

Ülésezett a VDSZ elnöksége

Munkajog, MT-módosítás, szociális törvények

A VDSZ elnöksége november 29.-i ülésén előterjesztést hallgatott meg a munkajog világába tartozó törvények módosítási tervezeteiről, az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárásról szóló törvénytervezetről.

A testület foglalkozott a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény jogharmonizációs célú változtatásával, valamint a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény módosításával. Javaslat hangzott el a Munka Törvénykönyve módosításához a többműszakos, megszakítás nélküli munkarendben dolgozó munkavállalókat érintően.

Az elnökség kialakította állásfoglalását az "egyreszociális tárgyú törvények módosításáról" szóló törvényjavaslatról.

Tájékoztatót hallgattak meg a VDSZ-BDSZ-VDSZSZ-MOL Rt. Vegyész Szakszervezet, MOL Rt. Bányász Szakszervezet között létrehozandó szövetség tárgyalási szakaszáról, továbbá a társadalmi szervezetek nyilvántartásának ügyviteli szabályait módosító törvény végrehajtásának helyzetéről.

A VDSZ elnöksége javasolja: a Munka Törvénykönyvét a többműszakos, megszakítás nélküli munkarendben dolgozó munkavállalókat érintően akként módosítsák, hogy)

a 118. § helyébe az alábbiak lépjenek:

(1) A 117/B. § (1)-(3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő legfeljebb kéthavi, illetve legfeljebb nyolcheti keretben is meghatározható.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizennyolc heti, (több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hathavi, illetve legfeljebb huszonhat heti) keretben is meghatározható.

(3) Kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét hathavi, illetve legfeljebb huszonhat heti munkaidőkeretet állapíthat meg

a) a készenléti jellegű munkakörben,

b) a megszakítás nélküli, illetve

c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében.

(4) Éves munkaidőkeretet kollektív szerződés csak az idénymunkát végző munkavállalók esetében írhat elő.

Indoklás:

A munkaidőkeretben való működés rugalmasságot ad a munkáltatónak az ingadozó piaci viszonyokhoz való alkalmazkodáshoz, ugyanakkor megnehezíti a munkavállalók munkahelyen kívüli tevékenységük, családi- és magánéletük előre tervezhetőségét. Ezt kivédeni csak a munkaidő beosztás közlésére vonatkozó szabályok következetes betartásával (min. egy héttel előbb, egy héttel előre) lehet.

A munkaidőkeret túl tág mértékben (éves mértékben) való meghatározása kitolja a túlmunkadíjazás elszámolásának időszakát, hiszen az Mt. 126. §-a szerint túlmunkának a munkaidőkereten felüli munkavégzés minősül.

Különösen a megszakítás nélküli és a többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára hátrányos az éves munkaidőrendben való foglalkoztatás. E munkarendek sajátossága, hogy nem is működne jól előre tervezés, előzetesen meghatározott beosztás nélkül, tehát szükségtelen az éves munkaidőkeret alkalmazása. A maximális hathavi munkaidőkeret kellő rugalmasságot teremt a munkáltatóknak a tevékenysége optimális megszervezésére.

Az Mt. 124. § (6) bekezdése helyébe az alábbiak lépnek:

(6) Munkaidőkeret alkalmazása esetén

a) a készenléti jellegű munkakörben,

b) a megszakítás nélküli, illetve

c) a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében kollektív szerződés rendelkezése alapján a

pihenőnap legfeljebb hathavonta kéthavonta - részben vagy egészben - összevontan is kiadható. (7) Az (5)-(6) bekezdésben foglaltak esetén a pihenőnap összevonásának időtartama az alkalmazott munkaidőkeret időtartamát nem haladhatja meg. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

Indoklás:

Különösen a megszakítás nélküli és a többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára hátrányos, ha a munkáltató nem biztosítja a kellő ütemű és mértékű pihenőnapot.

Nemcsak a munkavállaló regenerálódását, hanem a családi, társadalmi életben való részvételét is megnehezíti az előre tervezhetőség hiánya.

A megszakítás nélküli és a többműszakos munkarendű munkavállalók foglalkoztatása nem hordoz magában akkora bizonytalanságot, mint az idényjellegű munkát végző munkavállalók foglalkoztatása, de még esetükben is indokolt a két hónapon belüli kellő mértékű pihenőidő biztosítása.

Az Mt. 146. § (3) bekezdése helyébe az alábbiak lépnek:

(3) A délutáni műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés f) pont] esetén a műszakpótlék mértéke tizenöt százalék, az éjszakai műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés g) pont] esetén a műszakpótlék mértéke harminc százalék. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt, tíz az éjszakai műszak után további tíz húsz százalék műszakpótlék illeti meg. A műszakpótlék mértékének meghatározásakor a 145. § rendelkezése megfelelően irányadó.

Indoklás:

A vasárnapi munkavégzés 50 %-os pótlékjának 2002. szeptember 1.-ei bevezetése a munkavállalókból a kezdeti lelkesedés után csalódást váltott ki, különösen a megszakítás nélküli foglalkoztatott munkavállalók körében.

A pótlék rendszeresítésének kivételeket tartalmazó szabályozásával ugyanis megosztja a törvény azokat a munkavállalókat, akik egy, a technológiai kötöttségekből adódóan zömében megszakítás nélküli munkarendben működő cégnél egymás mellett vasárnapon munkát végeznek. Mert amíg az egyik munkavállaló ezt a megszakítás nélküli üzemmenet miatti munkarendje részeként teszi, addig a mellette dolgozó másik munkavállaló a többműszakos szakaszos munkarendje részeként a munkaidőkereten belüli munkát.– ugyanezen a vasárnapi napon –pihenőnap összevonások miatt végez

Ez utóbbi munkavállaló jogosult lesz a törvény szabályai szerinti vasárnapi 50 %-os bérpótléokra, míg az előző munkavállaló nem lesz jogosult, jóllehet ugyanazon a vasárnapon, mindketten rendes munkaidőbeosztás szerinti munkarendben dolgoztak.

A vasárnapi pótlék felemás működésére tekintettel indokolt a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók javára némi törvényi kompenzációt nyújtani, amelyre a magasabb mértékű műszakpótlék alkalmas lehet.

Az Mt. 151/A. § (3) bekezdése helyébe az alábbiak lépnek:

(3) A távolléti díj számításánál műszakpótlékként a munkavállaló

a) kétműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 7,5 százalékát,

b) kétműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén, ha az éjszakai műszak aránya a heti, illetőleg havi munkaidőkeret 30 százalékát meghaladja, valamint három műszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 15 százalékát,

c) megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatása esetén személyi alapbére 20 százalékát kell figyelembe venni. Amennyiben munkaviszonyra vonatkozó szabály **a törvényi szintnél magasabb műszakpótlékot állapít meg, a távolléti díj számításánál a ténylegesen fizetett pótlékok fenti arányoknak megfelelő hányadát kell figyele**mbe venni.

Indoklás:

A rendszeres pótlékkal nem díjazott munkakörű, illetve az egy műszakos munkavállalók távolléti díja valóban azonos azzal a munkabérrel, jogosultak lettek volna.– távollét hiányában is –amelyre aznap

A műszakpótlékkal növelt rendszeres bérezésben részesülőknél azonban több munkáltató csak a 151/A. §-ban rögzített számítási módot alkalmazza, az ott megjelölt 7,5-15-20 %-os bérhányaddal, függetlenül attól, hogy tényleges munkavégzés esetére magasabb mértékű műszakpótlékot fizet. A hatályos törvényi szabályozás tehát nem valósítja azt a célt, amely a távolléti díj bevezetésekor meghirdetésre került, nevezetesen, hogy ugyanolyan mértékű munkabéren kell részesülniük jogszerű távollétük esetére a munkavállalóknak, mintha munkát végeznének.

A VDSZ elnöksége a Magyar Köztársaság kormánya által T 1224. szám alatt benyújtott "egyes szociális tárgyú törvények módosításáról szóló" törvényjavaslatról ismételtlen leszögezi, hogy a szociális partnerekkel időben történő egyeztetés nélkülözhetetlen.

A testület a szociális igazgatásról szóló törvény módosítása kapcsán nem támogatja a család, illetve a közeli hozzátartozók fogalmának a tervezetben szereplő, a Polgári Törvénykönyvvel ellentétes újrafogalmazását. Meggyőződése, hogy a fogalmazás hátrányos helyzetbe hozza az aktív korú gyermekkel közös háztartásban élőket. A grémium fontosnak tartja, hogy a helyi önkormányzatok a "tényleges jövedelem vélelmezésére" csak a személyiségi és egyéb jogok betartásával kapjanak jogot és javasolja, hogy az elismert költségek közé vegyék fel az ingatlan adóterhét is (a lakástámogatás igénylése esetén). Az elnökség kéri, hogy a fogyatékos, vagy tartós betegség miatt megemelt családi pótlék helyett a fogyatékosági támogatást választók továbbra is jogosultak legyenek a közgyógyellátás igénybevételére. A VDSZ nem javasolja, hogy a szociális alapellátást "nemállami" szervezet szerződés nélkül elláthassa, egyszersmind igényét jelenti be arra, hogy a szakszervezetek nagyobb számban vehessenek részt a Szociális Tanács munkájában.

