

SZERVEZETÉPÍTÉS TAGTOBORZÁS 1996

SZAKSZERVEZETI KÉZIKÖNYV



Készült a Friedrich Ebert Alapítvány támogatásával

C 97 - 00062

A könyvet a
Vasas Szakszervezeti Szövetség
megbízásából
SZŐKE KÁROLY
írta és szerkesztette

Lektorálta
FOGARASI LÁSZLÓ

Készült a Vasas Szakszervezet
Nyomda Üzemében
Felelős vezető: Dr. Sarudi Ferencné
a nyomdai előkészítést
és a grafikai tervet
a PERGAMEN
Reklám és Propaganda Iroda készítette
Felelős vezető: Varga László

TARTALOM

	oldal
ELŐSZÓ	5
BEVEZETŐ	7
I. A MUNKÁLTATÓK ÉS A SZAKSZERVEZETEK CÉLJAI, MŰKÖDÉSÜK	8
II. A SZERVEZETÉPÍTÉS, TAGTOBORZÁS ELŐFELTÉTELEI	9
III. A SZERVEZETÉPÍTÉS, TAGTOBORZÁS GYAKORLATI FOLYAMATA	12
1. Információ szerzés	12
2. Kapcsolatteremtés	17
3. A szakszervezet eladása	20
4. Alakuló gyűlés	40
5. Jogi előírások	41
6. Tisztségviselők megválasztása	41
7. Szakszervezet, üzemi tanács, reprezentativitás	41
IV. A MUNKA VILÁGÁNAK ÚJ SZEREPLŐI	43
MELLÉKLETEK	47

ELŐSZÓ

Amikor néhány hónappal ezelőtt egyik munkatársam szervezési, tagtoborzási kézikönyv megírására inspiráltam, nem gondoltam, hogy jómagam leszek e kézikönyv szerzője.

A kézikönyv megírásának ötlete egy olyan vákuum betöltésére vonatkozott, amely kezdetét jelentheti egy dinamikus szemléletű szakszervezet szervezetpolitikai munkájának.

Jól belegondolva, semmi mást nem tettem, mint munkánk tapasztalatait valamilyen általam fontosnak ítélt elv alapján sorba rendeztem, és papírra vetettem. *E helyről is köszönetet mondok mindazoknak, akiknek e témával kapcsolatos dokumentumait a mellékletben felhasználtam.*

Ezzel is szeretném bizonyítani, hogy a szakszervezeti munka eme nagyon fontos szegmense csak kollektív gondolkodással, munkával tölthető be. A gyorsan változó gazdasági környezetben folyamatossá kell tennünk ezt a tevékenységet. Ehhez óhatatlan, hogy eredménytelenségünk és sikereink tapasztalatait összegyűjtsük, gyarapítva majd e kézikönyv remélhetőleg megszülető további kiadásait.

Két fontos tanács a kézikönyv olvasása előtt!

Ha nem működik amit létrehoztál, menj vissza ahhoz a részletéhez, amelyet annak idején nem tartottál lényegesnek. "BIONDI"

Aki úgy véli, nem lehet valamit megcsinálni, legalább ne gátolja azt, aki éppen csinálja. "A RÓMAIAK SZABÁLYA"

A Szerző

BEVEZETŐ

Több mint 90 évvel ezelőtt – 1903-ban –, elődeink szívós és kitartó munkája eredményezte Szövetségünk alapszabály szerinti megalakulását.

Ennyi idő távlatából vizsgálva a megalakulás tényét, az egység megteremtését, megállapítható, hogy az akkor fennálló viszonyok között elődeink dicséretre méltó munkát végeztek.

Hasonlóan nyilatkozhatunk a VASAS 1989. évi egyben maradásáról, Szövetséggé alakulásáról, amikor az új szakmai, tagozati szervezetek, megyei szövetségek szálltak sikra az egységes VASAS mozgalom mellett.

Az a nagyarányú támadás, amely a rendszerváltozás során, az utóbbi években érte és éri Szövetségünket, a munkahelyi szervezeteket, tisztségviselőiket még nagyobb veszteségeket okozott volna, ha megosztott, vagy szakmákra tagozódott szervezetekkel szemben folyik.

Felmérhetetlenül nagy és értékes tevékenység volt ez.

Ellenálltunk, és kivédtük a politikai és gazdasági hatalom támadásait, lásd a közelmúlt és ma kormányainak magatartását – a szakszervezeti vagyon szétaprózása, a Munka Törvénykönyve ellenünkre történő többszöri módosítása –, a munkahelyeken, nem egy helyen a szakszervezeti tagok és tisztségviselők üldöztetése és sorolhatnánk tovább.

Ugyanakkor tagadhatatlan, hogy a politikai és gazdasági rendszerváltozás jelentősen csökkentette erőnket, gátolta, hogy a munkásság közös bajaiban egységbe tömörült erővel lépjen fel.

A hazai és külföldi magántulajdon megjelenése, a vállalkozói szabadság mindenekfelet-tisége, jelentős térnyerése, az egyéni túlélés előtérbe helyezése következtében a tőkés – tulajdonos(?) – és a munkás között egyre feszülő ellentét szűl. Az ellentétek, feszültségek feloldásának, csökkentésének leghatásosabb módszere a magyar törvények, jogszabályok által adott lehetőség: szakszervezet létrehozása, működtetése, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek megvédése és előmozdítása (Munka Törvénykönyve II. fejezet, 18.§).

