

**Tisztelt Olvasó!**

Haladni kell a korrall:  
az új esztendőben  
megújult lapunk is.  
Az MSZOSZ INFÓ, a MI,  
nem csak adni szeretne,  
hanem kapni is:  
várjuk véleményüket,  
javaslataikat a  
sajto@mszosz.hu címre.



Pataky Péter:  
Részt akarunk venni  
a döntések előkészítésében!

**3. oldal**

Sótér István:  
Tudatos munkavállalókat!  
Kanizslai László:  
Partneri viszonyt!

**4-5. oldal**

György Károly:  
Az offenzív fellépés a válasz  
a változó körülményekre!

**8. oldal**

# SZAKSZERVEZETI KISLEXIKON

## Munkavállaló

Munkavállaló az, aki a gazdasági munka világában, valamint a közszolgálatban testi vagy szellemi munkáerejét munkásként, vagy alkalmazottként, valamint hatósági személyként, azaz köztisztviselőként bére adja és a munkavégzésre szabott időben munkadíj fejében a munkáltató irányításának, illetve utasításának megfelelően dolgozik.

A magáncégeknél munkavállalóként dolgozók több nagy csoportot alkotnak. Az elsőt a fizikai munkát végző munkások (kék galérosok), a másodikat az irodai irányítói-adminisztrációs érdemi munkát végző alkalmazottak (fehér galérosok) alkotják. A harmadik csoportot az úgynevezett vezető alkalmazottak teszik ki, akik esetében a cégen belül hierarchikus alá-fölérendeltség jellemző. Ide a magasabb- és középvezetők tartoznak. A negyedik kört a vezető alkalmazottak alkotják, őket a „menedzser” fogalma fogja át.

## Szakszervezet

Szakszervezeten a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

## Szakszervezeti jogok

A szakszervezeti jogokat részben a történetileg kialakult szokások, azaz a szakszervezetek, a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek és az állam tripartit

(háromoldalú) konszenzusa (egyetértés vagy meg egyezés egy adott csoport tagjai között) figyelembevételével, a munkavállalók szociális alapjogairól szóló Európai Gazdasági Közösség Bizottsági Charta / 1989. dec. 31./ keretjellegű, elvi szintű szabályai- val összhangban határozzák meg.

Magyarországon a szakszervezeti jogok döntő többségét a Munka Törvénykönyve / 1992. évi XXII. Tv./ 19-25. §-ai tartalmazzák, a fent említettekkel összhangban.

A legfőbb szakszervezeti jogok a következők:

1. A munkavállalók tájékoztatásának joga az őket érintő anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeikre vonatkozó jogaikról és kötelezettségeikről;

2. A szakszervezet részéről a munkavállalók szempontjából szükségesnek tartott információk közzétételének a joga;

3. A szakszervezet tagjait érintő képviseleti joga a munkaügyi kapcsolatokra és a munkaviszonyra kiterjedő ügyekben a munkáltatók, azok szövetségei és az állam előtt;

4. Előzetes értesítés mellett a munkáltató területére történő belépési jog, ha a munkáltatónál a szakszervezet taggal rendelkezik;

5. Érdekegyeztetési tárgyalás folytatásának és kollektív szerződés kötésének a joga;

6. Információ igénylésének joga az állami szervektől, a munkáltatói szövetségektől és munkáltatóktól olyan kérdésekben, amelyek a szakszervezeteket és

a munkavállalók nagyobb körét érintik;

7. Tájékoztatás iránti jog

### TÁJÉKOZTATÁSI JOG

A tájékoztatás joga alapján a szakszervezet a munkavállalókat tájékoztatja anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről, illetve képviselheti a tagjait. A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan tervezett vagy meghozott döntést illetően tájékoztatást kérhet, amelyek a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatosak. A munkáltató a tájékoztatást, illetve a döntés (tervezett döntés) indoklását nem tagadhatja meg. Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet mindazokról a kérdésekről is, amelyekről az üzemi tanácsot kellene tájékoztatnia. A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani. Az állami szervek, a helyi önkormányzatok és a munkáltatók kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, érdekképviseleti tevékenységüket az ehhez szükséges információk rendelkezésre bocsátásával is elősegíteni, valamint észrevételeikre, javaslataikra vonatkozóan harminc napon belül részletesen, érdemben válaszolni. A csoportos létszámcsökkenés esetén a munkáltatónál képvisellettal rendelkező szakszervezetet tájékoztatni kell.

olyan munkáltatói intézkedések megtétele esetén, amely a munkavállalók nagyobb körét érinti, ideértve a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó tájékoztatást, valamint a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeit érintő ügyekre kiterjedő munkáltatói információadást;

8. A szakszervezet ellenőrzési joga a tekintetben, hogy a munkáltató a munkakörülményekre, balesetvédelemre és az üzemi egészségügyre vonatkozó előírásokat miként tartja be;

9. Kifogásolási jog a munkáltatónak a szakszervezet és a munkavállalókat érintő jogellenes döntésével, vagy mulasztásával szemben;

10. A szakszervezet jogosult a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenységre (pl. tanácskozás, iratelhelyezés) használni. (Megjegyzendő, hogy ez az európai joghelyzet az USA-ban ismeretlen, mivel ott szakszervezeti tevékenység csak „kapun kívül” folytatható;

11. A szakszervezeti tisztviselő a taglétszámtól függő mértékben munkaidő-kedvezményre jogosult;

12. A szakszervezeti tagok, különösen a szakszervezeti tisztségviselők jogosultak fizetett rendkívüli szabadság alapján szervezett szakszervezeti képzésben és továbbképzésben részt venni.

13. A szakszervezet jogosult a tagjait munkaviszonyával összefüggő ügyekben a bíróság előtt képviselni.

Pataky Péter

## MAGYARORSZÁG, MUNKAVÁLLALÓK, MSZOSZ



Az elmúlt évtizedek úgy teltek el, hogy az ország majd egésze még január végén is az előző esztendő számozását kezdte el a dátumozásnál. Erre ma már nincs idő!

Magyarország nagyon zaklatott, de teendővel, kihívásokkal, feladatokkal és lehetőségekkel gazdag időszakát éli. Részt venni ebben a folyamatban szükséges kötelezettségünk. Az átgondolt változtatás elkerülhetetlen a gazdaságban, a társadalmi gyakorlatban, a politikában.

Számos változást éltünk meg 2007-ben is. Ezeknek azonban döntő részben csak elviselői, nem pedig alakítói voltunk. A munkavállalók helyzete nem rózsás. Több éves növekedés után, most újra csökkentek a reálkeresetek. Nem jöttek létre új munkahelyek, továbbra is nagyon alacsony a foglalkoztatás. A helyzetet súlyosbítja a politika, a közélet teljes megosztottsága, az értelmes és felelős párbeszéd teljes hiánya.

Okkal tesz fel a kérdést: mit tesz ebben a helyzetben a szakszervezet? Választási lehetőségünk, sőt több: döntési kényszerünk van. Keserűen széttárhatjuk a karjainkat: „nincs mit

tenni, ezekkel – kormány, munkaadók – nem lehet együttműködni”, és beállhatunk a minden változást, minden lépést elutasító kórusába, megmutathatjuk, hogy milyen ellenlók vagyunk. A másik lehetőség, hogy mutassunk eredményeket a munkavállalóknak! Ezért részt akarunk venni a döntések előkészítésében, követeljük meg és ellenőrizzük a végrehajtás következetességét, és ha kell korrekcióját. Ez is határozottságot, erőt és embert igénylő munkát jelent.

