



Tóth András:  
nem csak az OÉT keretében  
lehet és kell tárgyalni és  
kompromisszumra jutni.

**3. oldal**



Karácsony Szilárd:  
nagy szükség lenne a Vasúti  
ÁPB létrehozására.

**9. oldal**



Tóth Józsefné:  
hiszünk a rendszeres, szük-  
ség szerinti tárgyalásokban.

**11. oldal**



Sebők Tamás:  
komoly siker, hogy a mellék-  
vonalak megtartásával hat-  
száz kollégánknak maradt  
meg a munkája.

**11. oldal**



## 2008. FEBRUÁR

## SZAKSZERVEZETI KISLEXIKON

**M**unkavállalóként és munkáltatóként elsősorban arra törekszünk, hogy céljainkat társadalmi párbeszéddel érjük el. Az országos és az üzemi fórumok mellett, immár hatodik esztendeje működnek hazánkban az ágazati párbeszéd fórumai.

**SZ**ámos szintje van a szakszervezeti érdekegyeztetésnek. A legtöbb munkavállaló jól ismeri ezek feladatát, működését, talán csak az ágazati párbeszédről tudnak kevesebbet. Igaz, ezek a legfiatalabb intézmények, még napjainkban is formálódnak, alakulnak. Érdemes jobban megismerkedni velük.

**O**ktondi ember az, aki az ütközés, a demonstratív szembeállás erejében bízik mindenek felett. A munkaügyi kapcsolatok tárgyalásos fejlesztése és megerősítése az ágazatok számára is elsődlegessé vált az elmúlt években. Néhány ember szorgos és következetes munkájára volt szükség ahhoz, hogy mára jól működő, nélkülözhetetlen fórummá váljon az ágazati párbeszéd hazánkban.

**SZ**akszervezeteink az elmúlt években megbizonyították, hogy képesek és képesek az új kihívásoknak megfelelni. Létrehozták az ágazati párbeszéd intézményét, és immáron a munkaadók és munkavállalók közös érdekei mentén működtetik azt. A párbeszéd napjainkban a gazdasági és a szociális érdekegyeztetés elsősorú és korszerű eszköze. Ennek fejlesztése pedig a munkavállalók valódi érdekét (is) szolgálja.

Meskó László

**Munkaügyi kapcsolatok**

A munkavállalók, a munkáltatók és képviselői, érdekképviselői szervezeteik egymás közötti, valamint az állammal, a kormányzati szervekkel kiépített intézményes kapcsolatainak rendszere. A rendszer alapvető célja a szereplők közötti együttműködés és a munkabéke fenntartása, a konfliktusok megelőzése és a kialakult konfliktusok megoldása.

A munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere magában foglalja

- a makroszintű szociális párbeszédet, konzultációt a közsférában és versenyszférában;
- az ágazati szociális párbeszédet;
- a kollektív tárgyalások és szerződések rendszerét;
- a munkavállalói részvétel (azaz a participáció) intézményeit;
- a munkaügyi viták és rendezésük intézményeit, beleértve a nyomásgyakorló eszközök alkalmazását (pl. sztrájkot);
- az egyéni (individuális) munkaügyi kapcsolatokat;
- az Európai Unió szintjén megvalósuló szociális párbeszédet.

Megkülönböztetünk az autonóm szociális partnerek közötti mikro-, és ágazati szintű, bipartit (kétoldalú), illetve a szociális partnerek és az állam közötti makroszintű, tripartit (háromoldalú) együttműködést.

**Ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB-k)**

Kétoldalú intézmények, tagjai csak ágazati (alágazati, szakágazati) szakszervezetek és munkáltatói érdekképviselők lehetnek.

A cél az, hogy az ÁPB-k olyan középszintű fórumokká váljanak, amelyek közvetíteni tudják a makroszintnek ágazataik országos hatású problémáit, kollektív megállapodások létrejöttékor pedig üzemi szintre tudják vinni az ágazati

szinten elért eredményeket (pl. munkavédelmi, munkaegészségügyi megállapodások, szerződések).

Működésük kiszámíthatóbbá teszi az ágazati munkaügyi kapcsolatokat, elősegíti ágazati kollektív szerződések kötését, egyszerűsíti azok kiterjesztését.

Alkalmask arra, hogy a szociális partnerek a kompetenciájukba tartozó területeken megvitassák az ágazatot érintő kérdéseket; közös akciókat; képzéseket; közös projekteket kezdeményezzenek.

Éves munkaterv alapján működnek. Elsősorban szakmai anyagokat, elemzéseket készítenek, szakanyagokat fordítanak, részterületeket kutatnak, valamint tárgyalásokat folytatnak kollektív szerződések, megállapodások kialakítása céljából. Konzultálnak a kormánnyal, illetve annak szerveivel, hogy az ágazati szereplők szempontjai, érdekei megjelenhessenek az országos koncepciókban, tervekben, programokban. Konferenciákon (előadásokon, képzéseken, szemináriumokon, workshopokon), tanulmányutakon, nemzetközi kapcsolatépítésein, az európai szociális párbeszéd bizottságok ülésein, illetve oldalegyeztetéseiben vesznek részt, valamint folyamatos képzéseket, továbbképzéseket szerveznek az ÁPB-tagok részére. Az Ágazati Párbeszéd Központ országos nyelvi képzés is szervez.

Az ÁPB-k tevékenységéről évente tájékoztató készül az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) részére.

**Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa (ÁPBT)**

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa (ÁPBT) a kormány és az ÁPB-k munkavállalói, illetve munkáltatói oldalainak képviselői közötti háromoldalú konzultáció fóruma.

Célja az ÁPB-k működésével kapcsolatos általános kérdé-

sek egyeztetése, állásfoglalások, ajánlások, döntések meghozatala a kompetenciájába tartozó kérdésekben. Munkáját plenáris ülésen, ügyvivő testületi találkozón, szakbizottságokban (szabályozási-, pénzügyi-, információs és informatikai) végzi.

**Részvételt Megállapító Bizottság**

A Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) a benyújtott dokumentumok és adatok vizsgálata alapján dönt arról, hogy valamely szakszervezet, érdekképviselő megfelel-e azoknak az általános feltételeknek és reprezentativitási szempontoknak, amelyek alapján részt vehet egy a területén működő ÁPB- munkájában.

**Mely területeken működnek ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB-k)?**

- Bányaiipar;
- élelmiszeripar (cukoripar, édesipar, húsipar, sütőipar);
- építőipar (építőanyagipar);
- fa-, bútorigar és erdészet;
- fürdőszolgáltatás;
- gázipar;
- gépipar;
- hírközlés;
- kereskedelem;
- kohászat;
- könnyűipar;
- közúti közlekedési szolgáltatás;
- légiszállítás;
- magánbiztonság;
- mezőgazdaság (szakágazatként mezőgazdasági vízgazdálkodás);
- nyomdaipar;
- posta;
- rehabilitáció;
- településszolgáltatás;
- turizmus-vendéglátás (közösségi étkeztetés, szállodák, utazási irodák, vendéglátás);
- vegyipar (gyógyszeripar);
- villamosenergia-ipar;
- víziközmű.

(Jelenleg a Részvételt Megállapító Bizottság több ÁPB esetében további szervezeteiket is vizsgál. Ezek a szervezetek akkor lesznek az ÁPB tagjai, ha az RMB határozza a részvételi jogosultságukról.)

## Tóth András, az MTA Politikai Tudományok Intézete tudományos főmunkatársa A STRATÉGIÁVÁLASZTÁS LEHETŐSÉGEI



A szakszervezeteknek olyan gazdaságpolitikát kell folytatni, amely hosszútávon a gazdasági növekedéssel arányos reálbér növekedést tűz ki célul, nem többet.

### Biztonság és kiszámíthatóság

Akárhogy is nézzük, a gazdaság ilyen mértékű ciklikus ingadozása, mint amit napjainkban átélünk, s a versenyképesség elvesztése hátrányosabb a munkavállalók számára, mint a lassabb, de kiegyensúlyozottabb fejlődés. Kiszámítható környezet, alacsony infláció, versenyképes gazdaság – amely egyben befektetési célpont is – biztonságot, kiszámíthatóságot és munkahelyeket jelent, míg a ciklikusan visszatérő súlyos válságok, a drasztikus reálbércsökkenés, az inflációs hullámok és a gyenge versenyképesség miatt munkahelyek elvándorlása elsősorban azokat érintik nehezen, akik épphogy megélnék a fizetésükből – vagyis a szakszervezeti tagok nagy részét. A szakszervezeteknek lenne a legkevésbé szabad felülni a választási harcok *svindlijeinek*. Az általuk képviselt munkavállalóknak legalább ugyanannyi érdeke fűződik a kiszámítható fejlődéshez, a versenyképességhez, a munkahely-teremtéshez – vagyis a foglalkoztatás biztonságához –, mint a gyors bérnövekedéshez.

