

### Véget ért a vasutassztrájk

# Nyertünk, vagy nyeltünk?

Végre vége a 86 órás vasutassztrájk, újra járnak a vonatok. De vajon nyertek, vagy vesztek a vasutasok és általában a munkavállalók? Interjúalanyunk Gaskó István, a LIGÁ-hoz tartozó VDSZSZ elnöke.

– Mindenképpen nyertünk, mert van kollektív szerződés és ezzel nem csak mi nyertünk, hanem a többi munkavállaló is. Ha konkrétan a MÁV és a vasutasok ügyeit nézzük, akkor azt tudom mondani, hogy rövid távú érdekeinket tekintve 95 százalékban sikeresek voltunk. Hosszú távon viszont még lehetnek problémáink.

Ami a rövid távot illeti: a juttatásokat néhány kivételtől eltekintve – a munkáltató szándékával ellentétben – sikerült az eddigi szinten megtartani. Nagyon fontos, hogy a különféle pótlékok megőrzése mellett a szakszervezeti beleszólási jogot is sikerült megőrizni. **Amit egyébként a Munka Törvénykönyve biztosít a munkarend, a munkaidő beosztása és egyéb dolgokkal kapcsolatban.** A napi kérdések megoldásában sikeresen felülkerekedtek a szakszervezetek.

*Folytatás a 2. oldalon*

## A munkahelyekért – nem csak a munkahelyeken

A kormány tervezett intézkedései nagy társadalmi felháborodást váltottak ki országszerte. Ebben elsősorban a szakszervezetek jártak az élen. A LIGA-tag Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete március 30-án a közoktatás anyagi alapjainak ellehetetlenülése, az iskolák jövőjének veszélybe kerülése miatt utcai demonstrációt tartott. A több mint ezer fős demonstráció a József nádor térről indult a Magyar Tudományos Akadémiához. A gyülekezés helyszínén a szervezők petíciót adtak át a pénzügyminisztérium képviselőinek a kormány közalkalmazottakat sújtó intézkedései ellen tiltakozásul, illetve a rendezvény lezárásaként az MTA segítségét kérték, hogy tekintélyével hasson oda, hogy az oktatás valóban stratégiai ágazat lehessen a jövőben. További információk a 14. oldalon.



– *Mi a gond a vasút hosszú távú átalakításával?*

– Az, hogy nem létezik ilyen koncepció, a MÁV-nak nincs stratégiája, nincs hosszú távú elképzelése. Ötletei vannak, de nem képes mellette számításokat felmutatni, hogy ez, vagy az miért lenne jó. Mi is szükségesnek tartjuk és támogatjuk az átalakítást, csak hogy ehhez számításokkal alátámasztott, pontosan kidolgozott tervek, elképzelésekre van szükség. Ha ilyen lenne, akkor lehetne min vitatkozni, lehetne min alkudni. Annál is inkább a MÁV sikeressé váló átalakítása mellett vagyunk, mert mi a vasutnál dolgozunk, mi hosszú távon akarunk a vasutnál végzett munkánkból megélni. Ez a kenyérünk.

– *Mi lesz júliusban, amikor a kormány nyilatkozat szerint megvizsgálják, hogy e kollektív szerződés mennyire teszi lehetővé a MÁV átalakítását?*

– Nem tudom. Én még nem láttam hosszú távú átalakítási terveket...

– *A tévében Csintalan Sándor, az MSZP alelnöke azt állította, hogy a probléma lényege az, hogy míg a versenyszférában már sikerült a piaci viszonyokhoz igazodni, a MÁV-nál még nem. Mások ezt úgy fogalmazzák meg, hogy egyszerűen 10-12 ezer vasutas elbocsátása a tét.*

– Ez egyszerűen blabla.

– *Folyt a számháború a sztrájk támogatottságával kapcsolatban, ami nyilván csak a közvélemény manipulálását szolgálta, hisz a valóságban csak annyi vo-*

*nat volt a síneken, amennyit a szakszervezetek „elégéges szolgáltatásként” engedtek. Ettől függetlenül: mekkora volt a vasutasok 90 százalékát tömörítő reprezentatív szakszervezetek tagjainak részvétele a sztrájkban?*

– A mozdonyvezetőknel 97 százalék, a VDSZSZ-nél 94, a VSZ-nél 30 százalék.

– *Mekkora volt a szolidaritás?*

– Még nem volt időm összeszámolni a támogató táviratokat, faxokat. A LIGA mindenesetre teljesen mellettünk volt, és külön köszönet jár a LIGA RMFSZ szakszervezetének, akik egyedül az országban szolidaritási sztrájjal is hozzásegítettek bennünket a sikerhez.

**Teöke Gábor**

## Dokumentum

Lapzártakor még tart a vasutassztrájk, melynek kapcsán az alábbi levelet, illetve faxot küldtük el szervezeteinknek. A teljes szöveg valószínűleg nem jutott el hozzátok, így, bizakodva a sztrájk sikerében, ezúton is a LIGA tagsága figyelmébe ajánljuk.

Kedves Barátunk!

Miután a MÁV vezetésének merev, munkavállalóellenes magatartása miatt a három reprezentatív vasutas szakszervezet kénytelen volt határozatlan idejű sztrájkot hirdetni, és miután a MÁV vezetése folyamatosan hamis információkkal traktálja a sajtót, ezúton is értesítünk Benneteket a LIGA álláspontjáról.

Nem „egyszerű” bércsökkenést akarunk, hanem arról, hogy a MÁV vezetői – háttérben a kormánnyal – a kollektív dolgozói jogokat akarják korlátozni. A MÁV Rt. ki akarja venni a kollektív szerződés hatásköréből a vezénylésre, pihenőidőre stb. vonatkozó szabályozást, így fennáll a veszélye annak, hogy a jövőben lényegesen kevesebb pótlékot és egyéb juttatást kapnak a vasutasok. A MÁV tehát felhatalmazást kér a szakszervezetektől olyan intézkedésekhez, amelyeket még elviekben sem ismertett a szakszervezetekkel.

Tudjuk és tisztában vagyunk az ország gazdasági helyzetével, nem örülünk a gazdasági megszorító intézkedéseknek, csak hogy a MÁV, illetve a közlekedés átalakításának, modernizációjának még nem született meg a koncepciója, és a jelek szerint teljesen szabad kezet szeretnének kapni.

A LIGA álláspontja szerint is szükség van az átalakításra, a gazdaságos működtetésre, de mind az átalakítást, működtetést, leépítést, a munkarendet humánusan kell megoldani. Nem tudjuk, hogy az át-

alakítás mekkora bércsökkenést eredményez majd a munkavállalóknak, de ettől függetlenül sem vagyunk hajlandók lemondani olyan, a Munka Törvénykönyve által is biztosított jogokról, melyeket a kollektív szerződés szabályoz.

Elfogadhatatlannak tartjuk, hogy az ország egyik legnagyobb vállalata kollektív szerződés nélkül maradjon. Most pedig ez a tét. Ezért a LIGA Szakszervezetek együttérzéssel és szolidaritással fogadja és a munkaharc minden eszközével – demonstrációval, de ha kell szolidaritási sztrájjal is – támogatja a reprezentatív vasúti szakszervezetek sztrájkját. (Az RMFSZ és a PDSZ konkrét ígéretet tett ezügyben.) Tudjuk persze, hogy a sztrájk kárt okoz. Ezzel tisztában vagyunk. Még nagyobb lesz a munkavállalókat sújtó kár, ha a munkaadó nem biztosítja azokat a jogokat, melyeket a Magyar Köztársaság nemzetközi megállapodásokban is garantált. Nem a vasutasok belügyéről van tehát szó. Ha ma a legerősebb érdekérvényesítésre képes szakszervezeteket meg lehet törni, akkor nincs megállás. Nem a gazdasági megszorítások kényszere ellen tiltakozunk, hanem a törvényeket megsértő, azokat semmibevevő intézkedések ellen. Ha ma a vasutasok maradnak kollektív szerződés nélkül a menedzsment miatt, akkor holnap bárki bajba kerülhet.

\*

A LIGA Szakszervezetek a fenti okok miatt, attól függetlenül, hogy mely konfede-

rációhoz tartoznak, szolidáris a vasutasokkal és megértésüket és támogatásukat kéri.

Április 19-i sajtótájékoztatónkon – emellett – felhívást intéztünk a többi konföderációhoz, melyben kezdeményeztük, hogy a munkavállalók érdekeit szem előtt tartva az üzemi tanácsi választásokon a vélt és valós érdekkellentéteinket félretelve – ahogy ezt az 1992-es társadalombiztosítási és üzemi tanácsi választások alkalmával már sikerült megtennünk – minden konföderáció arra törekedjen, hogy minél hatékonyabb és működőképesebb üzemi tanácsok jöjjenek létre.

Támogatjuk a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetének követeléseit és bízunk benne, hogy a munkavállalók jogos megmozdulása a társadalmi béke megóvása mellett is sikerre vezet. A LIGA Szakszervezetek minden lehetséges eszközzel hozzá kíván járulni e siker eléréséhez és erre szólítja fel a MÁV vezetését, a Kormányt és az összes szakszervezetet.

Kérjük, hogy legyél szolidáris a vasutasokkal, és a tagszervezeted, szakmai-ágazati szövetséged nevében a szolidaritási nyilatkozatodat juttasd el a vasutas szakszervezetekhez.

Budapest, 1995. április 20.

**Hegedűs Tibor sk.**  
a LIGA Elnökségének tagja,

**Éz igen! Éz aztán bérharc volt a javából! Egy teljes napig csatáztunk a munkabérek emeléséért. Hát nem fantasztikus? Gondoljanak csak bele kedves munkavállalók! Más vállalatnál a béralku akár hetekig is eltarthat, de nálunk hipp-hopp és máris gépelhetik a végeredményt. Hát igen! Éz a vég! És persze hozzá az eredmény! Hogy hol voltak közben a szakszervezetek? Hát köszönik szépen, megvoltak! És együttműködtek. Legalábbis egy darabig.**

A közös testületi meetingen a jogi szakértő javaslatára a két testület megállapodott azokban a sarkalatos pontokban, melyek alappillérei lehettek egy együttműködési megállapodásnak. A LIGA betérjesztette a mértékre, a hatályra és az érintettek körére vonatkozó javaslatát, melyet a KVSZ. elfogadott és újabb pontokkal kibővítve az létrejöhett a szakszervezetek közötti együttműködés.

### **A megállapodás feltételei:**

1) A bérfeljesztés 1995. március 1. napjától hatályos.

2) Társasági szinten a keresetnövekmény növekedésének legkisebb mértéke 32 %, ebből 80 % az alapszabvány növekedésének mértéke, 20 % az egyéb bérjellegű (pl. célprémium, stb.) kifizetés.

3) A bérfeljesztést megelőzően, külön - a bértárgyalások alapját nem képező - keretből rendezze a társaság vezetése a bértarifa-rendszerrel összefüggő elmaradásokat ill. kereseteket.

4) x% bérfeljesztés minden munkavállalót megillet, az x% mértékről a megállapodó felek a társasággal folytatott tárgyalások eredményeképpen határoznak.

5) A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy 1995. március 15. napjáig a társaság vezetésével a megállapodást megkötik.

Fentiekhez képest szédületes „eredménynek” nevezhető az a bértárgyalás, mely nem egészen egy nap leforgása alatt a munkáltató és a KVSZ között megkötött. Ennél már csak a munkáltató tárgyalási stílusa volt szédületesebb. Érvek egész sorát sorakoztatva fel a szakszervezeti érvekkel szemben. Ugyebár a kezdő szakszervezeti szöveg sorolja érveit: a cég adózás előtti eredményét 72 % kal tervezte növelni, az ösz-ráfördítésük tervezett növelésével szemben a bérköltség arányát ismét csökkenti a munkáltató, az előző évi keresetnövekmény - sokkal rosszabb vállalati pozícióban - elérte a

BorsodChem Rt.

## **A történet vége**

31,7 %-ot, az inflációs ráta ez évben megközelíti a 30 %-os, a fogyasztói árak hónapról-hónapra emelkednek, az adókedvezmények megvonása keresetnövekményt eredményezett, 8-10 %-os reálbércsökkenés várható, stb. És ezzel szemben a tapasztalat munkáltatói érvek: nincs lehetőség a szakszervezetek által javasolt mértékre, sajnálom, de nincs többre felhatalmazásom, nem áll módomban a tervezettől eltérő ösztönző kiadására és stb.

A tárgyalások során egyértelmű volt a munkáltató azon szándéka, hogy az alapszabvány növekményt leszorítva az ösztönzők irányába próbálja a keresetnövekményt orientálni. A kapkodás és a mindennapon való gyors megállapodás következtében ezt a szándékát sikeresen keresztülverte a szakszervezeteken. A LIGA ugyan az aláírt együttműködési megállapodást szem előtt tartva „kilépett” a megállapodásból, ám a KVSZ élve jogával egyedül is aláírta a bértárgyalást a munkáltatóval. A LIGA nem értett egyet sem a bérfeljesztés munkáltató által tervezett emelésével, sem az elosztás módjával. Kész kitalálás a gazdasági egységekkel, hogy a bértarifa alsó határokat saját 5 %-os differenciálási keretükből kell garantálniuk. Az 1.500.- Ft/fő rendszeres mozgó bér kérdésében sem egészen úgy született a megállapodás, ahogyan azt az írott szöveg tartalmazza. És hová lettek a tervezett ösztönzők? A 4,5 milliárd és 5 milliárd utáni 1-1 hetes átlagkereset? A kis huncut! Hát nem elfelejtette? Vagy mit, és főleg mennyit takar a vezetőknek szánt ösztönzőrendszer?