A gyermekek védelméről szóló törvénymódosítás kapcsán az elnökség Egyetért a törvény pontosításával, a rendszeres gyermekvédelmi ellátás elnevezés visszaállításával és az ellátások emelésével. A családok támogatásáról szóló törvény módosításával kapcsolatban Örömmel veszi, hogy a GYES-t igénybe vevők köre bővíthet és Támogatja az egyedülállók körének kiterjesztését.

Az elnökség úgy döntött, hogy támogatja a fogyatékos személyek jogairól szóló törvény módosítását, és szükségesnek tartja, hogy az Országos Fogyatékosügyi Tanácsban a szakszervezetek is részt vegyenek.

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvénymódosítás vizsgálva a testület lassúnak tartja a 13. havi teljes nyugdíj bevezetésének ütemét. Úgy véli, hogy szükséges az özvegyi nyugdíj emelése I. ütemének 2003. január elsejei, legkésőbb 2003. július elsejei bevezetése, míg a II. ütem emelését legkésőbb 2004. júliusára javasolja. A grémium úgy találta: nem elfogadható, hogy az árvaellátás a tanulói, illetve hallgatói jogviszony csak betegség, illetve szülés miatti szüneteltetése esetére folyósítható.

A VDSZ Elnöksége a munkajog világába tartozó törvények módosítási tervezeteinek értékelése során egyebek közt megállapította a Munka Törvénykönyve 2003. évre tervezett újabb módosítása ismét az európai jogharmonizáció jegyében született.

Ennek főbb témakörei:

- munkáltató személyben bekövetkezett jogutódlás fogalmának pontosítása, illetve következményeinek szabályozása az üzemi tanácsi szerveződésekre;
- munkaviszony törvényi megfogalmazása, munkaszerződés tartalmi módosítása;
- részmunkaidős munkavállaló javát szolgáló garanciális szabályok megjelenése;
- határozott idővel foglalkoztatott munkavállaló javát szolgáló garanciális szabályok megjelenése;
- ügyelet-készenlét újraszabályozása;
- néhány technikai típusú szöveg pontosítás

Jogutódlás: (85/A. §)

A jogutódlás a hatályos szabályok szerint akkor jön létre, ha a jogutód a jogutódlással érintett munkavállalókat továbbfoglalkoztatja. E feltétel hiányában a jogutódlás szabályai nem alkalmazhatóak. A hatályos jog fogalma nem felel meg az irányelv rendelkezéseinek, mivel az európai fogalom alapján a jogutódlás bekövetkezik már az erőforrások átruházásával, és a jogutódlás jogkövetkezményeinek bekövetkezése nem köthető a munkavállaló továbbfoglalkoztatásához. Az átadással érintett munkavállalók továbbfoglalkoztatásának kötelezettsége a jogutódlás egyik

jogkövetkezése, nem pedig – mint a magyar jogban – feltétele.

A jogutódlásról szóló irányelv a munkavállalók jogainak védelme körében előírja, hogy ha a jogutódlás tárgyát képező üzem megszűnése okán a munkavállalói képviselők megbízatása megszűnne, a munkavállalói képviselőlet folyamatosságát az új képviselőleti szervek létrehozásáig biztosítani kell. A hatályos szabályok alapján a jogutódlással érintett egység megszűnése esetén a szakszervezeti tisztségviselők megbízatása nem szűnik meg. Az üzemi tanács esetében azonban az Mt. hatályos 55. § f)-g) pontjában felsorolt tényállások alapján a fenti helyzet kialakulhat.

Ezért az üzemi tanács megszűnéséről rendelkező szabályokat speciális rendelkezésekkel egészíti ki a tervezet, amelynek lényege:

- ha több ÜT működik a cégek egyesülése révén, akkor 3 hónapon belül új ÜT-t kell választani, amely időtartamig választási bizottság gyakorolná az ÜT jogosítványokat.
- ha jogelőd cégnél volt ÜT, akkor max. 1 évig legalísan továbbműködhet, illetve bevezeti a törvény a delegált tag fogalmát, akit teljes jogkör illet meg.

Az ÜT jogköre e törvénymódosítási elképzelések szerint ismét bővülne:

- tájékoztatás a jogutódlásról,
- tájékoztatás a részmunkaidős, valamint a határozott időre szóló foglalkoztatásról.

Munkaviszony, munkaszerződés:

A szerződéskötési gyakorlatban egyre több alkalommal fordul elő, hogy a munkáltató és a munkát végző személy megbízási, vagy vállalkozási szerződést köt egymással olyan munkavégzés tekintetében, amely jellegénél fogva munkaviszony keretében látható el, illetve olyan esetekben, amikor a felek magatartása arra utal, hogy a munkavégzés ténylegesen munkaviszony keretében történik. A fenti jelenség rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül, hiszen ezen esetekben a szerződéskötés során azért választanak a felek polgári jogi szerződéstípust, hogy elkerüljék a munkaviszonyból származó jogok gyakorlását, illetve kötelezettségek teljesítését. A felek egybehangzó típusválasztása többnyire formális, ténylegesen mindez a munkáltató akaratának egyoldalú érvényesítését jelenti.

Az ismertetett gyakorlat további terjedésének megakadályozása, illetve a munkavállalói érdekek védelmének fokozása céljából a tervezet meghatározza a munkaszerződés fogalmát, bővíti a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeinek körét, és új rendelkezéseket tartalmaz azokra az esetekre, amikor a felek nem állapodnak meg a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeiben. A tervezet kategorikusan meghatározza, hogy milyen feltételekkel kell a felek megállapodását munkaszerződésnek tekinteni, annak ellenére, hogy megállapodásukat esetleg más szerződéstípus megjelölésével kötötték meg.

Ez a munkaügyi ellenőrzés számára is konkrét vizsgálati szempontokat ad az egyes jogviszonyok elhatárolása kérdésben, mert a tervezet szerint a törvény előírja azt is, hogy az elnevezése ellenére munkaszerződésnek kell tekinteni a felek megállapodását, ha a munkavégzésre irányuló jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek meghatározó többsége arra utal, hogy a felek között munkaviszony jött létre.

Részmunkaidő, határozott idejű foglalkoztatás

A hatályos Mt. még adós a fenti címben megjelölt foglalkoztatásokat védő garanciális elemek törvényi szintű szabályozásával.

E foglalkoztatotti kör vonatkozásában szükséges kimondani a hátrányos megkülönböztetés tilalmát minden olyan feltétel, illetve juttatás tekintetében, amely nem fakad objektíven a másként foglalkoztatás helyzetéből. Pl. nem lehet juttatásokból őket kizárni, legfeljebb időarányosítani lehet. Másik lényeges feltétel, hogy amennyiben teljesmunkaidős, illetve határozatlan idejű foglalkoztatási lehetőség megnyílik a munkáltatónál, elsősorban a részmunkaidősöknek, illetve a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak részére kell ezt felajánlani. A hangsúly a felajánlás munkáltatói kötelezettségén van.

A meghosszabbított, illetve az újabb határozott időre megkötött munkaszerződés tartamát a törvény öt évben maximálja azzal, hogy e korlátozást kizárólag a korábbi határozott idő lejártát követő két éven belül, ismét határozott időre létesített munkaviszony esetében kell alkalmazni.

Ügyelet-készenlét újraszabályozása

A módosítás újraszabályozza a készenlét és az ügyelet törvényi fogalmát. A törvény a készenlét és az

ügyelet elrendelését a munkáltató számára csak abban az esetben engedélyezné, ha az meghatározott célhoz, így társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosításához, baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzése, illetőleg elhárításához, továbbá a termelési technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartásához köthető.

Ügyeletnek a továbbiakban a munkahelyen eltöltendő munkavégzésre rendelkezésre állás idejét kell érteni, a készenlétről pedig akkor beszélünk, ha e rendelkezésre állásra a munkavállaló által meghatározott helyen kerül sor, amely nem a munkahely.

Az ügyeletre érvényesül az éves 200/300 óra maximális keret, a készenlétnél feloldja e korlátozást, helyett a kéthetenkénti elrendelésre adna lehetőséget a törvény.

Tudósítás az MSZOSZ V. Kongresszusáról

Új társadalmi szerepet az érdekvédőknek!

A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének (MSZOSZ) V. kongresszusán a küldöttek elfogadták a harmadik évezred első szakszervezeti programját – jelentette be Wittich Tamás, akit nagy többséggel választottak meg a testület elnökének. Az MSZOSZ programja új társadalmi szerepet kér az érdekvédőknek: intézményes részvételt az egész életen át tartó tanulás megszervezésében, a társadalombiztosítás feletti kontrollban, a munkaügyi ellenőrzésben, a munkavédelem, munkabiztonság és foglalkozás-egészségügy szervezetében valamint a fogyasztóvédelemben. Kiss Péter foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter, valamint Medgyessy Péter miniszterelnök kongresszusi felszólalásukban a legtöbb kérdésben támogatásukról biztosították az MSZOSZ-t. Medgyessy Péter kijelentette: a kormány kész a 38 órás munkahét fokozatos bevezetésére is.

