssel szolgált részvényeseinek a Richter Gedeon Rt. éves gyorsjelentésével: a társaság az év utolsó hónapjaiban is várakozás felett teljesített. A gyógyszergyár adózott eredménye 19 362 milliárd forint lett, ez forintalapon 16,4 százalékos emelkedést, dollárban 2,3 százalékos visszalépést jelent. A Richter az idén is fedezeti ügyletekkel védi magát, az új ügyleteket átlagosan 0,9 százalékos euró/dollár szinten kötötték meg. (Forrás: Világ gazdaság)

A vártnál gyengébb a TVK

A TVK vezetői a múlt héten már előre beharangozták, nem kell csodákat várni a vállalat tavalyi gyorsjelentésétől. A tegnapi megjelent eredmények azonban az előre jelzetttnél is rosszabbul alakultak. A TVK-csoport ugyanis 2000-ben mindössze 3,86 milliárd forint nettó eredményt ért, az 1999. évi 7,19 milliárd után. (Forrás: Világ gazdaság)

Nyereséges a Graboplast

A várakozásnak megfelelő, 1,6 milliárd forintos nyereséggel állt a befektetők elé a Graboplast Rt. A pozitívba forduló Graboplast-eredmény valamivel még jobb is az elemzői konszenzusnál, bár az előrelépés nem kizárólag az eredményesebb gazdálkodásnak köszönhető. A növekedés jelentős részét a Rába-részvénycsomag egy részének értékesítése okozta. A Graboplastnak 2000-ben 688,6 milliárd forint rendkívüli eredménye is származott, elsősorban a LaSalle Rt.-vel kapcsolatos kártérítésből. (Forrás: Magyar Hírlap)

Kopik a jól képzett hazai munkaerő nimbusza

A magas bérköltségek - társadalombiztosítási járulék, személyi jövedelemadó -, valamint a növekvő bérek rontják a magyar gazdaság regionális versenyképességét - összegezhető a német érdekeltségű hazai vállalatok körében készített felmérés. A megkérdezett cégek kritizálták a kezdő menedzserek, szakmunkások képzettségét mondván, az oktatási rendszer még mindig kizárólag az elméleti képzésre koncentrál. A hazai oktatás hiányosságait a német vállalatok belső képzési rendszerekkel

próbálják orvosolni.

A jól képzett és olcsó magyar munkaerő megkopott - összegezhető a Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara által végzett bérezési tanulmánya. A társadalombiztosítási járulék, valamint a személyi jövedelemadó felső 40 százalékos kulcsa oly magas, amely rontja a magyar munkaerő regionális versenyképességét - vélekedett Jürgen Illing, a kamara ügyvezető elnöke a tanulmányt bemutató sajtótájékoztatóján. Az elmúlt évben - nem feltétlenül csak a minimálbér-emelés miatt - rosszabbodott a helyzet, ezért a kamara elnöke szerint szükséges a magas jövedelem-elvonás csökkentése, illetve a társadalombiztosítási reform.

Hosszú távon zsákutcás megoldás lenne, ha a hazai munkaerő versenyképességét az olcsóságra, s nem a termelékenységre, a szakképzettségre alapoznánk - vélekedett kérdésünkre Herczog László, a magyar tárca EU-bérfelzárkóztatási programjáért felelős miniszteri megbízottja. A kormány, az EU és a lakosság egybevágó elvárása a bérszínvonal fejlesztése - tette hozzá. A magyar munkaerő képzésére eddig nem voltak panaszok, ám a gyors technológiai fejlődés velejárója a folyamatos képzési igény - ez elsősorban a cégekre hárul - nem csupán idehaza. Ennek ellenére a felmérés eredményeit nem szabad figyelmen kívül hagynunk - nyilatkozta Herczog László. (Forrás: Magyar Hírlap)

Intő a kormánynak az európai érdekvédőktől

Elégedetlen a magyarországi szociális párbeszéd gyakorlatával az Európai Szakszervezetek Szövetsége - hangsúlyozta Emilio Gabaglio, a szervezet főtitkára tegnap a budapesti sajtótájékoztatóján, Budapesten. A főtitkár találkozott a hat országos magyarországi konföderáció vezetőivel, illetve Stumpf István kancelláriaminiszterrel.

A főtitkár a hat szakszervezeti konföderáció invitálására látogatott Magyarországra, mert vezetőik úgy látták, a kormánnyal és a munkaadókkal folytatott tárgyalásaik nem vezettek eredményre a munka világát szabályozó törvénymódosításról.

Mint mondta, Stumpf István a találkozón nem osztotta a szövetség véleményét, szerinte a szociális párbeszéd magyarországi gyakorlata megfelel annak, amit az európai országok folytatnak. A főtitkár szerint szükség lenne arra, hogy a magyar szakszervezetek érdemben hozzászólhassanak az országos gazdasági, szociális és pénzügyi kérdésekhez, s ne csak ágazati, helyi ügyekkel foglalkozzanak. A nemzetközi szövetség osztja a magyar szakszervezeti konföderációk véleményét abban, hogy helytelen az uniós jogharmonizációra hivatkozva a munkavállalói érdekekkel ellentétesen módosítani a munka törvénykönyvét.

A szövetség kezdeményezte az Európai Unió Bizottságánál, hogy ellenőrizze Magyarországon a kormányzat, a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek közötti partneri viszonyt. Emilio Gabaglio rámutatott: az európai integráció során nem csupán a gazdasági tényezőket kell figyelembe venni, hanem legalább ennyire a társadalmi, szociális vonatkozásokat is. Álláspontja szerint Magyarországon korábban, az Érdekegyeztető Tanács idejében eredményesebb volt a szociális párbeszéd, mint jelenleg. Stumpf Istvánnal történt találkozását követően viszont bízik abban, hogy a magyar kormány javítja együttműködését a szociális partnerekkel. (Forrás: Népszava)

Magyarországi látogatása után az Európai Szakszervezetek Szövetségének főtitkára Brüsszelben hívta fel az Európai Bizottság figyelmét arra, hogy kísérje figyelemmel a magyarországi szociális párbeszéd alakulását. A főtitkár a kormányzat képviselőivel is közölte: az európai szakszervezetek szembeszállnak a tagjelölt országok minden olyan próbálkozásával, amely az unió bővítésének ürügyén az európai szociális modell elveit sértő gyakorlatot honosítana meg.

A nyugat-európai munkavállalók csúcsszervezete, az Európa Tanács márciusi rendkívüli ülésének előkészítése kapcsán fejtette ki véleményét. Az egyre erősödő munkavállalói lobbik már eddig is komoly eredményeket mutathat fel összeurópai szinten. A decemberben elfogadott alapvető jogok európai chartája, az Európa tanács módosított szociális chartája vagy a dolgozók jogairól szóló 1989-es szociális charta a szociális jogok kiterjesztését és "köbe vésését" is jelentik - mondta egy brüsszeli szakszervezeti vezető. Ezek az eredmények a partnerségre és a szociális párbeszédre épülve születtek meg, ezért félti őket az újonnan csatlakozó országok kormányaitól az ETUC. (Forrás: Magyar Hírlap)

A feketefoglalkoztatás csapdái

Az ellenőrök tapasztalata szerint a vállalatoknál a leggyakoribb jogsértés a munkaszerződés írásba foglalásának hiánya. A munkavállaló számára ez csapda: egyrészt szeretné megtartani állását, másrészt a későbbi táppénze, vagy nyugdíja kerül veszélybe. Szakértők szerint idén az új minimálbérrel megemelt járulékfizetések egyelőre a feketefoglalkoztatás járulékpozícióit erősítik. Az elmúlt évek tapasztalatai szerint a feketemunka aránya jelentősen nő. A feketemunka fogalmát azonban a köznapi értelemben vett jelentésénél tágabban kell értelmeznünk. Ide tartozik a munkavállaló írásos szerződés nélküli, illetve színlelt szerződés alapján való foglalkoztatása, továbbá gyakori problémát jelent a külföldi állampolgárok engedély nélküli alkalmazása is. A jelenség okait kutatva hamar ráakadunk a valódi gondokra. A munkaszerződés mindkét fele, azaz a munkavállaló és a munkaadó is bizonyos mértékben úgy érzi: rákényszerül az illegális foglalkoztatásra. A vállalkozásokat hajtja a gyors nyereségre való törekvés kényszere, illetve leleményesen próbálják kivonni magukat a nyomasztóan magasnak ítélt járulékkerhek fizetése alól. Az alkalmazottak a munkában maradásért küzdenek, s őket ez a kényszerhelyzet viszi az illegális foglalkoztatás felé.