És a megállapodás csúcsa! Bérfeljesztés 1996.: időpontja természetesen március 1. Miért is lenne január 1.? Az számunkra lenne kedvező. Így megjövő áprilisig el leszünk valahogy ezzel a fantasztikus 20 %-kal. Ha csak közben az a csúnya LIGA megint nem kezd el piszkálódni...

Mivel a LIGA az aláírt bértárgyalással nem tudott azonosulni, írásban közölte álláspontját a KVSZ-szel. Idézet a levélből: „Elhibázott lépésnek tartjuk, hogy a március 13-i délelőtti előzetes meetinget bértárgyalássá alakítva - bértárgyalásaink egyeztetése nélkül - a szakszervezetek által még elfogadhatónak ítélt legkisebb mértékről indított a KVSZ delegációja. Ezen a későbbiekben már nem lehetett változtatni. A LIGA megpróbált a 25 %-os szinten maradni.”

Az együttműködési megállapodás ugyanis arról szólt, hogy alapszabványban akarunk a munkavállalók számára kedvező

mértéket kialakítani. Ahhoz azonban, hogy ez végre sikerüljön, komolyan meg kell tanulnunk a bérünkért harcolni. És ha világga kiabáljuk, hogy hajlandók vagyunk elmenni a végsőkhöz, akkor kérem szépen: menjünk el a végsőkhöz. Álljunk már végre a sarkunkra és ne engedjük, hogy a munkáltató rángasson bennünket madzagon. Felkészültek vagyunk, megtanultunk érvelni, ismerjük a tárgyalási taktikákat, de még mindig nincs meg az összhang, a kitartás és az az elszánt határozottság, mellyel a munkavállalói érdekeket érvényesítenünk kell. Ha a LIGA kitart, akkor a KVSZ sem szállhat ki. Bár ma még megteheti! Joga, hogy a LIGA-t kizárva egyedül állapodjon meg a munkáltatóval. Egészen addig joga lesz ehhez, amíg az üzemi tanács választásokon a LIGA nem kap felhatalmazást a munkavállalóktól ahhoz, hogy a LIGA kizárásával soha többé ne íródhasson alá munkavállalókat érintő megállapodás vállalatunknál.

A bértárgyalás megszövegezése előtt tiltakozást váltott ki a LIGA ügyvivőiből. Fogalmazója addig csűrte-csavar-ta, míg az nem derült ki belőle: a LIGA is részese a bértárgyalásnak. A LIGA elnöke reklamált a vállalatvezetőnél, aki vita nélkül kinyilatkozta: „levélben kész korrekciózni a bértárgyalás tévesen megfogalmazott sorait”.

A kurtán-furesán megfogalmazott bértárgyalás mellé „ráadásként” íródott egy emlékeztető is, mely a tárgyalásokról készült. Különösen az utolsó bekezdés döbentette meg a LIGA ügyvivőit. Idézzük a munkáltató „LIGA reklámnak is beillő” sorait: „A Társaság vezetője sajnálatosnak tartja, hogy a LIGA a bértárgyalásokat óhajtja felhasználni választási kampányában az előrevívő, a társaság és a dolgozók érdekeit egyaránt szolgáló kölcsönös érdekek helyett.”

Nézzük csak. A társaság vezetője azt írja: nem állapodik meg velem, népszerű akar lenni, vagyis választási kampányt csinál. Na de kérem! Vajon mi célja lehet a munkáltatónak azzal, hogy egy tárgyalásról készült emlékeztetőben a LIGA választási kampányát emlegesse fel? És a KVSZ-t miért nem tiszteli meg hasonló „célozgatásokkal”? Hát persze! Ők aláírták a megállapodást. De kérem. Ha egy szakszervezet nem ért egyet a munkáltatóval, akkor rögtön be kell feketíteni?

# A szélre szorulóknak ügyvédjei

Interjú Dieter Schultéval,  
a Német Szakszervezeti Szövetség (DGB) elnökével

– Mi a véleménye Elnök Úrnak Magyarországra Európai Unióhoz való csatlakozásáról?

– Személyes véleményem teljesen megegyezik a DGB hivatalos véleményével – ezt azért hangsúlyozom, hogy jelezem, milyen határozott meggyőződéselem –, hogy a nemzeten belül szakszervezeti mozgalmat ágazati szinten koordinálni kell, anélkül, természetesen, hogy a konföderációs identitás sérülne. Ki kell jelölni a prioritásokat és ezeket próbálni megvalósítani. A határokon túl is erre van szükség és a nemzetközi szakszervezeti mozgalom terén is. Azért tartom ezt nagyon fontosnak, mert politikai szinten már megteremtődött, sőt magától értetődő az együttműködés, ám ennél is fontosabb, hogy a gazdaság és a pénzügy terén is, itt van tehát az ideje, hogy ez a folyamat felgyorsuljon a szakszervezeteknél is. Ez azonban előfeltételezi, hogy az adott ország tisztában legyen a szükségletekkel és az általános igényekkel.

A Közép-Kelet-Európa-i országokéhoz mérhető helyzet van az észak-afrikai mediterrán térségben, ott is ugyanolyan utat kell bejárni. Algériával, Palesztinával kell tárgyalni, akik még nem tagjai a nemzetközi szövetségeknek, de az ittenihez hasonló problémákkal küszködnek és nemzetközi kapcsolatokra van szükségük. Ha az ESZSZNSZ át tudná venni ezt a feladatot, az helyes lenne, de addig is legalább az ESZSZ -nek kell ehhez a folyamathoz segítséget nyújtani. Mindenképpen csökkenteni kell a regionális elhatároltságot.

A világ egyre zsugorodik. A jövő egyik kihívása az információs technika. Ha az ebben rejlő lehetőséget a tőkétől és a gazdaságból használjuk ki, akkor ismét a tőke kap lehetőséget a maga szempontjainak az érvényesítésére. A mediterrán világ pedig pedig ismét kimarad a világ folyamataiból. Az ESZSZ vonakodva veszi fel őket, mert szerintük a világszövetség dolga lenne, de szerintem azoknak is segítenünk kell, akik nem találtak még irányt. Ezt persze óvatosan kell tenni, hogy ne legyen az a látszat, hogy kihasználom a másik gyengéjét, hanem a munkavállalók érdekét nézzem, függetlenül attól, ki szervezi őket – a legerősebbhez kell csatlakozniuk.

– Ha az ESZSZ-ben megvan a vevőkésztség, könnyebb a helyzet.

– A kongresszusnak meg kell találnia a pénzügyi kapcsolatot, hogy a pénzek felhasználása célirányos legyen és ezekben az országokban legyen felhasználva, az általuk befizetett összeget ne a költségvetési deficit finanszírozására szedjék be. Az ESZSZ főtitkára és a titkárság osztja ezt a véleményt.

– Visszatérve a magyar szakszervezetekre: Ön az ágazati szerveződést tartja fontosnak.

– Egyszerű lenne tanácsot adni, de nézzük inkább a tényeket: Magyarország és Németország között párhuzamosan a munkavállalók 30-35 százaléka szakszervezeti tag, ezért óhatatlanul felmerül a kérdés: Miért akkora a különbség a szakszervezetek pozíciójában? A német szakszervezetek hosszú fejlődés után állnak, Magyarországon még változó folyamatok után jöttek létre, ugyanakkor óriási gazdasági átalakulás is zajlik, ezért a szakszervezetek helyzete Magyarországon nehezebb. Mégis optimista vagyok már pusztán a szervezetségi arány alapján is, és az, hogy elfogadják a szakszervezeteket, bizonyítja, hogy jó úton haladnak. Ha még az is sikerül, hogy az erőket még szorosabban összevonják, anélkül, hogy az egyes szövetségek identitását feladják, de mégis koordinált eljárásmodot alakítanak ki, akkor a cél könnyebben elérhető. Személyes tapasztalatom, hogy így szétterjedve egymás ellen kijátszhatóak a szakszervezetek. A szakszervezetek az emberek élet-és munkakörülményeiket akarják megváltoztatni, az ágazati érdekek miatti átfedést vagy a prioritások másképp meghatározását a szakszervezetek jól el tudják viselni. Ha a koordináció megvalósul, utána egyfajta alapstruktúra kell, akármi is formális, a források egyszerű felhasználására. Ezzel párhuzamosan megfelelő lehetőség lesz kompetens tárgyalópartnerként a gazdaság és a politika alakításában fellépni, és sikert elérni. Függetlenül a mindenkori kormány pártpolitikai összetételétől. A kormány mindig tudja, hogy nem az emberekkel szemben és az érdekképviselettel szemben kell politizálnia, minél következetesebb, koncepcionálisabb a működés, annál erőteljesebben lehet ezt képviselni. Információim

szerint pont ez irányba halad, ezért már csak idő kérdése, hogy mikor lesz eredmény.

– Nagyon ideális állapotot vázolt fel!

– Pragmatista vagyok, de ha szakszervezetisként nincs meg a bátorságom ahhoz, hogy új ideákat alakítsak ki, akkor ki tenné ezt meg helyettünk? Ha mindig lesz valahol modellünk arra, hogy is képzeljük a jövő társadalmát és nekünk, szakszervezeteknek ebben milyen szerepünk lesz – amivel az emberek is azonosulni tudnak –, akkor mindig lesz idő megállni, korrigálni. De mindig kell cél, és tudni kell, hogy kell arra menni. Ez a szakszervezet!

– Milyen feltételekkel élvezhetjük a nemzetközi szakszervezeti szövetség előnyeit és lehet-e befolyásolni ezt az álláspontot?

– Az ESZSZ májusi kongresszusának a szándéka egybeesik a DGB-ével, ez pedig bővíteni a tagságot. Bizonyos kritériumokat meg kell határozni, mely országokat veszik fel, amelyeknek megfelelő perspektívája van az Európai Unióhoz való csatlakozásra. A legfontosabb aspiránsok már az ESZSZ előcsarnokában vannak, mint megfigyelő tagok. Az ESZSZ kongresszusa után, ahol az alapszabály módosítása is várható, szó lesz az új tagok felvételéről. A megfelelő testületek megvizsgálják a kérvényeket és döntenek, ahogy ez általános szokás.

A tagság pénzügyi részében történt előrelépés. Eleinte az volt az elképzelés, hogy a Közép-Európából érkező új tagok a rendes tagdíj 12 százalékát fizessék. Az elnökség megtárgyalta ezt a javaslatot és döntő többséggel nem támogatta. Sokan attól tartottak, hogy ez olyan pénzügyi terhet jelentene, ami az ESZSZ munkáját csökkentené, illetve a másik oldalról kellene emelni a tagdíjakat. A belépési kérelmeknél a tagdíjprobléma további hátránya a nemzeti valuta leértékelése – a belga frank stabil, ebben a pénzben is kell fizetni, de például az olasz, az angol, a portugál, a spanyol szakszervezetek többet fizetnek most, mint a belépéskor a valutaleértékelés miatt. Ők sincsenek abban a helyzetben, hogy más terhet is magukra vegyenek. Ezért másik javaslat született: az új tagok az első évben a rendes tagdíj 25 százalékát fizessék, a második

évben 50 százalékát, a harmadikban 75 százalékát és a negyedik évtől a teljes tagdíjat. Ez sokuk számára magas, az érintett országok nem tudják elképzelni, hogy a gazdasági helyzetük odáig fejlődjön, hogy ezt a terhet viselni tudják. A DGB létrehozott egy bizottságot, ahol az 1996-1999-

re szóló pénzügyi terveket is megvizsgálták és itt kompromisszumos javaslat született: a Közép-Kelet-Európából származó új tagok fizessenek négy évig 25 százalékot, és akkor újra megvizsgálják, hogyan emeljék a tagdíjakat, annak a fenntartásával, hogy ezeket a tagdíjakat szakszerve-

zeti célokra költsék, úgymint akciók, alkalmazottak fizetése. A DGB tisztában van vele, hogy még a rendes tagdíj 25 százaléka is sok ezeknek az országoknak, de ha nekünk is áldozatot kell hoznunk, akkor az új tagok is tegyék meg.

Varga Anna

## A szakszervezeti mozgalom ABC-je V.

# Hosszú az út a munkaidő lecsökkentéséért

### Május elseje

Először jött a nyolcórás munkanap, azután a nemrégiben bevezetett 40 órás munkahét, ma pedig a munkaidő lecsökkentése van soron (36 munkaóra, 35, 34...). A szakszervezetek mindig elsők között foglalkoztak ezzel a követeléssel, akár az a céljuk, mint napjainkban, hogy a munkaidő új felosztásával küzdjék le a munkanélküliséget, akár pedig az, mint a múltban, hogy a dolgozók egyszerűen emberibb életet élhessenek, legyen szabadidejük, fejlődhessenek... Ez, az egyén és a társadalom érdekeit összefogó követelés a lehető legjobban illusztrálja a szakszervezeti küzdelem jelentését.

Évtizedekig tartott a harc, amely a munkáltatók és a kormányok heves ellenállásába ütközött, akik nem riadtak vissza az erőszak alkalmazásától sem. A párizsi kongresszus 1899. július 20-i határozata alapján május 1-e a munka hivatalos ünnepe, amely évente arra emlékeztet minket, hogy a társadalmi fejlődés nem spontán fejlemény, hanem olyan, amely folyamatos mozgósítást és vesződést igényel azoktól, akiket közvetlenül érint.

A legtöbb demokratikus államban máig is megünneplik május 1-ét. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ma is mindenki tudná, hogy mit jelent ez az ünnep, és miért tartják a dolgozók ezt a napot a sajátjuknak. A munkásmozgalom saját napjának megünnepelésével akart emléket állítani bizonyos tragikus eseményeknek. Értelmet akart adni a munkások tetteinek, függetlenül attól, hogy hol és milyen körülmények között élnek.