Szakszervezet megszorító csomagokat nem tud támogatni. Elfogadni is legfeljebb akkor, ha annak várható eredménye bizonyíthatóan érezhető javulást hoz a munkavállalóknak. A konvergencia-programban a terhek elosztása nem arányos. A munkavállalókon lényegesen nagyobb terhek vannak annál, mint ami elviselhető. 2008-ban is számos olyan lényegi változásra lehet számítani, amely mindannyiunkat érint, ezért kialakításukban részt kell vennünk. Közismert, hogy az adó-, illetve járulékrendszerben változtatásokat kíván elérni a kormány. A fő cél a vállalkozók terheinek

csökkentése, a vállalkozások versenyképességének növelése. Ez rendben van. De tapasztalatokon alapuló félelmeink vannak arról, hogy az így levett terheket kire akarják hárítani. Nem engedhetjük meg, hogy a munkavállalókra rakják! Az egészségbiztosítással kapcsolatos jogszabályok kialakításában is szerepet kell kapnunk, hogy az átalakuló rendszer ne a tőke, hanem a járulékot fizetők, a betegek érdekeit szolgálja. Megvédtük a három éves bérmegállapodás értékeit: emelkedik a minimálbér, az átlagosnál lényegesen magasabb mértékben a szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatottak kötelező legkisebb keresete, és nem csökkeni, hanem várhatóan növekedni fognak a reálkeresetek. El kell kezdenünk egy új, hosszabb távú bérmegállapodás kialakítását. A legális foglalkoztatás növelésének érdekében új eszközöket kell keresnünk a fekete gazdaság ellen. Szakmailag megalapozott, határozott fellépésre lesz szükség a nyugdíjrendszer átalakításával kapcsolatban is.

Vannak feladataink a magunk háza táján is. Érzékelhetően javítani kell a munkaszervezet tevékenységét, tovább kell folytatni a területi munka megerősítését, általában véve a szövetség érdekvédelmi szolgáltató jellegét. Fel kell gyorsítani a megkezdett integrációs folyamatokat. Bizom benne, hogy 2008 leggyakrabban használt szervezettel kapcsolatos kifejezései a következők lesznek: belépett új tag, létrejött új alapszervezet, egyesült két, több szervezet, ágazati megállapodást kötöttünk...

## 2008. JANUÁR

**M**anapság nehéz egyetértésre jutni bármiben. Érveket éppen úgy tehetséggel tudunk felsorakoztatni valami mellett, mint valami ellen. Hiába vagyunk ugyanabban a térben partnereinkkel, ők háttal állnak annak, aminek mi szemben. Ugyanott vagyunk, mégis mást látunk. Azt hiszem, van, amikor elengedhetetlenül szükséges körbenézünk magunk körül!

**SZ**ívélyes üdvözlés az Olvasónak! Egy régi, ám új szerkesztési törekvésekkel készülő lapot tart a kezében, aki e sorokat olvassa. Egymást erősítő, néha egymásnak ellentmondó véleményekkel, elképzelésekkel, javaslatokkal ismerkedhetnek meg, és megvalósult tettekről olvashatnak most és a közeljövőben újságunkban. Fogadják kritikusan, de megértéssel az írásokat.

**O**k. Irány. Cél. E három szót emeltük ki a címdalra. Összefoglaltuk ahol tartunk, amire jutottunk, és ahová el akarunk jutni. Rövid- és hosszútávon.

**SZ**erintünk megújulásra van szükségünk. Kérem, legyenek cselekvő társak ebben!

Meskó László

Sótér István

## TUDATOS MUNKAVÁLLALÓK – ERŐS SZAKSZERVEZET

Mondják, a magyar szakszervezeti mozgalom gyenge. Ez az összegzés szerintem igaztalan. Ha elfogadjuk a lekicsinylő véleményt, akkor valójában a munkavállalókról állítunk ki nagyon rossz bizonyítványt. Azt mondjuk, hogy nem képesek az összefogásra, hiányzik belőlük a szolidaritás, némán tűrik kiszolgáltatott helyzetüket. A történelmi és társadalmi okok ismeretében inkább azt állítom, a szakszervezetek azért nem elég erősek nálunk, mert a dolgozók többsége gondolkodásban, magatartásban még nem vált munkavállalóvá.

**Tartozik és követel**

A rendszerváltást követően még nem léptek a szín-

**Sótér István** (64 éves), hosszú ideje tölt be vezetői tisztséget a szakszervezeti mozgalomban. A gépészmérnök, felsőfokú külkereskedelmi végzettséggel is rendelkező SZB-titkár a Tengelmann kereskedelmi csoportnál (OBI, Interfruct, Plus, Kaiser's) dolgozik, a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetének kötelékében. A rendszerváltás előtt a NIKEX Külkereskedelmi Vállalatnál töltött be először szakszervezeti vezetői tisztséget, ám személyesen tapasztalta meg a felszámolás átkát: neki is felmondtak. Munkát a szakszervezet ajánlott számára: tagszervezést a kereskedelemben. A kilencvenes évek elején érkeztek Magyarországra az első kereskedelmi multik, a frissen belépő dolgozók nem volt gyakorlatuk, olykor merszük sem a szervezkedésre. Mára a munkavállalók és a munkáltatók által egyaránt mintaértékű szervezet dolgozik ezen a területen.



re nagy számban olyan foglalkoztatottak, akik ne a hosszú évekkal azelőtt elsajátított és megszokott „dolgozói” felfogást képviselték volna... A szakszervezethez kötődő elképzeléseket jól jellemzik egyrészt az igények a támogatásokra, másrészt azok a még ma is gyakran elhangzó mondatok, mint például: „a szakszervezet dolga, hogy engem megvédjen”. Az ilyen szemlélet a kívülállóságot, a „szakszervezet nem én vagyok” felfogást jellemzi. Az 1990 óta eltelt évek nem voltak elegendőek arra, hogy az alkalmazottak tudatos munkavállalóként viselkedjenek. A mai, magyar munkavállalók többsége általában „félszeg”, „hitehagyott”, „helyzetét elfogadó” ember. Ezzel szemben határozott, előretekintő, harcos érdekvédőnek kellene lennie minden munkavállalónak, már a munkaszerződése megkötésekor.

**Érdekvédelmi oktatás**

Tizenhét-tizennyolc esztendővel ezelőtt senki nem beszélt arról, hogy kapitalizmust kezdünk építeni –

tőkékkel, profittal, munkanélküliséggel, növekvő különbségekkel. Beszéljünk világosan: amikor a hivatalos politika arról szól, hogy támogatni kell a kis- és közepes vállalkozókat, ez azt jelenti, hogy erősíteni kívánják a hazai tőkés réteget, méghozzá a foglalkoztatottak által befizetett adóból. Látnunk kell: amikor a munkáltató képviselőjével ülünk le egy asztalhoz, akkor a tőkessel vagy annak megbízottjával tárgyalunk! A határozott érdekképviselőnek felkészültnek kell lenni. A tőkés gazdasági viszonyok közötti eligazodás, valamint a munkavállalóvá válás elősegítése érdekében tantárgyként kellene oktatni a munkavállalói jogokat és kötelezettségeket már az általános iskolában...

**Columbo-szindróma**

Néha mintha a tagszervezetek egy része nem volna érdekelt a szövetségben... Léteznek persze sajátos szakmai, ágazati érdekek, amelyek talán szövetség nélkül is érvényesíthetők. Ugyanakkor nyilván létez-

nek olyan munkavállalói érdekek is, amelyek csak az OÉT keretében jeleníthetők meg! Ehhez pedig szükséges a szövetség, amelyben összerakhatjuk intellektuális kapacitásunkat is. Columbo, az ismert detektív, távoztában rendszerint visszafordul az ajtóból és feltesz még egy apróságnak látszó kérdést. Nekünk is most kellene visszafordulni és megkérdezni a lényegét! Valóban akarjuk mi a szövetséget? Az én válaszom: igen, mert az MSZOSZ én te, ő... mi vagyunk!