Hogyan lehet a jogsértésekre fényt deríteni és felszámolni azokat?

A rendszeres munkaügyi ellenőrzések próbálják feltárni a feketemunka legkülönbözőbb formáit. A jelentések azonban nem adnak okot sok öröme. A felügyeltek csak kb. 45 millió munkáltató ellenőrzésére képesek évente. Az ellenőrzöttek azzal próbálják magukat a veszélyes helyzetből kimenteni, hogy csak egy-egy napra vagy próbaidőre szól az alkalmazás, s csak akkor akartak állandó munkaviszonyt létesíteni, ha az alkalmazott valóban megfelel elvárásaiknak. Igen gyakori az a hiba is, hogy készül ugyan munkaszerződés, de az nem tartalmazza a kötelező elemeket, például a munkakör megnevezését, munkabér összegét. Az alkalmazottak a személyes beszélgetés során gyakran nem tudják - vagy nem akarják - megmondani pontosan bérük összegét sem, hiszen járandóságuk egy részét általában a munkaadó zsebből fizette ki. A korrekt munkáltató sem fél attól, ha a szerződést írásba foglalják, ezért a munkavállalónak érdemes mindig rákérdeznie a szerződés meglétére. Jobb, ha óvakodnak a csak minimálbért fizető cégektől, mert ez többnyire a nyugdíj, táppénz összegének megállapításakor hátrányosan érinti majd a munkavállalót. Az adatok azt mutatják, hogy a feketemunka szerepe egyelőre nem csökken. Várható, hogy a 40 ezer forintra emelt minimálbér a kisvállalkozások számára igen nagy terhet jelent, amit a lehető legkülönbözőbb módokon próbálnak majd kijátszani. (Forrás: Magyar Hírlap)

Minimálbér: trükkök sora

Részmunkaidős alkalmazás, a normaidő emelése, elbocsátások és feketén foglalkoztatás - ezek azok a legfrissebb "trükkök", amelyekkel a mikro- és kisvállalkozások megpróbálják kivédeni a megemelt minimálbér miatti tehernövekedést. Az egyéni vállalkozóknak az idén várhatóan több mint 300 ezer forinttal nőnek a kiadásai, ha az eddigi minimálbéren foglalkoztatott alkalmazottaikat továbbra is minimálbéren foglalkoztatják - mondta Várkonyi Júlia szakértő. Ahhoz, hogy a megemelkedett költségeket kigazdálkodhassa a vállalkozó, 1, 4-1, 8 millió forintos forintos többlet-árbevétel kell(ene) elérnie. Már államigazgatási egyeztetésen van az az előterjesztés, amely szerint a jövőben 3 millió forintról 10 millió forintra emelkedne a munkaügyi bírság felső határa - tudtuk meg Békés Andrásról, az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelet elnökétől. Mint mondta, a bírság felső határa 1994 óta nem változott. Az azóta eltelt idő és az infláció hatásainak kiküszöbölése indokolja az emelést - fogalmazott az elnök. Az ellenőrök az indokolatlan minimálbéren való foglalkoztatás mellett a vállalkozót akkor is megbüntethetik, ha a cég feketén alkalmazza a munkavállalót, vagy nem fizeti ki a túlórákat, nincs munkaszerződése. Elképzelhető, hogy még a tavaszi ülészakon a parlament elé kerül az előterjesztés.

Az érdekképviselők ugyanakkor attól tartanak, a magasabb bírsággal próbálják majd elvenni a vállalkozók kedvét attól, hogy kibújjanak a munkaügyi szabályok alól, s alkalmazottaikat feketén foglalkoztassák - mondta Várkonyi Júlia. Ekkora bírság viszont akár csődbe is viheti a kisvállalkozót. A megnövekedett terhek miatt áremelésekre kényszerülhetnek a cégek, ami magasabb inflációt okozhat.

Miközben elmaradtak a tömeges elbocsátások, számos, főleg az alacsony kereseti kategóriába tartozó területen - a ruha-, a bőr- és textiliparban, a kereskedelemben, az egészségügyben, a mezőgazdaságban és a szociális szférában - kikapukat keresnek a munkaadók: a munkavállalókat hátrányosan érintő megoldásokkal igyekeznek a szabálytalanság látszatát elkerülni. Sok helyen normaszigorítással sújtják a dolgozókat, és a 40 ezer forintos legkisebb bért csak azok kapják meg, akik száz százalékgig teljesítik a normát, és ez csak keveseknek sikerül. Feszültséget okoz az is, hogy

a szakképzetlen takarítónő és a 35 éve szakmunkát végző alkalmazott ugyanannyi fizetést talál hó végén a borítékjában. (Forrás: Világgazdaság, Népszabadság)

Mélyponton a reálkereset növekedése

Az elmúlt négy év legalacsonyabb reálkereset-növekedését mérte tavaly a Központi Statisztikai Hivatal. A KSH 1,9 százalékos emelkedésről adott számot, ami a családi kedvezmények nélkül csupán 1,5 százalék.

Tavalyelőtt még ennél is nagyobb mértékben növelték az adókedvezmények a reáljövedelmeket, amelyek a hivatalos 2,5 százalékkal szemben valójában 4,4 százalékkal nőttek 1999-ben. A reálkeresetek említett változásával szemben - legalábbis az előzetes adatok alapján - ötszázalékos éves GDP-bővülés áll. A bruttó átlagkereset tavaly kerekítve 87 ezer forintra, a nettó országos kereset pedig több mint 55 ezer forintra rúgott. A versenyszférában továbbra is mintegy kétezer forinttal magasabb az átlag, mint a költségvetési intézményeknél, ahol bruttó 86 ezret fizettek átlagosan. A keresetek is gyorsabban emelkedtek a versenyszférában - egy év alatt 14,2 százalékkal. (Forrás: Magyar Hírlap)

Uniós bérek - huszonöt év múlva

A magyarországi bérek 20-25 év múlva is csak az európai uniós keresetek 60 százalékát érhetik el - állítják gazdasági szakértők. Az MSZP bérreformot sürgető javaslatával kapcsolatban úgy vélik, annak hatása nem rontja a magyar ipar versenyképességét, de azzal számolni kell, hogy az alacsony bérré alapozó külföldi tőke más országokba települ.