### Május elseje, avagy küzdelem a nyolcórás munkanapért

A munkaidő lecsökkentése olyan ügy volt, amelyre sokan odafigyeltek a múlt század

második felében. Az iparosodási folyamat során alig voltak tekintettel a munkaerő igényeire. Gyakori volt a 12, 14 sőt 16 órás, borzasztóan hosszú munkanap, ugyanakkor a munkahelyi biztonság és az egészséges munkafeltételek megteremtése a legtöbb munkáltató érdeklődési körén kívül esett. Az emberi munka ennyire tökéletes kihasználásának légkörében, egyre többen emelték fel szavukat a munkások helyzetének javítását követelve.

Az első összehangolt lépést a munkaidő lecsökkentésének érdekében nem Európában tették, ahol kialakulóban voltak a szakszervezetek, hanem Amerikában. Az amerikai munkásszervezetek nagyon hamar, már az 1840-es években követelni kezdték a nyolcórás munkanap bevezetését.

Először a Viktória Ausztrál Állam-beli építőmunkások csoportja érte el ezt 1856-ban. Az Egyesült Államokban ezalatt egy időre szélesedni állt be a hazai gazdasági és politikai körülmények miatt. Később, 1866-ban a Országos Munkásszakszervezet (National Labour Union) az alapító programjában a következő követelést fogalmazta meg: „**Elhatároztuk, hogy az elsőszámú és legnagyobb kívánalom ez órán, annak érdekében hogy az ország munkásait a tőke rabszolgaságából felszabadítsuk az, hogy szülessen törvény, amely kimondja, hogy nyolc óra munka tesz ki egy törvényes munkanapot az Amerikai Únió minden tagállamában. Szilárdan eltökéltük, hogy minden rendelkezésünkre álló eszközt felhasználjunk, hogy ezt a nagy célt elérjük.**”

A következő év látta meg az addigi legnagyobb tüntetést a nyolcórás munkanapért. Chicagóban 1867. május 1-én. M. Dommanget történész szerint azért éppen ekkor, mert New York és Pennsylvania államban ez volt a „költözködési nap”, amikor hagyományosan a bérleti szerződések kezdődtek. Azonban a tüntetés nem érte el vágyott célját, mivel a munkál-

tatók világossá tették, hogy egyáltalán nem hajlandók semmilyen formában bevezetni a csökkentett munkaidőt.

### A Chicago-i mártírok

A következő mérföldkövet az a tüntetés jelentette, amelyet mintegy húsz évvel később tartottak Chicago-ban és más amerikai városokban. 1886. május 1-én majdnem 400.000 munkás kezdett sztrájkolni a nyolcórás munkanapért. A dátum különösen fontos, mivel Chicago-ban, ahol 80 ezer ember vonult ki az utcára, a tüntetés erőszakos összetűzésekhez vezetett a rendőrséggel.

Néhányan meghaltak, mások megsebesültek. A nyugtalanság május 4-én érte el tetőpontját, amikor egy, a rendőrségnek szánt bomba felrobbant és sokakat megölt. Ennek körülményei a mai napig sem tisztázottak. A bombarobbanás le tartóztatásokhoz vezetett, amelyeknek a legfőbb áldozatai az anarchisták voltak, akik közül sokakat a törvény elé idéztek. A politikai nyugtalanság és hisztéria légkörében hét embert halálra ítélték, egyet pedig 15 év börtönbüntetésre.

A „chicagói mártírok”, akik ezen a néven váltak később ismertté, a haláluk után is fontos szerepet játszottak a munka ünnepének történetében. Ugyanakkor nem mondhatjuk, hogy ennek az ünnepnek hagyománya a chicagói eseményeken alapul.

A Munkások Amerikai Szövetsége (American Federation of Labour), amely 1886-ban alakult, nem adta fel a harcot. 1888-ban a St. Louis-i kongresszusukon elhatározták, hogy 1890. május 1. a végső határidő, ami után az amerikai munkások már nem fogadják el a hosszabb munkanapot.

*Részlet Hubert Cambier A szakszervezeti mozgalom ABC-je című, Brüsszelben, 1993-ban megjelent kiadványából.*

# A Bokros-terv buktatói

Ázsiai vagy latin-amerikai szintű szociális ellátás lesz Magyarországon?

*El kell ismerni, hogy az ország szörnyű helyzetben van, és hogy eddig mindenki halasztott. Sőt, az Antall-kormány, amelyik mindezt tudta, minden társadalmi követelés nélkül akkor vezette be a várandóssági pótlékot, a Gyermeknevelési Támogatást – ami nem nagy baj – és az ápolási pótlék kiterjesztését, amikor az IMF-Világbank már dörömbölt az ajtón. Most tehát még nagyobbat kell vágni, mint hogyha már ők elkezdtek volna takarékoskodni (és messze nem csak a szociális szférában pazaroltak eszetlenül). Tehát, kell államháztartási költségcsökkentés. Sok javaslattal egyet is lehet érteni (pl. gyes-gyed összevonás, persze némileg magasabb szinten). Csakhogy...*

Az állami visszavonulás jelszó nem jelentheti az állam közjóért való felelősségének tagadását. A közjó nemcsak a szegényekről szól, hanem egy viszonylag integrált társadalomról. Az állam dolga tehát ebben a mezőben:

– **A piaci kudarcok kezelése.** Ha nem akarunk gettósított, elszigetelt intézményrendszert, akkor az azt jelenti, hogy legalább az oktatás és egészségügy nem piacósítható vagy csak minimális mértékben. (A piaci kudarcok visszája az állami kudarcok. Ennek orvossága a demokratikus részvétel és kontroll, információ stb. A mostani csomag ezzel ellentétes.)

– **A társadalom integráltságának segítése.** Ehhez kerülni kell az intézményi gettósításon kívül az állampolgárok szembefordítását egymással. A segélyezés kétféle feszültséget, szembefordulást okoz: minden formája szembefordítja az adófizetőt a segélyezettekkel és egyre előítéletesebbé teszi őket az „élősködőkkel” szemben. Másfelől szembefordítja az épp családi pótlékra jogosultsághoz meghúzott jövedelmeletár felett lévőket az alig azalatt élőkkel: 2,- Ft jövedelemkülönbség miatt a jottányival többet kereső több ezer forinttól esik el és jóval szegényebb lesz, mint a 2,- Ft-tal kevesebbet kereső család.

– **A horizontális és vertikális méltányosság biztosítása.** A vertikális méltányossághoz tartozik a teherviselő képességgel arányos közteherviselés (progresszív adó), a horizontális méltányossághoz pedig az, hogy akik külön terhet viselnek-vállalnak, azoknak a közösség segít ezt vinni. Ez igaz a gyerekesekre, a fogyatékosokra is.

## Demokrácia a szociálpolitikában

Ismétlően: meg kellene érteni, mi a demokratikus szociálpolitizálás. (Ért, társadalmi szervezetek, széles és igazi társadalmi tárgyalás és vita, közvélemény figyelembe vétele stb.) Ami most történt, az ennek az ellenkezője. Természetesen

joga van a kormánynak titokban tartani, hogy leértékelésre készül. De arra nemigen, hogy titokban felülírja egy sor korábbi, családok százezereit, ha nem millióit érintő ígéretét, ráadásul úgy, hogy pl. az Országgyűlés Szociális Bizottságát sem vonja ebbe bele; hogy nincsenek világos számítások, hatásvizsgálatok sem.

## Kik a rászorultak?

A rászorultsági elv, ha az egyéni rászorultak megkeresését értjük alatta, kis mennyiségben – szinte mindig, ma különösen – szükséges, de akkor jó segélyezési technika kell hozzá. Nálunk minden eleme problémás. Rossz az egy főre jutó jövedelem alapján számítás; a meghúzott határok mögött nincs magyarázat; mi legyen a fekete és háztáji jövedelmekkel; melyik időszak jövedelmét kell nézni egy mozgó világban; mi a jogszerű segélyezés, hová lehet fellebbezni; hol az igazgatási infrastruktúra és szakértelem stb.

Mindemellett az egyéni rászorultsági elv drága; sokan kimaradhatnak; megalázó (a szegénynek nem kér); a szegény érdekévé teszi, hogy szegény maradjon (szegénységi csapda). Ha a gyerekekre alkalmazuk, már az óvodás is tudni fogja, hogy ő „más”.

Az egyéni rászorultsági elv mellett létezik a csoportos célzás. A „célzás”, „célzottság” ugyanis sokféleképpen értelmezhető. Nem csak egyénre, esetleg családra lehet célozni, azaz a leginkább rászoruló egyéneket vagy családokat kiválasztani. A valóságban nem csak egyének, hanem különböző szempontok alapján meghatározott csoportok is célcsoporttá tehetők, amely szempontok között egyik legfontosabb az lehet, hogy az adott csoport mennyire szegény, mennyire rászorult. (A mai statisztikai adatok alapján a legrászorultabb csoportok közé tartoznak pl. a többgyermekesek, a gyermeküket egyedül nevelő szülők, a mozgáskorlátozottak, a tartós munkanélküliek, a kisonnyugdíjasok és rokkantnyugdíjasok stb.)

A csoportos célzás veszélye a rossz csoportkijelölés (ami feszültséget kelt, nincs társadalmi elfogadottsága, vagy pazarló). Nyilvánvaló hátránya – fiskális szempontból – a pazarlás, hogy „annak is ad, aki nincs rászorulva” (ez az ún. elsőfajta hiba). Ugyanakkor igen sok előnye van:

- sokkal egyszerűbb adminisztrálni, mint az egyéni kiválasztást, ezért kisebb apparátussal megoldható, tehát olcsóbb;
- ha egyszerűek az azonosító kritériumok, a segítség nem sérti a magánszférát és az állampolgári méltóságot;
- biztosan elér mindenkit az adott csoportban, tehát nincs másodfajú hiba;
- társadalmilag kevésbé dezintegráló;
- nincs vagy sokkal kisebb a munkára ellenősztráló hatás, hiszen nem fűződik érdek ahhoz, hogy az emberek bizonyíthatóan szegények maradjanak;
- nem sérti meg a fokozatosságot, ami ismét szembefordítja a picit gazdagabbat a picit szegényebbel és valóban igazságtalan.

## Veszélyben a nyugdíjasok

Ha nem csak válságkezelés van, hanem a politika a jövőre is gondol, akkor nem szétverni kellene a „nagy rendszereket”, hanem pillanatnyilag visszafogni. A nagy rendszerek – társadalombiztosítás, nyugdíj – takarékra állításának alapvető módszere a rászorultsági elv bekapcsolása az univerzális vagy társadalombiztosítási rendszerbe a csoportos célzás módszerével, világossá téve az eredeti rendszerhez való visszatérés módját és időzítését. Mindehhez – ismétlően – konszenzust is kell keresni.

A piacelv és a rászorultsági elv kombinációja a nyugdíjakat is fenyegeti. A nyugdíjrendszert illetően a Nyugdíjbiztosítási Önkormányzatnak is, a kormánynak is az volt az álláspontja, hogy a „profilizálás” után erősíteni kell a nyugdíjak biztosítási jellegét, az ún. ekvivalencia elvet. Ez azt jelenti, hogy a nyugdíjknál jobban figyelembe kell venni a járulékfizetés idejét, továbbá a magasabb kereset után fizet-

tett magasabb járulékot. A tisztességes – keresetfüggő, járulékokból fedezett, államilag garantált – társadalombiztosítási nyugdíjrendszer volt egyébként az, ami Európa szerte és nálunk is megszűntette a végzetes időskori elszegényedést és létbizonytalanságot. (1930. és 1980. között 18 fejlett ipari országban a kötelező nyugdíjbiztosításhoz tartozók aránya alig 20%-ról 80%-ra nőtt. Eközben az ún. helyettesítési arány, az átlagnyugdíj aránya az átlagkeresethez, 14%-ról 55%-ra nőtt. Az 1950. utáni magyar változások hasonló léptékűek.

A pénzügyminiszter 25 pontjának egyike mintha éppen ezt a rendszert akarná eltörölni a föld színéről: „Nyilvánvaló, hogy a társadalombiztosítás részleges piacosítása – egyebek között – azt jelenti, hogy a közel létminimumszintű nyugdíj és az alapszintű egészségügyi ellátás államilag fenntartott rendszer mellett egyre nagyobb szerephez jutnak a vásárolt nyugdíj- és egészségbiztosítási termékek.” (Bokros, II/8. pont) Minthogy mindez a privatizáció, ill. a magántőke nagyobb mozgástere kapcsán hangzik el, valószínűsíthető, hogy az itt említett vásárolt nyugdíj nem a mai, elvben államilag garantált keresetarányos nyugdíjat jelenti. Ha értelmezésem helyes – amit belső anyagok igazolni látszanak –, akkor a javaslat következményei a gyaránt végzetesek lehetnek a mai és holnapos idősökre nézve. Ezen közben a javaslat ismét teljesen antidemokratikus módon fogant, és nem vesz figyelembe egy sor szakmai-technikai akadályt.

## Ázsiai ellátási szint

A pénzügyminiszteri anyagból sejthető reform pontosan megfelel annak, amit Pinochet alatt a „chicagói fiúk”, azaz a neoliberális közgazdászok javaslatára megcsináltak. A számunkra gyakorta kínált chilei minta azt jelenti, hogy az idősebb keresők még választhattak, hogy a régi keresetarányos rendszerben kérik-e a nyugdíjat vagy már kilépnek. Egyebekben a korábbi kötelező rendszer megszűnt. A többiek, ha akartak (és bírták), csatlakozhattak az új magán nyugdíjpénztárak valamelyikéhez. (ezekbe a pénztárakba csak a dolgozók fizetnek járulékot.) A járulékot fizetők aránya (tehát akik jogosulttá válnak valamilyen keresetarányos nyugdíjra) 1983-ban 76, 1990-ben 53% volt. Ezen belül a kifizetésűek 45-55%, a magasabb fizetésűek 80-90%-nak van nyugdíjbiztosítása. Minthogy az előzőek vannak többségben, az időskori szegénység előre vetíti az árnyékát.