Ha megfontoltan a munkahelyteremtés és a bérnövekedés közötti egyensúly fenntartásának politikáját követik, akkor hosszútávon jól képviselik tagjaik és a munkavállalók

érdekeit. Szerintem, olyan hosszú távú bérpolitikai stratégiát érdemes kialakítani a szakszervezeteknek, amely figyelembe veszi az ahhoz fűződő nemzeti érdeket, hogy Magyarország minél előbb tudja teljesíteni az euró-csatlakozáshoz szükséges feltételeket. Most lenne érdemes olyan bérstratégiát kialakítani, amely szociális paktum jelleggel valamilyen formulához, jól átlátható világos képlethez köti a béremelkedés mértékét az euró-csatlakozásig, amely szolgálja az infláció leszorítását és a versenyképesség növekedését a munkahelyek megtartása és vonzása érdekében. Ilyen formulákat számos nyugat-európai országban kitaláltak már és sikerrel alkalmazták.

Nem feltétlenül csak az OÉT keretében lehet és kell tárgyalni és kompromisszumra jutni. Túl sok szervezet, eltérő szervezeti és politikai érdekek miatt az OÉT csak kisebb szakmai jellegű kompromisszumok megkötésére alkalmas fórum. Ahhoz, hogy az MSZOSZ, vagy bármely más szakszervezet sikeresen megszilárdítsa imázsát, szükség lehet önálló fellépésre és önálló megállapodásokra.

### Tagszervezés

A szakszervezetek szervezeti gyengesége azt is mutatja: az MSZOSZ legfontosabb feladata 2008-ban (is) a tagszervezés. Sajnos, az ország tele van rettenetes munkahelyekkel, kiszolgáltatott, becsapott, kizsákmányolt munkavállalókkal. A 2006-2007-es zűrzavar azt is mutatja: mennyi sértettség, megbántottság van bennünk. Aktív szervezés, szervezeti segítségnyújtás nélkül azonban nem várható, hogy a munkavállalók nagy tömegben csatlakozzanak a szakszervezetekhez. De van igény egy igazságosabb és jobb világra. A szakszervezetek feladata, hogy ezt elősegítsék a munka világában. De ehhez saját ma-

guknak kell a legtöbbet tenni. Sajnos, hagyományaink miatt is, még a legokosabb, vagy akár csak a legnépszerűbb országos szintű politizálás se eredményez új tagokat. Új tagok akkor lesznek, ha új tagszakszervezetek szervezését elősegíti a szervezet. Ezért egy aktív tagszervező stratégia kidolgozása elengedhetetlen feladat lenne.

### Politikai bátorság

Könnyű egy ellenzékben levő párttal egyetérteni a jóléti intézkedések szükségességében és az éppen hatalmon levők munkavállaló ellenes intézkedéseinek az elítélésében. Viszonylag könnyű együttműködni a hatalmon levőkkel a gazdasági ciklus felmenő ágában. A pénzbőség elfedi a konfliktusokat és remélhető, hogy a gyors fejlődés megoldja a problémákat. Gazdasági válság pillanataiban azonban könnyen tűnhet úgy, hogy valahol utat tévesztettünk, semmi nem működik és a hatalmon levő arrogáns elit könyörtelenül a dolgozók kárára keresi a megoldást a válság kezelésére. Magyarország sajátos helyzetben van. Egyszerre része (részévé szeretne válni) a fejlett, gazdag és probléma mentes(nek tűnő) európai államok klubjának, s közben Európa szélén, szegény rokonként azon küszködik, hogyan lehet úgy nyugat-európai stílusú jóléti államot fenntartani, miközben a globalizációnak kiszolgáltatott kis gazdaságának versenyképessége törékeny.

Láthatjuk, régióinkban milyen könnyen válnak éllovas országok lemaradókká, s elmaradt és már leirt országok miként válnak pillanatok alatt siker-országokká, mint éppen most Szlovákia vagy Románia. Egy-két év rossz politizálása, egy rossz ciklus elég a lecsúszáshoz. Ma már tudjuk már az is politikai bátorság kérdése, hogy egy-egy szervezet felismerje a tényleges helyzetet, és annak megfelelően próbál-

jon cselekedni. A magyar szakszervezetek, s sokszor az MSZOSZ is, néha túl nagy szerepet vállalnak magukra, s erre túl sok szervezeti és vezetői energiát fordítanak. S eközben bizony néha nem marad idő energia, erőforrás a legfontosabbra: a tényleges tagok érdekeinek helyi védelmére mindennapi szinten és a szervezeti bázis erősítésére. A szakszervezetek intézményes beágyazottsága az országos érdekegyeztetés rendszerén keresztül csalóka látszatot eredményezhet: szavunk van, befolyásunk van, képesek vagyunk a munkavállalók képviselésére. Igazi konfliktushelyzetben – s ebből lesz még bőven a következő években – azonban kiderül, hogy igazándiból a szervezeti erő számít.

**Tóth András (1960)**  
tudományos főmunkatárs  
MTA Politikai Tudományok  
Intézete

*Tudományos osztály:*

- EU integráció és globalizáció
- Európai Munkaügyi Tanulmányok Központja - tudományos vezető

*Kutatási terület:*

Munkaerő-piaci változások

*Kutatási projektek:*

- FP6 Dynamo - Nemzetközi Munkaerő modell dinamikája
- FP5 SIREN - Társadalmi-gazdasági változások, egyéni reakciók és a szélsőjobboldal térnyerése

*Oktatási tevékenység:*

- Corvinus Egyetem, Vezetőképző Központ, Posztgraduális képzés (oktatott téma: Humán Erőforrás Menedzsment)

*Legújabb publikációk:*

- Szakszervezeti élet szervezése és szakszervezet szervezése az Internet korában (Tóth András) In.: Tóth, Attila. – Révész, M. (eds.) Nehezen szervezhető (értelmiségi/ szabadfoglalkozású) dolgozók internetes munkavállalói érdekvédelme (e-union).

## ELŐZMÉNYEK

A piacgazdaságokra jellemző autonóm munkaügyi kapcsolatok Magyarországon az 1980-as évek végén, az 1990-es évek elején honosodtak meg.

1988. decembere óta működik a tripartit (háromoldalú) érdekegyeztetés makroszintű intézménye, az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT). (A magyarországi tripartit érdekegyeztetés makroszintű intézményei többször átalakultak – 1990-ben Érdek-

egyeztető Tanács (ÉT), 1999-ben Országos Munkaügyi Tanács (OMT), 2002-től újból OÉT.)

A kialakuló intézménynek az 1992. évi XXII., a Munka Törvénykönyvéről (Mt) szóló törvény 14.§-a adott jogi hátteret.

„A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében a törvény szabályozza a munkavállalók és a munkáltatók, illet-

ve ezek érdekképviselői szervezeteinek kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét, illetve a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.”

Az országos érdekegyeztetés jogszabályi hátterét az Mt 16.§-a adja.

„Munkaügyi kapcsolatokat

és a munkaviszonyt érintő országos jelentőségű kérdésekben a Kormány a munkavállalók és munkáltatók országos érdekképviselői szervezeteivel az Országos Érdekegyeztető Tanácsban egyeztet.”

Az Országgyűlés 2006. december 18-án a jelenlévők 338:2 szavazati arányával fogadta el a fórum működését szabályozó önálló törvényt (a törvény jelenleg a köztársasági elnök kérésére alkotmányossági vizsgálat alatt van.)

## ALAPOK ÉS ALAPOZÓK

2004. szeptember 22-én új fejezet kezdődött a szociális párbeszéd hazai történetében.

Ezen napon írták alá a szociális partnerek és a kormány képviselői azt a dokumentumot, mely a középszintű érdekegyeztetés kereteit szabályozza rögzíti.

A történet azonban néhány esztendővel korábban, 2001 februárjában kezdődött. Ekkor indult el az autonóm ágazati párbeszéd hazai kialakítását célul tűző PHARE projekt. Néhány kolléga a kezdetektől dolgozott a program

megvalósításán: a ma is aktívan tevékenykedő kollégák között találjuk Bereczky Andrást, Hódi Zoltánt, Keleti Tamást, Mátraházi Istvánt, Rabi Ferencet, és Sáling Józsefet. Ők – többekkel együtt - azt vállalták magukra, hogy kialakítói legyenek egy újfajta együttműködési rendszernek.