Hegedűs Miklós, a Gazdaságkutató Rt. ügyvezető igazgatója szerint kétséges, hogy hosszú távú bérnövekedési elgondolásokat kormányzati szinten érvényesíteni lehet. A szocialisták elképzelését abból a szempontból ugyanakkor támogatandónak látja, hogy a kormány az összes lépését összehangolja és nem hoz ad hoc jellegű intézkedéseket, mint amilyen legutóbb a minimálbér váratlan, a következményekkel nem számoló, drasztikus emelése volt. Hegedűs ugyanakkor utalt arra, hogy Magyarország előnye nem abból származik, hogy a külföldi vállalkozások minimálbérben tudják foglalkoztatni alkalmazottaikat, hanem abból, hogy megfelelően képzett a munkaerő. Mindezek alapján azt állítja, hogy gazdaságpolitikailag alátámasztott erőteljesebb bérintézkedés mellett fenntartható, sőt erősíthető a jelenleg másfélmilliárd dolláros éves külföldi tőkebeáramlás. (Forrás: Népszabadság)

Egységes vegyszerellenőrzés?

Egységes, valamennyi forgalmazott anyag adatainak központi regisztrációjára épülő vegyszerellenőrzési rendszer bevezetését szorgalmazta az Európai Bizottság. A tervet az európai vegyipar drága és ezzel nemzetközi versenyhelyzetét rontó adminisztratív akadállyal tartja, a környezet- és fogyasztóvédő szervezetek ugyanakkor új, az emberi egészségmegőrzés szempontjait előtérbe helyező változat kidolgozását követelik.

Az Európai Bizottság által előterjesztett, a március 8-án a szakminiszterek elé kerülő uniós vegyszerstratégia fő célkitűzése a környezet és az emberi egészség védelmének, valamint a vegyipar versenyképességének egyidejű biztosítása. Ennek érdekében a javasolt rendszer fokozatosan kivonná a forgalomból a (más anyagokkal helyettesítené) a rákkeltő, illetve az emberi szervezetben felgyülemelő és szaporodás képességét károsan befolyásoló anyagokat - hangoztatja Margot Wallström környezetvédelmi biztos.

A jelenlegi uniós szabályozás különbséget tesz a "meglévő" (1981. szeptember előtt a piacra bevezetett), illetve az "új" (azóta forgalomba hozott) vegyszerek között. Utóbbi kategória esetében egészségügyi és környezetvédelmi hatásvizsgálatok elvégzéséhez kötik a piaci megjelenést, ám ez mindössze 2700 anyagra vonatkozik. Ennél sokkal nagyobb - mintegy 30 ezer - a "meglévő" vegyi anyagok száma, amelyekre nem vonatkoznak hasonló előírások, és amelyek tulajdonságairól és hatásairól igen kevés az információ. A brüsszeli javaslat ezeket a hiányosságokat kívánja orvosolni azzal, hogy egységes regisztrációs és tesztrendszer vezetne be valamennyi forgalmazott termékre.

Az iparág újabb bürokratikus akadálynak tartja a már évtizedek óta forgalmazott termékek engedélyeztetését, a tesztek (bizottsági becslés szerint anyagonként 80 ezer és 325 ezer euró közé eső) költségei miatt pedig attól tartanak, hogy egyes kisebb cégek csődbe juthatnak - idézi aggályaikat a Reuters.

A környezet- és fogyasztóvédő szervezetek ugyanakkor szintén elégedetlenek a javaslattal - derül ki a Guardian cikkéből. Brüsszel szerintük behódolt a vegyiparnak, mivel csak olyan anyagok betiltását helyezi kilátásba, amelyek bizonyítottan káros hatásúak. Michael Warhurst a Föld Barátai mozgalom szóvivője éppen ezért arra szólította fel az EU-tagállamok politikusait, hogy utasítsák el a javaslatot, és követeljék újabb, "egészségbarát" változat kidolgozását. (Forrás: Világgazdaság)

Törvényt sértő munkáltatók

Csaknem 48 ezer munkáltatót ellenőriztek 200-ben a munkaügyi felügyelők, a szabálytalankodókra összesen 1 milliárd 596 millió forint bírságot szabtak ki. Békés András, az OMMF vezetője lapunknak elmondta: a munkáltatók jelentős részénél több szabálytalanságot is feltártak. Munkatársaik tavaly 204 ezer esetben intézkedtek, 1999-hez képest nyolc százalékkal több szabálysértési, munkavédelmi és munkaügyi bírságot róttak ki. A munkabiztonsági ellenőrzések során több mint 50 ezer esetben találtak veszélyesnek a munkaeszközöket, de a munkahelyek, üzemek állapota, a technológiai fegyelem megsértése és az előírt felülvizsgálatok elmulasztása előkelő helyen szerepel a "bűnlajstromban". A tapasztalatok szerint a dolgozók sok helyen a legalapvetőbb biztonsági felszerelések nélkül végzik munkájukat: több mint 80 ezer esetben lepleztek le olyan munkást, aki egyéni védőfelszerelés nélkül dolgozott.

A munkaügyi ellenőrzések során kiderült: a cégek nemcsak a biztonságra nem ügyelnek, de az esetek többségében a foglalkoztatás is szabálytalan. Kiemelkedően sokan sértik meg a bérrel kapcsolatos előírásokat: a minimálbérnél is kevesebb pénzt adnak nyolcórás munkáért, és nem fizetik ki a pótlékokat, a túlórákat. Gyakori a munkaszerződés nélküli alkalmazás: tavaly több mint 13 ezer esetben kellett emiatt eljárniuk a hatóságoknak.

A tapasztalatok szerint a nagyvállalatoknál és a multiknál a munkabiztonság megfelelő, de itt is gyakoriak a munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok, s általánossá vált, hogy a munkaszüneti napokon is elvárják a munkát. A munkaügyi felügyelők szerint szinte alig fordultak elő szakszervezeti jogokkal vagy diszkriminációval kapcsolatos ügyek. (Forrás: Népszabadság)

Bérmegállapodás a vegyiparban

A Magyar Vegyipari Szövetség (Mavesz) és a Vegyipari Szakszervezetek Szakági Szövetsége hétfőn aláírta a 2001-re szóló vegyipari bérmegállapodást - tájékoztatta a Mavesz hétfőn az MTI-t. A munkaadói és a munkavállalói szervezet megállapodott abban, hogy az átlagkeresetek 9, 75-12, 5 százalékkal nőnek az ágazatban, ami megegyezik az Országos Munkaügyi Tanácsnak a versenyszférára vonatkozó aláírásaival. (Forrás: Népszava)

Újratárgyalják az etilénszerződést

A TVK és a BorsodChem között érvényét veszítette a 2004 és 2013 közötti időszakra vonatkozó etilénszállítási szerződés, ezért a tiszaujvárosi társaság tárgyalásokat kezdett annak megújításáról - mondta Nagy László vezérigazgató. Mindkét cég számára előnyös szerződést szeretnének kötni, de a tárgyalásokon a TVK érdekeit tartják szem előtt. A két cég közötti etilénszállítási szerződés azért veszítette hatályát, mert az egyik kiegészítés azt írta elő arra az esetre, ha a BorsodChem igazgatósága tagjainak többségét közgyűlésen leváltják; a borsodiak új tulajdonosai pedig a januári végi rendkívüli közgyűlésen épp ezt tették. (Forrás: Magyar Hírlap)

Újra napirenden a reprezentativitás

Európai minták szerint kívánja mérhetővé tenni a szociális partnerek támogatottságát a kormány. A szakszervezetek úgy vélik, mindenképp konszenzus kialakítására kellene törekedni ebben a kérdésben.