Wittich Tamás vitaindító beszédében elmondta: nehéz négy évet zár a szakszervezeti szövetség. Az első három és fél évben kívülről akarták megtörni az MSZOSZ-t, az utóbbi fél évben pedig a legnehezebb kérdéssel, a belső problémákkal kellett nyíltan szembenézniük és megbirkózniuk. Az MSZOSZ mégis képes a megújulásra, kész arra, hogy élére álljon a hazai szakszervezeti mozgalom megreformálásának. Egy olyan, európai mércével mérve is korszerű szakszervezetet kell megalapozni, amelynek nyertesei az Európai Unióhoz méltósággal csatlakozó magyar társadalomban dolgozó emberek, nyugdíjasok, családok lesznek.

Wittich Tamás szerint a szociális fordulat gondolatát, a társadalmi célok által vezérelt gazdaságpolitika igényét az MSZOSZ fogalmazta meg. Ez a gondolat bekerült az MSZP programjába, a választási győzelem után pedig kormányprogrammá vált. Az MSZOSZ és tagszervezetei a létüket is kockára tették, amikor januárban együttműködési megállapodást írtak alá Medgyessy Péter miniszterelnök-jelölttel, nyíltan vállalva a baloldali értékek melletti elkötelezettségüket, tettekkel segítve a baloldali erők választási győzelmét. Ezért most az MSZOSZ elvárja, hogy a baloldali erők kitűzött céljainak megvalósításához a hatalom pozíciójában is legyenek elkötelezettek.

A szakszervezeti összefogásról Wittich Tamás megjegyezte: a hat konföderáció által 2000.

májusában, Mátraházán kötött szerződés csak részben valósult meg, mára csaknem az érdektelenségbe fulladt. Az MSZOSZ és ágazati szakszervezetei készek arra, hogy a megtorpant folyamatot újraindítsák. Nem törekednek kirekesztésre, kiszorításra, de már rövid távon sem tartják elfogadhatónak a jelentős mértékben eltérő súlyú és felelősségű konföderációk azonos részvételét a szakszervezeti oldalon belüli döntéshozatalban és az érdekegyeztetés rendszerében. Ezért rendező elvnek tekintik a meghozott döntések megvalósításában való felelősség érvényesítését.

Az MSZOSZ pénzügyi gazdálkodási tevékenységéről elhangzott: az mindvégig törvényes volt, a Szövetségi Tanács minden évben szabályainak megfelelően tárgyalta meg és fogadta el a Szövetség költségvetését. A konföderáció azonban négy éven keresztül többet költött, mint amekkora bevétele volt, folytatódott a vagyonfelélés, amelyet az időszak során megvalósított költségcsökkentések sem voltak képesek megállítani. Ezért idén újabb költségcsökkentésre, fájdalmas létszámleépítésre kényszerült a szakszervezeti szövetség, és felelősen nem lehet válaszolni arra a kérdésre sem, hogy mikor lesz az MSZOSZ-nek új székháza.

Kiss Péter szerint mindaz, amit az MSZOSZ-szel az elmúlt másfél-két évben közösen tettek, jó kiindulópont az együttműködés folytatásához. A kormány abban érdekelt, hogy közösen valósítsák meg a szociális fordulatot. - Sokszor felteszik azt a kérdést, hogy a bércpolitikát vagy a foglalkoztatáspolitikát kell-e előtérbe helyezni. Itt nincs vagylagosság; a kettőt egyszerre kell érvényesíteni – mondta a miniszter. Programszerűen kell megvalósulnia az uniós bérek utolérésének, de a versenyképesség megőrzésének is. Ma Magyarországon a munkaképes korú embereknek csak 55-56%-a dolgozik ez nagyon alacsony arány. Ahol pedig kicsi a foglalkoztatottság, ott nagy a

kiszolgáltatottság; a foglalkoztatottság növelése tehát kulcskérdés, ezért a munkahelyteremtésre kell helyezni a hangsúlyt. Kiss Péter szerint ezen a területen az előző kormány semmit nem tett, így négyéves lemaradást kell majd behozni – ehhez pedig idő kell.

A miniszter – többségükre pozitív ígéretet téve – foglalkozott az MSZOSZ programjában lefektetett kérésekkel is (intézményes részvétel az egész életen át tartó tanulás megszervezésében, a társadalombiztosítás feletti kontrollban, a munkaügyi ellenőrzésben, a munkavédelem, munkabiztonság és foglalkozás-egészségügy szervezetében valamint a fogyasztóvédelemben). A fogyasztói érdekvédelemről azonban megjegyezte: azon az elhatározáson túl, hogy ebben előrelépés legyen, szükség van a konkrét elképzelésekre is.

A működési feltételek alapvetően befolyásolják azt, hogy a társadalmi partnerek milyen mértékben tudnak eleget tenni egy bővülő feladatkörnek. - Ugy gondolom – mondta Kiss Péter –, hogy ha közfeladatokat látnak el, akkor a közfeladatok ellátására szükséges forrásokat is biztosítani kell a számukra. Ezért a kormány módosítja a foglalkoztatási törvényt, amely a Munkaerő-piaci Tanácson keresztül a partnerség intézményének megerősítésére forrásokat, feltételeket biztosít majd. Kiss Péter ígéretet tett arra is, hogy az ágazati paritásos bizottságokban a munkaadók és munkavállalók között létrejött megállapodásokat ágazati kollektív szerződésekké fogja kiterjeszteni.

Medgyessy Péter szerint a magyar politika, a magyar kormány abban érdekelt, hogy erős és jó szakszervezetek alakuljanak ki. Ebben alapkérdés a párbeszéd, amelynek megteremtésében a kormány következetes volt: létrehozta az Országos Érdekegyeztető Tanácsot (OÉT). - Elindult tehát az érdekegyeztetés, ami ahhoz szükséges, hogy megértsük egymást – fogalmazott.

A miniszterelnök ugyanakkor elmondta: a kormány azt tudja vállalni, hogy a fizetési borítékban 2003-ban több pénz legyen, mint amennyi 2002-ben volt. December 31-én semmi nem ér véget, és semmi nem kezdődik január 1-jén – fogalmazott –, a folyamatosságra és a szolidaritásra kell most helyezni a hangsúlyt. A racionalitás pedig azt igényli, hogy a versenyképesség fenntartásának megfelelő bérmegállapodás alakuljon ki a munkaadók és munkavállalók képviselői között. A kormánynak az elkövetkező időszakban az az érdeke, hogy hosszú távon gondolkozzék, hosszú távú gazdasági növekedést érjen el. Ezért a jövő évi bérekről, gazdasági fejlődésről szóló tárgyalásokon egyaránt figyelembe kell venni a fejlődés igényeit, a szolidaritás szándékait, valamint a gazdasági stabilitás és az uniós csatlakozás követelményeit. A bérügyekben a racionalitás azt igényli, hogy az OÉT-ben olyan megállapodás szülessen, amely figyelembe veszi a versenyképességet, de figyelembe veszi a munkavállalók szándékait is. Ezért a megállapodást ki kell egészítenie néhány olyan elemnek, amely segíti a munkavállalók életét. A kormány pártolja a 38 órás munkahét fokozatos – keresetvesztéssel így nem járó – bevezetését, a társadalmi béke érdekében pedig támogatja az ágazati párbeszédet. Ahhoz, hogy ennek intézményrendszere kialakulhasson, biztosítani fogja a szükséges anyagi hátteret is. A Munka Törvénykönyve esetében a kormány megvalósította rövid távú ígéreteit, de szükséges a törvénykönyv egy általánosabb és igényesebb javítása is – mondta a miniszterelnök.

Magyarországnak volt egy átmeneti versenyelőnye, amely a kiválóan képzett munkaerőből és az alacsony munkabérből állt össze. Számolni kell azonban azzal, hogy az alacsony munkabér versenyelőnye lassan megszűnik, ezért különösen fontos szerepe lesz az életen át tartó képzésnek. Tehát a változásokra, a mobilitásra kell felkészülni, arra, hogy az emberek gyorsan megtalálhassák a helyüket egy, az IBM-es esethez hasonló helyzetben.

Széles Gábor, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) nevében elmondta: elfogadhatatlan, hogy – főként a könnyűipar területén – egyes szakmák leépüljenek. Az olcsó tucatárak ellen Európa-szerte keresik a határos védekezést, amely a minőségi termelésben valósulhat meg. Jól mutatja ezt például a spanyol-olasz cipő- és bútortipar, amely a minőségi termelésre való átállással képes volt a fennmaradásra. A probléma hazai kezelésére – melyet súlyosbít a nagy mennyiségű, rendkívül olcsó távol-keleti tömegárak behozatala – most Keller László államtitkár vezetésével bizottságot is létrehozta.

Fritz Verzetnitsch, az Európai Szakszervezetek Szövetségének (ESZSZ) elnöke örömét fejezte ki, hogy az MSZOSZ kiemelten foglalkozik az uniós csatlakozással és az arra való felkészüléssel. EU-s szinten a három fő cél a gazdasági stabilitás, növekedés, és a foglalkoztatás növelése; ezeknek mindig együttesen kell felmerülniük. Fontos feladat az európai szintű szociális partnerség működtetése is, melyben máris sikerült konkrét eredményeket elérni az anyaság védelmének kérdésében (apák-anyák ugyanúgy otthon maradhassanak, így azonos feltételekkel vehessék ki részüket a gyermeknevelésből) és a rész munkaidő szabályozásában.