Idejekorán felismerték, mert megtapasztalták, hogy a hazai érdekegyeztetési rendszer legkevésbé kiépült területe a középszint, az ágazati intézményrendszer. Intézményes kapcsolat hiányában,

nem alakulhatott ki párbeszéd az ágazati szociális partnerek között az ágazat problémáiról, a lehetséges megoldásokról. Véletlenszerű, személyes kapcsolatokon múló, esetleges egyeztetésekre került sor legfeljebb, amely elfogadhatatlan előnyökkel, illetve hátrányokkal járt. Ezen az állapoton kívántak kollégáink változtatni. Összesen mintegy kétszázan vettek részt valamilyen formában abban a munkafolyamatban, amelynek eredményeként megkezdhetők működésüket az Ágazati Párbeszéd Bizottságok.

Az ágazati párbeszéd bizottságok megteremtése új minőséget jelentett az érdekegyeztetés hazai történetében. Az érdekegyeztetés ma már nem csak a kormányzati cselekvés befolyásolását jelenti, hanem a szakszervezet és a munkáltatói oldal olyan együttműködését, amely ágazati szinten biztosítja a szociális partnerek közötti konzultációt, elősegíti a kollektív megállapodások számának növelését, ágazati kollektív szerződések kötését, szakmapolitikai érdekek jobb érvényesülését, a munkabékét.

## MI IS AZ A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD KÖZPONT (TPK)?

A szociális és munkaügyi miniszter 2006-ban döntött a TPK felállításáról.

A TPK a Foglalkoztatási és

Szociális Hivatal önálló szervezeti egysége, amely feladatait az itthon és az Európai Unióban honos szociális dialógus továbbfejlesztése érdekében végzi. E munka keretében a TPK biztosítja az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) munkavállalói és munkáltatói érdekképviselőinek részvételét – és a részvétel megerősítésének támogatását – a munkaügyi és foglalkoztatási érdekegyeztetésben, valamint az európai és hazai párbeszéd intézményeiben résztvevő szociális partnerek képzését, továbbképzését.

A TPK szervezetében működnek az ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB-k), a szociális párbeszéd 2004. szeptember 22-én, tripartit (kormány,

munkavállalók, munkaadók) megállapodásban létrehozott új fórumai.

A TPK fontos feladata, hogy az ÁPB-k beépüljenek a munkaügyi kapcsolatok rendszerébe, tovább erősítve a szociális partnerek hazai és európai szerepét. A TPK felállításának fontos célja a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők szakértői és adminisztratív kapacitásainak (szakértői bázis, információs háttér, képzés, statisztikai adatbázis, konferenciaszervezés és egyéb szolgáltatások) erősítése.

Az ágazati párbeszéd az Európai Unió szociális dialógusának alappillére, amely mind a tagállamokon belül, mind uniós szinten nélkülözhetetlen ahhoz, hogy az emberek

alkalmazkodni tudjanak a változásokhoz.

A TPK szervezetébe integrált Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat békéltetéssel, közvetítéssel, döntőbíráskodással működik közre a munkaügyi konfliktusok megoldásában, a szociális partnerek együttműködésének elősegítésével a hazai munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztésében.

A TPK szakmai segítséget nyújt a társadalmi párbeszéd intézményrendszere keretében Magyarországon 1999-ben alakult Nemzeti ILO Tanács munkájához, ezen keresztül a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) és az Európai Unió szociális együttműködéséhez.

### 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  
Szerkesztő: Varga Sándor  
Képszerkesztő: Favics Péter  
sajto@mszosz.hu  
www.mszosz.hu

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

ISSN 1587-0626

# MIVEL FOGLALKOZNAK AZ ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGOK?

**Hogy olvasóink – ha csak felületesen is – betekinthesenek a bizottságok munkájába, ízelítőül néhány kiragadott hír 2007 utolsó hónapjaiból.**

Október 15. és 17. között a **Bányaipari ÁPB** társelnökei Brüsszelben és Luxemburgban tartottak előadásokat a bányabiztonság magyarországi helyzetéről, összefüggésben a bányászati szerkezetátalakítással, a létszámcsökkenéssel, a termeléssel, valamint az Európai Unió szabályozásaival.

Az **Élelmiszeripari ÁPB** szervezésében október 5-én rendezték *Az élelmiszeripar gazdálkodási és foglalkoztatási helyzete EU-csatlakozásunk első három évében* című konferenciát. A résztvevők hozzászólásaikban megfogalmazták, hogy a politikai döntéshozókkal meg kell ismertetni és meg kell értetni a magyar élelmiszeripart érintő és fenyegető problémákat, és közös erővel, együtt gondolkodva és együttműködve kellene kidolgozni a magyar élelmiszeripari stratégiát, amely meghatározza az ipar jövőjét, hiszen, jelentették ki, az élelmiszeripari stratégia célja tízmillió magyar egészsége.

A **Gépipari ÁPB** október 12-én egyeztetett a Magyar Járóalkatrész-gyártók Országos Szövetségével az éves túlóra-keret növeléséről. A találkozójának célja az volt, hogy a munkavállalói oldalon érintett szervezetekkel, illetve a MAJOSZ képviselőivel kétoldalú tárgyalások keretében szülessék ágazati vagy több munkáltatóra hatályos megállapodás.

A **Közúti Közlekedési ÁPB** november 26-27-re kommunikációs tréninget szervezett. A résztvevők több szakszervezettől, több alapszervezettől, az ország különböző régióiból, különféle munkaterületekről, különféle végzettséggel, képzettséggel érkeztek a képzésre.

Az értékelések megerősítették, hogy a szervezetek közti párbeszédre, együttműködésre jelentős az igény, a lehetőségek ugyanakkor szűkösek. Ráadásul az esetenként évtizedes feloldatlan konfliktusok, félreértések nyomán a szervezetek, illetve az egyes szervezeteken belül a szintek közötti kommunikáció is elégtelen, és ez sokszor újabb konfliktusokhoz vezet.

A **Mezőgazdasági ÁPB** a 2008. évi **garrantált bérminimumok összegéről**. Az egyezség kiterjed az ágazati kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatókra és azok munkavállalóira. E szerint 2008. január 1. és december 31. között a garantált bérminimum:

- 0-2 éves gyakorlati idő esetén 75 700 forint,
  - legalább 2 éves gyakorlati idő esetén 79 200 forint.
  - 2009. január 1-től 0-2 éves gyakorlati idő esetén 82 800 forint; legalább 2 éves gyakorlati idő esetén 86 300 forint.
- “Osztott munkaidő esetén a pihenőidő minimum 8 óra lehessen, mivel csak így biztosítható a fejük, etetőik, kampánymunkások pihenőidejének kiadása, szemben a jelenlegi 11 órával.”

Mivel a **Mezőgazdasági ÁPB**-nek is ez a véleménye, ezért december 18-án elhatározták, tárgyalássorozatba kezdenek egy ágazati megállapodás aláírásáról, amelyben kezdeményezik a Munka Törvénykönyvének módosítását.

A megállapodás lényegileg azt az álláspontot képviselné, hogy az állattenyésztésben - a technológiai előírások miatt - engedélyezzék a 11 órás pihenőidő csökkentését 8 órára.

A **Mezőgazdasági Vizsgálódási SZPB** novemberben a kapuvári vízitársulat tevékenységével ismerkedett. Megállapították, hogy a szakszervezet és a vízitársulat együttműködése gyümölcsöző, ez pedig a rendszeres párbeszédnek és partnerségnek köszönhető. Bizottsági ülés keretében elemezték a vízitársulatok gazdasági és foglalkoztatási helyzetét is.

November 7. és 9. között a **Postai ÁPB** *Postai liberalizáció 2012* címmel szervezett nemzetközi konferenciát. Osztrák és magyar előadók világították meg több szempontból a témát, kitérve a liberalizáció hatására a munkaügyi kapcsolatokban. A résztvevők üzemlátogatást tettek a soproni 1. számú postán.