Öry Csaba, a Miniszterelnöki Hivatal politikai államtitkára úgy vélte, nem elfogadható, hogy az üzemi tanácsi választások eredményei alapján állapítsák meg, mennyire támogatott egy-egy szakszervezet. A kormány a közeljövőben előterjeszti majd indítványát, hogyan mérjék a partnerek reprezentativitását. Érdeklődésünkre Borsik János, a munkavállalói oldal soros elnöke elmondta: már a munka törvénykönyve (Mt.) módosításának vitája során is fölmerült néhány javaslat ezzel kapcsolatban. Borsik úgy véli, célszerű lenne a nálunk már létező üzemi tanácsi választásokkal kapcsolatos szabályokat kivenni az Mt.-ből és később külön törvényben szabályozni, már az európai üzemi tanácsokkal kapcsolatos rendszerrel együtt. Ez utóbbira ugyanis, ha uniós tagok leszünk, szükség lesz. Borsik hangsúlyozta: a reprezentativitást csak konszenzussal lenne érdemes rendezni. Az utoljára 3 éve lebonyolított üzemi tanácsi választások meghatározták az erősort, szerinte az Országos Munkaügyi Tanácsban lévő hat konföderáció három a meghatározó a súlya, a taglétszáma, érdekegyeztető- és sztrájkképessége szerint.

Sándor László, az MSZOSZ elnöke kijelentette: a legutóbbi üzemi tanácsi választásokon az összes szavazat 94 százalékát a hat konföderáció valamelyikéhez tartozó jelöltek szerezték meg, ez nyilvánvalóan mutatja a szervezetek támogatottságát. Az érdekvédelmi szervezetek nem félnek az újabb megmérettetéstől, de azt nem szeretik, ha ennek szabályait mások határozzák meg. Az MSZOSZ elnöke szerint nem műbalhékkal, inkább az Mt.-vel és az érdekegyeztetés javításával kellene foglalkozni.

A SZEZ elnöke, Szabó Endre is hangsúlyozta: minden érdekelt fél számára elfogadható rendszert kell kialakítani, az egyoldalú, önkényes beavatkozás kudarcra lenne ítélve. (Forrás: Népszava)

Három évre előre tudható a gyógyszeráremelés mértéke

Immár biztos, hogy július 1-től 6,3 százalékkal drágulnak a társadalombiztosítási támogatásban részesülő orvosok. Az áremelés nyomán csaknem hétmilliárd forinttal nőnek a már amúgy is túlköltekezett egészségbiztosító kiadásai, ezért a miniszter további pénzt kér a kormánytól a gyógyszerek támogatására.

Az első polgárjogi szerződés jött létre a kormány és az egyes gyógyszercégek között, miután a kabinet jóváhagyta az egészségügyi miniszterrel megkötött megállapodást. Eszerint az idén júliustól 6,3 százalékkal drágul a tb-támogatásban részesülő 3500 orvos. A szerződés azonban három évre szól, így már az is tudható, hogy az áremelés jövőre 2,8 százalékos lesz, 2003-ban pedig az az évi költségvetési törvényben jelzett infláció 70 százalékának megfelelő. A vény nélküli gyógyszerek az idén már nem drágulnak, áremelésük mértékéről jövőre és az azt követő évben is a gyártók döntenek, szerződésbe foglalt ígéretük szerint azonban "önmérsékletet tanúsítva".

Számítások szerint akár 20-25 milliárd forinttal is többet költhet a tervezettnél az egészségbiztosító a gyógyszerek támogatására. A szaktárca ennek kivédésére szigorú intézkedésekre készül, amely a gyógyszerek reklámozásától kezdve az orvosok gyógyszerfelírási szokásainak megváltoztatásáig terjedne. Szakemberek és nemzetközi tapasztalatok szerint azonban az ilyen lépések csak évek múlva éreztetik hatásukat a gyógyszerfelhasználásban.

Nagy előrelépés azonban a gyártók szempontjából, hogy a megállapodás - szemben a tavalyi szándéknyilatkozattal - már kööttséget jelent a kormányzat számára. Az Egist és a Richtert a megállapodás azon pontja érinti leginkább, miszerint az alacsonyabb árú és gazdaságosan nem gyártható termékek termelői árában júliustól a gyártók - legfeljebb 50 forintos - emelést foganatosíthatnak, ha termelői árak nem haladta meg az 500 forintot. 2002-ben 55 forintos, 2003-ban pedig 60 forintos emelés lehetséges. (Forrás: Magyar Hírlap, Napi Világgazdaság)

Az elbocsátás traumáinak feldolgozása

A pánik és a dühkitörések pillanatai szakítják meg azt a hosszú ideig tartó dermedtséget, amely az elbocsátást követi az utcára került munkavállalónál. Ezen a szakaszon azonban túl kell esnie, hogy a traumát feldolgozhassa, újra felfedezze saját személyiségét és rátaláljon az útra, amely válsághelyzetéből kivezeti.

A leépítés emberi oldalainak szentelt tanulmányában az European Management Journal (melyet a

Humánpolitikai szemle legutóbbi száma idéz) hangsúlyozza: természetesen a munkavállaló pénzért dolgozik, de állásához a valahová tartozás szükséglete is köti. Egy idő után a szervezetet szimbolikus családnak fogja fel. Következésképpen, elbocsátás útján megválni a "családtól" az elkülönítés és az elvesztés érzelmével jár.

A folyamat első szakaszát a leépített munkavállalónál a zavarodottság jellemzi: dermedtség - pánikkal és dühkitörésekkel megszakítva. A veszteség miatt szenvedő embereknek időre van szükségük, hogy feldolgozhassák érzéseiket, majd tovább tudjanak lépni. Bármely kísérlet, mely ezeknek az érzéseknek az elfojtására irányul, még nagyobb problémákat okoz.

A "gyász" első szakasza lassan átadja a helyét a vágyakozás, a "lássuk, mit veszítettünk" periódusának. A több hónapig is elhúzódó lelkiállapot néha társul az új realitás visszautasításával. A szervezet egykori tagja arra próbál választ keresni, hogy be tud-e még illeszkedni, és ha igen, akkor hová.

Miután ezeken a fájdalmas szakaszokon túljutott a leépítés áldozata - és traumáit sikeresen feldolgozta - az önvizsgálat igénye lép fel, az egyénnek ismételten fel kell fedeznie saját személyiségét! Kísérleteket tesz más lehetőségek felkutatására és arra, hogy új egyensúlyt alakítson ki magának. Növekszik a remény érzése.

Sok esetben viszont az elbocsátott nem képes túljutni ezeken a periódusokon. Ilyenkor védekező mechanizmusokat hajt végre. Előfordul, hogy az egyén a felelős fél helyett valaki más felé fordítja haragját. Képzelt vagy valós ellenségeire fordítja minden energiáját, vagy egyéb tudathasadásos állapotba kerül. (Forrás: Magyar Hírlap)

VEGYÉSZEK AZ ÁRVÍZKÁROSULTAK MEGSEGÍTÉSÉRE

Az EGIS Rt. Vegyész Szakszervezete kezdeményezésére és a VDSZ elnökségének felhívására a vegyipar területein működő munkahelyi szakszervezetek pénzbeli támogatást és más gyűjtési akciókat indítottak az árvízkárosultak megsegítésére.

Az akcióhoz eddig:

- az EGIS Rt Vegyész Szakszervezete
- a Vegyipari Szakszervezet, FqzfQgyártelep,
- a VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezet
- a Petrolkémiai, Műanyagfeldolgozásban és Szolgáltatásban Dolgozók Szakszervezete
- a CHINOIN VDSZ Szakszervezete csatlakozott.

A további támogató szervezetekről folyamatos tájékoztatást adunk.

Miért kell a kollektív szerződés?