A mintegy 255 ezer aktív (dolgozó) tagot, 200 ezer nyugdíjast és 30 ezer tanulót tömörítő, a

versenyszférában meghatározó erejű szakszervezeti szövetség a kongresszuson teljes szervezeti megújulásról is döntött. Ennek keretében hat "részsövetség" alakul, amelyek az iparban, közlekedésben, szolgáltatásban, közszférában, élelmiszer- és mezőgazdaságban valamint a közüzemi szférában dolgozókat fogják tömöríteni.

A kongresszus zárásaként megtartott tisztújításon Wittich Tamást 264 szavazatból 259 érvényes szavazattal, ezen belül 255 igennel választották a szakszervezeti szövetség elnökének. Az egyetlen alelnöki posztért már szoros volt a verseny: Kordás Lászlóra (a Szakszervezetek Ifjúsági Szövetségének elnöke) 133, Pataky Péterre (az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat – ÉTOSZ – igazgatója) 129 szavazat érkezett. A Szövetségi Egyeztető Bizottság vezetője 250 igen szavazattal Szőke Károly, a Vasas Szakszervezeti Szövetség elnöke lett A Gazdasági Ellenőrző Bizottság elnökévé Rajcsányiné Gróf Gabriellát választotta meg a kongresszus.

Bérvita-krónika

III. fejezet

A jövő évi bérek tárgyalásának krónikáját ott folytatjuk természetesen, ahol elmúlt számunkban abbahagytuk. Nem volt nehéz akkor megjósolni: hosszú, forró ősz elé néznek a kormány, a munkaadók illetve a munkavállalók képviselői, ha közelíteni kívánják egymástól eddig igen messze eső álláspontjaikat, és dűlőre akarnak jutni a jövő évi béremelések, a minimálbér és más, "zsebbe vágó" ügyek vitájában.

2002. november 13).

A munkaadók a munkavállalók képviselőivel tárgyaltak a jövő évi országos bérajánlásról. Az alaphelyzet: két hónappal korábban a kormány a versenyszférában előbb három, majd 3-4,5 %-os bruttó béremelést ajánlott a szociális partnereknek. A munkaadók a 3 %-ról szóló javaslatot akár rögtön aláírták volna, a szakszervezetek 6-10 %-os bruttó átlagkereset-növekedést követeltek. Az újabb egyeztetésen a szakszervezetek kifejtették: igényüket a gazdaság teljesítményére, a termelékenység növekedésére alapozzák, továbbá szükségesnek látják, hogy a hazai béreket minél előbb kezdjék közelíteni az uniós szinthez. Míg a munkavállalói oldal leszögezte, hogy a bérajánlásról csak a jövő évi minimálbérrel együtt hajlandó tárgyalni, és rámutatott: a jelenlegi 50 ezer forintról 54 ezer forintra tartják növelendőnek a legkisebb bért - addig a kormány és a munkaadók hallani sem akartak erről. A kormány ellenérve: újabb milliárdokat kellene e célra átcsoportosítani a költségtetésből. Az egyeztetésen elhangzott: több szakszervezet türelmetlenül várja a bérajánlásokat, hiszen amíg az nem születik meg, nem tudják megkezdeni az ágazati, illetve munkahelyi béralkukat. A Vasas Szakszervezet már kifejtette: a tárgyalások kudarca esetén akár sztrájkot is szerveznek. A kormány javaslata: a munkaadók és a munkavállalók egymással jussanak előbb dűlőre a bérajánlásról. Az így létrejött vita során a szakszervezetek elfogadhatónak vélték a 6 %-os béremelést, ha a legkisebb bér legalább 1-2 ezer forinttal növekedne. Számításba veszik ugyanis, hogy adóügyekben sikerült némi eredményt kiharcolniuk, hiszen kezdeményezésükre jövőre a mostani 1400 forintról 2000-re emelkedne a hidegétkeztetés, illetve 2200-ról 4000-re a melegétkezés esetén adható, adómentes munkáltatói hozzájárulás. A munkaadók nem zárkoztak el a törvényes munkaidő fokozatos csökkentésére vonatkozó tárgyalásoktól, annak módjáról azonban még eltérnek az álláspontok.

2002. november 14).

Az újabb egyeztetéseket meglehetősen titkolódzva kezelték a résztvevők. Mindazonáltal kiszivárgott, hogy esély mutatkozik az egyezsége a jövő évi bérajánlásról és a minimálbérről is. Ekkor még olyan vélemények hangzottak el, hogy mivel a szociális partnerek álláspontja közeledett, meglehetősen, sikerül a bruttó 6 % körüli bérajánlásról megállapodni. A tárgyalásokat követően azonban a munkavállalók bejelentették: értékelve a kialakult helyzetet úgy döntöttek, hogy fenntartják 6-10 %-os követelésüket. A minimálbérrel kapcsolatban elvárják, hogy a kormány és a munkaadói oldal is kötelezze el magát a legkisebb bér bruttó értékének növelésére.

2002. november 15).

Az OÉT ülésén a munkavállalói oldal képviselője bejelentette: továbbra sem fogadják el, hogy a

legkisebb bér összege ne emelkedjék, de készek rá, hogy a korábban célként kitűzött 54 ezer forintnál alacsonyabb minimálbérről jöjjön létre a megállapodás. A szakszervezetek ugyanakkor fenntartották a 6-10 %-os átlagkereset-növelésre vonatkozó álláspontjukat, de az egyezség érdekében készeknek mutatkoztak további tárgyalásokra a béremelés mértékéről, amennyiben a munkavállalók életminőségének, munkafeltételeinek jobbítását célzó javaslatuk elfogadást nyer. A munkaadói oldal kezdeményezte, hogy a kormányzati ciklus végéig a jelenlegi heti 40 órától 38-ra csökkenjen a munkaidő, első lépésként 2003 július 1-étől, fél órával. Ugyanakkor bejelentették: a munkaadói oldal akkor tárgyal érdemben, ha a szakszervezetek lemondanak a minimálbér emeléséről. A kormány képviselői kifejtették: közeledtek az álláspontok, a kabinet kész közreműködni a megállapodás létrejöttében. A szakszervezetek és a munkaadók további külön tárgyalásokat kezdeményeztek, hogy november 29-én, az OÉT plenáris ülésén megszülethessen a megállapodás a minimálbérről és az országos bérájanlásról.

Mindez meglehetősen ellentmondásos reakciókat váltott ki: a Munkástanácsok például arra az álláspontra helyezkedtek, hogy a kormány igyekszik bérügyben tartózkodni a vélemény nyilvánításról, és miközben széttárt karokkal figyeli a szociális partnerek egyezkedését, a béralku alapját jelentő gazdasági paramétereket ő határozza meg.

2002. november 26.

Medgyessy Péter bejelentése az MSZOSZ kongresszusán, miszerint a kormányzati ciklus végéig, fokozatosan 38 órára kívánják csökkenteni a heti munkaidőt, kis vihart kavart. A munkáltatók illetve az ellenzék képviselőinek ellenérvei annál váratlanabbak, minthogy a munkaidő csökkentése része volt az MSZP választási programjának is. A munkáltatók úgy vélték: a munkaidő csökkentés lényegében 5 %-os költségnövekedést okozna a vállalatoknak, és a termelés is csökkenne 5 %-kal, ami gyakorlatilag a GDP 5 %-os visszaesését okozná, vagyis nagyobb lenne a csökkenés, mint amennyit egyáltalán növekedésként a jövő évtől vár a kormány. Ellenzéki politikusok szerint: ha a magyar gazdaság olyan eredményes és olyan állapotban van, hogy a teljesítőképessége ezt lehetővé teszi, akkor az érdekegyeztetés mechanizmusában kell a kérdéstről véleményt alkotni. Magyarán: a munkaadóknak és a munkavállalóknak kell állást foglalniuk atekintetben, vajon kedvező lenne-e számukra a 38 órás munkahét.

2002. november 29).

Az OÉT plenáris ülésén kompromisszumos javaslatot terjesztettek elő a munkáltatók és a munkavállalók. Ehhez a kormány is csatlakozott. A megállapodás lényege: az OÉT azt ajánlja a gazdálkodó szervezeteknek, hogy a reálbérek 2003-ban a gazdaság várható teljesítményével összhangban 4.5%-kal emelkedjenek. E bérájanlás eltér a korábbi gyakorlattól, amikor a szociális partnerek bruttó béremelésre tettek javaslatot. Erre azért volt szükség, mert az szja változásai differenciáltan érintik a keresetek nettó értékét; a reálbér emelkedése a gazdálkodó szervezeteknél a bruttó bérek eltérő mértékű növelésével valósítható meg. A szakszervezetek elálltak a legkisebb bér növelésére vonatkozó követelésüktől, így jövőre is 50 ezer forint lesz a bruttó minimálbér. Ennek ellenére a legkisebb bér – az szja változásai miatt – nettó értékben és éves szinten 10.1%-kal emelkedik, reálértéke 5%-kal magasabb lesz.