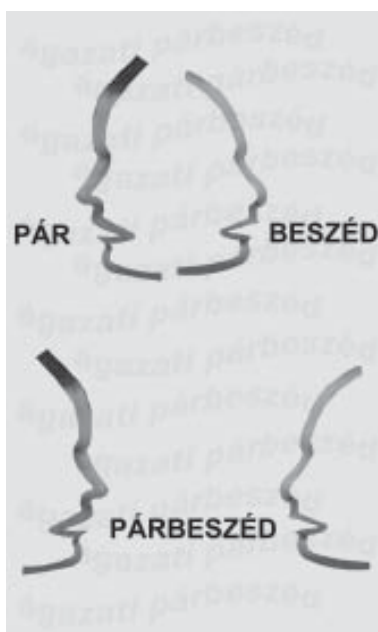
A **Településszolgáltatási Alágazati Párbeszéd Bizottság** november 7. és 9. között *Afolyamatosan változó munkavállalói környezethez való alkalmazkodás, különös tekintettel a településszolgáltatás egyes területein dolgozókra - kiemelten az ügyfélszolgáltatásra* címmel szervezett konferenciát. Megállapították, hogy az ügyfélszolgálat kiemelt jelentőségű egy cég megítélésében, ennek felelősségét pedig csak felkészült, kiegyensúlyozott, önmagukat folyamatosan képező személyek vállalhatják. Az ismeretátadó előadások mellett egyéni és csoportos feladatok se-

gítették az új képességek elsajátítását, hogy a résztvevők minél inkább megfelelhessenek a kihívásoknak. Kiemelt kérdés volt a konferencián a szociális párbeszéd és a munkahelyi konfliktusok kezelése.

A **Turizmus-Vendéglátás ÁPB**-t érintő hír, hogy október 9-én az Európai Bizottság, a FERCO (Közösségi Étkeztetésben Dolgozó Szervezetek Európai Szövetsége) és az EFFAT (Élelmiszeripari, Mezőgazdasági és Turizmusi Ágazatok Szakszervezeteinek Európai Szövetsége) hivatalosan is megalakította az Ágazati Párbeszéd Bizottságot az európai közösségi étkeztetés szektorban.

A **Vegyipari ÁPB** megrendelésére október 25-re elkészült a *Létminimum-számítás 2007. június* című tanulmány. A számítás a KSH 1991. évi alapszámításából indul ki, de annak az árindexekkel bővített továbbvezetésén alapul. (Ezek a minimálértékek jelentősen eltérnek a hivatalosan publikáltaktól). A tanulmány a létminimum-számítások részletes levezetése, magyarázata mellett a gazdaság és a társadalom 2007. I. féléves vizsgálatát, elemzését is tartalmazza. Kiemelt témakörök: a fogyasztói árak, a foglalkoztatottság, a keresetek, a reálbérek alakulása, a foglalkoztatottak kereset szerinti megoszlása.

A **Víziközmű ÁPB** tagjai Hollandiában jártak tanulmányúton, hogy feltárják a víziközmű szolgáltatás terén lehetséges, uniós szintű együttműködési lehetőségeket. Azt tapasztalták, hogy a hollandok már tíz éve döntöttek: a vízügyi közszolgáltatás nem privatizálható, és a szakma összefogásával meggyőzték az akkori minisztert és a képviselőket. A terület kiemelt fontosságát jelzi, hogy Hollandiában külön törvény foglalkozik a víziközmű szolgáltatással.



2002. szeptember 2-án rövid nyilatkozatot írt alá a Mezőgazdasági Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (MEDOSZ), valamint a Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége (MOSZ) főtítkára. Leszögezték: a két szervezet kifejezi közös érdekeltiségét az ágazati szintű párbeszéd elmélyítésében, a meglévő együttműködés továbbfejlesztésében.

## MEZŐGAZDASÁGI ÁGAZATI PÁRBSZÉD

A nyilatkozat több alapigazságot is megfogalmazott. Vitathatatlanság például az a kitétel, hogy

- versenyképességet javító tényező a szociális biztonságban, a kiszámítható munkakörülmények és –feltételek között élő és dolgozó munkavállaló;

- a foglalkoztatás stabilitása a tulajdonos és a dolgozó alapvető érdeke;

- az egymástól eltérő érdekek közös feloldása olyan kölcsönös előnyökkel jár, amelyek miatt mindenki érdekelt a párbeszéd elmélyítésében, az egymást figyelembe vevő

szabályok, rendszerek, munkarendek kialakításában.

E célok ismeretében nem csoda, hogy a MEDOSZ – a Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetségevel karöltve – 2003. február 3-án az elsők között hozta létre a mezőgazdasági ágazati párbeszéd bizottságot, illetve kötött kollektív szerződést 2003. augusztus 12-én.

## DR. BERCZKY ANDRÁS, A MEDOSZ FŐTITKÁRA A JÓ PARTNERI VISZONY ALAPJA A KÖZÖS ÉRDEK

2002. szeptember másodikán egy rövid, egyoldalas nyilatkozatot írt alá Dr. Berczky András a Mezőgazdasági Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (MEDOSZ), valamint Horváth Gábor a Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége (MOSZ) főtítkára. Ebben az okiratban leszögezték: a két szervezet kifejezi közös érdekeltiségüket - a kölcsönös előnyök figyelembe vételével - az ágazati szintű párbeszéd elmélyítésében, a meglévő együttműködés továbbfejlesztésében. Idejében, és hosszútávra érvényes érdeket ismertek fel, a munkavállalók és a munkáltatók együtt könnyebben, gyorsabban és egyszerűbben jutnak előre, ha figyelembe veszik egymást.

A hat évvel ezelőtt megfogalmazott nyilatkozat olyan alapigazságokat fogalmazott meg, amelyek a gazdasági élet szereplői számára több alapigazságot is tartalmaznak. Vitathatatlanság például az a kitétel, hogy versenyképességet javító tényező a szociális biztonságban, a kiszámítható munkakörülmények és –feltételek között élő és dolgozó munkavállaló. A foglalkoztatás stabilitása a tulajdonos és a dolgozó alapvető érdeke. Az ágazati problémák, nem egy esetben az egymástól eltérő érdekek közös feloldása olyan kölcsönös előnyökkel jár, amelyek miatt mindenki érdekelt



a párbeszéd elmélyítésében, az egymást figyelembe vevő szabályok, rendszerek, munkarendek kialakításában. Ezt szolgálják az „Együttműködési Megállapodások”, az ágazati, illetve a munkahelyi kollektív szerződések megkötése. Ezek ismeretében nem csoda, hogy a MEDOSZ (a MOSZ-szal karöltve) az elsők között volt, amelyik létrehozta a mezőgazdasági ágazati párbeszéd bizottságot – 2003. február harmadikán, illetve kollektív szerződést kötött – 2003. augusztus tizenkettedikén.

Berczky doktor hangsúlyozza, nem befejezett tevékenységről van szó. A párbeszédnek folyamatosnak kell

lennie. A mezőgazdaság – törvényszerűségei mellett – számos olyan külső tényezőnek van kitéve, amely állandó odafigyelést, gyors reakciót, és perspektivikus döntést igényel. Az immár több mint négy esztendő kollektív szerződés további pontosítást, és finomítást igényel. Az alapelv változatlan, a cél a munkáltatói és a munkavállalói érdekek összehangolása, amelyet a helyi viszonyoknak megfelelő, munkahelyi kollektív szerződésekben kell megfogalmazni. Az ágazati kollektív szerződés külön is felhívja az érintettek figyelmét arra, hogy a MOSZ tagszervezeti, a tartós és rendezett munkaügyi kap-

csolatok biztosítása érdekében, segítsék a munkahelyi szakszervezet megalakulását és legyenek fogadó készek a munkahelyi kollektív szerződés megkötésére.

Konkrét célok is megfogalmazódtak a közeljövő munkaügyi teendői felsorolásakor. Ilyen a felmondási idő kérdése, a nők, illetve a fiatal dolgozók foglalkoztatásának feltételei, vagy például a munkavédelemmel kapcsolatos feladatok pontosítása. A munkavállalókat és a munkáltatókat egyaránt ki kell szolgálni az ismeretek bővítésében.

Az ágazat számos olyan sajátossággal rendelkezik, amely közös fellépést igényel a tulajdonostól, a vezetéstől és a dolgozóktól. A természet erői mellett a politikai döntések is erőteljesen befolyásolják teljesítőképességét. Jelenleg számukra kedvező piaci átrendeződés figyelhető meg. Európa szerte felértékelődött a jó minőségű mezőgazdasági termék. A sok éves kínálati piac keresletivé alakul át. Erre a helyzetre építve, a „hét szűk esztendő” követően, Európai szinten ismét igazi siker ágazattá válhat a magyar mezőgazdaság. Gráf miniszter úr úgy látja, 30 százaléknyi tartalék van az ágazatban. A munkáltatói és a munkavállalói érdekvédők ehhez kívánják a legjobb keretet megteremteni. A párbeszéd segítségével!

(Kivonatok a MEGÁLLAPODÁS ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG LÉTREHOZÁSÁRÓL A KERESKEDELEMBEN című dokumentumból.)

A Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ), valamint a Magyar Kereskedelmi Testület tagszervezetei – a Fogyasztási Szövetkezetek Országos Szövetsége (ÁFEOSZ), a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége (KISOSZ), az Országos Kereskedelmi Szövetség (OKSZ) – megállapodnak korábbi együttműködésük folytatásaként az Ágazati Párbeszéd Bizottság létrehozásáról a kereskedelem területén.

## KERESKEDELMI ÁGAZATI PÁRBESZÉD

A kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottság célja az együttműködés, a szociális párbeszéd erősítése az ágazatba építve az Európai Unió támogatásával indított projektre. A bizottságot létrehozó felek célkitűzéseik és működésük meghatározása során figyelembe veszik a projekt ajánlásait.

Az alapítók kinyilvánítják, hogy a bizottság nyitott, így ahhoz a későbbiekben az ágazat más önálló, országos munkavállalói és munkaadói szervezetei is csatlakozhatnak a felek kölcsönös elismerésé-

nek elve alapján. A kereskedelmi ágazatot a megfelelő szakmai (KSH) besorolás alapján egységesen kell kezelni.

A bizottság tevékenysége a következőkre épül:

- **kétoldalú együttműködés** az ágazati kérdések együttes megvitatásában, közös akciókban, képzésben, projektek megvalósításában és a nemzetközi tevékenységben,

- **konzultáció** a kormánnyal az ágazatok érintő kérdésekről, átfogó ágazatpolitikai kérdésekről, stratégiákról,

- **tárgyalás**, amely különböző típusú megállapodásokhoz, adott esetben kollektív szerződések megkötéséhez vezethet,

- az együttműködés és a párbeszéd **céljainak közös kialakítása**,

- az eltérő érdekű felek **kölcsönös bizalmára** építve lehetőség biztosítása az ágazatot érintő legfontosabb gazdaságpolitikai kérdésekben a közös gondolkodásra, vélemény-nyilvánításra, az ágazat érdekeinek közös képviseletére, és nem utolsósorban a szociális partnerek közötti konkrét megállapodásra.

Budapest, 2002. november 18.

## DR. SÁLING JÓZSEF, A KASZ ELNÖKE „HASZNÁLJUK KI JOBBAN AZ ÁGAZATI RENDSZERT!”

Vitathatatlan érdem, hogy intézményesült az ágazati szintű szociális párbeszéd. Korábban ugyanis minden szakma maga építette a munkáltatókkal, azok szövetségeivel a kapcsolatát. Igazán nem is volt hagyománya az ágazati szintű intézménynek Magyarországon, ráadásul folyamatosan „fúrták” a konföderációk a kialakulását, melyhez az állami tisztségviselők is nem egy esetben asszisztáltak. Mára ez egy működőképes rendszer. Fontos lenne a törvényi szabályozás (jelenleg az Alkotmánybíróság elé utalta ezt a kérdést is a Köztársasági elnök), hiszen semmi nem akadályozza azt, hogy váljon külön ennek az elfogadása az úgynevezett OÉT törvénytől. Tovább kell fejleszteni az ágazati párbeszéd intézményét, mert ma egy kicsit a bürokrácia foglya a rendszer, holott a kis adminisztrációval működő szakszervezetek és munkáltatók nem győzik a hatalmas papírmunkát. Nyilván fontos az átlátható működés, a nyomon követhető „költés”, de az apparátus mégiscsak kiszolgálja a rendszert és nem egy engedélyező szerv, mégha ez



utóbbi csábítóbb is sokak számára.

Végeredményben hasznos az ágazati rendszer, mert sok jó megállapodás született, értékes anyagok jöttek létre, a szakszervezeti munkát segítő számtalan projekt valósult meg, például képzések, tanulmányutak formájában. Egy ilyen rendszer sokkal jobban illeszkedik az európai ágazati párbeszédhez is, így számta-

lan szervezet sok-sok kollegája kapcsolódott be az európai diskurzusba.

Legszébb persze az lenne, hogy több ágazati kollektív szerződés jönne létre, de ezt főként a munkáltatók ellenállása akadályozta. Még nem ismerték fel az ágazati megállapodás jelentőségét, és úgy érzik az egyes cégek „otthon” mindig erősebbek, mint a szakszervezet. Azt gondolom,

érdekléte kell őket tenni. Végül pedig fontos lenne, ha jobban kihasználnánk az ágazati rendszert, mondjuk a bérmegállapodásokra. (Ma az államnak politikai érdeke, hogy országos bérmegállapodás legyen, a konföderációk pedig a „show”-t féltik.) Pedig mindenki tudja, hogy makró szinten a feltételekben kell megállapodni, a minimálbéren, ágazati szinten pedig a bérekben.

Mindenesetre leszögezhetjük, az ágazati párbeszéd bizottságok tanácsa sokkal többre hivatott, mint amire jelenleg használják. Jellemző, még egyetlen miniszter sem volt résztvevője egyetlen tanácsülésnek. A Munkaügyi Minisztérium szerint nem is érdeképviseleti fórum! Kérdem én: hát mi más lenne? Csak tisztázni kell a szerepét. Dolgozzunk rajta!

Dr. Saling József a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetének elnöke. A kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottság tagja, és mint ágazati érdekegyeztetési rendszer kiépítésének egyik élharcosa, az Ágazati Párbeszéd Bizottság Tanácsának egyik ügyvivője.

György Károly, az MSZOSZ nemzetközi titkára

## AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PÁRBESED



„Európai szociális modell”, „szociális partnerség” – gyakran elhangzó fogalmak, amelyekre sűrűn hivatkozunk. Az elmúlt két évtizedben sokszor hangsúlyoztuk fontosságukat, érveltünk szellemiségükkel. A kilencvenes évek közepétől figyelemmel kísértük konföderációs és ágazati szinten egyaránt, működik-e a nemzetközi modell, s 2004 óta tevékeny részesként vagyunk jelen az uniós párbeszéd különböző szintjein – keresve a hazai és az európai kapcsolódási pontokat.

Az európai közösséget létrehozó megállapodásban foglaltak szerint az „európai szociális párbeszéd” alapvető része az európai szociális modellnek. Ennek részei a szociális partnerek közötti tárgyalások, együttes fellépések.

Közösségi szinten a munkavállalók képviselőit egységesen az Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ) látja el.

Munkáltatói oldalon három szövetség kap helyet: az unió legfontosabb üzleti érdekképviseleti szerve, az Európai Munkaadói Szövetség (BusinessEurope), a közszféra munkáltatói szervezeteit tömörítő Állami Vállalatok Központja (CEEP), és a Kézművesek és Kis- és Középvállalkozások Európai Szövetsége (UEAPME). Ez utóbbi a BusinessEurope delegációjának részeként tárgyal.

A szociális partnerek részvétele európai szinten három különböző tevékenységben nyilvánul meg:

- háromoldalú (tripartit) konzultációk, amelyek a szociális partnerek és az uniós hatóságok közötti kapcsolatok keretében folynak;
- szociális partnerek konzultációi, amelyek az alapszerződés 137. cikkelye alapján folytatott konzultatív bizottságok és a hivatalos konzultációk;
- európai szociális párbeszéd, mely a szociális partnerek kétoldalú partnerségi együttműködése az alapszerződés 137. és 138. cikkelye értelmében.

Az európai szociális párbeszéd sok eredményt hozott, kiegészítve a legtöbb uniós tagállamban folyó nemzeti szintű párbeszédet. Eddig mintegy 60 közös európai szakmaközi megállapodás született! Ezzel a strukturált partnerséggel a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek jelentős szerepet játszanak az uniós szociális normák alakításában.

Már a hatvanas években sor került a szociális partnerek konzultációira az akkori konzultatív bizottságokban, a foglalkoztatási állandó bizottságban és a gazdasági, szociális kérdésekkel foglalkozó tripartit konferenciákon. Jacques Delors akkori bizottsági elnök nevéhez fűződik az 1985-ben indult kétoldalú szociális párbeszéd, mely aztán valódi uniós tárgyalási fórummá fejlődött – e folyamatnak három fázisa volt:

I. (1985-1991). Az első időszakban a kétoldalú együttműködés határozatok, nyilatkozatok és közös vélemények kidolgozását jelentette, akkor még kötelező érvény nélkül.

II. (1992-1999). Az 1991-es Maastrichti Egyezmény részévé vált a szociális partnerek megállapodása. Ennek értelmében az európai szakszervezetek és munkáltatók egyetértése és elhatározása esetén az Európai Tanács döntésével kötelezővé válik a felek kétoldalú megállapodása. Ezt az 1997-es Amszterdami Szerződés rögzíti. Ennek alapján vezetett az uniós szociális párbeszéd fontos keret-megállapodásokhoz, így 1995-ben a szülői szabadságot, 1997-ben a részmunkaidőt és 1999-ben a határozott idejű munkaszerződéseket szabályozó direktívákhoz.