**Mindent a maga helyén**

Meggyőződésem, a szakszervezeti munka legfőbb fóruma, eszköze a tárgyalás. A végsőkéig el kell menni annak érdekében, hogy megegyezés szülessen. Persze ha nem sikerül, akkor más fellépésre van szükség. De e téren is világos beszédre van szükség! A sztrájk nem a tiltakozás, hanem a gazdasági károkozás eszköze. Meg kell mondani, hogy kinek és miért akarok kárt okozni! A sztrájkot végső eszköznek tekintem, de ha szükséges, akkor elkerülhetetlennek. Élni kell vele, nem visszahúzni!

**A Tengelmann**, vagyis az 1867-ben alapított és 1989-óta Magyarországon aktív csoport 13 további országban 6980 üzletet tart fent 185 000 munkatárssal. A cégcsoport az Interfruct Élelmiszerkereskedelmi Kft, a Kaiser's szupermarketek, az OBI barkácsáruház-lánc, valamint a Plus Élelmiszer Diszkont Kft. révén képviselteti magát hazánkban.

**Kanizslai László**

## A PARTNERI VISZONY AZ EREDMÉNYESSÉG ZÁLOGA

Sok-sok éves tapasztalatom: az élet bármely területén akkor lehet kiemelkedő eredményt elérni, ha minden résztvevő társként, és nem ellenségként kezeli partnerét, megegyezésre és nem összeütközésre törekszik. Minél inkább figyelembe vesszük a másik oldal szempontját, igényét, vágyait, annál könnyebb megtalálni a közös nevezőt. Könnyen, magától értetődően azon senki sem ad meg semmit. Hogy mit érhetünk el, azt a súlyunk – létszámunk, felkészültségünk, képességünk – határozza meg.

### A szervezethez az alap

Vállalati szinten 65-70, a gyárban 85-90 százalékos a szervezethez. A szakszervezeti „tagtoborzás” már az előtt megkezdődik, hogy valaki belépne a céghez. A munkatársak elégedettsége a legnagyobb vonzerő. Amikor a gyárban felveszi a munkát, már az első nap bekapog a szakszervezeti

**A Bunge Zrt.** anyacége a Bunge Limited, a világ egyik legnagyobb olajos-mag-feldolgozó vállalata, amely Európa mellett az USA-ban, Kanadában, Dél-Amerikában és Ázsiában is aktív. A Bunge 2003-tól van jelen tulajdonosként hazánkban. Elődje, a Cereol Rt. 1992-ben – a Növényolajipari és Mosószergyártó Vállalat (alapítva 1964) magfeldolgozással, étolaj-finomítással és -palackozással foglalkozó üzletágát megvásárolva – jött létre. A Bunge Zrt. feldolgozó-tevékenységének központja a Martfűi Növényolajgyár. Legismertebb termékeik a Vénusz és Floriol márkájú étolajtermékek.



iroda ajtaján. Természetesen voltak olyanok is, akik nekem szegezték a kérdést: mit kapok a szakszervezettől, ha belépek?! Mit ad nekem a szakszervezeti tagság?! Mit kapok vissza a tagdíjért?! Ilyenkor csak annyit mondok: ha ez a szempontod, akkor keress fel egy bankot! Ellenben, ha közösségre vágysz, ha szolidáris vagy a társaiddal, ha képviselni akarsz az érdekeinket, akkor lépj be közeink!

### Jó, jobb, legjobb

A martfűi Bunge Zrt. messze vidéken az egyik legjelentősebb munkáltató. Ennek megfelelően a bérek is kiemelkedőnek számítanak. A munkavállalók is az átlagosnál többet és jobban dolgoznak. Ennek is köszönhető, hogy a hatékonyság, vagy éppen a nyereségesség tekintetében évek óta a legjobbak között vagyunk az európai mezőnyben. Az éves bértárgyalásokon éppen ezt a minőségi munkát kívánjuk elismertetni. Az egyeztetéseken természetesen az összeg kialakítása okoz konfliktusos nehézséget. Mi mindig a legjobb megoldásra tö-

rekszünk, de a jónál nem fogadunk el rosszabbat.

### Szellemi javak

A jövedelem mellett továbbra is fontos, hogy milyen a kollegák általános közérzete. Nálunk a gyáron kívül is van élet! Sportnapok, falunapok, ünnepek, kirándulások szervezésében éppen úgy részt veszünk, mint színházi bemutatókon. Nincs brigádnapló, de van száz színházbérletünk. S ami fontos, „vevők” vagyunk az ötletekre. Rendszeresen előfordul, hogy tagok jelentkeznek egy-egy elképzeléssel, tervvel, hogy mit szeretnének csinálni. Ezek rendszerint meg is valósulnak.

### Elégedetlenség így vagy úgy

Aki ma mindennel elégedett, az nem ebben az országban él. Természetesen körünkben is van egyfajta elégedetlenség a sorsunkkal, a helyzetünkkel, az ország dolgaival szemben. Ehhez azonban a cég tulajdonosainak nincs közük. Sem én, sem társaim nem értenek egyet azzal, hogy ha valami országosan nem tesz, akkor azt a gyáron be-

lül fejezzük ki demonstráció, vagy sztrájk formájában. Meggyőződésem, folyamatos tárgyalásokkal több eredményt érünk el, mint az állandó fenyegetőzéssel.

### Magyar-magyar szótár

Az MSZOSZ az elmúlt években sokkal több eredményt ért el, mint amennyit a szervezetnek tulajdonítanak. Száz százalékgig igaz a mondás, hogy nem elég jónak lenni, de annak is kell látszani! Ehhez pedig az első feltétel, hogy közérthetőnek kell lenni. A szervezethez a másik terület, ahol lényegi változást kell elérnünk – rövid időn belül. A harmadik, a szakszervezeti mozgalom egészének felépítése. A jövő az egységes fellépése, amelynek szervezeti formát kell adni. Egyrészt a versenyszféra, másrészt a közsféra szervezeteit tömörítő konföderáció létrehozásában látom a lehetőséget, hogy növeljük az érdekképviselet hatékonyságát. Erre azonban addig kell várunk, amíg ezt „alulról” nem kényszerítik ki.

**Kanizslai László** (48 éves), a Bunge Zrt. humán erőforrás menedzsere. Diplomáit a Zsigmond Király Főiskolán és a Budapesti Corvinus Egyetemen szerezte. 27 éve dolgozik jelenlegi cégénél, illetve jogelődjeinél. 1977 óta szakszervezeti tag. Végig járta a mozgalmi tisztségek grádjait. Tizennegyedik éve a Növényolajipari Dolgozók Szakszervezetének elnöke, valamint az ÉDOSZ alelnöke. 2003-tól a cég, 2004-től pedig a cégcsoport európai üzemi tanácsának elnöke. Az ETUC munkavállalói bizottságának tagja.

# AZ ÉRDEKÉRVÉNYESÍTÉS LEGFŐBB TEREPE, AZ ORSZÁGOS

Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) a magyar munkavállalók, munkaadók és kormány háromoldalú egyeztető fóruma. A szervezet keretein belül folyamatos párbeszédre van lehetőség a három résztvevő között.



## Az OÉT feladata

Az egyeztető fórum keretei között a kormány és a szociális partnerek

- tárgyalásokat folytatnak és országos megállapodásokat kötnek munkaügyi kérdésekről;
- évente ajánlásokat fogalmaznak meg a magánszektor következő évi átlagos béremelésére, illetve megállapodást kötnek a minimálbér következő évi szintjéről;
- konzultálnak a gazdasági, szociális és foglalkoztatáspolitikai törvénytervezetekről és egyéb jogszabálytervezetekről, illetve az ezeket megalapozó szakmai koncepciókról;
- véleményt cserélnek azokról az országos gazdasági és társadalmi kérdésekről, amelyeket a munka világának szereplői számára meghatározó fontosságúak.

## Az OÉT jogosítványai

**Tájékoztatási joga** van a szociális partnereknek minden olyan gazdasági, szociális és munkaügyi kérdésben, amelyek a munkáltatók, illetve a munkavállalók érdekeit közvetlenül vagy közvetve, de jelentősen érintik. A tájékoztató jognak megfelelően a szociális partnerek kérésére a kormány szóban vagy írásban ad tájékoztatást.