A „kis tigrisek” a másik, számunkra kínált példa. Ezekben sosem volt, ma sincs tisztességes társadalombiztosítási rendszer.

Ezt ugyan részben még ellensúlyozza az, hogy a kiterjedt családi kapcsolatok még valamivel inkább élnek, mint Európában. Ám egyfelől minden jel szerint ezek a kapcsolatok bomlanak, másfelől eddig sem funkcionáltak túl jól. Ezért az időskori problémák igen nagyok. Ugyancsak a Világbank által félmjelzett Barr kötet következtései szerint az ottani szociális rendszerek idősek helyzetére gyakorolt hatásai nagyjából a következők: Hong Kongban létezik egy igen alacsony univerzális ellátás az időseknek és fogyatékosoknak, amit egy házagos segélyezési rendszer egészít ki. „A szegények többsége az idősök közül kerül ki, akiknek növekszik a száma és rosszabbodik a helyzete Szingapúrban.” A Központi Takarékalapnak csak szerény hatása van az időskori szegénységre. A Korcái Köztársaságban „az idős korcáiak mintegy fele a létfenntartás tekintetében gyermekeiktől függ.”

Tehát: a mai kötelező, keresetarányos nyugdíjrendszer szétverése az időskori biztonságot alapjaiban veszélyezteti.

## Relatív biztonságot!

Egyébként a nyugdíjrendszer reformjában én például el tudom fogadni:

- hogy ne kapjunk vagy sokkal kevesebb vagyont kapjunk, ha tényleg van állami garancia. De akkor ennek tartalma rögzítendő;

- hogy rugalmasan emelkedjen a nyugdíjkorhatár. Ezt a korhatárt Sztójay Döme kormánya vezette be 1944. márciusában (a háborús rossz hangulat enyhítésére), s azóta szerzett jogként megmaradt. Minthogy – minden betegességünk ellenére – a várható élettartam azóta férfiaknál 10, nőknél 15 évvel nőtt, a nyugdíjrendszerben ezt valahogyan – pl. rugalmas nyugdíjkorhatárral – figyelembe kellene venni. A MSZOSZ aláírásgyűjtő kezdeményezése a női nyugdíjkorhatár emelése ellen innen nézve demagóg törekvés, ami ráadásul – feltéve hogy a nyugdíjrendszer tényleg jobban figyelembe veszi a járulékfizetési időket – a nők hosszabb távú érdekeit is sérti;

- hogy rövid távon jobban emelkedjenek a kisebb, mint nagyobb nyugdíjak (ami ellentétes az ekvivalencia elvvel), de akkor garantálni kell, hogy ha javul a helyzet, a leértékelődött magasabb nyugdíjakat valorizálni fogják. Így a nyugdíj nem tudja betölteni alapfeladatát, hogy relatív biztonságot nyújtson.

A Bokros-tervvel még kevésbé.

**Ferge Zsuzsa**

a Társadalombiztosítási Önkormányzat  
LIGA képviselője

## Diákszemmel A szakszervezetek gyengesége?

*Mikor kezdődött és meddig fog tartani a munkavállalók és a munkaadók küzdelme? Volt-e valaha, hogy mindenben egyetértettek, vagy elégedettek lettek volna egymással – lesz-e egyáltalán ilyen? Az utóbbi hetek sajtóját lapozgatva úgy tűnik, elégedettségéről szó sincs.*

*Kórházak. Az országban felesleges több mint 3500 kórházi ágy, így az ápolónők és az orvosok is. Felesleges többek között a csecsemő- és gyermekosztályok egy része, valamint a gondozói hálózat. Tényleg az. A sínek mellett, a kukákban talált kétnapos újszülötteknek, és még ki tudja hol talált ártatlan tetemeknek már úgyszincs szükségük rá. Hogy miért, hogyan, ki, kik miatt kerültek oda?*

*Bölcsödék. A nők munkavállalási esélyei csökkentek, és az önkormányzatok egyre több gyermekintézményt zárnak be. Egy szekszárdi bölcsödében például – az egy főre jutó jövedelem alapján – az ellátási díj meghaladhatja akár a 27 000 forintot is.*

*Oktatás. A pénzben szűkölködő önkormányzatok hol próbálnak meg spórolni? Elsősorban az oktatáson. Tanárok válhatnak munkanélkülivé, mivel sok iskolát bezárnak. Kevesebb osztályt indítanak szeptembertől, igaz, kevesebb gyerek került az iskolába is.*

*Özd. A munkanélküliség elérte az ötven százalékot. Igaz, pár hetes „kiképzés” után a munkavállaló dolgozhat is, mondjuk őrző-védőszolgálatot teljesíthet havi 10 500 forint nettó bérért a Foglalkoztatási Társaságnál. Jobb mint a semmi – pár hónapig, ugyanis a társaság felszámolása bármikor várható. Teljes a kiszolgáltatottság.*

*A társadalombiztosításra juttatott havi tízezrekből egyre kevesebbet látnak viszont. A szociális védőháló gyengülésével, az állami juttatások csökkenésével szemben a meggyengült szakszervezetek tehetetlennek tűnnek. Az ebben a percben is folyó vasutas szakszervezetek harca valami csekély eredményhez vezethet – és ez talán új erőt adhat és okot szolgáltat az új szakszervezetek létejtében.*

Talán...

**Nedbál Miklós**

(A szerző 17 éves gimnazista.)

# MULTI-ULTI

*... avagy a a magyarországi multinacionális, vagy, ha jobban tetszik vegyes tulajdonú vállalatok, már összefogtak. A szakszervezetek még csak most kezdenek a dolgokhoz. Egy, a LIGA Akadémia által szervezett konferencián ismerkedtek meg egymás gondolataival. Őszre talán összefjön az összefogás is, amit Selmeczy György, az elnökség tagja és a Tungsram Dolgozók Szabad Szakszervezetének elnöke már tavaly óta szeretne megvalósítani. Az alábbiakban a vegyesvállalatok viselkedésével kapcsolatos problémákat próbáltuk felsorolni és úgy véljük, ezek megismerése hasznos lesz azok számára is, akik ma még „más cipőben járnak”. Annál is inkább, mert, hátha nem csak a külföldi tulajdonosok fognak össze a munkavállalók ellen, meg aztán az is előfordulhat, hogy a hazaiak is tanulnak tőlük. A példa ragadós...*

Az április 5-i konferencia szakszerűen megfogalmazott témája: a szakszervezeti fellépés lehetőségei a külföldi tulajdonossal szemben, nemzetközi munkaügyi normák, a nemzetközi szakszervezeti szövetségek ajánlásai, a kapcsolatteremtési lehetőségek, valamint a magyarországi tapasztalatok. A találkozón az ILO, valamint az ÖGB (Osztrák Szakszervezetek Szövetsége) képviselői is megjelentek.

Íme a problémák és javaslatok:

- Cél-orientált találkozót kell összehívni a vegyes tulajdonú vállalatok problémáival kapcsolatban. Ez annál inkább is indokolt, mert a multinacionális vállalatok munkáltatóinak az volt az első lépésük, hogy létrehozták a Magyarországi Nemzetközi Vállalatok Szövetségét. Ez a szövetség azóta is erőteljesen és sikeresen lobbizik a saját érdekében, vagyis befolyásolni próbálja a Kormány foglalkoztatáspolitikáját, a forint leértékelését, az adókat, és a munkavállalók és munkáltatók jogait szabályozó törvényeket.

- A bértárgyalások kapcsán is érezni lehet ezt a munkáltatók szövetsége által kötött megállapodást. Ez arról szól, hogy a béremelés mekkora százalékában kellene megállapodni a szakszervezetekkel. (Mint kiderült a Kormány, czügyben is partner velük – gondoljunk csak a PM által a multiknak küldött őszi ajánlásra.)

- A Munka Törvénykönyvének módosításáról tárgyal a parlament. A javaslatot nem támogatta az Érdekegyeztető Tanács, de a Kormány gazdasági érdekekre hivatkozva – megszegve korábbi ígéreteit – mégis előterjeszti. Lehet, hogy itt is erősen benne van a keze a külföldi munkáltatók lobbijának.

- A külföldi munkáltatóknak hihetetlen erős érdekegyeztetési pozíciói vannak kormányzati körökben. Arra hivatkoznak, hogy munkahelyet teremtenek, hogy adózással járulnak hozzá a népgazdaság bevételeihez. Ez több szempontból nem igaz. A meghatározó multinacionális cégek ugyanis az éppen hatalmon levő Kormány(ok)tól több évre adókedvezményeket kaptak. Ami a XXXXXXXX vállalat esetében (a Harsona nem óhajt peres-

kedni) például azt jelenti, hogy az első öt évben egyáltalán nem fizetnek adót, a következő öt évben pedig adókedvezményben részesülnek. Ami önmagában még nem lenne baj. De az az igazság, hogy a gyakorlatban, egy-két fejlesztést leszámítva gyakorlatilag egyáltalán nem járulnak hozzá a gazdaság növekedéséhez. Megteremtettek valóban néhány termék esetében nemzetközi szintű gyártást, valamint néhány környezetvédelmi beruházást valóban végrehajtottak. Igazán munkahelyteremtő beruhásuk azonban nem volt. Az „említett cég” közel húsz ezer fővel kezdte az átalakulást 1990-ben, most kábé fele annyian vannak, s a mostani dolgozók harminc százaléka már csak határozott idejű munkaszerződéssel van a vállalatnál. Ez három, hat hónapos, vagy egy évs szerződést jelent. E számok alapján látható, hogy valójában munkahelyet teremtett, vagy leépítést hajtott végre e cég, adókedvezményrel, Magyarországon.

- A multik kulturáltabb része egyébként a nemzetközi előírásokat betartja. Ez többek között annak köszönhető, hogy több, hasonló gondokkal küzdő vállalat szakszervezete már az átalakuláskor ismerte ezeket a nemzetközi előírásokat, konvenciókat és már az átalakuláskor kikényszerítették ezek betartását a munkáltatótól. E cégek, ha felismerik, hogy nem amatőrökkel van dolguk, ezeket betartják, de ettől függetlenül alkalmazzák azokat a tapasztalataikat, melyek, máshol a világban, már beváltak. Egy tapasztalt, kímült szakszervezet tehát ügyes lehet, s az európai normák által ajánlott, elfogadott kollektív szerződésben – a Munka Törvénykönyve által nem szabályozott –, a munkavállalókra kedvező szabályokat fogadtathat el a munkáltatóval.

- A multik időnként (lásd munkahelyteremtés) megpróbálkoznak kirakatpolitikával népszerűvé válni. Van vállalat, mely meghirdeti és úgy lép fel, hogy mint aki megvalósítja az utógondozást, segíti a munkavállalók átképzését. Ez nagyon becsületos és rendes dolognak látszott. Megkeresik például a megyei munkanélküli

központokat, megtudandó, hogy éppen milyen képzettségű munkaerőre van szükség. Kiderült, hogy erre a kérdésre a kérdezettek nem tudnak értékelhető választ adni. Így a munkáltató megteheti, hogy „akár” a havi kereset másfélszeresét hajlandó erre a célra kifizetni. Ami a húszezer forintos bérékhez és az átképzési költségekhez, a valósághoz képest elenyésző összeg. A létszámleépítés viszont sok helyen már olyan mértékű, hogy egyszerűen a folyamatos munkavégzést akadályozza. Leépítenek, azzal a jelszóval, hogy ha szükséges, akkor majd felvesznek embereket. Természetesen határozott idejű munkaszerződéssel. A dolgozókat így kettős nyomás éri. Egyrészt teljesíteni kell a saját feladatukat, másrészt be kell tanítani az új dolgozókat. Tehát ő helyettük is hozni kell a teljesítményt. Ez alkalmától függően plusz ötven – hatvan százalékos is jelenthet alkalmanként. 95-ben a szakszervezetek több, mint ezer fő létszámleépítésről tárgyaltak, ami tovább fokozza a fizikai állomány terhelését. A munkavállalók feje fölött állandóan ott lebeg a kirúgás veszélye.

- A multik foglalkoztatáspolitikájának másik veszélye az ifjú menegament azon ötlete, melynek lényege, hogy mindenkitől meg kell szabadulni és olyan új embereket kell felvenni, akik legalább olyan jók a szakmában, mint a régiek, lehetnek akár jobbak, és jobban megfizetettek is, mindenesetre nem emlékeznek a szokásokra, nem ismerik a jogokat. Az új munkás kételkedés nélkül elfogadja az új kultúrát, ég a vágtyól, hogy bizonyíthatason, nem vitatkozik, nem kérdez vissza, mint az aki 15 éve ott dolgozik és nem mondja, hogy „ne haragudjon, főnök, de ez marhaság”. Bajban van tehát a régi szakembergárda, annál is inkább, mert Magyarországon, nem olyan egyszerű lakóhelyet váltani.

- A multikkal folytatott munkaharcot megnehezíti, hogy például az egyik vállalat 90-től megszerezte a részvények 50 plusz 1 százalékát, ezzel határok nélküli vállalattá nőtte ki magát. Minden vesz-

teséget Magyarországra könyvelnek el, s ettől kezdve a Magyarországi Vállalat olyan veszteségeket produkál, ami még éppen kevesebb annál, hogy csődöt kelljen jelenteni.

● A határok nélkülség megoldhatóvá teszi a munkáltató számára azt is, hogy ugyanazért a munkáért, akár ugyanazon helyben dolgozó kollégának más bért fizessen, más juttatásokat adjon.

● A munkavállalók különböző megítélhetősége miatt – lásd feljebb – sakkban tarthatók a vezetők is.

● Ugyanez vonatkozik arra, hogy a munkáltató által szervezett, támogatott tanfolyamok, végzettségek egy oldalról előnynek, más oldalról – a hiányuk – hátránynak számít. Mindenkiről „káderlap” készül és a számítógépes nyilvántartás – naná, hogy jól működik!