A munkavállalók - és egyben természetesen - a munkáltatók jogait törvények szabályozzák: a Munka Törvénykönyve (MT), a Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (KjT) és a Foglalkoztatási törvény (FT). A MT ezügyben csupán úgynevezett kerettörvénynek minősül, de a versenyszférában a MT szabályait alkalmazzák, illetve peres eljárás esetén a bíróságok a MT paragrafusainak betartását kéri számon. A KjT a MT-nél részletesebb és mondhatni kedvezőbb módon szabályozza a munkavállalók és a munkáltató viszonyát, több garanciális elemet használ a munkavállalók védelmére (például: a végkielégítés mértékében).

A törvényeknél ugyan alacsonyabb szintű, de azok szabályait minimumként alkalmazó munkavállalói védelmei eszköz a Kollektív Szerződés (KSZ), amelyet a munkáltató és a reprezentatív szakszervezet(ek) kötnek. (Bár a KSZ-t a munkáltató a szakszervezetek(ke)l) köti, annak hatálya minden munkavállalóra kiterjed.)

Alapvető szabály, hogy a KSZ-ben az úgynevezett jóléti elvet kell alkalmazni, ami azt jelenti, hogy a hatályos munkaügyi szabályozásnál kevesebb nem, csak több szociális kedvezmény illetheti meg a dolgozókat. Egy munkahelyen csak egy kollektív szerződés köthető.

A kollektív szerződések a szakszervezet érdekérvényesítési lehetőségeinek legátfogóbb keretét jelentik.

A KSZ szabályozhatja a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét. A KSZ szabályozza a szerződő felek közötti kapcsolatrendszer, így például a szakszervezetek működésének feltételeit és lehetőségeit.

Vannak olyan kérdések, amelyeket mindenképpen kollektív szerződésben érdemes rendezni, például

az intézményi munkarendet, a pihenőidőt, a munkaruha juttatására szolgáló munkaköröket és feltételeket, a kártérítési felelősséget, a leltárhányért viselt felelősség szabályozását, az előmeneteli szabályokat és kinevezési feltételeket, valamint olyan kérdéseket, amelyek rendezését a helyi sajátosságok teszik szükségessé (folyamatos munkarendben, vagy veszélyes munkakörben dolgozók), a munkahelyi át-, illetve továbbképzés rendszerét, a 13. vagy 14. havi munkabér kifizetésének feltételeit, illetve egyéb anyagi vagy szociális juttatások szabályait. Érdemes rögzíteni a KSZ-ben az éves bértárgyalások időpontját, illetve határidejét, és a törvényi szabályozástól eltérő (de csakis magasabb) végkielégítés mértékét is.

Ha a munkáltatónál egy szakszervezet működik, ez abban az esetben jogosult KSZ-t kötni, ha jelöltjei az üzemi tanácsi (közalkalmazotti tanácsi) választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték.

A munkáltatónál működő több szakszervezet esetén - főszabályként - a KSZ-t együttesen köthetik meg, ha jelöltjeik közösen elérik az üzemi tanács-választáson a leadott szavazatok több mint felét. Ha több, reprezentatívnak minősülő szakszervezet esetében az együttes kötés nem lehetséges, közülük az kötheti meg a KSZ-t, amelynek jelöltjei megszerezték a leadott szavazatok több mint 65%-át. A többi, nem reprezentatívnak minősülő szakszervezet képviselője - konzultációs jelleggel - részt vehet a kollektív szerződés-kötési tárgyalásokon.

Egy jó KSZ megkötése nem kevéssé múlik a szakszervezet erején és tárgyalási képességein. Jó példa erre a Nemzeti és Kulturális Örökség Minisztérium (NKÖM) és a Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ) között - a közelmúltban - kötött kollektív szerződés. Az NKÖM ugyanis közhasznú társaságba kívánta "kiszervezni" a múzeumi és a könyvtári biztonsági őröket, akiket eddig közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztattak. A közalkalmazotti viszony elvesztése eleve hátrányt jelentett volna a mintegy 250 munkavállaló számára, akikre ezután a MT szabályai vonatkoztak volna, azzal a kilátással, hogy bármikor elbocsáthatóak. A KKDSZ olyan kollektív szerződést kötött a NKÖM-mel (amely egyszemélyi tulajdonosa a közhasznú társaságnak), - figyelemmel arra, hogy a múzeumi és könyvtári értékek védelme nemzeti érdek -, amely nemcsak hogy megtartotta Kjt által biztosított munkavállalói jogokat és juttatásokat, hanem az abban foglaltaknál is többet biztosít. Szabályozza például a KSZ a végkielégítés mértékét - ami megegyezik a Kjt-ben foglaltakkal -, de abban az esetben, ha a munkavállalót egészségi okból kell elbocsátani (a pályaképesítési vizsgálat ugyanis kötelező), mintegy kétszeres mértékű végkielégítés illeti meg a dolgozót.

Lehet szélesebb hatáskörű kollektív szerződéseket is kötni, ami következik a munkaügyi miniszteri kiterjesztés szabályaiból is, bár a törvényben nincs erre előírás. (Az ágazati kollektív szerződés egy-egy hasonló foglalkozási csoportba tartozó munkavállalók érdekeit hivatott védeni, például vasas, vegyipar, kereskedelem.)

A több munkáltató és a szakszervezeteik által köthető szélesebb hatályú KSZ megkötése azonban nem zárja ki azt, hogy az egyes munkáltatóknál munkahelyi kollektív szerződés is létrejöhessen, illetve hatályosuljon. A munkahelyi KSZ a tágabb hatályútól azonban csak annyira térhet el, amennyiben a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.

A kollektív szerződéseknek a jövőben egyre nagyobb jelentőségük lesz, hiszen a Munka Törvénykönyvének módosítási tervezete új - a szakszervezetek szerint a munkavállalókra nézve kevesebb garanciális - elemet tartalmaz, és a kormánynak is az a szándéka, hogy az országos megállapodások helyett a munkahelyeken szülessen meg a munkáltatói és érdekképviseleti egyezség. Azt azonban jó tudni, hogy a kollektív szerződés megkötésére irányuló ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza.

Soós Éva

NAGYGYŰLÉS

Az esős, szeles idő sem tartotta vissza a szervezett dolgozók tízezreit attól, hogy március 24-én, a Hősök terén megrendezett szakszervezeti nagygyűlésen személyesen is hangot adjanak elégedetlenségüknek a Munka törvénykönyvének tervezett módosítása és az alacsony bérek miatt. A szervezők beclése szerint több mint 30 ezren jelentek meg a konföderációk felhívására a demonstráción, hogy a törvény megszavazása előtti utolsó pillanatban megpróbálják "jobb belátásra", a tervezet visszavonására bírni a kormányt.

A moderátor szerepét ellátó Gaskó István, a Liga elnöke bejelentette: nem tettek le arról, hogy az Orbán-Torgyán kormány visszavonja a munkavállalókat cselédsorba taszító, az uniós

jogharmonizációs kötelezettségén túlterjeszkedő indítványt. Gaskó István úgy fogalmazott, hogy betelt a pohár, és azt a dolgozók a jövő évi parlamenti választáson fogják kiborítani.