**Véleményezési jog** illeti meg a szociális partnereket a törvénykezést, jogszabályalkotást megelőző konzultációk során. Ez azt jelenti, hogy a kormány a szociális partnerek véleményének megismerése, az érdekek ütköztetése után dönt a gazdaságpolitika, a szociálpolitika, a foglalkoztatáspolitikai kérdéseit illetően.

**Az egyetértési jog** értelmében a mindenkori kormány csak a szociális partnerekkel közösen dönthet, illetve a szociális partnerek hozzájárulásával intézkedhet az alábbi ügyekben:

- az OÉT-ban folyó háromoldalú párbeszéd szabályai (működési rend);
- az OÉT által életre hívott Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat eljárási és működési szabályai, a Szolgálat közvetítői és döntőbírói listája, a Szolgálat főállású alkalmazottainak kinevezésére vonatkozó javaslat;
- az ágazati szintű érdekegyeztetést segítő intézmény létrehozása, eljárási és működési szabályai, az intézmény vezetőjének személyére vonatkozó javaslat;
- ajánlások kidolgozása a kormány és a szociális partnerek által egyaránt követett elvekre, szabályokra vonatkozóan; mint például a versenyszféra éves átlagkereset-növekedésére vonatkozó ajánlás;
- a foglalkoztatás növelése érdekében a munkavállalók nagyobb csoportját érintő gazdasági okból történő intézkedésekkel kapcsolatban hozandó szabályok;
- az országos minimális munkabér, a napi munkaidő leghosszabb mértékének, illetve a munkaszüneti napok meghatározása.

## Az OÉT munkaszervezete

Az OÉT munkájának legfőbb fóruma a plenáris ülés. Emellett az OÉT állandó szakfórumokat, szakbizottságokat működtet, valamint a fontosnak ítélt témák vizsgálatára ad hoc munkacsoportot hozhat létre.

## Az OÉT szakfórumaként működik

- az ILO ügyekkel foglalkozó tanács,
  - az ágazati szociális párbeszédrel foglalkozó tanács.
- A szakfórumok feladata a hatáskörükbe tartozó témákban a szakértői véleményezés és állásfoglalás kialakítása.

## Az OÉT szakbizottságaként működik

- a bér és kollektív megállapodások bizottsága,
- a gazdasági bizottság,
- az esélyegyenlőségi bizottság,
- a munkaerő-piaci bizottság,
- a munkajogi bizottság,
- a munkavédelmi bizottság,
- a nemzeti fejlesztési terv bizottsága,
- a szakképzési bizottság,
- a szociális bizottság.

A bizottságok feladata a plenáris ülések munkájának előkészítése, a tárgyalandó témákkal kapcsolatban a problémák, az eldöntendő kérdések megfogalmazása, a közös álláspont előkészítése illetve az eltérő vélemények jelzése.

## Az OÉT tagjai

Az Országos Érdekegyeztető Tanácsot a munkavállalói érdekképviselők, a munkáltatói érdekképviselők, valamint a kormány tárgyalócsoportjai alkotják.

A tárgyalócsoportok összetételét az önszerveződés elve alakítja. Az önszerveződés megvalósulásának konkrét szabályait a szociális partnerek tárgyalócsoportjai esetében az oldalügyrendek rögzítik; a kormány tárgyalócsoportja esetében pedig kormányhatározat ad iránymutatást.

**A munkavállalói tárgyalócsoportot** az alábbi országos érdekképviselői szervezetek egy-egy képviselője alkotja:

- Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ),
- Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT),
- Liga Szakszervezetek,
- Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ),
- Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ),
- Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF).

**A munkáltatói tárgyalócsoportot** az alábbi országos érdekképviselői szervezetek egy-egy képviselője alkotja:

- Agrár Munkaadói Szövetség,
- Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ),
- Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ),
- Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ),
- Magyar Iparszövetség (OKISZ),
- Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége (MOSZ),
- Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ),

# ÉRDEKEGYEZTETŐ TANÁCS

- Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetsége (STRATOSZ),
- Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ).

A kormány tárgyalócsoportjában a tárgyal napirend függvényében kapnak képviseletet az egyes minisztériumok. A tárgyalócsoporton belül a kormány általános felhatalmazással rendelkező, állandó képviselője a Szociális és Munkaügyi Minisztérium államtitkára.

## A tárcák által működtetett érdekegyeztető fórumok

### Egészségügyi Minisztérium:

Egészségügyi Ágazati Érdekegyeztető Tanács.

### Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium:

Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Érdekegyeztető Tanács.

### Ágazati tanácsok:

- mezőgazdasági,
- erdészeti-faipari,

- halászati-vadászati,
- élelmiszer-, dohány- és itálipari,
- közszolgálati.

### Honvédelmi Minisztérium:

Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum.

### Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium:

Igazságügyi és Rendészeti Érdekegyeztető Tanács, Rendőrségi Érdekegyeztető Tanács (szakágazati).

### Oktatási és Kulturális Minisztérium:

Felsőoktatási Érdekegyeztetési Tanács, Közoktatási Érdekegyeztető Tanács, Kulturális Ágazati Érdekegyeztető Tanács.

### Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium:

Ágazati Érdekegyeztető Tanács,

Katasztrófavédelmi Érdekegyeztető Tanács (szakágazati).

### Pénzügyminisztérium:

Közszolgálati Pénzügyi Érdekegyeztető Tanács.

### Szociális és Munkaügyi Minisztérium:

Szociális és Munkaügyi Érdekegyeztető Tanács, Szociális Ágazati Érdekegyeztető Tanács.

## OÉT-MEGÁLLAPODÁS

Az Országos Érdekegyeztető Tanács megállapodása a 2008. évi keresetnövelési ajánlásról

1. Az Országos Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: OÉT) megállapodott arról, hogy 2008-ban a bruttó keresetek 5 – 7,5 %-os növelését ajánlja a vállalkozási szférának, a kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek, és a jelen megállapodás végrehajtását a 2009. évi bértárgyalások előkészítésének keretében értékeli.
2. Az OÉT javasolja az ágazati és helyi kollektív tárgyalások résztvevőinek, hogy az e megállapodásban foglaltak figyelembevételével állapodjanak meg a keresetek 2008. évi növeléséről.
3. Az OÉT kéri az ágazati párbeszéd szereplőit, hogy az ágazatok sajátosságainak megfelelő garantált bértarifák kidolgozására és kollektív szerződésbe foglalására összpontosítsák erőfeszítéseiket.

Budapest, 2007. december 21.

  
Munkáltatói oldal



Kormányzati oldal

  
Munkavállalói oldal

2007 novemberében – előbb a bér- és kollektív megállapodások bizottságban, majd azt követően az OÉT plenáris ülésen – indultak meg a tárgyalások a 2008-ra érvényes bértárgyalásokról. Ezzel párhuzamosan folyt a konzultáció az adó- és járulékrendszer tervezett módosításáról és a 2008. évi költségvetés tervezetéről.

Az idei évre szóló megállapodásban a reálkeresetek érzékelhető és a teljesítményarányos növelésére, továbbá a hároméves bértárgyalás érvényesítésére törekedtünk. A kormány átlagosan 4,5 % bruttó keresetnöveke-

désre tett javaslatot, ezt a szakszervezetek a fenti elvek hangsúlyozásával nem fogadták el, s a 10 %-os bruttó keresetnövekedés elfogadását kezdeményezték.

A munkáltatók az adó- és járulékrendszer konzultációjában megfogalmazott javaslatok elfogadásától, később a garantált bérminimumra (külö-

nösen a szakmunkások bérminimumára) vonatkozó megállapodás újratárgyalásától tettek függővé keresetnövekedésre vonatkozó javaslatuk megfogalmazását.