A hosszú menetelés és bérvita-krónikánk ezzel véget ért.

Tarifaegyezmény és társai

Német érdekérvényesítési tapasztalatok

Lapunkban nemrégiben tudósítottunk olasz szakszervezeti vezetők látogatásáról, akik a VDSZ szemesi üdülőjében magyar társaiknak, főleg olasz anyacéggel rendelkező magyarországi üzemek dolgozóinak adták át tapasztalataikat az otthoni érdekérvényesítő munka formáiról, lehetőségeiről, feladatairól. November derekán német vendégek érkeztek: magyar kollégáinknak munkáltatói és munkavállalói szövetségek helyzetéről tartottak, nagy érdeklődéssel kísért, előadásokat. Doris Meißner, az IGBCE, a több mint 860 ezer tagot számláló hatalmas német szakszervezeti tömörülés nemzetközi referense szervezte a szemináriumot a magyar igények szerint. A magyarok a munkáltatók és munkavállalók tárgyalási technikáiról, együttműködéséről, a kollektív szerződések kialakításának mikéntjéről érdeklődtek és ebben jártas szakemberek érkeztek. Olyanok, akik a szociális dialóggal foglalkoznak hivatásszerűen, régóta, nagy tapasztalattal. Leginkább azt igyekeztek felvázolni: milyennek a munkáltatói struktúrák, ezek egységes fellépései hogyan

minősíthetők, miként alakulnak, hiszen Németországban nagy munkáltatói konglomerátumok is létrejöttek, ellentétben az egyelőre többnyire szétaprózódott magyar gyakorlattal.

Rainer Kumlehn, az IG BCE Hessen-Thüringia tartományi szervezetének területi titkára a Magyarországon jószerivel ismeretlen tarifa autonómiáról tájékoztatta a hallgatókat. Tömören arról van szó, hogy az állam, a kormány, a parlament munkája nyomán kialakuló tarifarendszereket miként "bontják le" területükre a munkáltatók, a szakszervezetek. Ennek mechanizmusát össze lehet hasonlítani a két ország gyakorlatában, ám következtetéseket levonni – nyomatékosította Rainer Kumlehn – kizárólag magyar feladat. Hangsúlyozta: a tarifátárgyalások nem csak pénzről szólnak. A munkáltatói és a munkavállalói szövetségek tartományi és országos, majd második "menetben" üzemi szinten valamennyi, a munkáltatókat és a munkavállalókat érintő kérdést megvitatják. A skála széles, a kollektív szerződés megalkotásától kezdve az annak "aprópénzre váltásáig" minden szerepel benne, a munkabértől a munkaidőn át az üdültetésig, szociális juttatásokig, stb.

A másik oldalt Lutz Mühl, a BAVC, a német vegyipari munkáltatók szövetségének osztályvezetője képviselte, aki elmondotta: Németországban a vegyipar speciális struktúrát épített fel, melyben a gazdasági és a szociális érdekképviselőt különvált. A munkáltatók szövetségei illetve a munkavállalók konföderációi az országos szintű, tehát egész Németországra vonatkozó ágazati megállapodásokat vitatják meg, tárgyalják végig, és az eme tárgyalások eredményeként létrejött megállapodások országsszerte kötelezőek, törvényerejűek. A megállapodásokat kiegészítő ajánlások egy sor olyan kérdésben adnak eligazítást, mint például a képzés, a nyugdíjalap kialakítása, stb. Mindezen témákat ugyancsak közösen vitatják meg az immár helyi, üzemi egyeztetések során a munkaadók és munkavállalók, és Lutz Mühl nem győzte eléggé hangsúlyozni a jelző: a közösen fontosságát és alapvető jellegét.

Ugyanezt emelte ki az érdekképviselői munkát helyi szinten, naponta bőrén tapasztaló Frieder Kaufmann, a MERCK cég üzemi tanácsának tagja, aki a szakszervezeti tagokat képviseli a tarifa bizottságokban. Hangsúlyozta, hogy ezekben ők autonóm szereplők, a két korábban említett "egységgel" tehát a munkavállalók és a munkáltatók képviselőivel azonos rangot képviselnek. Az ő feladata az üzemi szintű betartatása a tarifa szerződéseknél, mely szerződéseket Frieder Kaufmann a munkavállalók, a szakszervezeti tagok és a munkáltatók legfontosabb törvényének nevezte, és ezért tartja lényegesnek, hogy valamennyi munkáltató vegyen részt a munkáltatói szövetségekben, mert egységesen így vonatkoztathatók csak rájuk a megállapodások adta kötelezettségek.

A vendégek elmondták: tudják, Magyarországon is vannak kezdeményezések a munkáltatók és munkavállalók föderációinak tárgyalásaira, megítélésük szerint a jelenlegi kérdés az, hogy milyen szerepet kívánnak adni egymásnak a két fél képviselői. A németországi rendszer adhat támpontot, hiszen 1949 óta működik az egykori NSZK, majd 89 óta a teljes ország területén. További segítség lehet a struktúrák kialakításához, későbbi együttműködéséhez az EU-országok tapasztalata illetve az EU-Tanács számos javaslata. Valamennyi vendég úgy látta, hogy vállalati szinten azonos standardokra lesz szükség a tagországokban munkáltatók és munkavállalók között és ezek megteremtéséhez jó példát adhatnak az EU-ban már kialakult, országokon átívelő szövetségek, amelyek a szociális partnereket összefogják, mintegy európai szintűvé teszik, de sohasem feledkeznek el az egyes tagországok, érdekképviselői szervek nemzeti körülményeiről, sajátosságairól, jellegéről.

Kiss Béla: "Szerencsés vagyok"

Szakszervezet és önkormányzat

Kora reggel találkozunk, Kiss Bélán sötét öltöny, fehér ing, nyakkendő – illő öltözet az MSZOSZ aznapi kezdődő tanácskozásához, melyen a VDSZ küldöttségének egyik tagja. Amúgy, főállásban, a PKDSZ elnökhelyettese, társadalmi munkában a TVK nyugdíjasokat segítő "Borostyán" alapítványának kuratóriumában a PKDSZ-t, mint egyik alapítót képviseli, 1996 óta; no meg a "Zabos Géza" horgászegyesület pénzügyi ellenőrző bizottságának a tagja. A legutóbbi önkormányzati választások óta az "Együtt Tiszaújvárosért" Egyesület színeiben a városi önkormányzat tagja.

A teendőket, munkaköröket felsorolni is sok, hát még ellátni. Kiss Béla szerint: "Szerencsém van". E sommázat élete valamennyi területét minősíti.

A PKDSZ (oldjuk fel a rövidítést, bár nem könnyű: a Petrolkémiaiban, Műanyagfeldolgozásban és -szolgáltatásban Dolgozók Szakszervezete) fő állású választott alkalmazottja immár 1987 óta, jelenleg

elnökhelyettese. Tiszaújvárosban dolgozik, mely helység neve egybeforrott a TVK-éval, a valamikori hatalmas ipari konglomerátumával. A megacégból mára több mint 30 kisüzem, vállalkozás, Kft alakult, és a szakszervezeti feladatokat, melyeket azelőtt egyetlen vállalatnál kellett megoldani, most 30-40 kisebb-nagyobb munkahelyen. Mindegyiknél a helyi körülményekhez alkalmazkodva, a helyi viszonyokat figyelve, a helyi létszámra, munkaadóra, munkavállalóra összpontosítva, de végső soron mégis ugyanazokat a feladatokat ellátni; mostanában például a bértárgyalásokat, melyek akár áprilisig is adnak munkát, míg minden üzemben végre végigveszik a lehetőségeket, a kívánalmakat és megállapodnak a valóságban.

Az előbb említett szétválásban a szerencse: az emberek nem rendültek meg, a kis cégek jó kondíciókat kaptak az átalakulásakor, adás-vételkor. És szerencsés a PKDSZ is, ahol - Kiss Béla úgy véli - kiváló a csapatmunka, egymást segítik a munkatársak, és bár nincs blokkoló óra (ami azt jelenti, hogy lehet akár napi 12-14 órát dolgozni), soha nem nézik az időt. A gondokat, problémákat igyekeznek azonnal megoldani, hogy túl legyenek rajta; mindezt őszinte, baráti légkörben, a vitákban is vidáman – nem utolsósorban, az elnök, Szabó János érdemeként, hangsúlyozza az elnökhelyettes. Az elnökhelyettes, aki nem fél színt vallani: baloldali, szocdem elkötelezettségű ember, mint a szakszervezeti tisztségviselők jó része. Tudomásul veszi, akárcsak a többiek, hogy kapitalizmus van, piaci szereplőkkel, akiknek az érdekeit megjeleníteni és megvédeni kell. Ez az érdekképviselő vezetett az önkormányzati munkához is: azt tartván lényegesnek abban is, hogy ne pártérdekek, hanem az adófizetők igényei domináljanak. Ezért nem is pártokhoz dörzsölődve, de nem is függetlenül, hanem egy kis, harminc-negyven tagú közösség, az "Együtt Tiszaújvárosért" Egyesület jelöltjeként indult az ideai választásokon.