Sándor László, az MSZOSZ elnöke szerint a demonstráció csattanós válasz mindazoknak, akik azzal próbálták elriasztani a dolgozókat a tüntetéstől, hogy szélsőséges csoportok készülnek a békés akció megzavarására. Sándor László úgy vélte: mindenki a tőle elvárható módon cselekedett. A szakszervezetek azért, mert november 11.-én megígérték, hogyha a kormány nem vonja vissza a Munkatörvénykönyvének módosítására tett javaslatát, akkor a következő nagygyűlésen a demonstrálók ötször annyian lesznek. Ám a kormány is a tőle elvárható módon viselkedett, ugyanis nem tett semmit. Az elnök elmondta: a kormány fittyet hány a dolgozó ember szavára, a szakszervezeti követelésekre. Világossá tette: a nagygyűlés az utolsó üzenet a kormánynak, hogy vonja vissza a törvénytervezetet. Ha mégsem teszi, a szervezett dolgozók követelni fogják, hogy a képviselők név szerint voksoljanak a törvénymódosítás parlamenti szavazásánál. Ennek eredményét kifüggesztik a munkahelyeken, hogy a dolgozók megismerhessék az egyes képviselők állásfoglalását. Hozzátette: a parlamenttől függ, hogy a szakszervezetek május 1.-én majálison ünnepelnek-e vagy újabb demonstrációt szerveznek.

Kozma Károly, a SZEK és az ÉSZT állásfoglalását tolmácsolva elutasította a pihenőidő csökkentését, az ingyenes többletmunkát, a más munkahelyre való átirányítást.

Meglepetést keltett Tamás Gáspár Miklós filozófus, amikor azzal lépett a mikrofonhoz: "Szégyellem, hogy tíz éve egyszer sem jöttem el közéték, pedig lett volna rá alkalom. Szégyellem, hogy a Kossuth rádió a bűnügyi hírekben számolt be a szakszervezetek megmozdulásáról, bűnözőnek nézve a magyar dolgozókat. Büszke vagyok rátok, bűnözők!" - mondta és hozzátette: "Vegyétek tudomásul, hogy csak magatokra számíhattok, mert a kormány csak a multikra figyel. Mondjátok meg a munkatársaitoknak is, hogy csak akkor tudtok eredményt elérni, ha szerveztek!"

Borsik János, az Autonóm Szakszervezeti Szövetség elnöke arról beszélt, hogy Magyarországon mélypontra jutott a társadalmi párbeszéd, a kormány semmibe veszi az érdekvédelmi szervezeteket, a munkavállalók igényeit. A kormány nem teheti meg, hogy nem tárgyal a szakszervezetekkel, és nem működteti a társadalmi párbeszéd intézményét - jelentette ki Borsik, majd megjegyezte: a kormányon kívül is van élet.

A nagygyűlés végén az összegyűltek esernyőjük felemelésével szavazták meg a szakszervezeti konföderációk közös állásfoglalását.

ÁLLÁSFOGLALÁS

Mi, a budapesti Hősök terén 2001. március 24-én rendezett szakszervezeti nagygyűlés résztvevői, tiltakozunk a kormány munkavállalókat sújtó lépése ellen, nem fogadjuk el a Munka Törvénykönyve jogfosztó módosítását.

Tiltakozunk az ellen, hogy az európai munkajogi normákra hivatkozva hozzák rendkívül hátrányos helyzetbe a dolgozókat. Nem ezt várja tőlünk Európa! A polgári kormány "cselédsorba" akarja dönteni a munkavállalók százezreit.

Tiltakozunk a magát családbarátnak nevező kormány azon javaslata ellen, hogy a dolgozó embereket - családanyákat, szülőket - akarjunk ellenére családjuktól távoli munkahelyekre kényszeríthessék. Tiltakozunk az ellen, hogy veszélybe sodorják a 40 órás munkahetet, a szabad szombatot, hogy általánossá válhat a vasárnapi munka.

Tiltakozunk az ellen, hogy a jobb életet ígérő kormány a munkaidő rendjét úgy alakítsa, hogy még túlorapótlékot se kelljen fizetni. A "cselédtörvény" elfogadása esetén bármikor kényszeríthetik a dolgozókat más munkájának ellátására, helyettesítési díj nélkül. Elfogadhatatlan, hogy a létszámleépítés szabályainak fellazításával bármikor szélnek ereszthessenek bárkit, következmények nélkül. Nem engedhetjük, hogy az idénymunka fogalmának kiforgatásával az élet minden területén lehetővé tegyék a rendszertelen időbeosztású foglalkoztatást. Nem akarunk többet dolgozni kevesebb bérért!

Tiltakozunk az ellen, hogy a munkavállalókat az eddigieknél is jobban kiszolgáltatassák a tőke kénye-

kedvének, lehetőséget adva a munkaadóknak, hogy tönkretegyék a kollektív szerződéseket. Ez valós veszély, mivel a munkaadók szervezetei a most folyó tárgyalásokon bebizonyították, hogy rövidtávú előnyökért hajlandók veszélyeztetni a szociális partnerséget.

Tiltakozunk az ellen, hogy a gazdasági növekedés hasznából csak a társadalom egy szűk rétege részesüljön, miközben elnyomortják a munkából élőket, kilátástalan helyzetbe sodorják a pályakezdő fiatalok és a nyugdíjasok többségét.

Kinek az érdekét szolgálják ezek a változások? Bizonyosan nem a családok, nem a munkavállalók, nem a nyugdíjasok érdekét. De hát akkor kiket képvisel a polgári kormány?

Mi, a nagygyűlés résztvevői a Munka Törvénykönyve jogfosztó módosítása ellen szavazunk! Követeljük, hogy véleményünk mellőzésével rólunk ne döntsenek! Követeljük, hogy a parlamenti képviselők név szerinti szavazást vállalva álljanak ki választóik elé! Megvédjük jogainkat!)

A nagygyűlést a három párton - MSZP, SZDSZ, Munkáspárt -, valamint a Társadalmi Érdekegyeztető Tanácson kívül számos nyugati szakszervezet és nemzetközi szakszervezeti szövetség is szolidaritásáról biztosította. Az EMCEF (Európai Bányász-, Vegyész-, és Energiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége) főtitkára, Reinhard Reibsch Áder Jánosnak, az országgyűlés elnökének írt levelében kijelentette: "Nincs olyan európai törvény, irányelv vagy jogszabály, amely arra kötelezné a tagországokat, hogy az európai unió normatíváira hivatkozva, intézkedéseikkel ilyen mélyreható visszaesést okozzanak munkavállalóknak. Az EMCEF támogatja a tagszervezetei által kezdeményezett akciókat, amelyek a valós emberi és szociális értékek megőrzését célozzák."

Az ICEM (Vegyipari, Energiaipari, Bányaiipari és Egyéb ipari dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége) főtitkára, Fred Higgs nemcsak Áder Jánosnak írt levelet, hanem Orbán Viktor miniszterelnöknek, Matolcsy György gazdasági miniszternek és Romano Prodinak, az Európai Bizottság elnökének is. "Orbán úr! Attól félek, hogy az Ön kormányának javaslatai teljesen félreértik az Európai Unió törvényeit. Az EU egész szociálpolitikájának és irányelveinek az a célja, hogy javítsa a munkaügyi normákat a tagországokban, nem pedig az, hogy csökkentse a dolgozók védelmét. Az ICEM éppen ezért erőteljesen tiltakozik az Ön kormányának antiszociális javaslatai ellen, és teljes támogatását fejezi ki a magyar munkavállalók és szakszervezeteik felé. Arra sürgetjük Önt, hogy vonja vissza ezeket a javaslatokat, és üljön le a szakszervezetekkel jó szándékkal tárgyalni annak érdekében, hogy együttesen megtalálják a kielégítő megoldást."

(A szakszervezeti demonstráción egyébként nem volt rendbontás. Sokaknál volt viszont léggömb, kereplő és tábla. Ilyen feliratokat olvashattunk: "Cselédjog helyett családjogot!" "Nektek ott fenn minden oké, a gond meg lenn a bányászoké!" "Ipari jobbként Európába?" "Újra törvényt ülsz, Werbőczy?" "Három gyerek, három szoba, négy kerék és hol a kenyér?")