A szakszervezeti oldal is kezdeményezte az szja módosítását (az adósvok valorizációját, több kulcsos szja kialakítását, az adómentes természetbeni juttatások emelését), ugyanakkor támogatták az adójóváírás tervezett módosítását.

A tárgyalásokon sikerült elérni, hogy fogadják el a munkáltatók néhány fontos javaslatát (kisadók, ötvenmillió forint feletti alacsonyabb társasági adó stb.), emeljék az adómentes étkezési hozzájárulás mértékét (6000, illetve 12 000 forint), határozzák meg a rendszerszerű iskolakezdési támogatást (a mindenkori minimálbér 30 százalékában), továbbá emeljék az egészségbiztosítási befizetés adómentes határait a minimálbér 30 százalékáig.

Az adótörvények elfogadása után a garantált bérminimumra vonatkozó megállapodás módosításait kezdeményezte

a munkáltatói oldal. Ezt azal hátrítottunk el, hogy mivel csak egyes ágazatokban jelent ez „problémát”, ezért a hároméves megállapodás keretei között – de ágazati szinten az érdekeltek megállapodásával – a korábbi egyezség módosítható. Erre a mezőgazdaság – a MEDOSZ – területén sor is került.

A tárgyalások alakulását tovább nehezítette a mozdonyvezetők, a volánosok, de a LIGA-Munkástanács figyelmeltető, majd általános sztrájkja, hiszen oldalállás-pont így nem alakulhatott ki. Végül – több sikertelen tárgyalás után – a hetedik OÉT-ülésen, december 21-én sikerült megállapodni. Az OÉT így 2008-ra a keresetek 5-7,5 %-os növelését javasolja a versenyszférának. A fentiek ismeretében most tehát az ágazatokban, a munkahelyeken a sor, hogy bértárgyalásokat kezdeményezzenek, mihamarabb bértárgyalásokat kös-

Hódi Zoltán  
bérpolitikai ügyvivő

Év	Minimálbér Ft/hó	Garantált bérminimum Ft/hó			Bruttó keresetnövelési ajánlás
		0-2 éves gyakorlati idő esetén	Legalább 2 év gyakorlati idő esetén	Felsőfokú végzettség esetén	
2006. január 1-től	62 500	65 625	68 750	87 500	4-5%
2007. január 1-től	65 500	72 050	75 325	98 250	5,5-8%
2008. január 1-től	69 000	82 800	86 250	110 400	5-7,5%

György Károly

## OFFENZÍVÁBAN?!

## SZAKSZERVEZETI ÚTKERESÉS EURÓPÁBAN

2008 – az európai szakszervezeti mozgalomban az építkezés éve. Erről született döntés múlt év májusában az Európai Szakszervezeti Szövetség 11. kongresszusán, harminchat ország hatvanmillió szervezett dolgozójának képviselőiben.

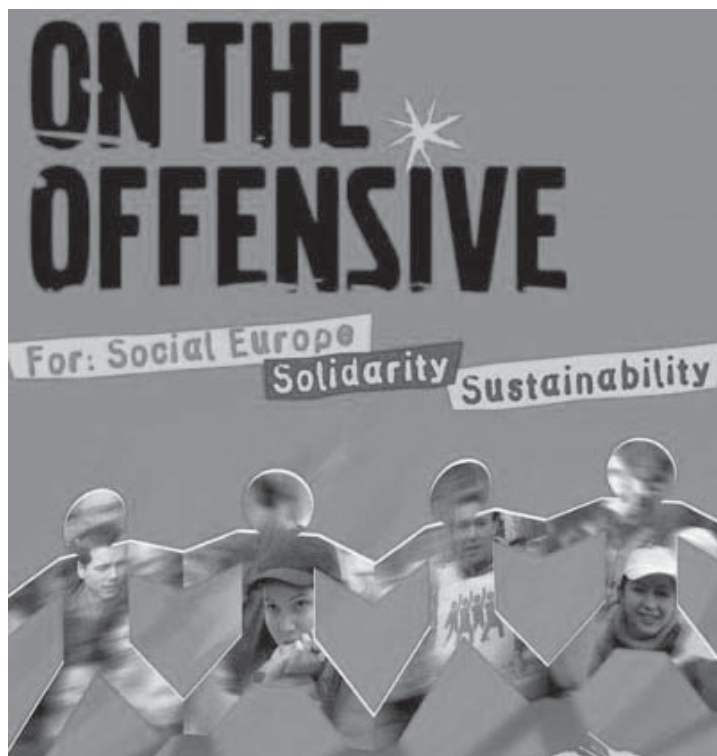
Offenzív fellépést tartanak szükségesnek, választ a legtöbb országban bevezetett – vagy tervezett – liberális politikákra, a munkavállalói jogokat csorbító és veszélyeztető intézkedésekre. A munkahelyi, ágazati konfliktusok számának általánosan megfigyelhető növekedése mellett az országos megmozdulások szélesedése tapasztalható.

## Szociális vívmányokért

Nemcsak magyarországi sajátosság a politikai elitekkel szemben megfogalmazott kritika, a munkavállalók elégedetlensége a gaz-

dasági, szociális helyzettel, lehetőségekkel. Még olyan országokban is, amelyekről eddig mint a „szociális béke szigeteiről” beszéltünk – Ausztriától Hollandiáig – utcára vitték tagjaikat és a szolidáris polgárokat a szakszervezetek. Miért? A szociális vívmányok, a szociálisan felelős állami politika érdekében.

Az aktív, offenzív fellépés a szakszervezetek válasza a változó körülményekre. Azal szembesülünk, hogy – hivatkozással a versenyképesség növelésére, a szociális rendszerek fenntarthatatlanságára – a munkavállalókra növekvő terheket helyez a liberális, neoliberais politika. Változik a foglalkoztatás szerkezete, átalakulnak a foglalkoztatási formák, s ez oda vezet, hogy néhány kivételtől eltekintve különböző mértékben, de csökken a szakszervezeti tagság, a szakszervezeti szervezettség. Nincs vita abban,



hogy a szakszervezeteknek igazodniuk kell a munkaerő-piaci változásokhoz, az atipikus foglalkoztatási formákhoz, a változó gazdasági szerkezethez, társadalmi szokásokhoz.

## Érdemi párbeszédet!

Térségünkben a munkavállalói érdekképviseletek konszolidálása az egyik kiemelt feladat. A szakszervezeti pluralizmus másfél évtizedes negatív következményeit már sok szervezetben felismerték, és ha nehézkesen is, de beindult az összerendeződési, egyesülési folyamat. Így van ez közvetlen szomszédainknál is. Horvátországban, Romániában. Szlovákiában, Bulgáriában a szakszervezeti szövetségeken belüli racionalizálás, integráció a meghirdetett cél.

A volt szocialista országokban 2008-ban is kiemelt feladat marad a tartalmas, érdemi szociális párbeszéd kereteinek építése és gyakorlati megvalósítása. Ez a szakszervezeti lét alapja, ám ehhez persze valós partnerek kellenek. No meg az ennek szükségességét teljesen felismerő kormá-

nyok. Hiszen az eredményes párbeszéd, a valódi partnerség csak radikalizálódáshoz vezet.

## Társadalmi támogatottsággal

A fellépés formái természetesen jelentősen eltérőek – a hagyományok, a „vérmérséklet” ezeket nagyban meghatározzák. Ugyanakkor megfigyelhető, hogy a partnerség, a párbeszédre való készség hiánya mindinkább a radikálisabb fellépésre ösztönzi a szakszervezeteket, még olyan közegekben is, ahol ez évtizedekig szokatlan volt.

Osztrák, német, cseh példák is mutatják, hogy a nyomásgyakorlás demonstratív formái, amelyeket a társadalom is támogat, újra tárgyalóasztalhoz vezetnek a kormányokat, munkáltatókat. A közép-európai térségben fontos tapasztalat, hogy a szakszervezetek mozgósító erővel bírnak: ha konkrét és világosan megfogalmazott célokért hívnak összefogásra, az erő megtöbbszörözhető! Prágában, Ljubljanában, Szófiában, Bukarestben nem ritkák a sok tízezres szakszervezeti tüntetések.