● Hasonlóan veszélyes dolog, a vállalatokon belül előírt, ugynevezett „viselkedési kódex”. Itt banális szabályoktól kezdve (ne zaklassd szexuálisan a kollégádat) egészen komoly dolgokig nyilatkozni kell a munkavállalónak olyan, személyiségi jogkörbe tartozó, de a magyar jog által még nem tiltott jogokról, mint például arról, hogy a rokonságából, (belcértve a leglátogabb rokonsági kapcsolatokat is) ki,

hol dolgozik, milyen érdekeltségei vannak, hol dolgozik, honnan van jövedelme stb.

● **Van, ahol működik egy tanácsadó telefon vonal, melyen bárkit meg lehet gyanúsítani, bármivel, név nélkül és az ügynek természetesen utána járnak, s nyoma marad a személyi lapon. A dolog ismerős az ötvenes évekből, és az egyik legfőbb haszna, hogy a munkavállalókat egymással is sikerül szembe állítani. Az emberek féltik a kenyerüket. Több szakszervezetnek tapasztalatai vannak arról, hogy ez mennyire sérti a kollégialitást.**

● Érdekes és hatékonyan működő praktika, a létszámhatékony fogalmának bevezetése. Ez adott esetben azt jelenti, hogy nulla százalék lehet csak a baleset. Ami, például egy lámpagyárban, több mint vicc. (Hő, üveg, stb) A baleseteket eltitkolják. A szakszervezet ezek ellen, minden eszközzel fellép. Hiába követelték azonban a tények, a dolgozók félnek. És nem csak a kirúgástól, de attól is, hogy kiteszik őket az ötvenes évekből ismert „szégyentáblára”. „**Ma Iksz Ipszilon beteg volt, helyette is dolgoztál!**” Az egyik cégnél sikerült eltüntetni e táblát, de ki próbálták.

● A külföldi cégek profik, tudják, hogy ki a tárgyaló fél, többször jobban ismerik a magyar jogot, mint mi magunk..

● Gondot okoz, hogy szakszervezeti vezetők még nem elég képzettek. A tungsramos barátaink, ezügyben ügyesek voltak és amikor kiderült, hogy mely országból lesz az új tulajdonos – megszerezték az új tulaj országának munkaügyi törvényeit, sőt a vásárló vállalatának kollektív szerződéseit is tanulmányozhatták!

● Sok helyen oly karcsú már a létszám, hogy a munkaközi szüneteket, sőt a szabadságot sem (tudják) adják ki.

● Jellemző dolog a multinacionális vállalatoknál a jóléti alap megszüntetése, korlátozása, ami Magyarországon azért is gond, mert a munkaerő árába ezek a juttatások be voltak építve.

● Folyamatos problémát okoz, hogy a tulaj és a management úgy tesz – és néha ez valóban igaz is – mintha nem tudna egymás cselekedeteiről.

● Jellemző a határozott idejű – például három hónapos szerződések folyamatos hosszabítása – ami lehet, hogy jogellenes, a szakszervezeti jogvédelem ezügyben azonban nem túl hatékony.

A multik tehát ultiznak, szükség van rájuk, csak valahogy túl jó a lapjárásuk.

**Teöke Gábor**

## A szárnyaló szavalat bűvöletében

Lassanként már hagyományt teremt Bács-Kiskun megyében a LIGA Szakszervezetek Bács-Kiskun Megyei Könyvtára az előző években nagy sikerrel megrendezett költészet-napi szavazóversenyével.

Az április első napján megrendezett versgálával kilépett a megye határai közül, mivel beleszerveesült az országos Őze Lajos versmondó program adta keretbe. Így az Alföld minden megyéjéből érkeztek szavalók a Szakszervezetek Házába Kecskemétre, hogy nekiválgjanak a megmérettetésnek.

A népes vendégsereg és hallgatóság előtt Kosda Béla, a Független Szakszervezetek Demokratikus LIGÁjának ügyvezető elnöke köszöntőjében a líra, a költészet, a szó szépségéről szólt és azoknak a fontosságáról, akik a pódiumról a költők gondolatait, hitvallását közvetítik a számunkra.

Az ünnepi megnyitóra sikerült megnyerni a kecskeméti gitárklubot, valamint Bodor-Palkó Pál előadót, aki szakavatott módon tolmácsolta az alkalom és a hely szelleméhez illő Petőfi Sándor Hírös Város Kecskemét című versét. De ami a versenyt illeti, az idén a tavalyinál magasabb volt a színvonal. A több mint száz felkészült versenyző az egész napos szép és iz-

galmas vetélkedésen mérhette össze tehetségét. A délelőtti folyamán a három korcsoportonkénti elődöntőben versenyeztek a szárnyaló szavalatokkal a fiatal és az idősebb korosztály képviselői.

A délutáni döntőre már csak huszonötön maradhattak. Itt az eddigi versenyeiken is rendre szépen szereplő győztes, Fehér Éva, a LIGA által felajánlott fődíjat vehette át Kosda Bélától.

A második helyre szorult a kecskeméti Tóth Livia – a Református Kollégium Gimnáziumának tanulója – is Szilágyi verssel került a döntőbe, ahol a nagy erdélyi előd Dzsida Jenő igen szép, nagy versével (Hálóing nélkül) állt ki. Elismerésül a LIGA Szakszervezetek Bács-Kiskun Megyei Könyvtára díját kapta. A harmadik helyet egy vajdasági, de Szentesen tanuló középiskolás diák, Tari Teréz foglalta el és az MSZP Kecskemét Városi Szervezete díját nyerte el. A negyedik Horváth Erika, Tiszakécskéről, is szép díj tulajdonosává vált a Forrás szerkesztősége jóvoltából.

Az alföldi régió versenyzői közül ők négyen képviselheték iskolájukat, megyéjüket az országos Őze Lajos verseny középöntőjében április 5-én Budapes-

Azért ne feledkezzünk meg a további helyezettokról sem, az ötödik helyezett kiskunhalasi Vezendi Gáborról, és az ötödik-hatodik helyezett Kraxner László kecskeméti és Krémer Kinga lajosmizsei versenyzőről sem.

A rendezvény támogatóinak, díjfelajánlóinak köszönhető, hogy a döntőbe jutott huszonöt versenyző mindegyike az oklevél mellett szép ajándékesomaggal térhetett haza. Nemcsak a közhivatalnok, hanem a társművelődési intézmények és a helyi pártszervezetek is a szervezők segítségére voltak a díjfelajánlásaikkal. Utólag is köszönjük nekik és ígéretet kapunk, hogy jövőre is számíthatunk rájuk.

Tavaly volt, aki úgy köszönt el: „köszönjük és a folytatást várjuk”. 1995-ben így búcsúztak: ez a rendezvény „biztosíték” arra, hogy lesz jövője – és nem csak Kecskeméten – a szabadon szárnyaló szavalatnak.

Zárógondolatként még: könyvtárunk tovább folytatja a tehetségek gondozását azáltal, hogy nyáron – július 23-31-ig – Baján a Sugovica partján a pódiumi műfaj képviselőinek országos szaktáborát megszervezi és a helyezetteket is meghívja.

**Pintér Jullanna**  
könyvtárigazgató

# Megállapodás és Ügyrend-javaslat

## A Munkavédelmi Bizottság részére

### *Munkahelyi Munkavédelmi Bizottság ügyrendje*

1) A munkahelyi Munkavédelmi Bizottság (továbbiakban: bizottság) létrehozása, megszűnése, célja, feladatai.

1.1. A bizottság az 1993. évi XCIII. törvény 70. paragrafus (3) bekezdése értelmében a megválasztott munkavédelmi képviselők közül választás útján alakul meg. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatosan látja el a munkavállalók érdekképviseletét, érdekegyeztetését a munkáltatóval szemben.

1.2. A bizottság célja a munkavállalók egészségét nem veszélyeztető, a biztonságos munka és a környezetbarát munkavégzéssel összefüggő jogainak és érdekeinek védelme.

1.3. A bizottság hatáskörébe tartozó feladatok:

1.3.1. Az Mvt. 70. paragrafus (3) bekezdése értelmében a bizottság

a) jogosult megtárgyalni és előzetesen véleményezni a munkabiztonságra vonatkozó szabályok, előírások, egyéb intézkedések tervezeteit;

b) együttműködik a munkáltatóval (annak megbízottjával) egyéb munkavállalói érdekképviseletekkel (szakszervezet, üzemi tanács) az egészséges és biztonságos munkakörülmények alakításában;

c) egyetértési jogot gyakorol a Munkavédelmi Szabályzat, munkavédelmi program kiadásánál;

d) meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek betartásáról;

e) az egészség megóvására, a munkabalesetek, foglalkozási ártalmak megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;

f) megtárgyalja azokat a kérdéseket, melyeket a képviselők véleményezés vagy döntés céljából a bizottsághoz utalnak.

1.4. A bizottság jogosítványai

1.4.1. A bizottság jogosult a hatáskörébe tartozó kérdésekkel kapcsolatban

a) tájékoztatást kérni és adni;

b) egyeztetést folytatni;

c) szakértőt igénybe venni;

d) állásfoglalást, véleményt kialakítani;

e) javaslatot tenni;

f) egyetértést gyakorolni.

1.4.2. A munkavédelmi bizottság munkahelyi munkavédelmi program elkészítését javasolhatja a munkáltató felé. Amennyiben a munkaügyi miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi bizottság az MT-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.

1.4.3. A bizottság a jogait rendeltetésszerűen gyakorolja, emiatt őt hátrány nem érheti.

1.5. A bizottság működése

1.5.1. A bizottság működési szabályait az ügyrendben önmaga határozza meg.

1.5.2. A bizottság az alakuló ülésen elfogadja az ügyrendet és megválasztja a bizottság elnökét.

1.5.3. A bizottságot az elnök hívja össze.

1.5.4. A bizottság üléseit szükség szerint, de legalább negyedévenként tartja.

1.5.5. A bizottság tagjait az ülést megelőzően legalább 5 munkanappal előbb ki kell értesíteni. Napirend és írásos anyag megküldésével.

1.5.6. Az ülésre meghívottakra a bizottság illetve a munkáltató tesz javaslatot.

1.5.7. Az ülések napirendjét a bizottság illetve a munkáltató határozza meg.

1.5.8. A bizottság a véleményét, állásfoglalását vagy egyetértését konszenzus alapján alakítja ki.

1.5.9. A bizottság határozathozatalához a tagjainak 2/3-a szükséges.

1.6. A bizottság határozatait általában nyílt szavazással hozza.

1.6.1. Titkosan szavaz az elnök megválasztásáról és visszahívásáról.

1.6.2. Amennyiben a bizottság tagja titkos szavazást javasol és a többség ezt támogatja.

1.6.3. A tagok szavazatainak több mint 50 %-a kell az elnök megválasztásához, a felügyeleti hatóság bejelentéséhez, a munkáltatóval szembeni bejelentéshez, pl. szabálysértési ügyben.

1.6.4. Kétharmados többség kell az elnök visszahívásához, a munkavédelmi szabályzat elfogadásához.

1.6.5. A bizottság munkaterv alapján végzi a munkáját.

2. A bizottsági tagok jogai és kötelezettségei

2.1. Joga:

– a döntéshozatalban résztvenni;

– a napirendi pontokra javaslatot tenni;

– kezdeményezni a bizottság összehívását.

2.2. Kötelezettségei:

– bizottsági üléseken résztvenni;

– képviselni a bizottság döntéseit.

3. A bizottság elnökének jogai és feladata

3.1. A bizottság megbízásából képviselni a határozatokat, döntéseket a munkáltató felé.

3.2. Eljárni az OMMF felé.

3.3. Előkészíteni az üléseket.

3.4. Kapcsolattartás a munkavállalók, azok társadalmi szerveivel (ÜT, szakszervezet).

3.5. Jogosult a hatáskörébe tartozó kérdésekkel kapcsolatosan tájékoztatást kérni, konzultációt folytatni.

4. A munkavédelmi bizottság (képviselet) a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára megállapított munkajogi szabályok érvényesek.

4.1. Munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni (Mvt. 76. paragrafus (3)).

## MEGÁLLAPODÁS

Az 1993. évi XCIII. törvény 75. paragrafusa alapján a munkáltatónak kell biztosítani azokat a feltételeket, melyek segítik a munkavédelmi képviselőt (bizottság) jogainak gyakorlásában, melyet az alábbi megállapodásban kötnek.

Általános szabályok

1) Megállapodik egyrészt a munkáltató, másrésztől a munkavédelmi bizottság, hogy ezen megállapodás minden választott képviselőre a mandátumának lejártáig ..... 199..... érvényes.

2) Megállapodás arra, hogy paritásos alapon egy előkészítő bizottságot hoznak létre, mely vitás esetekben állást foglal.

2.1. A megállapodást a gazdálkodó szervezet vezetője (annak megbízottja), illetve a munkavédelmi bizottság elnöke írja alá, mely az aláírás napján hatályba lép.

2.2. A megállapodás módosítására mindkét fél tehet írásbeli javaslatot, melyről az előkészítő bizottság 10 napon belül állást foglal.

2.3. A megállapodás bármilyen felmondása esetén az előkészítő bizottságot 10 napon belül össze kell hívni.

2.4. A megállapodás megszűnik valamelyik fél megszűnésével.

#### Működési feltételek

1. Az MvB működésének személyi, tárgyi feltételei.

1.1. A munkáltató az MvB működéséhez biztosítja:

Helyiség: energia ellátás,

Tárgyaló: berendezések, stb.

Felszerelés: telefon, irodai eszközök, stb.