Az Egyesület tulajdonképpen laza érdekérvényesítő fórum, igen heterogén összetétellel, de főleg szakszervezetisekre és nyugdíjasokra támaszkodva, ám akad köztük rengeteg fiatal, meg vállalkozók, menedzserek, értelmiségiek egyaránt. Amikor 98-ban megalakultak, éppen a számos szakszervezetisre célozva emlegették, nem éppen jómájúan a városban a politikai pártok képviselői: "Na mi az, szűk a gyár?" Kiss Béla úgy vélte, olyan értelemben szűk, valóban, hogy nem szabad gyárkapun belül véget érnie az érdekképviselőnek. Társai, az egyesületben hasonlóképpen vélekedtek. Éppen ezért alakult krédójuk akként, hogy nem másokkal szemben, mások ellen akarnak tevékenykedni, nem állandó kritikával, számonkéréssel kívánnak élni hanem az előrevivő gondolkodást, cselekvést tartják tevékenységük meghatározójának. Ha észrevételeik, elképzeléseik csatlakoznak politikai pártok programjaihoz, úgy azokat támogatják, ám függetlenül, önállóan szeretnének gondolkodni és cselekedni.

Anno, 1998-ban egy képviselőjük jutott az önkormányzatba. Munkamódszerük, munkarendjük akkortájt alakult ki: a 30-40 ember sűrűn összejár, közgyűlésnek hívják eszmecseréjüket, de tulajdonképpen beszélgetés, jó hangulatú program ez. Akkor, négy éve úgy vélték, menedzser típusú képviselőt juttatnak a helyi polgárok parlamentjébe, s egy Kft-tulajdonos, Holló László lett az önkormányzat tagja. A közgyűlések őt is a tiszaújvárosi helyzetre készítették fel, annak feladatait fogalmazták meg számára: a fiatalok, a nők, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási helyzetének javítását, hogy csak egy témakört emeljünk ki.

Az egyesület amúgy tagdíjából tartotta-tartja fenn önmagát, meg vannak egyéni felajánlások is, de az már igencsak sajátos rend, hogy aki tisztségbe jut, például önkormányzatnál, az tiszteletdíja egy részét az egyesületnek adja. Az Egyesületnek, amelynek tagjai tudják: Tiszaújváros "jól jött ki" az elmúlt évek gazdasági gondjaiból, önkormányzati problémáiból, hiszen adókievítő képessége eddig kimagasló volt. Hangsúlyozzuk, hogy eddig, hiszen ők is ezt teszik: óva intik az elkényelmesedéstől mindazokat, akik úgy vélik, ez a helyzet tartós, végtelenig folytatható lehet. Nem, hiszen lassan kiapadnak a már megszokott források, ezért újakat kell keresni. Az önkormányzati bevételek magasak, ám nem szabad a jóhoz hozzászokni, véli az Egyesület, amely az idén négy szóban határozta meg programját: megtartani, bővíteni, arányosabban, takarékosabban.

Mindez például annyit jelent, hogy megtartani a már működő gazdaságot Tiszaújvárosban, megtartani a meglévő munkahelyeket, a szakmailag felkészült munkaerőt. Bővíteni kell a kis- és középvállalkozások körét, a foglalkoztatást, a képzést, az egészségügyi szakellátást, a közrendet és a közbiztonságot. Arányosabban kell elosztani a város pénzeit, hiszen szembeütköző ellentétek mutatkoznak a városrészek között a fejlesztésekben, a támogatásoknál, a sport, a kultúra és a szociális területen. Mindezt persze takarékosabban kell tenni, takarékoskodva a pénzekkel, a szellemi erőforrásokkal, az önkormányzati tulajdonú vállalkozásokkal, és a környezeti erőforrásokkal is. Ilyen célokat természetesen minden párt programjából adhat, és tették ezt a tiszaújvárosiak is, Kiss Béla szerint bizony az ő Egyesületük hatására: ők voltak azok, akik először megfogalmazták ezeket a programokat. Egyesülete listáról egy főt juttathatott a képviselőtestületbe, személyéről vita volt a közgyűlésen, végül praktikusán döntöttek: eddig munkaadó képviselte őket, a már említett menedzser személyében, most legyen egy, a munkavállalói oldalt ismerő emberük a városházán.

Ő pedig azzal a munícióval indult újabb munkája ellátására, amelyet az Egyesülete képvisel, immár évek óta: ne legyen belterjes az önkormányzat, több külső személy, észrevétel jöjjön oda. Kiss Béla tagja az önkormányzat egyik bizottságának, vezetője egy albizottságnak, tanácsnok – mindez új számára, de csak a "helyszínt" illetően: az érdekérvényesítés hasonló, abban pedig van tapasztalata. Mindazonáltal sokat olvas, ahogy mondja "velejeig" meg akarja ismerni az ügyeket, visszamenőleg is; rengeteg ülésre jár, megismeri az előzményeket is. Miközben tájékozódik, egyszersmind tájékoztat; tanácsot ad és kér mégpedig Egyesületének és Egyesületétől. No meg természetesen a választóinak, akiknek el kíván számolni programjával, bizonyítván: amit vállaltak, azt négy év múlva számon kérhetik rajtuk.

A kérdésre, miként lehet ennyi feladatot bírni idővel, erővel, energiával, Kiss Béla megint azt válaszolja: "Szerencsés vagyok". A már említett, görcsök nélkül dolgozó PKDSZ-es csapaton kívül hasonlóan görög a munka az Egyesületben is, és mindennek háttérében ott a család: az egyik cégnél titkárnóként dolgozó feleség, a két középiskolás fiú. Igaz, velük főleg hétvégén van a "nagyüzem", akkor többet érnek rá egymásra, beszélgetésekre, ház körüli munkára. A megfelelő családi háttérrel nélkülözhetetlenek tartja Kiss Béla, és, hogy neki ilyen van, ezért is szerencsésnek tartja magamagát.

No persze Fortuna kegyeltje nem lehet akárki. Ahhoz, hogy tartósan valaki mellé szegődjék, annak a valakinek "hinnie kell, hogy sikerül az, amibe belekezd".

Az idézet amúgy szintén Kiss Bélától származik.

Az utolsó napok

C-kategóriás film hollywoodi designere képzelhet így egy neutronbomba-támadás utáni helyszínt. Irdatlan üzemcsarnokok, depók, irodaházak; köztük csővezeték-hálózatok meg betonutak kanyarognak, nagy placcok terpeszkednek – és minden üres. Sehol egy lélek. Még egy csikk sem hever eltaposva, ami pedig azért mégiscsak tartozéka egy magyar gyártelepnek. Ahol viszont élet, azaz munka nincsen, ott csikk sincs.

A Pannon Aldra Kft. Nagytétényi úti gyárának portáján a securitis-kigyúrt éppen falatozik, békésen. Nem ismeri Gyurcsa Pétert, nem tudja hol találja a több mint huszonvalahány éve itt dolgozó szakszervezeti titkárt, ide-oda telefonál, végülis sikerrel: az üres díszletúton feltűnik két fiatalember, Gyurcsa és helyettese, Takács György.

Ez itt valamikor Pannonplast volt, még korábban, leánykori nevén Hungária Műanyagfeldolgozó, ezeröttszáz ember dolgozott a vállalatnál. A nagy cég huszonöt-harminc kiscégre szakadt, ez itt, amelyik 140 embert foglalkoztatott, műanyag fóliát gyártott irodaszerre, vízszigetelésre. Az üzem két napja állt le. November 27.-e van, 2002-ben.

A Kft. magyar és francia tulajdonosai elemeztek: a piac beszűkült, az alapanyagárak emelkedtek – a termelés gazdaságtalan. A piac döntött. A piacgazdaság. Az új csarnokokban – tíz év magyarországi viszonylatban bizony újnak számít - a gépek helyén valószínűleg raktár lesz, a név marad, a termelés leáll, a Pannon Aldra kereskedelmi céget jelent majd a jövőben.

A szakszervezeti irodában hideg van, fűtés már nincs, meg különben is, ez nem az igazi szakszervezeti iroda, az odaát volt, a többemeletes irodaépületben, itt most csak egy kis szoba van, huszonéves székekkel, rozoga asztallal, egy telefon, néhány vizespohár. A két fiatalember higgadtnak szánt szavain átüt a feszültség, és miért ne ütne át? Egy munkahelyet elveszteni – nem, ne menjünk bele ennek pszichikai boncolgatásába.

Szeptember 10-én féltizenkettőre hívtak össze munkásgyűlést az üzemcsarnokban, ott hangzott el a bejelentés. Valamire számítottak, valamit kalkuláltak az itteniek, valami volt a levegőben, de maximum létszámléépítéssel számoltak, de ennél is rosszabb, drasztikusabb jött: verdikt, miszerint november 27-étől vége. Az emberek először föl se fogták, föl sem foghatták, ismeretlen lévén az ügy, miről is van szó. Ki-ki este, otthon, vagy másnap ébredt arra, hogy vége. Legalább is itt mindenképpen.

A betanított munkásokat küldték el először, aztán a második körben következtek a szakmunkások, meg a többiek – a gyárvezető, aki szeptember elején jött, alig pár nappal a felszámolás bejelentése előtt, marad. Elődjét nem tartották a tulajdonosok alkalmasnak a feladatra, mondván: nem tud tárgoncát vezetni, számítógéppel bántani...