## EURÓPAI SZOCIÁLIS CHARTA

Az Európai Unió munkajogi alapokmánya, amely a kollektív és az individuális munkajog legalapvetőbb olyan kérdéseit rendezi, amelyek a munkavállalók szociális jogbiztonságát, emberi méltóságát, munkaerejét és családjuk biztonságát védik. Négy kötelező elvet kell betartani, és ezen kívül minden tagállam a chartában jelentkező elvek közül nyolcat fakultatívan köteles kiválasztani. A legfontosabb alapelvek:

- a diszkrimináció tilalma,
- a szakszervezeti szervezkedés és az azon kívül maradás szabadsága,
- az érdekvédelemhez és a koalíciós tárgyalásokhoz való jog,
- az üzemvezetésben való munkavállalói részvétel joga,
- a munkaküzdelemhez való jog,
- a szociális díjazáshoz való jog a munkavégzés során,
- a megfelelő szabadidőhöz és pihenéshez, az egészséges munkakörülményekhez és a munkabiztonsághoz való jog.

Az Európai Szociális Chartát a maastrichti szerződés újította meg és egészítette ki, hazánk pedig beillesztette jogrendjébe.



Öt kérdés, öt felelet

**MI ÉS MI**

Kíváncsiak voltunk, miként vélekedik ugyanarról a témáról két egymás mellett dolgozó kolléga. A felkérésükkor egyetlen szempontunk volt: egyikük szakszervezeti tag legyen, másikuk viszont ne legyen szervezett munkavállaló. A válaszokat a Veszprémtej Zrt. munkatársaitól kaptuk.

**Horváth Zoltánné** 1987 óta dolgozik a cégnél, szakmunkás, szakszervezeti bizalmi.

**Babai János** 1985-től dolgozik a zrt-nél, foglalkozása: savófölöző gépkezelő. Szakszervezeti tagságáról több mint tíz esztendeje mondott le.

**MSZOSZ INFÓ: Mi a véleményük a mai magyar szakszervezetekről?**

**H. Z.:** Szükségesnek tartom az érdekképviseleti munkát. És a hat nagy szakszervezeti konföderáció között fontos lenne az egység megteremtése – a dolgozók érdekében.

**B. J.:** Nem képviselik igazán a dolgozók érdekeit, hiányzik a munkajogi szakértelem.

**MI: Miért igen, vagy miért nem tagja a szakszervezetnek?**

**H. Z.:** Jó érzés egy összetartó, jó csapathoz tartozni.

**B. J.:** A fentiek miatt.

**MI: Ön szerint mi a feladata, szerepe a szakszervezetnek, illetve a tagnak?**

**H. Z.:** Képviseljük a kollektíva érdekeit, fontos a tagtoborzás, hogy a munkáltatóval szemben nagyobb súllyal léphessünk fel.

**B. J.:** Érdekvédelem! A

dolgozók védelme a munkáltató jogsértéseivel szemben.

**MI: Mit tart fontosnak a szakszervezet részéről: az egységet, az összefogást, a szakértelmet, vagy a szolidaritást? Esetleg valami mást?**

**H. Z.:** Én mind a négyet! Az egységet, az összefogást, a szakértelmet, és a szolidaritást is nagyon fontosnak tartom.

**B. J.:** Az összefogást és a szakértelmet.

**MI: Mi lenne az első teendője szakszervezeti vezetőként?**

**H. Z.:** Szakszervezeti bizalmiként az emberek érdekeinek képviseletét tartom a legfontosabbnak. Ezen túl pedig a közös rendezvényeket, amelyekből magam is jó néhányat szervezek évente.

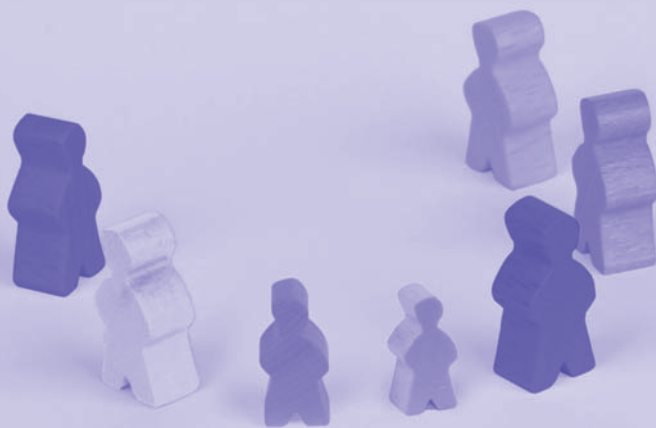
**B. J.:** Egy munkajoghoz értő ügyvéd alkalmazását.

**MI: Köszönjük a válaszokat.**

**MUNKAKÜZDELEM**

A nyomásgyakorlás intézményesített eszköze arra az esetre, amikor a munkavállalók, vagy azok érdekvédelmi szervezetei, vagyis a szakszervezetek nem tudnak megegyezni a munkáltatókkal, vagy azok szövetségeseivel. A munkaküzdelemnek két formája ismert: a sztrájk, a munkabeszüntetés, valamint a munkaterületről való kizárás (lock out). A sztrájk esetében a munkavállalók nem hajlandóak dolgozni, míg kizárás esetén a munkáltató nem engedi be a munkahelyre a munkavállalókat, hogy dolgozhassanak. A kizárás csak jogellenes sztrájk esetében alkalmazható, egyébként törvénytelen.

**A kör bővíthető!**



Már nem csak munkatársainak, hanem közeli hozzátartozóinknak is!



**ÜDÜLÉSI CSEKK**

2008-ban már 69 000 forintig adó- és járulékmentesen juthatnak üdülési csekkhez mind a munkáltatók, mind a munkavállalók.

Tavaly mintegy másfélmillió honfitársunk pihent, üdült, kapcsolódott ki ennek a lehetőségnek a segítségével. Idén ennél is többen vehetik igénybe a szolgáltatást, hiszen nyugdíjas volt, és jelenlegi munkavállaló, valamint hozzátartozóik is részesülhetnek ebben a kedvezményben.

A munkáltató és a munkavállaló kezében a döntés. A kör bővíthető!

[www.udulesicsekk.hu](http://www.udulesicsekk.hu)

Kun J. Erzsébet

## A PRESZTÍZST AZ ÚJ GENERÁCIÓ SZEREZHETI VISSZA



A rendszerváltozás alapjaiban rendítette meg a hazai szakszervezeti mozgalmat is. A gazdasági szerkezet átalakulásával a kilencvenes évek elején másfélmillió munkahely, s ezzel több százezer szervezett dolgozó tűnt el. Az állami nagyvállalatok megszűnése, a multinacionális cégek idetelepülése, a mikro- és kisvállalkozások elszaporodása mellett Ma-

gyarországon új jelenségként megjelent a szakszervezeti pluralizmus. Az egykor

„egyeduralkodó” SZOT helyett fél tucat konföderáció szerveződött, felosztva egymás között a verseny- és a közszféra szerveződési területét.

A lassan két évtized alatt azonban bebizonyosodott, hogy a multik jó része nem nézi jó szemmel a szakszervezetet, hiszen az érdekvédők – feladatuknak megfelelően – igyekeznek feltárni és megakadályozni a munkavállalók kiszolgáltatottságát, s kiharcolni a munkáért járó tisztességes fizetést. A néhány főt foglalkoztató vállalkozásokon belül pedig általában már nem alakultak szakszervezetek. Mindemellett a plu-

ralizmus is oda vezetett, hogy egy-egy nagyobb létszámú vállalatnál több, ráadásul más-más konföderációhoz tartozó szakszervezet is működik – a Magyar Államvasutaknál például tizenhatszáz, a szétaprózottság pedig gyengíti az érdekvédelmi munkát.