1.2. Biztosítja a sajtónyilvánosság, hangosbemondó, hírközlési eszközök, stb. használatát.

1.3. Biztosítja a működéshez szükséges szabványok, MVSZ, különböző jogszabályokat.

1.4. Egyéb feltételeket (pl. szállás, utazás költsége).

2. A működés személyi feltételei

2.1. Biztosítja az iratkezeléshez egyéb adminisztrációs munka ellátásához részmunkaidős alkalmazását.

3. Pénzügyi feltételek

3.1. A fenntartás pénzügyi költségvetését évente kell meghatározni, melyet a munkáltató biztosít.

3.2. A költségvetés felhasználásának, utalványozásának érték meghatározását az elnök, illetve a munkáltató megbízottja együttesen alkalmazza.

4. Az MvB elnökének, tagjainak kedvezményei és védettségük.

4.1. Az elnököt a munkahelyek veszélyességi besorolásától, tagoltságától függően munkaidőkedvezmény illeti meg. Megállapodás kérdése, hogy esetleg független, illetve részmunkaidőben látja el feladatát.

4.2. Mandátumának lejárta után biztosítani kell, hogy vagy a korábbi beosztásában, vagy átképzés útján egyéb munkakörben legalább 3 évig tovább alkalmazzák.

4.3. Az MvB tagjainak kedvezményei.

4.3.1. A 4.1. pontban meghatározott veszélyességi besorolástól függően időkedvezmény illeti meg, de min. a munkaidejének 10 %-a.

4.3.2. Az elnököt és tagjait személyenként évi 5 nap rendkívüli szabadság illeti meg, melyet képzésükre kell felhasználni.

4.4. Védettség

4.4.1. A képviselő, a bizottság elnöke, annak tagjai munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni (Mvt. 76. paragrafus (3)).

5. Az MvB joggyakorlása

5.1. Az MvB egyetértése kell a Munkavédelmi Szabályzat kiadásához, melyet a munkáltató készít el. Hatáskörébe tartozik a biztonságos és egészséges életvitelhez szükséges személyi és tárgyi feltételek meghatározása. A biztonságos üzemeltetéshez szükséges teljeskörű szabályozás.

5.2. Az MvB-nek joga van a fenti szabályozással kapcsolatosan mindennemű ellenőrzésre.

5.3. Az MvB részt vehet a munkáltató azon döntési előkészítésében, mely a dolgozók munkahelyi és egészségvédelmi beruházásait, gépesítését, korszerűsítését határozzák meg. (Mvt. 72. paragrafus (2) b.)

5.4. Várhatóan a környezetvédelmi tevékenység is része az MvB ellenőrzési tevékenységének. (Erre specializált MvB tagot célszerű választani.)

5.5. Az MvB tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, melyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére, biztonságos munkafeltételeire.

5.6. Az MvB jogosult a munkabalesetek kivizsgálásában, a baleseti okok feltárásában résztvenni.

5.7. Indokolt esetben szakértő véleményét kérni, továbbá az illetékesek munkavédelmi felügyeletekkel konzultálni.

5.8. Az MvB javaslatot tehet munkahelyi program készítésére, mely a biztonságos munkafeltételekhez szükségesek. Vitás esetben munkaügyi vitát kezdeményezhet.

5.9. A bizottság tárgyalásain, amelyre a munkáltató meghívott köteles megbízottja útján részt venni és együtt kell működni. A bizottság intézkedésére 8 napon belül kell válaszolni (Mvt. 73. paragrafus (1)).

6. Az MvB – munkáltató kapcsolata

6.1. A megállapodásnak ebben a részében az MvB jogositványait figyelembe véve a munkáltatóval kialakult kapcsolat-rendszerét, egymás közötti eljárási szabályokat kell rögzíteni.

Tárgyalás.

6.1.1. Minden olyan vezetői megbeszélésen, mely a dolgozók munkabiztonsági, munkaegészségügyi, környezetvédelmi témáját tárgyalja az MvB elnöke tanácskozási joggal kell, hogy részt vegyen.

6.1.2. A vezetői tárgyalásokhoz az MvB elnöke kikérheti a társadalmi szervek véleményét (szakszervezet, ÜT).

6.1.3. Az MvB által felvetett kérdésekre a munkáltató köteles 8 napon belül tájékoztatást adni.

6.1.4. A munkáltató kérésére az MvB tájékoztatást adhat tevékenységéről.

6.2. Felmerülő kérdésekben bármelyik fél konzultációs lehetőségét kérheti, melynek 5 napon belül kell megtörténnie.

6.3. A felmerült vitás kérdésekben – amennyiben konzultáció útján nem tisztázódtak – tárgyalást kell kezdeményezni. A tárgyalás pontos idejét, helyét, a partnerek összetételét, a tárgyalás anyagát írásban kell a kezdeményezőnek megküldni. Szakértő igénybevételét itt kell meghatározni.

Egyeztető bizottság

6.4. A tárgyalások kudarcba fulladása esetén a felek 5 napon belül egyeztető bizottság elé viszik a témát (2-2 fő).

6.5. Az egyeztető bizottság feladata a konszenzus előkészítése.

Munkaügyi jogvita

6.6. Az egyeztető bizottság eredménytelensége esetén a munkáltatóval szemben az MvB munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

Kollektív munkaügyi vita

6.7. Egyeztető bizottság eredménytelensége esetén, ha a nézeteltérés oka nem minősül jogvitának, külső, független személy közvetítését, vagy döntőbírói lehetnek igénybe.

Döntőbíráskodás

6.8. A kollektív munkaügyi vita rendezéséhez a felek közös megállapodás alapján döntőbírói lehetnek igénybe. A döntőbíró döntése, ha ennek a felek írásban alávetik magukat, kötelező érvényű. (Pl. a vita tárgya az MvB indokolt költségeivel, illetve az MvB jogositványaival kapcsolatos.)

..... 1995. .... hó ..... nap

Aláírás

munkáltató

MvB elnök

.....

.....

# Akcióban az egészségügyiek

*Február végén, még a „sajnálatos márciusi események” – a kormány drasztikus intézkedéseinek bejelentése – előtt tartotta választmányi ülését a LIGA Egészségügyi Szövetségének Választmánya. Megfogyva bár – Fodor Etelka lemondott elnökségi tagságáról, (a lemondott gazdasági felelős teendőit Fazekasné illetve Ihocs Istvánné vették át) – de még némi bizakodást mutatva hallgatták a jelenlevők Horváth Attiláné, Nelli beszámolóját arról a látogatásról, melyet a Szövetség elnöksége tett Lépes Péternél, az illetékes tárca akkor még hivatalban lévő vezetőjénél. (Hogy azóta hivatalban van-e nem tudjuk, lapzártáig a tárca vezetője lemondott, mert nem ért egyet a kormány programját is sértő új szociálpolitikáról.)*

## Kis lobby, kis pénz

Az elnökség képviselői akkor elmondták a miniszterhelyettesnek: túl lojálisnak tartják az egészségügyi kormányzatot, úgy érzik, hogy a parlamentben nem létezik semmiféle jó értelemben vett egészségügyi lobby. Nemhogy előrelépések történnek, de inkább visszafele haladunk. A csekély béremelés, mely csekélyebb, mint amit a bértábla szabna, nemhogy javította volna, de inkább rontotta a többség helyzetét, a feszültség nem csökkent, növekedett.

## Bércsökkenés – sztrájkhangulat

Az egészségügyben évek óta először nem egyszerűen rossz kedvűek az emberek, hanem sztrájkhangulat van. Kíváncsiak voltak arra, hogy azok, akik ott ülnek a felső vezetésben legalább látják-e ezt, tudnak-e róla? Esetleg Horváth Nellinek van e igaza, aki azt mondja egy későbbi beszélgetésben: meg kellene szüntetni az eltiltást, majd kiderülne, hogy elég pénz jut-e az egészségügyre? A találkozóon egyébként Lépes úr széttárta a karját, elmondta, hogy több pénz sajnos nincsen, hacsak, házon belül nem tudnak valamit megtakarítani a más (eszköz) célokra jutott 16 százalékból.

## Képviselést az ÉT-be

A miniszterhelyettesnek elmondták azt is, hogy tudják, hogy vannak azért tartalékok, de azzal se sokra lehet jutni, hiszen, ha vannak is leépítésre lehetőségek, a végkielégítés úgy is elviszi a pénzt. A szolnoki választmányi küldött kérdésére megtudtuk azt is, hogy ezeket a kérdéseket azért nem vethették fel előbb az Érdekegyeztető Tanácsban, mert ott pillanatnyilag nem hivatalosak, lévén nem reprezentatívak az előző üzemi tanácsi választások eredményei alapján. Őket, mint másokat a konföderáció képviselte eddig. A képviseletre

ígéretet kaptak, mind a LIGÁ-tól, mind pedig a miniszterhelyettesétől. Előbbiek megígérték, hogy minden rájuk vonatkozó kérdésben kikérlik a véleményüket, illetve képviselietükre számítanak az ülések alkalmával. Lépes Péter arra tett ígéretet, hogy, ha annak törvényes akadálya nincs, ők is kapnak meghívót a megfelelő alkalomra.

## Hálapénz no, demokrácia yes

A hálapénzről is megoszlottak a vélemények. A LIGA képviselői nem bíznak abban – esetleg türelmetlenség? – hogy majd a privatizáció megoldja idővel ezt a kérdést is. Ők a nagyobb demokratizálódásban – ne csak az igazgatókat válasszák – látják a megoldást s emellett bérrendezést és radikális beavatkozást követelnek.

(Horváth Nelli egy későbbi beszélgetésben elmondja: a hálapénzt, valamilyen módszer szerint, akár az éttermekben a pincérek, elosztották. Aztán a kezelés „ingyenessé válásával”, vagy más miatt, ez megszűnt. Ma nagyon kevesen részesülnek ebben a „szolgáltatásban”).

## LESZ-e, aki sztrájkoljon?

Az ügyeleti rendszer is szóba került természetesen, amit, ma túlnyomórészt mindenhol törvényellenesen oldanak meg – tudniillik az ügyeletet nem fogadják el túlórának (Igaz, tönkre is menne bele ma az egészségügy, mert nincs rá pénz – mondja később. Ennek viszont az az eredménye, hogy az egészségügyben dolgozók fáradtak, ingerlékenyek, egyre kevesebb a szakképzett dolgozó – és, hogy ennek nem csak ők látják a kárát, azt talán kár bizonyítani. Horváthné a tévé Napkelte műsorában később nem mondja ki Forró Tamás kérdéseire, aki egyre azt erőlteti, hogy, hogyan is lehet sztrájkolni az egészségügyben, de igaz: lassanként nem nagyon kell sztrájkolni. Mert, ha úgy sincs szakképzett ember, akkor bizonyos dol-

gokat, fontos műtéteteket, amúgy sem lehet végrehajtani ... A pletykák szerint egyes műtétetekhez már ma sem azért kell a sok pénz, hogy orvost találjon valaki, hanem, hogy az orvosnak, legyen miből fizetni az asszisztenciát...)

## Tb pénzt a nyugdíjba

Dehát plussz béremelésről szó sincs (még március előtt vagyunk ...), viszont talán lehetne valamit kezdeni azzal, hogy az eü-ből nyugdíjba menők ellátása a siralmasnál is rosszabb. Az ötlet szinte magától adódna, csak eddig senki nem jött rá. Mi lenne, ha a tb tíz százalékából az egészségügyre eső négyet, ötötük a nyugdíjba számolná el, s az eü ellátást amolyan tízemi juttatásként kapnák mint mondjuk a vasutasok az ingyenyjegyet? Az minisztériumnak tetszik az ötlet. Talán, mert külön pénzbe nem kerül. Énynyit a találkozóról.

## 100 ezer gazdát keres

Annál nagyobb a vita és értetlenség a szervezetépítésre megpályázható, a szövetség által erre a célra biztosított száz-ezer forint körül. Többen szeretnék, ha e pénzt valamilyen fejkvóta szerint osztanák el, illetve pályázhatnák meg, az elnökség azonban nem óhajt ilyen könnyen megszabadulni a pénztől. Tessék feladatokat meghatározni, célokat kitűzni, mondják. (Ez a szervezetépítési pályázat csak a Egészségügyi Szövetséghez tartozóké, nem azonos a LIGA által kiírt pályázattal.)

## Szövetségek találkozója

Horváthné beszámol arról a találkozóról, melyet a különböző egészségügyi szakszervezeti szövetségek számára rendezett a LIGA Szövetsége és mely kezdeti lépésnek sikeres, annak ellenére, hogy a legnagyobb tömörülés kimentette magát. Közös közleményt egyelőre nem sikerült ki-

adni, de hamarosan újra találkozunk a szervezetek vezetői.

Horváthnéval beszélgetve megtudom: a sokszere szövetség létszáma a LIGA vitái miatt mintegy ezer fővel csökkent, ám a kiválás nem a LESZ tevékenységének tudható be. Az egészségügyet képviselő szervezetek tagoltak, szétszórtak, ami elsősorban talán a rövidtávú szakmai és helyi érdekeknek tudható be. A LESZ számára is léteznek „szűz” megyék, hogy csak Győrt, Vas vagy Hajdú-Bihar megyét említsük, esetleg Szabolcsot. Pedig ma még nagyobb lenne a szükség az összefogásra, ezért is jött létre a szövetség említett, első találkozója. Az egész szakmára jellemző ez a széttagoltság, különböző vég-

zettségű és érdekű embereket kellene összefogni, ami nehezen megy. Nelli elégedetlen a LESZ eddigi tevékenységével, mert hiába voltak jószándékú kezdeményezések, próbálkozások, az ötletek sokszor csak ötletek maradtak, nem tudták őket megvalósítani. Az ÉT megállapodással kapcsolatban egybehangzó volt a vélemény: a nominálbér csekély emelése a valóságban reálbércsökkenéshez vezetett. Megoldatlan a pótlékok kérdése, törvénytelenül nem fogadják el túlórákat, mert akkor igencsak megugrana az erre a célra kifizetendő összeg. Az alapvető baj talán, hogy nem működik a parlamentben egy jó értelemben vett egészségügyi lobby, hiába sok a problémákat jól ismerő orvos.