III. (1999-2005). A harmadik szakasz 2001-ben kezdődött, amikor a laakeni uniós csúcson a szociális partnerek közös fellépéssel nagyobb függetlenséget és autonómiát szereztek a szociális párbeszédhez.

A párbeszéd többéves munkaprogram alapján folyik.

2003 és 2005 között születtek meg az első megállapodások az „autonóm” kezdeményezések új generációjaként: ezek alapján a nemzeti szintű megvalósítást a szociális partnerek vállalták magukra. Ez az új megközelítés tett lehetővé három fontos megállapodást: a távmunkáról (2002), a munkahelyi stresszről (2004) és a munkahelyi zaklatásról (2007). Ezeket követően születtek keret-akciótervek az élet-hosszig tartó képzettségek és kvalifikációk (2002), és a nők és férfiak közötti egyenlőség (2005) kérdéseiben.

A második többéves munkaprogram a 2006 – 2008 közötti időszakra szól. Ennek keretében a szociális partnerek vállalták, hogy számos kérdésben rugaszkodnak neki a tárgyalásoknak:

- a 2007 áprilisában aláírt, önkéntes keret-megállapodás a munkahelyi zaklatás témájában;
- közös fellépés a változások kezelésének érdekében;
- a 2004-ben és az azt követően csatlakozott országokban a szociális párbeszéd építése (az ezzel kapcsolatos többéves projekt januárban lezárult);
- a korábban született megállapodások megvalósulásának nyomon követése.

Az eddig említettek is mutatják, hogy a sokat emlegetett európai szociális modell, a partnerség valódi tartalommal bír, s a szakszervezetek élni kívánnak a létező eszközökkel. Az alapszerződésekben meghatározottak szerint a szociális partnerekkel konzultálni kell a foglalkoztatási, szociális kérdésekben. Ez két kötelező szakaszban történik: előbb az európai bizottság konzultál a szociális partnerekkel a közösségi fellépés lehetséges irányairól, azt követően pedig megvitatják azok tartalmát. A partnerek minden fázisban kétoldalúan tárgyalnak, de megállapodás hiányában az európai bizottság továbbléphet javaslataival.

1997 óta gyakorlat, hogy a soros uniós elnökség, a „trojka” az uniós csúcst megelőzően tárgyal a szociális partnerek vezető képviselőivel. 2000-ben a nizzai csúcson született megállapodás, hogy az előzetes tárgyalás intézményes kereteket kap: így jött létre a Tripartit Csúcs. Ezt a szakszervezetek egyértelműen jelentős politikai lépésnek tartják, mivel a legmagasabb szinten tudják megjeleníteni és képviselni véleményüket a makrogazdasági, a foglalkoztatási, a képzési és a szociális védelmi kérdésekben.

A többszintű szociális párbeszéd uniós rendszere mintát ad a nemzeti partnerség számára, és segíti, hogy érdemivé lehessen tenni a partnerséget.



## Karácsony Szilárd, a Vasutasok Szakszervezete alelnöke

# ÁGAZATI PÁRBSZÉD ÉS ANNAK HIÁNYA A VASÚTI SZÉKTORBAN



A rendszerváltozás előtt a vasúti szektorban két vállalat volt jelen: a MÁV és a Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Rt. A Vasutasok Szakszervezete (VSZ) – akkor egyedüli szervezetként – mindkét vállalatnál kötött kollektív szerződést. Már akkoriban is vita tárgya volt, hogy a VSZ ágazati, vagy vállalati szakszervezet, de tekintettel a gazdaságban betöltött szerepére, a tizennyolc akkori ágazat mellett tizenkilencdedikként közlekedési ágazati szakszervezetként tartották nyilván.

Ez azt jelentette, hogy a Vasutasok Szakszervezete nem csak a vállalatok vezetőinek, hanem a közlekedési miniszternek is partnere volt.

A rendszerváltást követően a helyzet sok tekintetben megváltozott. Egyrészt a MÁV-ot is részvénytársasággá alakították, másrészt 1992-ben megkezdődött – az akkori megfogalmazás szerint – a nem alaptevékenységet végző részlegek kiszervezése önálló gazdasági társaságokba. Ettől kezdve a Vasutasok Szakszervezete az újonnan létrejött vállalatoknál is képvisellel rendelkezett. Az érdekegyeztetésben is megváltoztak a szerepek. A MÁV Zrt. – nagyvállalatként – több tízezer saját munkavállalóját érintő megállapodásokat kötött az akkorra már megszaporodott számú reprezentatív szakszervezetekkel, illetve mint tulajdonos döntött a leányvállalatai üzleti tervéről és azon belül a foglalkoztatásról. A kilencvenes években kormányoktól függetlenül számos alkalommal egyeztetett a mindenkor közlekedési tárca a vasutas szakszervezetekkel, bár rendszeres és megfelelően szabályozott hatáskörrel bíró állandó fórum nem működött. Ennek hiánya számos konfliktus

tushoz, esetenként vasutas-sztrájkhoz is vezetett.

Ezért is csatlakozott a Vasutasok Szakszervezete elsők között azokhoz a szakszervezetekhez, amelyek élni kívántak az érdemi párbeszéd új fóruma, azaz az Ágazati Párbeszéd Bizottságok létrehozásával. Sajnos az erre vonatkozó kezdeményezéseinket a MÁV vezetői, a szakszervezetek közötti véleménykülönbségek miatt, folyamatosan elhárították, pedig ekkoriban nagyon nagy szükség lett volna a Vasúti ÁPB-re, hiszen 2003-at követően elkezdődött a magyar vasút nagyarányú átszervezése, és az erről szóló döntések nem vállalati, hanem ágazati szinten születtek meg.

A tulajdonosi szintű egyeztetés hiánya számos konfliktus eredője volt az elmúlt három évben. A jelenlegi törvényi szabályozás csak a munkáltatókat kötelezi az egyeztetésre és bizonyos esetekben az együttdöntésre, de számos esetben a tulajdonos döntése alapvetően meghatározza egy vállalat munkavállalóinak sorsát. Ez az állami tulajdon esetében különösen nagy jelentőséggel bír.

Jogi lehetőség nem lévén, az utóbbi években számos módon próbáltuk érdemi egyeztetésre kényszeríteni a Gazdasági és Közlekedési Minisztériumot. 2003-ban például a tulajdonos által elrendelt húsz százalékos létszámcsökkentés előtt elmaradt véleményezés miatt fordultunk bírósághoz. A Legfelsőbb Bírósági döntése, amely ebben az ügyben született, megerősítette, hogy a szakszervezetek véleményezési jogát ez esetben legalább a részvénytársaság igazgatóságának döntését megelőzően biztosítani kellett volna! Ennek ellenére továbbra sem jött létre a Vasúti Ágazati Párbeszéd Bizottság.

2007 őszén azonban jelentős előrelépés történt. A mellékvonalak bezárásáról szóló minisztériumi döntés meghozatala előtt a Vasutasok Szakszervezete hiába kezdeményezett több alkalommal párbeszédet, az elmaradt, és ez a konfliktus kiéle-

ződéséhez vezetett. A vasútvonalak megmaradásáért meghirdetett és megtartott két sztrájk eredményeként megkötött megállapodás meghozta az átöröslést: az aláíró felek elkötelezték magukat a Vasúti Egyeztető Bizottság létrehozása mellett.

A Bizottság 2008. január 26-án alakult meg a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium, a Vasutasok Szakszervezete, a Mozdonyvezetők Szakszervezete és a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete részvételével. Az új fórum minden olyan kérdés megtárgyalására alkalmas, amely a vasúti szektort és az abban foglalkoztatottakat, illetve a szerzett jogokat figyelembe véve a nyugdíjasokat érinti. Ilyen aktuális és fontos téma például a menetkedvezmény és a vasutasokat megillető egészségügyi többleteltetés, valamint a mellékvonalak sorsának megnyugtató rendezése.

A Vasúti Egyeztető Bizottság megállapodáson alapuló fórum. Nem elégíti ki ugyan az Ágazati Párbeszéd Bizottságokkal szemben támasztott követelményeket, illetve annak jo-

gositványával sem rendelkezik, a továbblépés lehetőségét azonban magában hordozza.

Nagy szükség lenne a Vasúti ÁPB létrehozására, mert az időközben liberalizált ágazat szakmai minimumainak megszabása mellett minden, a vasúti ágazatban foglalkoztatott munkavállalóra érvényes Ágazati Kollektív Szerződés megkötését is szükségesnek tartjuk!