A köztudatban a SZOT utódszervezeteként számolt Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének taglétszáma is csökkent az utóbbi években. A nemzetgazdaság szinte minden ágában jelen

lévő konföderáció azonban annak ellenére, hogy a társszövetségek – és természetesen az ellenzéki politikusok – rendre az MSZP mellett elkötelezettséggel vádolják, nem vesztette el teljesen korábbi presztízsét, miközben a közvéle-

mény-kutatók különböző felmérései azt jelzik, hogy a szakszervezetek társadalmi elfogadottsága, megítélése folyamatosan csökken. Ez azzal is magyarázható, hogy bár az

MSZOSZ – ezt gyakran a szemére is vetik – nem lép fel erőteljesebben a munkavállalókat negatívan érintő kormányzati intézkedésekkel szemben, szakértői apparátusa komoly munkát végez, tisztviselői felkészültek a szakmai vitákra is. A még mindig 300 ezres taglétszáma megtermészetesen nosztalgia is tükröz, igaz, a tagság nagy része nem a fiatalok, inkább az idősebbek, sőt a nyugdíjasok közül kerül ki.

Az ügynevezett rendszerváltó szakszerve-

zetek életútja viszont igen különböző módon alakul. A közszférában szerveződő Szakszervezetek Együttműködési Fóruma és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés már elindult az egységesülés felé: első lépésként uniót hoztak lét-

re. A gyakorlatban összemosisodik a két szövetség, érdekvédelmi munkájuk sem különbözik. A magát függetlennek tartó, döntően a közszolgáltató cégek szervezett dolgozóit

tömörítő Autonóm Szakszervezetek Szövetségének megítélését erősen befolyásolja az a tény, hogy tagsága apad, a közelmúltban például a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szabad Szakszervezete vált ki a szervezetből.

Az egykor szabad demokrata kötődésű, ma már leginkább radikalizmusáról ismert Liga az utóbbi időben egyre több szervezett dolgozót csábít magához. Azonban, mint a társkonföderációk, többnyire a Liga sem a „szűz területeket” tudja meghódítani: a csatlakozók más szövetségektől igazolnak

át. Radikalizmusa mögött ugyanakkor sokan politikai indíttatást látnak.

A mellette rendre feltűnő Mun-

kástanácsok mögött – szakértők szerint – már csak szerény tagság áll.

Minden érv mellett szól, hogy a szakszervezeti mozgalomnak – Európában és így hazánkban is – meg kell újulnia. Lényegében, minden – kívül és belül álló – hozzáértő szerint sok a hat konföderáció Magyarországon.

Azt, hogy a szakszervezeti mozgalom egységesülésére van szükség senki nem vitatja, megvalósítását azonban elsősorban személyi, egzisztenciális okok akadályozzák. A változást munkaügyi szakértők is egy új, fiatalabb generáció megjelenésétől várják.

*Az érdekvédők igyekeznek megakadályozni a munkavállalók kiszolgáltatottságát, és kiharcolni a munkáért járó tisztességes fizetést.*

*A szakszervezetek társadalmi elfogadottsága, megítélése folyamatosan csökken.*

*Azt, hogy a szakszervezeti mozgalom egységesülésére van szükség, ma már senki nem vitatja.*

*A néhány főt foglalkoztató vállalkozásokon belül általában nem alakultak szakszervezetek.*

Szöllősi Ferenc

## A SZIMBÓLUM SZAVA



Éppen hozzákezdenék az íráshoz, de még belenézek a távirati iroda híreibe. Ezt találom: "Több százan sztrájkoltak kedden az Opel antwerpeni gyárában, mert a vállalat késve fizette ki a béreket. Az Opel szóvivője szerint az üzem mintegy 2000 dolgozójának egy napot várnia kellett a fizetésére. A késlekedés oka az volt, hogy bérszámfejtés nem készítette el időben az elszámolásokat. Belga szakszervezeti vezetők szerint nem ez az első alkalom, hogy rendellenességek vannak a bérek kifizetésével: amióta az anyavállalat, a General Motors vezetői három évvel ezelőtt Antwerpenből Barcelonába helyezték át a bérszámfejtést."

Bizonyára elsőként

mindenkiben olyan kérdés merül fel ennek olvastán, mint bennem: vajon hányan sztrájkolhatnának Magyarországon, akik egy nappal később kapják meg a fizetésüket a szerződésükben szereplő időpontnál? A lényeg viszont számomra az Antwerpen-Barcelona kapcsolat volt: az Opel nem tart valamennyi gyárában külön szervezetet a bérszámfejtésre, hiszen a mai internetes világban megoldható ez egyetlen helyen is.

Alkalmazza-e a szakszervezeti mozgalom a legkülönbözőbb területek – üzemgazdaság, kommunikáció, humánerőforrás-fejlesztés, ingatlanhasznosítás stb. – új ismereteit az optimális hatékonyságú működése érdekében? Tömören:

a szakszervezeti mozgalom hogyan halad a korrallal?

Ennek megválaszolásáért elengedhetetlen, mert különben óhatatlanul felmerül, ezek nélkül képe-e hitelesen és megfelelő színvonalon foglalkozni a munkavállalók számára rövidebb-hosszabb távon fontos ügyekkel?

Tavaly az Európai Szakszervezeti Szövetség, felismerve, hogy nem elég csak sopánkodni azért, mert a tőke nyomulása egyre erőteljesebb – az egy év alatt keletkezett összes jövedelemhez viszonyítva a tőkejövedelmek aránya már magasabb, mint a munkával szerzették –, ezért a korábrinál határozottabban kell a szakszervezeteknek képviselniük a tagjaikat, valamint általában a munkavállalókat. Ehhez pedig a taglétszám növelése szükséges, aminek sikerre egy ország szakszervezeteinek általános együttműködésével érhető el, továbbá az ifjabb nemzedékekkel fel kell ismertetni, hogy a

munkával szerzették –, ezért a korábrinál határozottabban kell a szakszervezeteknek képviselniük a tagjaikat, valamint általában a munkavállalókat. Ehhez pedig a taglétszám növelése szükséges, aminek sikerre egy ország szakszervezeteinek általános együttműködésével érhető el, továbbá az ifjabb nemzedékekkel fel kell ismertetni, hogy a

radikalizálódó kapitalizmusban számukra is szükséges az összefogás nyújtotta védelem, és a szakszervezeteknek ki kell terjesztenie a figyelmét az országok között vándorló munkavállalók képviselőire is.

Nálunk jelenleg kevés módot adnak a szakszervezetek, hogy progresszív karakterükről meggyőződjön a társadalom. Egy példa. Reagálva a korántsem új, de tavaly nyomasztóvá tett kormánygyakorlatra, kétségkívül elhangzanak olyan megnyilatkozások, hogy

hamis az az állítás, miszerint egy országban először a gazdaságot kell rendbe rakni, s majd, ha már eléggé versenyképes, azt követően lehet a szociális kérdésekkel foglalkozni – lásd a második világháború utáni Nyugat-Európát –, ám ezek elvesznek a felerősödött alapzajban, mert nem társulnak olyan kezdeményezéssel, amely a másik lehetőséget bemutatná. Mérhető nyoma ennek nincs, annak viszont van, hogy mindinkább növekszik a társadalom tagjainak egyenlőtlensége. Miközben az egyik oldalon a felső réteg mind irreálisabb magas jövedelemhez jut, a pénzügyi befektetők "ahol a hasznunk, ott a hazánk" gondolkodás-

Az alsó réteg mindinkább elveszti esélyét a tisztességes életkörülmények kialakításához.

logika szerint tagolt szerkezet nyilvánvalóan akadályozza annak is, hogy az előbbin sikerüljön változtatni. (Újabban elkezdődött némi munkálkodás a szervezeti kapcsolatok szorosabbá tételére, ám ilyen nem először történik a rendszerváltáskori szétapródás óta, különösebb eredmény nélkül.) Ez nyilvánvalóan elkerülhetetlen, különben változatlanul nemigen lehet elfogadtatni a társadalom tagjaival, hogy a szakszervezet az erőt adó összefogás szimbóluma.