Az elbocsátottak közül akad, aki negyven éve, ipari tanulóként kezdett itt. Képzettségük-képességük nem konvertálható, a műanyag feldolgozás sajátos munka, speciális tudás kell a speciális gépekre. A cég segítségígéretei jórészt lufinak bizonyultak. A franci tulaj, a multi Solvay a dolgozók átvételét ígerte – azóta csend. A Pannon Aldra vezetői személyes kapcsolataikat dobták be, a cég korábbi, túl általános, és mint említettük, annak is üres ígéreteit ők próbálták aprópénzre váltani: felmerült a Taurus, mint potenciális munkalehetőség. Jöttek is onnan, felmérni az ittenieket, toborozni, szelektálni

képességek, kvalifikációk szerint. Elmentek az itteniek is a Kerepesi útra, és kissé megijedtek. Az ittenihez képes lepusztult infrastruktúra, folyamatosságában elviselhetetlen munkarend, három nap éjszaka után két nap délután, majd két nap szabad, teljes összevisszaság, legalábbis Pannon Aldrás szemmel. A Taurus buszt indított volna az itteniek szállítására, de az ittenieknek ide is busszal kell jönniük, lévén számosan érdiek, tárnokiak, sóskútiak. Mindazonáltal néhány ember, - közép-kaderek, művezetők, fejlesztő - átmege a gumisokhoz.

Nagyjából ebben az időpontban lépett be a képbe a VDSZ. Vezetői a felszámolás bejelentése előtt pár héttel még tanácskoztak a Pannon Aldrás vezérekkel, úgy tudták, minden rendben, nemhogy leállásról, de leépítésről sem esett szó. A szakszervezet jogásza javasolta a munkaerő-szolgálati iroda létrehozását, mely intézmény a nagy létszámleépítéseknél (a Caolánál, a Biogálnál) már bevált. Megjelent Szathmáriné dr. Balogh Mária csapata, meg Szabóné dr. Dénes Éva munkajogász a VDSZ központból, Soósné Bölczy Brigitta a szociálpolitikai ügyek szakértője ugyanonnan – valami beindult. Az irodán önéletrajz-készítésében segítenek az álláskeresőknek, interjúkat készítenek velük, képességeikről, tudásukról, igényeikről. Azután jön az aprómunka: álláshirdetések böngészése, informális kapcsolatok felderítése – karöltve a Pannon Aldrás személyzetisékkel november elején indították az irodát. Azóta a százhuszonnyolc elküldött mintegy negyede talált új munkahelyet. Tegyük hozzá: többnyire saját maguk szereztek új állásukat. Igen sokan jutottak el az első interjúig az irodánál, annak ajánlatait fel is használták, de nem jött válasz jelentkezéseikre, vagy éppen olyan, miszerint régi az a hirdetés, betöltött a státusz.

Az iroda tovább lépett, megkereste a kerületi munkaügyi szerveket, onnét egy agresszív, minden empátiát nélkülöző hölgy jött, nem annyira tanácsokat, mint inkább szinte direktívákat osztogatott, rosszakat. Regélnek egy kislányról, akit a munkaügyi központ valami kft-hez küldött, a kft-nek egy lakóházban egyszobás irodája, benne egy lélek sem, aztán valami olyasmit(...) ajánlottak munkaként az ifjú hölgynek, amelyre ő természetesen nemet mondott, mindazonáltal papírjába beleírták: nem vállalta el a felkínált munkát – még a munkanélküli segély is ugrott. Hasonló rémsztorikat sorolhatna szinte mindenki, de inkább legyintenek, és a sikerekről beszélnek.

Sikerek? A húsz-harmincéves szakmai gyakorlattal rendelkezők egyike csapágyboltban lesz eladó, a másik zuhanyfülkéket fog összeállítani, a harmadik péknek megy, szakképzettség nélkül, a negyedik hentesnek, valamikor az volt. Az is szerencsés (különös egy szerencse), aki a Pannonplast valamely másik cégénél jut - betanított munkához. Böngészik maguk is az álláshirdetéseket, de hamar rájönnek: a munkahelyek jó része nincs is meghirdetve. A stressz növekszik.

A stressz nő, betegségig, mert "természetesen" ilyenkor minden összejön. Meghal a gyerek, beteg lesz a feleség, a férj – mindez ráakad a munkahely elvesztésének elviselhetetlenségére. Vannak, akik immár komoly pszichés problémákkal küzdenek.

Az újrakezdéshez némi végkielégítés jár, az itt töltött évek függvényében egy-tíz hónapi pénz, de felét elviszi az adó meg hát aki dolgozni akar, az dolgozni akar és nem a végkielégítés gyorsan fogyó fillérjeire figyelni.

A bejelentés óta természetesen tovább ment a munka, Európa egyetlen fóliagyárában teljesítették a megrendeléseket, de újakat már nem fogadtak. Képzeltető, milyen volt az a meló, amelyet gyakorlatilag már munkanélküli emberekre bízta. Minőségileg természetesen tökéletes, más nem is lehetett, mást nem vesz át az üzem, a vevő - de iszonyú ügy dolgozni, hogy tudja a kalanderes: ki van rúgva.

A munkaerő-szolgálati irodán most is zsúfoltság van, zörög a fax, serceg a számítógép monitor, interneten is figyelik az álláslehetőségeket. Az iroda mellett, a bérosztályon éppen leszámolnak néhányan, közben bútorokat tologatnak, kiselejteztettek, melyekből ezt-azt az itt dolgozók, az e d i g itt dolgozók meg-megvásárolnak, néhány forintjuk még van egy-egy székre, asztalra. Önéletrajzírás, interjúkészítés – vibrál a levegő, intim dolgok ezek, kérdezni nem igazán alkalmas a légkör, meg zavaró a környezet, a kapkodó kiürítés, a káoszhangulat.

A szakszervezetet szidták, persze, hogy szidták néhányan. Nehezen értették meg: ilyen döntés ellen nincs érdekvédelem. Amikor ezt felismerték, és azt a néhány hőzöngőt meggyőzték, rájöttek: a VDSZ segített ahol tudott. Munkahelyet is keresett, ha már ezt megtartani nem állt módjában, és tanácsokat adott, felvilágosítást, jó szót – mindegyiket hálával fogadták. A tanácsokat, a felvilágosításokat különösen, mert az itteniek, vagyis a munkáltatók nem mindig álltak (hogy úgy mondjuk, közhelyesen) a helyzet magaslatán. A szakszervezet jogásza sokkal többet tudott mondani az ilyen helyzetről, mint amelyet tudtak (akartak?) a pannonosok. Tisztáztak számos félreértést, például, hogy a felmondási idő alatt igenis lehet munkát keresni, mi több: elhelyezkedni – sorolhatnánk a szó szoros értelmében életbe vágó tanácsokat.

Baktatunk a neutronbombás környezetben, Tóth Mihály, a VDSZ titkára még rákérdez annak a bizonyos munkaügyi központos hölgynek a nevére – utána néz, mi több, intézkedni akar. Gyurcsának, Takácsnak ez az utolsó napja itt. Most elmennek még a személyzetishez, megkapják tőle a

papírjaikat; a személyzetis még marad, egy-két hónapig, amíg minden adminisztráció lezárul, aztán magamagának is kitölti az elbocsátó szép (?) üzenetet. Gyurcsa sógora kft-jéhez megy, de mégis, a szó szoros értelmében az utcára: csatornát szerel a rokon, utcán fekteti a csöveket. Takács még nézelődik, elektroműszerész, szakmában marad, több ajánlata is van. Egyiküket sem ütötték ki, de bizony kemény ütetést kaptak ők is, társaik is.

Elmenőben még látni: a portásfülkében a securitis újabb kalóriákat vesz magához.

Taurus-Michelin

25 éves a nyugdíjas klub

- Bárcsak minden nap lenne! – sóhajt fel az elegánsan öltözött idős hölgy. A sóhaj tárgya: a Michelin Hungária Abroncsgyártó Kft. nyugdíjas klubjának programja. A 25. évébe lépett klub ugyanis "csak" kéthetenként ad programot mintegy száz tagjának. A rendezvényeken általában hetvenen is részt vesznek, a kirándulásokon kevesebben, hiszen az autóbusz befogadó képessége véges, és a múzeumjárás sem minden idős lábnak való már, de azért 30-35 egykori taurusos mindig ott van a kiállítótermekben.

A Michelin 1996-ban privatizálta a Taurust, és egészen 2002-ig meg is őrizte az üzem a régi nevet. Most már a nemzetközi nagyvállalat logóját viseli, azét a multiét, amely fontos feladatának tartja a kapcsolattartást nyugdíjas munkatársaival is. Nem véletlen tehát, hogy a kft. kommunikációs igazgatója, Szlaby Vilma a klub patrónusa, szervezetenként csakúgy mint anyagilag: a cég évente mintegy másfél millió forintot ad a klubnak. Ők fizetik a nagyobb rendezvényeket, míg a helyi szakszervezet "természetbeni juttatásokkal" szolgál: üdítővel, kávéval.