A vasút nem csak egy a közlekedési ágak közül, hanem megfelelő színvonalú szolgáltatása nélkül a gazdaság fejlődésének gátja is lehet. Ahhoz, hogy a liberalizált viszonyok közt ne csökkenjen a vasút biztonsága és javuljon a hatékonysága, a szektorban foglalkoztatottak joggal várhatják el, hogy szociális és gazdasági biztonságukat garantáló megállapodások védjék őket.

A Vasutasok Szakszervezete ágazati szakszervezetként egyik legfontosabb feladatának tekinti a párbeszédet minden olyan szinten, ahol tagjairól döntés születik: a munkahelyektől a minisztériumokon át az Európai Unióig.

## SIGNAL BIZTOSÍTÓ

CSALÁDI  
BIZTONSÁG

SZAKSZERVEZETI TAGOKNAK JÁRO  
SZOLGÁLTATÁSOK ÉS ENGEDMÉNYEIK

**SZAKSZERVEZETI CSOPORTOS BALESETBIZTOSÍTÁS**  
IGÉNYBE VEHETIK:  
SZAKSZERVEZETI TAGOK (A TAGDÍJ TARTALMAZZA A DÍJÁT)  
A SZAKSZERVEZETI TAG CSALÁDTAGJAI  
(KÖZÖS HÁZTARTÁSBAN ÉLŐ 0-18 ÉVES KORIG GYERMEKEK ÉS 18-65 ÉVES KORIG  
HÁZTARTÁSKÉLTI TÁRSAI)

**SZAKSZERVEZETI OTTHON-BIZTOSÍTÁS**  
EGYÉNELEG VEHETŐ IGÉNYBE, AMENNYIBEN AZ ENGEDMÉNYRE JOGGELT  
SZAKSZERVEZETI TAG NEM TULAJDONOSA A BIZTOSÍTOTT VAGYONTÁRGYAKNAK,  
AKKOR A BIZTOSÍTÁS-SZERZŐDŐJE A SZAKSZERVEZETI TAG, A BIZTOSÍTOTT PEDIG A  
TULAJDONOS LESZ. (CSALÁDTAGOK)  
ENGEDMÉNY MÉRTEKE: 30% - 50% (4.000 - 13.000 FT MEGTAKARÍTÁSCSALÁDI)  
A SZAKSZERVEZETI KEDVEZMÉNYRE VALÓ JOGGELTSÁGOT IGAZOLNI KELL  
(TAGKÖNYV, TAGKÁRTYA, MAKASZ KÁRTYA, STB.)

**KÖTELEZŐ GÉPJÁRMŰ-PELELŐSSÉGBIZTOSÍTÁS**  
EGYÉNELEG VEHETŐ IGÉNYBE  
ENGEDMÉNY MÉRTEKE: 10% - 30% + BM BESOROLÁS ESETÉN TOVÁBB CSÖKKENHET A DÍJ  
A SZAKSZERVEZETI KEDVEZMÉNYRE VALÓ JOGGELTSÁGOT IGAZOLNI KELL  
(TAGKÖNYV, TAGKÁRTYA, MAKASZ KÁRTYA, STB.)  
(8.000 FT - AKÁR 21.000 FT MEGTAKARÍTÁS)

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

SZAKSZERVEZETI TAGSÁG = JOG A BIZTONSÁGHOZ

Ványa Magdolna, ÉDSZ elnök, Nagy Bernadett, ÁPB titkár

## AZ ÉDSZ KEZDEMÉNYEZI

# A TEJIPARI SZAKÁGAZATI PÁRBESZÉD MEGALKALÍTÁSÁT

A magyar tejipari feldolgozás, az 1882-83 években kezdődött meg iparszerűen. Nagyiparrá az első világháború után alakult ki.

A szakszervezeti mozgalom csirái a XX század elején bontakoztak ki. Az ÉDOSZ megalakulásával egy időben. Ekkor tejszövetkezetekben dolgoztak a „tejes dolgozók”. A dolgozói tömörülés elsősorban a szakmunkások körében indult meg, illetve azon munkacsoportok között, akik fizikai munkát végeztek. A második világháború után gyökeres változás következett be, államosítottak minden magántulajdonban lévő tejuzemet. Ekkor az országban tejipari vállalatok alakultak - megyénként. Tejipari Tröszt irányítása alá kerültek a tejfeldolgozások, a vállalatok. Az 1960-as 70-es években a szakszervezet szervezettsége 80-85 százalékos, de nem egy helyen ennél magasabb is volt.

A 1998-90 években elkezdődött az élelmiszeripar privatizációja, így a tejipar sem marad ki ebből a folyamatból. Megjelentek a külföldi nagy tejfeldolgozó cégek és vállalatokat vettek meg. Ebben az időszakban a foglalkoztatottak száma 16000 ezerre tehető. Az ÉDSZ jelenleg a jelentősebb magyarországi tejfeldolgozásban érdekelt cégek 95 százalékánál van jelen. Az igazi bázisunk a multinacionális vállalatoknál van. Létszámunk, szervezettségünk továbblépést igényel. Éppen ezért, kezdeményezzük - az Élelmiszeripari Ágazati Párbeszéd Bizottságon belül - a Tejipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság létrehozását, melynek célja, hogy intézményesítsük a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselő közötti párbeszédet. Együttműködésünket kinyilvánítjuk a munka világával kapcsolatos kérdésekben. Célunk a folyamatos együttműködés révén a szociális és szakmai párbeszéd erősítése a szakágazatban.



Ványa Magdolna

Meggyőződésünk, a szociális partnerek közös gondolkodása csak pozitívan hat a gazdálkodó szervezetekre is.

A fenti célok eléréséhez ajánljuk fel együttműködésünket partnereinknek.

Az Európai Unió csatlakozási tárgyalások során az Európai Bizottság többször kiemelte a magyar középszintű érdekegyeztetés hiányosságából adódó problémákat, ezért a magyar kormány - Phareprojekt keretében - 2000-től elkezdte az ágazati szintű szociális partnerek együttműködésének intézményesítését. A megalakult bipartit ágazati párbeszéd bizottságok az ágazat-specifikus kérdések megvitatására hivatottak, befolyást gyakorolhatnak a hazai kérdésekre és bekapcsolódhatnak az európai szintű ágazati bizottságok munkájába is.

A magyar élelmiszeriparban 2003. július 15-én az élelmiszeripar két reprezentatív ágazati érdekképviselője (az Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége (ÉDOSZ), valamint az Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetsége (ÉFOSZ)) létrehozta az Élelmiszeripari Ágazati Párbeszéd Bizottságot (ÁPB). A Bizottság összetételét illetően a felek abban állapodtak meg, hogy azok a szakágazatok delegáljanak tagokat, ahol a munkavállalóknak és a munkáltatóknak egyaránt működik az érdekképviselő. En-



Nagy Bernadett

nek megfelelően a Bizottság munkavállalóinak oldalát az ÉDOSZ és tizenegy szakágazati szakszervezet, a munkáltatói oldalát pedig az ÉFOSZ és tizenegy munkáltatói szakágazati érdekképviselő képviselői alkotják. A szakágazati érdekképviselők létrehozhatják szakágazati párbeszéd bizottságukat. Időrendi sorrendben a sütőiparban, a konzerviparban, a húsiparban, a cukoriparban és az édesiparban alakult meg a szakágazati párbeszéd bizottság. 2005. végén a hűtőipari szakmai szövetség és a szakágazati szakszervezet is úgy döntött, hogy csatlakoznak a konzervipari bizottsághoz, így megalakult a Tartósítói Szakágazati Párbeszéd Bizottság.

Az ÁPB és a szakágazati bizottságok autonóm szervezetek. Tagjaik kölcsönösen a konstruktív együttműködésre törekednek.

A Bizottság célja:

- együttműködés a munkaadók és munkavállalók közös céljainak kialakításában.
- közös álláspont kialakítása az ágazatot érintő legfontosabb gazdaságpolitikai kérdésekben és azok közös képviselője.
- kétoldalú együttműködés az ágazati kérdések együttes megvitatásában, közös akciókban, képzésben, projektek megvalósításában és a nemzetközi tevékenységben.
- a munka világát érintő kérdések egyeztetése.

A Bizottság feladata:

- a folyamatos párbeszéd, az együttműködés részletes intézményi és szervezeti feltételeinek kidolgozása,
- a szakágazati bizottságok létrehozásának ösztönzése az ágazatban,
- egyeztetés a Munka Törvénykönyve további módosítási munkálataiban,
- a szakágazati kollektív szerződések létrehozásának támogatása, segítése,
- közös fellépés az ágazat jövedelmezőségi és foglalkoztatási viszonyainak javítása érdekében.