Hogy mi legyen e cél felé az első közös lépés? Bőséges a választási lehetőség. Netán a bérszámfejtés ésszerűsítése...

módjába pedig nem illik bele, hogy szorosabb kötődésre törekedjenek a helyi társadalommal, a másik oldalon az alsó réteg mindinkább elveszti esélyét a tisztességes életkörülmények kialakításához, és sem egyén, sem közösség nem tervezhet biztonsággal hosszabb távra, mert nem tudja, a mai munkahely holnap is meglesz-e.

Ahhoz, hogy az ehhez hasonló súlyos ügyekben jó álláspontot hatásosan képviseljenek, elfogadottságuk eredményeként magabiztos szakszervezetek szükségesek. Ennek elérését gátolja az általában jellemző gyenge anyagi helyzet, valamint a mozgalom jelenlegi megosztottsága. Senkinek nincs kétsége, hogy ez utóbbi milyen káros, a hétköznapi ember számára érthetetlen

logika szerint tagolt szerkezet nyilvánvalóan akadályozza annak is, hogy az előbbin sikerüljön változtatni. (Újabban elkezdődött némi munkálkodás a szervezeti kapcsolatok szorosabbá tételére, ám ilyen nem először történik a rendszerváltáskori szétapródás óta, különösebb eredmény nélkül.) Ez nyilvánvalóan elkerülhetetlen, különben változatlanul nemigen lehet elfogadtatni a társadalom tagjaival, hogy a szakszervezet az erőt adó összefogás szimbóluma.

Hogy mi legyen e cél felé az első közös lépés? Bőséges a választási lehetőség. Netán a bérszámfejtés ésszerűsítése...

Hogy mi legyen e cél felé az első közös lépés? Bőséges a választási lehetőség. Netán a bérszámfejtés ésszerűsítése...

## Évnyitó megbeszélések

A 2008-as év indításaként, a szakszervezeti munka hatékonyabbá tétele érdekében az MSZOSZ minden megyei képviselőtén évnyitó megbeszélést szervezünk! Januárban, februárban és márciusban összesen tizenhét helyszínen találkozunk meghívott vendégeinkkel és kollegáinkkal.

Helyszínek és időpontok:  
 január 16. **Székesfehérvár**  
 január 22. **Debrecen**  
 január 24. **Szombathely**  
 január 30. **Győr**  
 január 31. **Miskolc**  
 február 5. **Szolnok**  
 február 6. **Zalaegerszeg**  
 február 7. **Kaposvár**  
 február 12. **Szeged**  
 február 14. **Nyíregyháza**  
 február 21. **Szekszárd**  
 február 22. **Pécs**  
 február 25. **Komárom**  
 február 27. **Eger**  
 február 28. **Békéscsaba**  
 február 29. **Kecskemét**  
 március 12. **Veszprém**

Tervezett témák:

- Tájékoztató az MSZOSZ 2008. évi céljairól, feladatairól, az OÉT-ben kötött megállapodásokról és az ezekből adódó megyei feladatokról (előadó Hernádvölgyi Andrea, az MSZOSZ alelnöke).

- Általános tájékoztató az EQUAL – Bérbarométer projektről (előadó dr. Vanicsek Mária kutató).

- Az MSZOSZ kommunikációs stratégiája, ebből

adódó megyei feladatok (előadó: Meskó László szakértő).

- Az MSZOSZ esélyegyenlőségi programjának megvalósításáról szól tájékoztató (előadó Királykúti Míra szakértő).

- Az MSZOSZ adott megyei képviselőtének 2008. első félévi munkatervének kialakítása (előadó az MSZOSZ megyei képviselő-vezetője).

## Alapképzés

2008-ban is folytatódik az akkreditált, térítésmentes, tisztségviselői alapképzési program! A képzés szakszervezeti aktivisták, bizalmiak, főbizalmiak és alapszervezeti vezetőségi tagok részére nyújt hasznosítható ismereteket. A résztvevők a sikeres záróvizsga letétele után igazoló oklevelet kapnak. A tíz alkalomból álló képzés

2008. február 1-jétől április 4-ig lesz péntekenként 9 és 16 óra között az MSZOSZ-székház első emeleti előadótermében (1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.) A jelentkezők január 31-ig forduljanak az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesüléséhez (1066 Budapest, Jókai u. 2.) személyesen, levélben vagy e-mailben (etosz@etosznet.hu).

## SIGNAL BIZTOSÍTÓ



### CSALÁDI BIZTONSÁG

SZAKSZERVEZETI TAGOKNAK JÁRÓ  
SZOLGÁLTATÁSOK ÉS ENGEDMÉNYEIK

### SZAKSZERVEZETI CSOPORTOS BALESETBIZTOSÍTÁS

IGÉNYBE VEHETIK:

SZAKSZERVEZETI TAGOK (A TAGDÍJ TARTALMAZZA A DÍJAT)

A SZAKSZERVEZETI TAG CSALÁDTAGJAI

(KÖZÖS HÁZTARTÁSBAN ÉLŐ 0-18 ÉVES KORIG GYERMEKEK ÉS 18-65 ÉVES KORIG HÁZASTÁRSOK/ÉLETTÁRSOK)

### SZAKSZERVEZETI OTTHON-BIZTOSÍTÁS

EGYÉNILEG VEHETŐ IGÉNYBE. AMENNYIBEN AZ ENGEDMÉNYRE JOGOSULT

SZAKSZERVEZETI TAG NEM TULAJDONOSA A BIZTOSÍTOTT VAGYONTÁRGYAKNAK, AKKOR A BIZTOSÍTÁS SZERZŐDŐJE A SZAKSZERVEZETI TAG, A BIZTOSÍTOTT PEDIG A TULAJDONOS LESZ. (CSALÁDTAG/OK)

ENGEDMÉNY MÉRTEKE: 20% - 55% (4.000 - 13.000 FT MEGTAKARÍTÁS/CSALÁD)

A SZAKSZERVEZETI KEDVEZMÉNYRE VALÓ JOGOSULTSÁGOT IGAZOLNI KELL (TAGKÖNYV, TAGKÁRTYA, MAKASZ KÁRTYA, STB.)

### KÖTELEZŐ GÉPJÁRMŰ-FELELŐSSÉGBIZTOSÍTÁS

EGYÉNILEG VEHETŐ IGÉNYBE.

ENGEDMÉNY MÉRTEKE: 10% - 30% + B/M BESOROLÁS ESETÉN TOVÁBB CSÖKKEN A DÍJ.

A SZAKSZERVEZETI KEDVEZMÉNYRE VALÓ JOGOSULTSÁGOT IGAZOLNI KELL (TAGKÖNYV, TAGKÁRTYA, MAKASZ KÁRTYA, STB.)

(5.000 FT - AKÁR 20.000 FT MEGTAKARÍTÁS)

**A SZAKSZERVEZETI TAGSÁG JOGÁN IGÉNYBE VEHETŐ KEDVEZMÉNYEKEL A  
MEGTAKARÍTÁS ÉVENTE 9.000 FT- 40.000 FT/CSALÁD**

**SZAKSZERVEZETI TAGSÁG = JOG A BIZTONSÁGHOZ**

**MI**  
**MSZOSZ INFÓ**

Kiadja a  
Magyar Szakszervezetek  
Országos Szövetsége

1068 Budapest,  
Városligeti fasor 46-48.  
Telefon: (06-1) 323 2660

Felelős kiadó:  
Pataky Péter  
Felelős szerkesztő:  
Meskó László  
sajto@mszosz.hu  
www.mszosz.hu

Nyomda: Vasas-Köz Kft.  
Telefon: (06-1) 333 1580

ISSN 1587-0626