## Megszüntetni az elitellátást?

Másrészt amíg létezik elitellátás, addig a képviselők sohasem fognak rájönni, hogy milyen is a helyzet valójában. A lengyeleknel a közelmúltban az egészségügyi költségvetés hetven százalékra csökkentésekor a szakszervezeti vezetők éhség-sztrájkjal vették rá a Szejmet a költségvetés újragondolására. Nálunk mire valami hasonlóra sorkerülne, nem lesz aki részt vegyen a demonstrációban. A LESZ az ÚT választásokon 5,8 százalékos tudott elérni, úgy gondolják, hogy a hasonló eredményt érnek el idén is.

Teőke Gábor

# PDSZ tüntetés ürügyén

A munkaharcnak vannak különféle módszerei. Hogy mifélék? Az utóbbi több mint fél évszázad nem igazán volt alkalmas arra, hogy megtanítsa rá bennünket. Akármennyire is utáljuk azonban a tanulást, meg kellene nézni elődeink példáját. De ötleteket adhat a LIGA PDSZ szervezeteinek tüntetése, és annak megszervezése.

Hogy a pedagógusainknak miért kellett demonstrálni, azt egy igazi LIGÁSnak, vagy egyéb normálisan gondolkodó embernek nem kell elmondani. A bérek a béka fene alatt vannak, és abból a gazdasági bajból, melyben vagyunk, csak okos, képzett emberek tudnak majd kihúzni bennünket. A Kormány meg, szemellenzősen fiskális elképzelésekkel minden közalkalmazotton üt, leépítéssel, bércsökkenéssel, stb. Nyilvánvaló volt, hogy valamit tenni kell. De mit tegyen a PDSZ, mely okos tagokból is áll ugyan, de létszámában sehol sincs a konkurens PSZ-szel – Szöllösiné –, akik morogva ugyan, de parlamenten belül, állják a sarat. Demonstrációt kell tartani. Na de hogyan?

Ki kell menni az utcára és a sajtón keresztül, meg kell mutatni, hogy létezőnk. Csak, hogy ez nehéz. A sajtót kifizetni lehetetlen – egymillióba kerül egy oldalnyi hirdetés abba a lapba, amit olvasnak: tartunk tehát sajtóértekezletet, meghozzá olyat, melyben több lesz a hírérték annál, hogy néhány száz, vagy ezer pedagógus tüntet.

Nyilvánvaló volt, hogy a demonstráció támogatja a LIGA, s ennek legjobb képviselője Hegedűs Tibor lehet, a LIGA Szolidaritási Bizottságának elnöke, akinek a vasutas sztrájkig túl sok szerepe nem volt – minden szervezetünk a saját nevében

szerepet szerezni – de kellett még valami, ami elég hatásos. Például a vasutasok, akik akkor még nem sztrájkoltak, de biztos volt, hogy fognak, ha nem lesz kollektív szerződés. A sajtótájékoztató létrejött, mert volt mit mondanunk, mert a PDSZ-esek valóban kimentek tüntetni és a vasutasok valóban komolyan gondoltak a sztrájkra. Egyúttal jelezni lehetett, hogy a LIGA szakszervezetei valóban nem szeretik a Bokros csomagot, és ez ügyben csinálni is fogunk valamit, a szokásos fenyegetődéssel kívül.

A sztrájkokat nem szerető sajtó kíváncsi volt a mondanivalónkra – mert például a demonstrációk, tüntetések manapság még izgalmasabbak a számára, mint a munkaharc szokásos, kulturált eszközei. Az elnöki szoba megtelt újságírókkal, négy tévétársaság képviseltette magát, az ötödik és a BBC másnap telefonon kérte, hogy legközelebb őket is hívjuk meg. A csütörtöki tüntetés híre a tévében és a rádióban, valamint az összes szerdai napilapban megjelent, kivéve talán a Népszavát, melyben elvileg és gyakorlatilag tulajdonjogunk is van. Kivételek számít a tévé híradó is, melynek képviselői ugyan külön interjú is készítettek, ám az esti nyolcórás hírek között biztosan nem szerepelt a hír. A tájékoztató tehát attól függetlenül, hogy a sajtótájékoztató képviselői mit mondtak, sikeres volt, a tüntetés híre megjelent a sajtóban – és ingyen.

A pénteki lapok – a Népszavát leszámítva – az első lapon indítva képes beszámolókat közöltek a demonstrációról, körülbelül hasonló terjedelemben, mint a beharangozó cikkek. Hosszabban az Új Magyarország és a Magyar Hírlap foglalkozott a témával.

A jelek szerint tehát egy 800 – 4000 fős tüntetés hírértéke jelenleg nagyobb, mint például a fél országot lebénító sztrájk.

Megfontolandó, hogy a munkaharc eszközei közé az eddigi fenyegetőzések, sztrájk hírek mellé nem kellene bevenni hasonló demonstrációk szervezését is.

-t

## Dokumentum

A LIGA Szakszervezetek Országos Választmányára részére

T. Barátaink!

Ezúton szeretnénk felhívni a figyelmet arra, hogy a **Diósgyőri Nemesacél Művek Kft.**-ben 1994. december 13. napján megtartott figyelemztető sztrájk után a munkavállalóknak tovább kell harcolni munkahelyük megőrzéséért, mivel a gyár teljes felszámolása van folyamatban.

A jövő héten egy tényleges sztrájkjal szeretnénk felhívni a figyelmet az ágazatban végbemenő súlyos problémákra.

Kérünk Benneteket, hogy az itt működő LIGÁ-s szervezetünk támogatása érdekében a saját területeteken tájékoztassátok a tagságot és küldjétek szolidaritási nyilatkozatot az alábbi címre:

Pataki Sándor a Sztrájk Bizottság vezetője

3540 Miskolc, Vasgár u. 43. Nagyolvasztó Részleg.

Reméljük, hogy az erősödő szolidaritás – a vasútnál is látható eredményei – ebben az esetben is megmutatkoznak.

Budapest, 1994. december 16.

Hegedűs Tibor

a Szolidaritási Bizottság nevében

## Dokumentumok

### *A pedagógusok még mindig nem kapták meg a bérüket*

Tisztelt Polgármester úr!

Tudomásunkra jutott, hogy a kerület pedagógusai 1995. március 3-án sem kapják meg az 1995. január 1-től érvényes 8.500,- Ft-os szorzóval számolt, törvény által előírt bérüket. Nagyon kérjük, tegye lehetővé a nagyon alacsony emelés március 3-i megvalósulását, mert a drasztikus élelmszer és közüzemi díjemelés sokunk megélhetését veszélyezteti. Ez az intézkedése legalább minimális közérzetjavítást is lehetővé tenné.

Budapest, 1995. február 15.

Tisztelettel

**Eröss Zoltán**

Tisztelt Eröss Zoltán Péter úr!

Hivatkozva az 1995. február 15-én Tarlós István polgármester úrhoz továbbított kérelmére, mely szerint az 1995. január 1-től érvényes 8.500,- Ft A1 fizetési fokozattal szorzókulcs szerint emelt közalkalmazotti minimumbér 1995. március 3-án biztosítsa az önkormányzat az Oktatási és Kulturális Ügyosztály megkapta tájékoztatásra. Információk szerint Önnel személyesen a polgármester úr ismertette azt, hogy az igény felülvizsgálata és a jóváhagyása határideje nem teszi lehetővé az állami tá-

mogatás leutalásának várható időpontját jó esetben is 1995. április hónapban. Miután az illetménykülönbözöt kifizetése a FÁKISZ – munkamenetéhez kapcsolódó tevékenység, ahol a Pénzügyminisztérium engedélyezése szerinti előirányzat a kifizetés feltétele, nem önkormányzati intézkedés határozza meg a dolgozók illetményének kifizetésének időpontját. Az önkormányzat anyagi feltételei függenek az állami támogatás biztosításától, a helyi erőforrások alakulásától. A megelőleges az objektív okok miatt is lehetetlen bár az érdekvédelmi eljárása jogszerű, de sajnálatos módon teljesíthetetlen. Kérem a válaszom szerinti tények elfogadását, valamint érintett dolgozó tájékoztatását a felmerült és az önkormányzat részéről a kényszerhelyzet megértését.

Budapest, 1995. február 27.

**Vészi János**  
ügyosztályvezető

Tisztelt Polgármester úr!

Hivatkozva 1995. február 27-én Eröss Zoltán III. kerületi PDSZ ügyvivőhöz írt levelükre, az alábbiakról tájékoztatom.

Az 1994. évi CIV. a Magyar Köztársaság 1995. évi költségvetéséről 53. szakasza által módosított Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 66. szakasz (1) bekezdése alapján az A fizetési osztály első fizetési fokozatának

megfelelő illetmény összegét 1995. január 1-től 8.500,- Ft/fő/hó összegben állapította meg. E törvényi rendelkezés szerint az érintettek a megemelt illetményüket először az 1995. február havi fizetésekor lettek volna jogosultak felvenni. Az 1992. évi XXII. törvény (MT) 159. szakasza kimondja, hogy a késedelem idejére a polgári jogi szabályokban meghatározott, azaz az évi 20% kamat jár. Abban az esetben, ha a munkáltató a késedelmes kifizetés ellenére a késedelmi kamatot nem fizeti meg a munkavállaló jogosult a munkaügyi jogvita általános szabályai szerint igényét akár bírói úton érvényesíteni. Mindezek után úgy gondoljuk, hogy ilyen esetben nem a levelezés, hanem az egyeztetés a járható út. Nem tartjuk szerencsésnek, hogy a jogszabályokra – melyek az önkormányzatok számára is kötelező – nekünk kell az önkormányzat figyelmét felhívni. Tekintettel a kialakult – munkavállalói szempontból rendkívül sérelmes helyzetre, felkérem, hogy a Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 4. szakasz (5) bekezdésének megfelelően, március 8-ig bezárólag a témában egyeztetést szíveskedjék összehívni annak érdekében, hogy a vitás kérdések tárgyalásos úton, s ne a munkaügyi jogviták keretében kerüljenek rendezésre.

Üdvözlettel

**Sió László**

*A Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete felkéri a pedagógusokat és szülőket, hogy akik működőképes oktatást szeretnének, akik nem akarnak félni a jövőtől,*

*jöjjenek el 1995. március 30-ra 16 órára a Pénzügyminisztérium elé.*

Miért kényszerült a PDSZ erre a lépésre? Azért, mert az egyoldalú kormánydöntések megrendítik a gyermekeket nevelő családok anyagi biztonságát és lehetetlen helyzetbe sodorják óvodáinkat és iskoláinkat.

Ugyanakkor a döntési helyzetben lévők tehetetlenül, s így bőkezűen tekintenek a törvényen kívüli fekete gazdaságra, a meghagyott jogszabályi hézagokban garázdálkodókra, pazarló pénzügyintézetekre, az önkormányzatot nem ismerő hatalomgyakorlókra.

A pedagógusok és a közalkalmazottak megaláztatónak érezték az idejű ügynevezett bércmelést. Januárban megdöbbenve tapasztalták, hogy ha a csekély illetményemlést megkapnák (sok helyen még ezt sem fizették ki), sem érné el fizetésük az 1994. decemberi mértéket.

A PDSZ Országos Választmánya bértárgyalásra szólította fel a kormányt. Szinte válaszként érkezett a miniszterelnök március 12-i, a szociális rendszer drasztikus leépítése, újabb jövedelemcsökken-

tés, oktatási intézmények bezárása, drasztikus pedagóguslétszám-leépítést.

Nincsenek illúzióink.

Újabb és újabb lépések következnek majd mindaddig, amíg be nem bizonyítjuk, hogy elértük a tűrőhatárt.

Mindenki, aki eljön 1994. március 30-án és részt vesz a demonstrációnkon, szavaz a kormány elképzelési ellen, azt mutatva, hogy egyoldalú intézkedésekkel, valódi, egyértelmű célok megfogalmazása nélkül a jövőt megalapozó intézmények összeomlása végetes lehet.

Követeljük, hogy a kormány vonja vissza a március 12-én bejelentett, a szociális szférát érintő döntéseit, a közalkalmazotti elbocsátásokat érintő döntéseit.

Változtassa meg magatartását abban a tekintetben, hogy a társadalommal folytatott párbeszéd nélkül dönt rólunk, nélkülünk.

Senki számára sem elfogadható, hogy világos, közérthető célok meghatározása

nélkül, erőn felüli áldozatvállalásra kényszerítsék.

Budapest, 1995. március 22.