A Bizottság hatásköre:

Konzultációkat folytat:

- az ágazat jövedelmezőségi és foglalkoztatási viszonyairól,
  - az európai uniós felzárkózással és csatlakozással összefüggő kérdésekről,
  - a munkavédelem és foglalkoztatás-egészségügy témaköréről,
  - a munkaügyi kapcsolatrendszer továbbfejlesztésével összefüggő teendőkről,
  - az ágazati jogszabály-tervezetetről, stratégiákról.
- Kétoldalú tárgyalásokat folytat, illetve felhatalmazás esetén megállapodhat:
- a munkaügyi érdekviták rendezéséről,
  - a(z) (szak)ágazati minimálbérről és bérajánlásról,
  - a munkahelyi szociális el-látásokról,
  - a kollektív szerződésről.

Az Élelmiszeripari ÁPB 2007-ben több mint 11 millió forintból gazdálkodott. Ebből konferenciákat szervezett, bizottsági ülések keretében foglalkozott a (szak)ágazatok problémáival, tanulmányokat, szakértői anyagokat készített és ágazati szintű nemzetközi kapcsolatait ápolta.

Az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló törvény jelenleg az Alkotmánybíróság előtt van, de elfogadása után az ÁPB-k finanszírozása normatív alapon fog történni.

# ÖT KÉRDÉS, HATSZOR HAT FELELET

- 1.) Mi 2007 legjelentősebb szakszervezeti sikere?
- 2.) Mi 2007 legnagyobb szakszervezeti kudarca?
- 3.) Mit gondol az ágazati érdekegyeztetésről?
- 4.) Mi a legfontosabb teendő az ágazatban jelenleg?
- 5.) Mi a legfontosabb, amit 2008-ban el akarnak érni a munkahelyükön?

## Holly László VIDEOTON

- 1.) Az ÜT-választásokon 90 %-os volt a részvétel.
- 2.) Tagságunk nem növekedett.
- 3.) Nagyon messze van az érdemi párbeszédetől...
- 4.) Találjanak egymásra, üljenek egy asztalhoz a tárgyalófelek.
- 5.) Eredményes bértárgyalás, folyamatos párbeszéd a vezetőkkel.

## Lendvai Péter IBM DSS Kft. Vác

- 1.) Eredményünk: a két lépésben (július 1-jén, majd december 1-jén) elért, összesen 9,93 %-os átlag béremelés. Előnyös módosításokat értünk el a kollektív szerződésben – és végre sikerült önálló irodahelyiséget kapnunk, technikai eszközöket beszerezni stb.
- 2.) Megállt a taglétszám növekedése, és rossz a kommunikáció.
- 3.) Szükségesnek tartjuk, a helyi szervezeteknek irányadóak lehetnek az ott kötött megállapodások. A végső megállapodásokat azonban helyi szinten lehet kiharcolni!
- 4.) Az ágazatban nagyobb összefogásra, egységre van szükség. A kommunikációt javítani kell!
- 5.) A legfontosabb feladataink: a taglétszám növelése, a kommunikáció javítása, mindkét fél számára előnyös bért megállapodás elérése, részvétel a képzéseken, tapasztalatszerzés, tanulás.

## Sebők Tamás MÁV, Vasutasok Szakszervezete, szegedi területi képviselő

- 1.) Az OÉT megállapodása, és azt, hogy működnek. Hogy megvalósult a regionális irányítás, látjuk a célokat, megvalósulásukat jól szolgálja a tervszerű, tudatos területi tevékenység.
- 2.) Szövetségünket sokszor összemossák a kormánykoalícióval. Az eddigieknél karakteresebben kell megjelenünk a jövőben.
- 3.) A vasutasoknak nincs ágazati párbeszéd bizottsága.
- 4.) Komoly sikerként éljük meg a mellékvonalak megmentését, és hogy jó bért megállapodást tudtunk kötni. Jelentős fegyvertény, hogy a mellékvonalak megtartásával hatszáz kollégánknak maradt meg a munkája, ráadásul a háttérpariban dolgozók helyzete is megerősödött.
- 5.) Nagyon fontosnak tartom, hogy markánsan megkülönböztethetőek legyünk a munka világának más szakszervezeti résztvevőitől.

## Torma Lajos Vértesi Erőmű Zrt. márkushegyi bányaüzeme

- 1.) Megőriztük a bányászok kordedvezményes nyugdíjba menetelének lehetőségét, a szakmai átlagszámítást, a 12% fölötti bérnövekményt. Az alkalmazotti villamosáram-kedvezményt, az ún. „C” tarifát sikerült megtartani, még akkor is, ha kicsit vissza kellett lépni.
- 2.) Azok a nyugdíjasok, akik a fent említett vívmánnyal mentek nyugdíjba, majd visszafoglalkoztatták őket, sokan kiléptek az aktív szervezetből.
- 3.) Sok lehetőséget ad a tekintésre és az egyeztetésre, a helyi dolgok hasznosítására. Különösen az ágazati bérján-

lás közvetlen hasznát érezzük, mert az ott kötött megállapodás a munkáltatókat rákényszeríti a tisztességes bérfejlesztésre.

4.) A Bányászati Ágazati Párbeszéd Bizottságon belül még az idén meg kell kötni az ágazati kollektív szerződést. Ez jelenthet lehetőséget a bányáipar sokféle kollektív szerződésének koordinálására.

5.) Átszervezések közben a vívmányaink megtartása – a munkahelyekkel együtt. Speciális képzés, amely a jövőképet kialakítását segíti elő a 2010 utáni időszakra. Természetesen minél magasabb bérfejlesztés elérése.

## Tóth Józsefné Villeroy and Bosch Magyarország Zrt.

1.) Stabilizálódott munkahelyünk – új termékeknek és jó szerződéseknek köszönhetően. Növekedett a létszámunk. A kollektív szerződésben foglaltaknak megfelelően 13. havi bért kaptak a dolgozók, és mindenki elégedettségre jól működik a cafeteria rendszer is.

2.) Őszinte örömünkre, nem kell beszámolnunk kudarcról. Cégünk az egyik legeredményesebb vállalkozás a megyében, ezt értékelik a tulajdonosok és a vezetők.

3.) Alkalmoszerű az együttműködés. Az EFEDOSZ-szal talán negyedévente van megbeszélésünk, az építőanyagipariakkal eleve van kapcsolatunk. Terv-

szerűbb, tudatosabb munkára lenne igény!

4.) Szorosabb, rendszerebb munkakapcsolatot szükséges kialakítani az EFEDOSZ-szal.

5.) Hiszünk a rendszeres, szükség szerinti tárgyalásokban. Eredményeink azt igazolják, hogy akár bérügyekről, akár munkakörülményekről van szó, a közös nevező kialakítása meghálálja magát.

## Zombori Antalné LEGRAND

1.) Minden nyugdíjba vonuló tag helyett új tagot tudtunk toborozni. Ráadásul 10%-kal nőtt a létszámunk.

2.) Nem tudunk kapcsolatot teremteni a fiatal értelmiséggel. Az egyetemeken és főiskolákon „kimossák” belőlük az otthonról hozottakat. Sajnos csak az „Én” számít, legalábbis ez a jellemző.

3.) Fontos iránymutató, de a külföldi multit hidegen hagyja.

4.) Létszám, munka, bér.

5.) Tagságtoborzás, tisztességes munkaszerződések.

## A kör bővíthető!



Már nem csak munkatársainak, hanem közeli hozzátartozóinknak is!



„Nem engedjük el a munkavállalók kezét...”



Zalaegerszeg

„Teknősbéka (lassú menet) és nyuszi (gyors menet) jelű gomb, hogy nyolc általánossal is lehessen használni a sok-sok milliót érő gépet?”



Székesfehérvár

„Ha a magyar szakszervezet életben akar maradni, akkor a munkások mellett kell maradnia!”



Debrecen

„Ki kellene beszélni magunkat... Világosan el kell dönteni, hogy milyen legyen az MSZOSZ!”



Szombathely

Miskolc



„2015-ben az ország fele nyugdíjas lesz. A tervek szerint negyvenhét évig kell dolgozni ahhoz, hogy fizikai munkakörben hatvanöt évesen nyugdíjba mehessünk?”

„Fiatalokra van szükség, akik a területen dolgoznak!”



Szolnok

Kaposvár



„Tizennyolc igazgatót nyűttem el egy a cégnél... A kolégáim viszont ugyanazok.”



Nyiregyháza

„Mi nem fel-tűnősködni akarunk, hanem a munkavállalók érdekeit szolgál-ni!”



Szeged

Győr