Az Országgyűlés március 27-i vitájában lényegében végszavazásra alkalmasnak találta a Munka törvénykönyve módosításáról szóló javaslatot, s csupán a kormány által támogatott módosító indítványokat fogadta el. A képviselők név szerint szavaztak arról az ellenzéki kezdeményezésről, hogy a törvénymódosításból maradjanak ki a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó részek, ez azonban nem kapta meg a szükséges többséget.

Borsik János, az Autonómok elnöke levélben kért újabb egyeztetést a kormányfőtől. Ha a kormány újabb ülést hív össze, várhatóan a végszavazás előtt utoljára még tárgyalóasztalhoz ülnek a felek. Soós Éva

"NE EGYÜK MEG A LEBESZÉLÉSRE IRÁNYULÓ DUMÁT!"

Egy furcsa történet tanulságai a Chinoinban

Egyszer csak megjelent a cég belső számítógépes hálózatán egy levél, amely tulajdonképpen egy kérdés volt: "miért tartunk fenn a szakszervezeti tagságunkat? Legalább egy jó okot mondjon valaki!" - szólítja meg a kollégáit a levélíró, majd hozzáteszi: az évek óta fizetett tagdíjából nagyon sok szaloncukrot tudott volna venni! (Szaloncukorral kedveskedett ugyanis karácsonykor a szakszervezet a tagságnak)

Ez vajon mi lehet? - döbrentek meg többen is a cégnél a levél láttán, és elindult a találgatás. Miért pont most? Megbízta valaki? Bomlasztani akar? Vagy egyszerűen csak unatkozott? Esetleg egy vitára való ingerlés balsikerű szándéka lenne? Nemsokára azonban megérkeztek a válaszok is. A jó néhány, szakszervezetet védő levél közül egyet közlünk, amely talán a legpontosabban és a legkonkrétabban fogalmazza meg a szakszervezeti tagság lényegét. (Lásd keretben!)

Bíró Dezső, a Sanofi-Synthélabo Chinoin szb-titkára az esetről: Mélységesen elkeseredtem a levél láttán. Erre nem számítottam, különösen nem a bértárgyalást megelőző időszakban. Nem várok köszönetet és elismerést azért a munkáért, amit végzek - bár most a bértárgyalás befejezése után azt is kaptam -, de ettől a "piszkálódástól" nagyon szomorú lettem. Eddig ugyanis jól mentek a dolgok. Bár nálunk is volt létszámleépítés, de az elbocsátott dolgozóknak egy rendkívül kemény, 37 órás tárgyalás után a KSZ-ben foglaltakon túl is jelentős anyagi támogatást tudtunk kialakítani. Ettől persze még munkatársaink - sajnos - elvesztették munkahelyüket, de legalább azt elértük, hogy nem megalázva, kismizmizve váltak meg a vállalattól - mint sok helyen ezt már tapasztalhattuk.

-Milyen a szakszervezet viszonya a cég vezetőjével?

A lehető legkorrektebb. Philippe Besse, francia lévén, tudja mi az, hogy szakszervezet és tiszteletben tartja azt. Betartja a jogszabályban meghatározott tájékoztatási, konzultációs, tárgyalási, stb. kötelezettségeit, sőt talán még többet is, ha a gyakori informális beszélgetésekre gondolok. A konzultációs jog ugyan nagyon "vérszegény" jogosítványnak tűnik, pedig innen egy-két ugrással eljuthatunk a "bűvös" megállapodásra irányuló tárgyalásig. Ez már többször előfordult. Egyébként szikla szilárdan védelmezi a tulajdonos érdekeit, de azt is tudja, hogy a munkabéke: érték. Így aztán kemények, de korrektek is az "összezsapások". Egyszer meg is jegyezte: "Ostoba az a magyar vezető, aki azt tartja, hogy nincs szükség szakszervezetekre a magyar munkahelyeken!"

-Akkor tehát kifejezetten jó helyzetben van a szakszervezet a Chinoinban?

Jó is, meg nem is. Jó, mert mint említettem, a vezérigazgatóval megfelelő a kapcsolatunk - bár azt el kell mondanom, a bértárgyalások során igen kemény partner! - rossz pedig azért, mert azt érzem, a szakszervezeti mozgalmon még mindig van valamiféle politikai bélyeg. Mintha bűncselekmény lenne szakszervezeti tisztségviselőnek lenni! A tagok némelyike pedig olykor mintha még restelkedne is miatta.

Most az országban újra felmerült a legitimizáció kérdése, de hát könyörgök, hányszor mérettetik még meg a szakszervezeteket? Szerintem Magyarországon nincs még egy olyan legitim szervezet, mint a szakszervezet, hiszen az elmúlt tíz évben mindenféle módon elszámoltatták, megszámláltatták. És mégis minden megmérettetésnek az lett az eredménye, hogy - kormányoktól függetlenül - csorbították a szakszervezetek és a munkavállalók jogait.

Azt sem értem, miért róják fel a szakszervezeteknek a szervezkedést? Hiszen erre egyrészt törvény van, másrészt csak szét kell nézni a világban! Szervezkedik a tőke, a tulajdonosok, a munkáltatók, a szakmák a kamarákban. Csak a munkavállalók ne szervezkedjenek és fogjanak össze? Ez öncsonkítás lenne! A különböző összefogások, szervezetek majd egymásnak feszülnek - ez a világ rendje -, és valahol középen majd létrejön egy optimális egyensúly. Ne együk meg a lebeszélésre irányuló dumát!

A Sanofi-Synthélabo Chinoin-ban egyébként 1535 fő dolgozik - több mint 50%-uk szellemi, a többi fizikai munkás - ebből 1200-an szakszervezeti tagok.

Tekintettel arra, hogy a vállalati hirdetőtáblát nem szabad politikai vitára és agitációra használni, magánlevélben szólok hozzá a témához. Körülbelül 1995-ben léptem be a szakszervezetbe, tehát az "utóbbi időben". Megpróbálom összefoglalni az okokat:

Konkrét okok: Láttam a munkát, amelyet a Chinoinos munkavállalók érdekében végeznek, és ezzel akartam megbecsülésemet kifejezni.

Mikor György Miklós lett a vezér és megkérdezték tőle, mikor lesz béremelés, azt felelte: "Majd ha kiharcolják".

A Chinoin vezérigazgatója mindig szívesen tárgyalt a szakszervezettel, komoly partnernek tekintette. A VDSZ évente több %-ot javít a Chinoin által javasolt béremelésen, ha úgy vesszük, többször 100%-os a tagdíj megtérülése.

A béremelést akkor is megkapom, ha nem vagyok tag, de tag vagyok, mert senkitől sem fogadok el alamizsnát.

A VDSZ erősebb, ha sok tagja van, én eggyel növeltem a tagok számát.

Elvi okok:

Minden szervezethez tartozás egyik velejárója a tagdíj. Ezt fizetem akkor is, ha nem kapok érte szaloncukrot (pl. Autóklub, MTESZ).

A szakszervezet segélyközpont is: a jó helyzetben lévők többet fizetnek, a bajban lévők segélyt kapnak.

A szakszervezet olyan funkciókat tud vásárolni, amelyek az egyén számára irreálisan drágák lennének: pl. jogsegély, adótanácsadás.

Ha nem lenne szakszervezet, a munkavállalók sokkal kiszolgáltatottabb helyzetben lennének. Pl.: Suzuki-gyár

Sokkal könnyebb a szakszervezetet megőrizni, mint létrehozni.