A klubfoglalkozásokra többnyire a Taurusból nyugdíjba mentek jönnek, de hozzák magukkal barátait, rokonaikat, ismerőseiket, közülük már tagok is toborzódtak. Több, természetesen, a hölgy, az összlétszám mintegy kétharmada; az átlagéletkor 70 év, de gyakori látogatók 85-90 éves egykori fizikai munkások, alkalmazottak is.

A nyugdíjasoknak helyiséget adó művelődési otthon november 29-én, éppen klubdelutánál nyitott: alaposan, és szépen felújították a régi termeket, folyosókat. A falak között és falakon kívül színes a program, köszönhetően Renfer Istvánnak, aki szintén a kommunikációs igazgatóság munkatársa, és feladatai közé tartozik a művelődési otthon, a nyugdíjas klub, és még számos belső kommunikációs feladat. Sorolja a témákat: csak az idén például egészségügyi előadás volt a mozgásszervi panaszokról, batyubált rendeztek farsangkor, volt nőnap műsoruk, délceg férfiakkal, sétáltak a Szemlőhegyi barlangban, megérkezett a Mikroszkóp Színpadról Hacsek és Sajó, tartottak játszóházat, bizony, az öregeknek, asztali és társasjátékokkal. Ellátogattak a Nagytétényi Kastélymúzeumba, de Balatonszemesre is, meg a Campona Tropicariumába. Ettek dísznótorost Monoron, kirándultak Mikszáth és a jó palócok földjére.

- Egy hétig abból élek, amit a klubdelutánon átéltem, a másik héten pedig már készülök a következőre – mondja a fent említett hölgy.

Mivel a VEGYIPARI DOLGOZÓ az év során olyannyira laza, könnyed témákról írt egyszerű, mi több: vidám, mókás stílusban, ezért a Szerkesztőbizottság úgy találta: vége a léhaságnak. Szilveszter alkalmából a VEGYIPARI DOLGOZÓ helyett a KEGYIPARI FOLTOZÓ megmutatja, miként is kell bölcsen, komolyan, sőt: komoran, a szó súlyának tekintélyt adva beszámolni a lét nagy dolgairól. Íme.

Utolsó mondatok

A mi atomerőművünk a világon a legbiztonságosabb.

Meg ne nyomd azt a piros gom...

Anyukám, ne értsd félre, ez csak a kolléganőm...

Á, itt nem lehet feszültség...

Dobd már ide azt a baltát!

Elég mély a víz, nyugodtan ugorhatsz egy fejest!

Erre gyertek fiúk, itt már nincs mocsár!

Ha megnyomod azt a gombot, akkor én meghalok!

Hé, ez a kijelző miért számol visszafelé?

Ide löjtek, rohadékok!

Bölcsességek

Aki túlságosan szereti a virágot, az még rossz ember is lehet.
A szerelmed szép, az ellenséged csúf marad – csak ne menj hozzájuk túl közel!
Ne izgasd föl magad – nyomban fölizgatod a többieket.
- Érdekes – mélyzött el a filozófus a kocsmában. - Melegnek látszott a sör és közben tényleg az!
Nem a világ bonyolult, te vagy körülményes.
Az elégedettség hízlal.
Az ismétlés az unalom apja.
A szerelem: csoda. Három napig tart.
Van bennem valaki, aki rosszat akar nekem.
Sokat tanulok magamtól, amikor nem vagyok magam.
Az üldözési mánia az üldözők kategóriája.
Aki nyert, az mer.
Minden rosszat el tudok képzelni magamról, de hiába...
Nem szabad ok nélkül haragudni. Csak érdemes.
A jópofák többnyire jó pofátlanok.
Büntesd meg a mazochistát – ha bírsz vele!

Mibe kerül egy tehén?

Egy paraszt vett egy Mercedes C 180 D-t a Daimler-Chrysler-AG-tól. Sokat mérgeződött az extráért fizetendő felár miatt. Nem sokkal később a Daimler-Chrysler-AG egyik vezetőségi tagja vett ettől a paraszttól egy tehenet a hétvégi birtokára. A következő számlát kapta :

Számla:

1 tehén - alapmodell

Alapár: 2.400, EUR

1 tehén - kétszínu (fekete/fehér)

Felár :150,-- EUR

Marhabőr huzat :100, EUR

Tejtartó nyári és téli üzemre : 50, EUR

4 lefejtő szelep :á 12,50 EUR =50, EUR

2 lökhárító, szaru : á 17,50 EUR = 35, EUR

Trágyázó berendezés (Bio): 60, EUR

Patkók minden szezónra :100, EUR

Kétkörös fékrendszer (első és hátsó) :400, EUR

Légycsapó, félautomata :30, EUR

Többhangú hangjelző :135, EUR

Becsukható halogénszemek :150, EUR

Vegyes tápanyaglebontó:1.250, EUR

Teljes tehén a kívánt kivitelben :4.910,-- EUR*

. Gyári ár

- Mindenki van valami jó. Bennem például Piroska - mondta a farkas.

Sikeres férfi az, aki többet keres, mint amennyit a felesége el tud költeni. Sikeres nő az, aki talál ilyen férfit.

Minden reggel, amikor felkelek, megnézem a világ leggazdagabb embereinek listáját. Ha nem vagyok rajta, elmegyek dolgozni.

- Mi őrjíti meg a faltörő kost?

- A fotocellás ajtó.

- Mondj egy szót, amiben benne van a Titanic.

- Óceán.

Az idő az, ami megakadályozza, hogy a dolgok egyszerre történjenek.

Rövid leszek - mondta a kígyó, és felmászott a sínekre...

Mondások

A sör lassan butít, de nem baj én ráérek.

A nagyotmondás ellen a nagyothallás az egyetlen védelem.

A lustaság netovábbja, ha valaki azt álmodja, hogy nem csinál semmit.

A hülye ötletek valósulnak meg a leggyorsabban.

Ne köpködj a sivatagban! Még szükséged lehet rá.

A teve egy rendkívül szívós állat: akár élete végéig kibírja víz nélkül. Sőt, még utána is.

Levél képviselőknek

A VDSZ elnöke levelet intézett az Országgyűlés kormánypárti képviselőihez az " egyes, az egészségügyet és a társadalombiztosítást érintő törvények" egyik, tervezett módosításáról. Ennek lényege, hogy a tb-biztosítás megszűnését követően a táppénz folyósítás lehetséges idejét egy évről 180 napra kívánja csökkenteni. A VDSZ elnöksége a levélben a leghatározottabban tiltakozik, hogy a biztosítottak több évtizedes jogát drasztikusan csökkentsék, és nem tartja megfelelő megoldásnak, hogy a 180 nap méltányosságból meghosszabbítható. A testület úgy véli: elődeink - akik mintegy 70 éve azonos jogokat biztosítottak a beteg, keresésképtelen társaiknak a biztosítás megszűnését követően is - tudták, hogy a munka nélkül maradt és a sors szeszélye folytán akkor megbetegedettek kiemelt figyelmet érdemelnek és gondoskodtak arról, hogy ugyanolyan ellátást kapjanak, mint társaik. Az elnökség felkérte a képviselőket, hogy a törvénytervezet szavazásakor mérlegeljék a leírtakat.

Szakszervezetiek Albionban

A VDSZ és az Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezetének küldöttsége az AMICUS-MSF meghívására novemberben látogatást tett az Egyesült Királyságban és az Ír Köztársaságban. (Az AMICUS a második legnagyobb szakszervezeti szövetség az Egyesült Királyságban és szervezi, valamint képviseli a munkavállalókat az Ír Köztársaságban is.)

A két magyar szakszervezet küldöttségének tagjait (Paszternák Györgyöt, a VDSZ elnökét, Nagy Lászlónét, az Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezetének elnökét, Szabó Jánost, a VDSZ elnökségének tagját és Gergely Pált, a VDSZ főszakértőjét) fogadta Roger Lyons, az AMICUS-MSF főtitkára, Margaret Wall, az AMICUS-MSF országos titkára, Wilf Holt, a végrehajtó bizottság tagja és a Szövetség több más munkatársa.

A magyar szakszervezetek elnökei az AMICUS-MSF főtitkárával együttműködési megállapodást írt alá, amelyben kifejezték szándékukat a szoros munkakapcsolatra, és közös stratégiák kidolgozását határozták el. Megállapodtak, hogy AMICUS-MSF támogatást nyújt a két magyar szakszervezetnek az Európai Unió csatlakozásra való felkészülésben, előadókat küld a szakszervezeti képzéshez és ezt teszi a felvételt követően is.

Szlovén szakszervezeti kongresszus

Solti József, az Egyesült Vegyiművek Rt. szakszervezeti elnöke, a VDSZ elnökségének tagja képviselte a VDSZ-t a szlovén Vegyész Szakszervezeti Szövetség (KNG Slovenije) tisztújító kongresszusán Kranska Gorában.

A KNG 70%-os szervezettségű szövetség, amely az elmúlt években komoly szerepet játszott a

társadalombiztosítási, és szociális rendszer kialakításában, azon tapasztalatokra építve, amelyeket más kelet-európai vegyész-szakszervezetektől kaptak.

A szövetség elnöki posztjáért izgalomtól sem mentes csata zajlott. A kétfordulós választást végül - egyetlen szavazatkülönbséggel - a korábbi elnök, Janez Justin nyerte