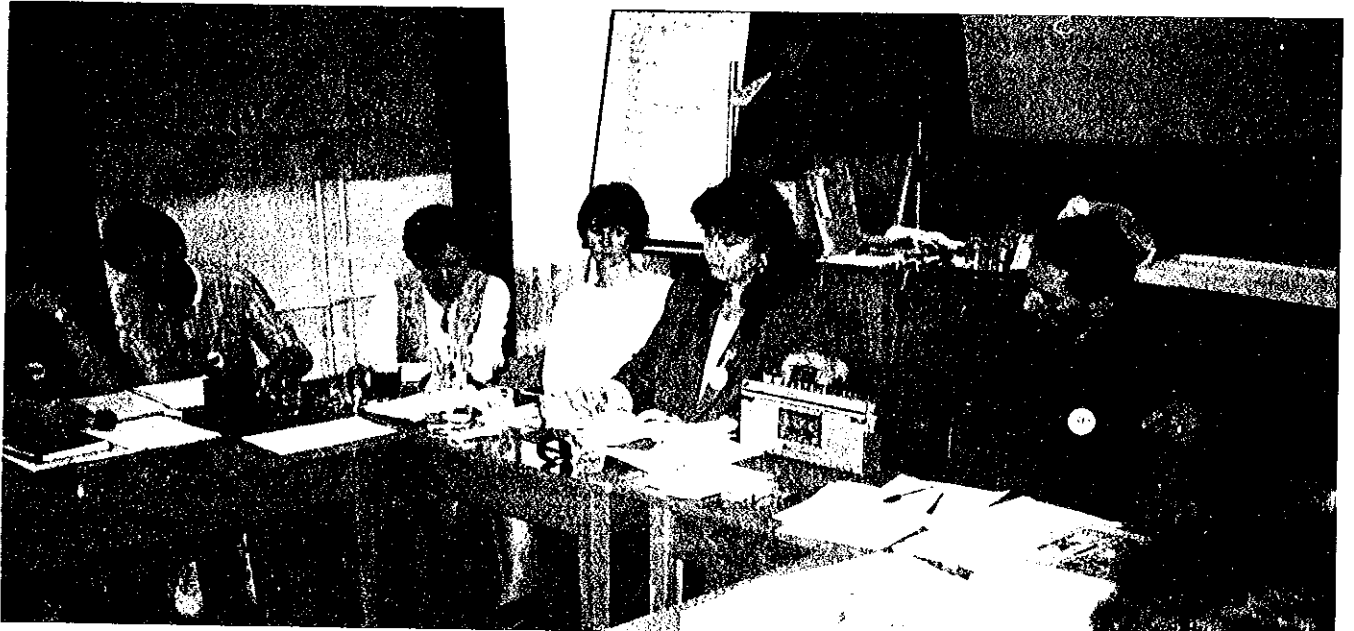
**Soós Gábor**  
a PDSZ OV nevében

#### *Az LIGA Szakszervezetek Országos Választmányának határozata*

A LIGA Szakszervezetek Országos Választmánya szolidaritását fejezi ki a közalkalmazotti szférában érintett munkavállalókkal, és mint konföderáció csatlakozik a több közalkalmazotti szakmai szövetség tagszervezeteit tömörítő megmozduláshoz. Ezért az 1995. március 30-i választmányi ülésén 15,30-kor bezárja, és csoportosan átvonul a József nádor térre, a 16 órakor kezdődő tüntetésre.

1995. március 24.

# A sajtó szabad, de manipulálható



Akár ez is lehetett volna a címe a LIGA Akadémia által szervezett és az Európa Unió Phare Democracy programja által támogatott tanfolyamának, az április 10 és 14-e között tartott továbbképzésnek. Csakhogy a manipuláció szó hazánkban rossz szájját ad a tartalomnak. A valóságban arról volt szó, hogy angol barátaink, nem kevés tapasztalattal a hátuk mögött, arra próbálták ráébreszteni a LIGA szakszervezeti aktivistáit, hogy a sajtót, médiát használni is lehet, nem kell feltétlenül kiszolgáltatottként viselkednünk az újságírókkal, tévé és rádió riporterekkel szemben. Mind az előadók – aki képesek voltak elfogadni, hogy Magyarországon a média másképpen működik, mint náluk, – mind pedig a tanfolyam résztvevői jól vizsgáztak. A reggel kilenctől este hatig tartó folyamatos munkát további megbeszélések követték, s hogy a tanulási folyamat nem volt sikertelen, jól bizonyította, hogy az a tévé felvétel, melyen össze lehetett hasonlítani az akkor még csak feltételezett sajtótájékoztató és a valódi összehasonlítását.

Miután a sajtó és a szakszervezet kapcsolatáról volt szó, terveink szerint a közeljövőben a témáról kiadványt jelentetünk meg. Addig is érdemes megismerni a téma néhány részletével

– Sok szakszervezeti tisztségviselő – mint azóta, lásd vasutasstrájk – bizalmatlan a médiával szemben. A sajtó legnagyobb részének szerkesztőségi politikája, ha nem is ellenséges a szakszervezetekkel (ameddig nem csinálnak túl sok bajt), legalábbis távolságtartó a szakszervezeti mozgalom politikájával szemben. Angol barátaink szerint ez az ellenségesség jellemző még az elfogulatlan BBC-re is – a magyar TV-Híradóról ne is beszéljünk! – Itt jegyezzük meg, hogy a Sajtó csoport munkatársai az MTI-ben sohasem csalódtak.

Az elfogultságnak több oka is van, többek között az, hogy senki sem örül, ha mások érdekellentétei miatt hátrányt szenved, hogy az egyéb, egyéni, személyes érdekeket ne is említsem. Például azt, hogy

az újságíró, aki milderől ír, és épp ezért semmihez sem ért, könnyű becsapni. Ki tudja, hogy mi a különbség a vonatvezető és a mozdonyvezető között?

Gond az is, hogy ami nekünk életbevágó hír, az nem ugyanazt jelenti másnak. Sokszor a szakszervezet nem tudja az általa közölni kívánt információból kiválasztani azt, aminck hírértéke van, ami megfogja az újságíró, ami miatt esetleg a többi információt is hajlandó meghallgatni és leköszölni.

Gond az is, hogy a pénz beszél, kutya ugat elv alapján a kormány és az üzleti élet minden országban, legfeljebb más módszerekkel, de biztosítja, hogy az ő nézőpontjuk megjelenjen a médiában. Több, mint 10 ezer „PUBLIC RELATIONS” (közönségkapcsolatokkal foglalkozó) munkatárs dolgozik például a brit iparban és kereskedelemben. Egyedül a kormány állásfoglalásait kétezer információs hivatali munkatárs küldi tovább.

A tanfolyam résztvevői, nem előadasként, hanem a gyakorlatban, megtanulhatták, hogy mi is az a tájékoztató levél, hogyan kell interjú adni sajtóértekezletet szervezni. A módszer különösen tetszett, mert nem beszéltek róla – volt írott anyag – de dolgozni kellett. Tudjátok-e, hogy milyen érzés egy LIGA zászló alatt „hülye” riporteri kérdésekre válaszolni? Vagy megírni egy közleményt, hogy az valóban meg is jelenjen?

A legszórakoztatóbbak ilyen szempontból a sajtóértekezletek voltak, ahol a „felkészült” riportalanyokat riporterré avasztált gonosz kollégáik próbálták sarokba szorítani. Fény derült arra is, hogy vannak tisztségviselőink, akiknek jó érveik vannak, de nem tudják eladni. Másoknak az önbizalmukat kellene megnövelni. Vajon hogyan tud határozott lenni egy bértárgyaláson, aki megrémül egy kamerától, vagy megnémul egy mikrofontól? Ezeket a dolgokat pedig meg lehet tanulni. A kérdés csak az, vajon a tanult embereket kell megbízni ilyen feladatokkal, vagy azokat kell kiképezni, akikben megbízunk?

## MegBokrosodtam

Kedves szaktársak, cégtársak, széktársak, elvtársak, testvérek! Kicsit sok a duma és megint a befőtt eszi meg a magymamát. Vagy teszi el. Mert amíg mi, meg ti azon háborgunk, hogy a családi pótlék alanyi jog helyett csak annak jár, akinek az egy főre eső családi nettója több, mint 15 ezer, addig a kutya se veszi észre, hogy a forint leértékelése és vámok miatt már majdnem minden 20 százalékkal többbe kerül? Ki vette észre, hogy a dél-afrikai cég által elprivatizált dréhernek csúfolt sör (lány névén kőbányai – mármint minőségileg) ára több mint tíz százalékkal emelkedett? Hogy a frankó automata mosógépekről ne is beszéljek? Ugye senki. Pedig nem lenne baj, ha egy kicsit belenézni a dolgok mélyébe. Mert először ugye megpróbálták rávenni a vasutasokat, hogy ne kössenek kollektív szerződést, minek az, a főnököknek is csak egyéni van, ezért kapnak olyan sok végkielégítést, pótlékot, miegymást. Aztán másokat meg arra próbálták (-nak) rávenni, hogy legyenek közalkalmazottak helyett egyéni vállalkozók. Mert az megéri, kevesebb a TB, stb. Ha a Parlament elfogadja például a közalkalmazotti viszony normális munkaviszonyra átminősíthetőségére vonatkozó mondatocskát, hát lesz gond.

De bízom benn, hogy ez nem így lesz. A vasutasoknak is van kollektív szerződésük – lapzártá után vagyunk, de tudtam, hogy lesz – másrészt amúgy sem lehet minket olyan könnyen átverni a palánkon. Mindenesetre nem árt ha mindenki megnézi, hogy mit ír alá, és az sem baj, ha néha elgondolkodik. Bokros úr, ugyanis régi szaktárs, elvtárs, testvér, satöbbi és tartok tőle, hogy vannak még jó ötletei. Hogy másról csámcsogjunk, miközben ő a kert alatt (ingatlan) adót szed.

eő

**LIGA HARSONA**  
A LIGA SZAKSZERVEZETEK TÁJÉKOZTATÓJA

V. évfolyam 4–5. szám

Kiadja a LIGA Elnöksége

Felelős kiadó:  
Hegedűs TiborFelelős szerkesztő:  
Kozák László

Cím:

LIGA Szakszervezetek  
1146 Budapest, Thököly út 156.

Telefon: 251-2300, fax: 251-2288

## Választási szövetségek, avagy Mennyi az annyi?

Az üzemi tanács választások finisében, február végén a LIGA Szakszervezetek két együttműködési ajánlatot is kapott – a Munkástanácsoktól illetve a Keresztény Szakszervezetektől. Sőt, az utóbbiak megbízásából március elején találkozót kértek tőlünk a Kereszténydemokrata Néppárt vezetői is. Szakolczai Lajos kifejtette, hogy közvetítő szerepet szeretnének játszani a demokratikus konföderációk között annak érdekében, hogy az MSZOSZ szerepét ellensúlyozni lehessen az üzemi tanács választásokon. Ennek érdekében szerveznek egy konföderációs közötti informális találkozót. Azt kérdezte a LIGA képviselőitől, hogy a LIGA nyitott-e ebben a kérdésben.

Válaszunkban jeleztük, hogy ha meghívást kapunk ilyen találkozókra, részt veszünk rajtuk, de dönteni az Elnökségnek és a Választmányoknak kell az ilyen horderejű kérdésekben. Konkrét együttműködés azonban nem jött létre a szakszervezetek között a két keresztény irányultságú szakszervezet, a KESZOSZ és a Munkástanácsok kivételével, bár – állítólag az ÉSZT illetve az Autonómok egy része is gondolkodott egy laza választási szövetségben. Az üzemi tanács választások ugyanis nem „nagypolitikai szintű” esemény, az üzemekben dől el, hogy kikben – adott esetben független jelöltekben – bíznak a munkavállalók. Elég szerencsétlen döntés, hogy egy alapvetően más célt szolgáló választás eredménye vagyonkérdésekben is kimondja a végső szót – ez azonban a középszintre, vagyis az ágazatokra vonatkozik és csak közvetett módon a

konföderációkra. A választási törvény pedig nem ismeri el a mégoly laza szövetségeket a vagyonyjuttatás tekintetében sem, így a felvetett laza választási szövetség pusztán elvi deklarációként szolgálhat, és gyakorlati eredménye vajmi kevés.

Igaz, ebben az évben is készülni fog a szavazatokról országos összesítés, de ezt csak erős fenntartásokkal fogadhatjuk el. Hiszen, a közalkalmazotti szférától eltérően, a munkahelyek nagy részén nem mindegy, hogy egy munkavállaló hol szavaz. Ha ugyanis a szavazóhelyiséget egy nagyvállalatnál állították fel, akkor optimális esetben egy munkavállaló 13 jelöltre adhatja le a voksát, ami 13 szavazatot jelent az országos összesítésben. Ha viszont kisebb üzemben szavaz, akkor csak 3 jelöltet támogathat, ami viszont csupán három szavazat – szintén csak egy munkavállalótól. A LIGA Szakszervezetek hiába fordult beadvánnyal a munkaügyi miniszterhez, hogy tegyen meg mindent azért, hogy ez a szavazatokban megnyilvánuló diszkrimináció megszűnjön, a választási eredményeket a régi módszerrel fogják összesíteni. Van még mit tisztázni a választásokkal kapcsolatban – de a konföderációk között is. Tartani lehet attól, hogy egy, pusztán politikai nyilatkozat nem szolgálná ezt. Mindazonáltal az üzemi tanács eredmények – ha nem is pontos –, de informatív képet adnak majd a szakszervezeti konföderációk jelenlétéről a munkahelyeken. Ilyen a magyar szakszervezeti élet: sejteni lehet, de pontosan tudni nem, hogy mennyi az annyi.

kozák

## LIGA HARSONA KÜLÖNSZÁM a Munka Törvénykönyvének szakmai vitájáról

1994. nyarán a szakszervezetek elkészítették a Munka Törvénykönyvére vonatkozó koncepcionális javaslatukat. Az asszociális partnerek szintén elkészítették saját javaslatukat, amelyet a szakszervezeti oldal több ponton kritizált. Majd ez a folyamat elakadt és 1995. elején a kormány – főleg a munkáltatói oldal nyomására – új módosító javaslatokkal állt elő, amelyeket a szakszervezetek nem támogattak, kifejezetten munkavállaló-ellenesnek értékelték. Ennek ellenére a kormány a javaslatot a Parlament elé beterjesztette. Ebben a módosító javaslat-csomagban sor kerülne többek között a végkielégítési szabályok megváltoztatására, a túlóra-keret jelentős emelésére, stb. A LIGA január folyamán országos konferenciát szervezett a munkajogi törvénykezés legjobb hazai szakértőinek bevonásával, a Munka Törvénykönyve módosításának koncepcionális kérdéseiről. A szakértői anyagok, jelen kiadvánnyal egyidőben a LIGA HARSONA különszámaként jelentek meg.