Egy vállalatvezetőtől nem várható el, hogy egyenként tárgyaljon a munkavállalókkal, tehát kell egy választott képviselő.

A globalizációval együtt létezniük kell országos-, ágazati- és nemzetközi munkavállalói szövetségeknek is. Ehhez a vállalati szakszervezeteken keresztül vezet az út.

Soós Éva

A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
"VEGYÉSZ" Alapítványának kuratóriuma

Pályázatot hirdet

az alumínium, a gáz, a gumi, a gyógyszer, a kőolaj, a vegyipari és a rokon szakmák, valamint a kutatás, fejlesztés és a felsőoktatás területén

**A KÖRNYEZETKÍMÉLŐ TERMÉKEK ÉS TERMELÉSI ELJÁRÁSOK
A VERSENYKÉPESSÉG JAVÍTÁSÁÉRT**

témában

a működő gyártási eljárások korszerűsítése, vagy újak kidolgozása tárgykörökben, különös figyelemmel az európai uniós csatlakozás követelményeire

Pályadíjak

I. díj 250.000.-Ft

II. díj 180.000.-Ft

III. díj 140.000.-Ft

IV. díj 100.000.-Ft

V. díj 80.000.-Ft

Azon pályamunkák jutalmazására, amelyek nem érik el a díjazottak színvonalát, de vegyipari alkalmazásuk jelentős, a kuratórium 100 000.-Ft-ot fordít. A kuratórium csak megfelelő mélységben kidolgozott pályaművekkel foglalkozik. Ötleteket és kidolgozatlan javaslatokat nem tud elbírálni.

A kuratórium fenntartja a jogot a pályadíjak összegének átcsoportosítására.

A pályázat jellegés

A pályázó személyi adatait - név, munkahely, munkakör, lakcím - zárt borítékban kell mellékelni. A pályázatot két példányban kell beküldeni a VDSZ "Vegyész" Alapítvány Kuratóriumának 1068 Budapest, Benczúr u. 45.

További információ és felvilágosítás: dr. Balatoni Istvánné, telefon: 351-1876

Beküldési határidő: 2001. november 1.

A pályamunkák elbírálásának határideje: 2001. december 1. A díjnyertes pályázatok készítőit levélben értesítjük az ünnepélyes eredményhirdetés időpontjáról.

Budapest, 2001. Március
VDSZ "VEGYÉS" Alapítványának Kuratóriuma

Vegye át újra MUNKAKÖNYV-ét!

Tisztelt Olvasó, vegye át újra munkakönyvét! - erre biztat Karácsony Szilárd: Munkakönyv című könyvének hátsó borítóján Vadász János. Amint az a rövid ismertetőből kiderül: a kiadvány fanyar humorral fűszerezve ugyan, de komolyan beszél olyan, mindannyiunkat közvetlenül érintő kérdésekről, amelyek mai, fogyatékos jogállami viszonyaink között érinthetik és érdekelhetik a munkavállalókat.

Mint ahogy Vadász János, a Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezetének elnöke (egyébként a könyv kiadója) a könyvet bemutató sajtótájékoztatón fogalmazott: a rendszerváltozás után olyan társadalom alakult ki, amely kizárólag az egyéni érdekérvényesítésre, a "self-made-man" filozófiájára épül. Mindenkinek magának kell tehát érvényesülnie, eladnia magát a munkaerőpiacon, tanulnia, továbbképeznie magát, anélkül, hogy ehhez anyagi, szellemi vagy szervezeti segítséget kapna. A folyamatos Munkatörvénykönyv-módosítások is arra irányultak, hogy "lebeszéljék" a munkavállalókat a kollektív gondolkodásról.

Vadász János szerint az utóbbi két év tapasztalatai után - amikor az érdekegyeztetésnek legfeljebb a látszata maradt csak meg - egyetérthetünk Tamás Gáspár Miklóssal: "a rendszerváltás megbukott". Hiszen csak azokban az országokban lehetett érvényes demokráciákat építeni, ahol megmaradtak a szakszervezetek, ahol a kollektív jogok érvényesülnek, ahol a szolidaritás értéknek és nem bűnnek számít, ahol a szervezkedés joga biztosított.

Ezért született tehát a könyv, hogy szóljon a kiszolgáltatottság elleni védekezésről, az érdekek védelméről, az egyéni-, a kollektív emberi-, a munkavállalói jogokról és mindezek érvényesíthetőségéről. Beszél az egyéni boldogulás mindenhatóságának korlátairól, az emberi-közösségi összefogás, a szolidaritás nélkülözhetetlenségéről, vagyis emberi magatartásokról és szerepekről, érdekekről és értékekről.

Egy érdekes megjegyzés a könyvből: "Ha megszűnnének a szakszervezetek, akkor sokkal több embernek hiányoznának, mint ahányan ma tagok. Ez azért van, mert ma többen élvezik az általuk kiharcolt előnyöket, mint ahányan hajlandók - erkölcsileg és anyagilag - tagként tenni önmagukért." A könyv "sokat mondó" illusztrációit Izsák Jenő készítette.

- Hogyan született a könyv ötlete? - kérdezem Karácsony Szilárdtól, a Munkakönyv szerzőjétől. 1990-ben már három éve szakszervezeti titkár voltam. Egy későnyári napon sírva jött hozzám az alapszervezet gazdasági felelőse, mert egy fiatalember nem volt hajlandó automatikus belépni a szakszervezetbe. Bajban voltam, mert addig senkit sem kellett rábeszélnem arra, hogy belépjen. Csak több napi gondolkodás után mertem elé állni. Végül sikerült meggyőződnöm. Azóta tudatosan kerestem a legjobb érveket. 1993-ra tulajdonképpen összeállt a most megjelent könyv anyaga. Éveken keresztül tisztségviselői oktatásokon ismertettem az általam hatásosnak tartott érvrendszert. A tapasztalatok szerint ezeknek az ismereteknek a birtokában meg lehet győzni a munkavállalókat, arról, hogy miért van szükségük érdekvédelmi szervezetre, miért kell közösséghez tartozni. Ezt írtam meg a Munkakönyvben.

Az, hogy szakszervezeti tagként határozta meg önmagát, mit jelent? A tagsági viszony a legfontosabb státusz egy olyan önkéntes egyesülésben, mint a szakszervezet, mert kifejezi a közös érdekekhez való tartozást és tenni akarást.

Szerkeszt egy folyóiratot is, majdnem egy éve. 2000. áprilisában indult útjára a "Munka-lap", amely a szakszervezeti konföderációk összefogását demonstrálja, és amely - sokak szerint - egyedülálló kezdeményezés a magyar szakszervezetek történetében.

Szerintem régóta megvolt az igény egy ilyen "össz-szakszervezeti" újságra, most hogy a jelenlegi politikai helyzet miatt a szakszervezetek is összefogásra kényszerültek, végre megérett a helyzet a beindítására.

Nem egyszerű csinálni, hiszen a teljes szervezést, anyaggyűjtést, nyomdába adást egyedül végzem. Szerencsére sok a segítőkész és az ügyet is sokan támogatják. Az első évben az volt a kérdés: el tud-e indulni egyáltalán? A második évben, hogy meg tud-e maradni. Mindkettőn túl vagyunk. Az idén szeretnénk elérni, hogy kikerüljön az újságosokhoz. Remélem hamarosan az utcai standokon is kapható lesz a Munka-lap.

A lapnak is, a könyvnek is az a célja, hogy tájékoztassa a munkavállalókat, erősítse a szolidaritást, hogy minél többen felismerjék az összefogásban rejlő előnyöket, és azt, hogy csak szervezeten lehet eredményes alkut folytatni.

Soós Éva