Magyarországon ma a szakszervezetek joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális, kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogairól és kötelezettségeiről tájékoztassa, továbbá a munkaügyi kapcsolatokat- és a munkaviszonyt érintő körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetőleg az állami szervek előtt képviselje (Munka Törvénykönyve II. fejezet, 19.§, 2. szakasz).

Ez utóbbi, az 1995. évi LV. törvény 1.§-ával megállapított szöveg, a munka világában mindennek alfája és omegája.

Egyrészt deklarálja, hogy a szakszervezetek joga a munkavállalói érdekek feltárása, védelme – és más törvényekkel kiegészítve – érvényesítése, másrészt magában hordja, hogy ezekre csak egységes, erős, nagylétszámú szervezet képes. A nagyobb taglétszám több erőt jelent mind a helyi, mind az ágazati, mind a makroszintű érdekérvényesítésnél. Kézikönyvünkben ahhoz kívánunk segítséget adni, hogy miképpen növelhetjük, erősíthetjük szakszervezetünk erejét az előzőekben felsorolt három szinten a tárgyaló asztalnál, vagy szükségképpen sztrájkokban vagy demonstrációkban.

I. A MUNKÁLTATÓK ÉS SZAKSZERVEZETEK CÉLJAI, MŰKÖDÉSÜK

A piacgazdaság (kapitalizmus) eltérő arányokban négy, de jelentősen más helyzetű csoportra osztja egy ország aktív népességét. Ezek: a. tulajdonosok, b. menedzserek, c. munkában lévő munkavállalók, d. munkanélküliek.

E négy csoport létszámában és érdekérvényesítő képességében nagymértékben eltérő. Ugyancsak nagy a különbség céljaikban, sőt bizonyos értelemben céljaik eredője ellentétes. A tulajdonos a befektetett tőke mind nagyobb hozamában érdekelt, és előszeretettel hangsúlyozza a vállalkozói szabadságjogot. (ti. a tőkét oda mozgatja, ahol a befektetés megtérülése a leggyorsabb, a várható hozam a legmagasabb).

Ma már közvetlenül csak ritkán irányítja vállalkozását, ezt a menedzserekre (vezérigazgató, ügyvezető igazgató, stb.) bizza. E megbízás során az alábbi fő célkitűzések teljesülését várja el.

1. Tulajdonosi – munkáltatói – elvárások és célok

A ráfordításokhoz, termelékenységhöz viszonyított bérköltségek csökkentése:

ma Magyarországon az élőmunka költsége egy tizede, egy tizenkettőde a német élőmunka költségeinek.

A munkafolyamatok ellenőrzése, az ellenőrzés fokozása:

- a munkaintenzitás (tempo) ellenőrzése a tökemegtérülés gyorsítása érdekében,
- a technológiai változások bevezetése, több technológiai részfolyamat megtanítása, a munkavállaló munkavégző képessége flexibilitásának (rugalmasságának) "humánpolitikai" elősegítése, (a munkavállaló több munkakörben történő foglalkoztatásának elősegítése),
- a profit (nyereség) gyors növelése, jó esetben a cég fejlesztésére, de nem ritkán egyéni felhalmozásra, gazdagodásra.

Ezek a célok az alábbi rövid képlettel írhatók le:

maximális ÁRBEVÉTEL - minimális RÁFORDÍTÁS = maximális PROFIT.

Mivel az árbevétel növelésének a piac korlátokat szab, előtérbe kerül a ráfordítások minimalizálása, azoké a költségeké, amelyből a munkavállaló egyrészt bér formájában részesül, másrészt javítja, javíthatja munkabiztonságát, szociális ellátottságát, egészségesebbé teszi (teheti) munkakörnyezetét.

2. A munkavállaló érdekeltsége, célja:

- tisztességes bérek és járandóságok,
- biztonságos megélhetés és egészséges munkakörnyezet,
- munkabiztonság, elfogadható munkaidőhossz,
- a munkahely demokratizálása,
- a méltóság és egyenlőség,
- a szakszervezet biztonsága,
- a beleszólási (participációs) jogok szélesítése.

A tulajdonosi (munkáltatói) célok és a munkavállalói érdekek egymás mellé állítása, kölcsönös megfeleltetése mutatja, hogy nagy a különbség céljainkban. Mivel a 2. pontban

felsorolt érdekeltség döntő részben ráfordítást igényel, nyugodtan kijelenthetjük céljaik eredője ellentétes. (Sajnálatosan kevés azon munkaadók száma, aki a munkavállalót nem költségtenyezőként, hanem erőforrásként kezeli, amelyet mind létszámában, mind tudásában gyarapítani kell).

Az ellentétes célok mellett ma majd minden piacgazdaságban, de Magyarországon különösen kedvezőtlenek a különböző külső környezeti tényezők.

Mit tapasztalunk napjainkban?

- kialakult, kiharcolt béreinket megeszi az infláció,
- veszélyeztetett a munkabiztonság,
- magas a munkanélküliség,
- csődeljárások, üzembeszárások,
- létszámbocsátás,
- munka kihelyezés,
- részmunkaidős, rugalmas (4-12 órás) és határozott idejű foglalkoztatás,
- a kollektív szerződés felmondása,
- egyéni munkaszerződések tényerése (néha a századfordulóra - az 1900-as évek elejére - jellemző kötelezettségek, illetve ellátások),
- tömegesülő bér munka: (a tőke könnyen kelet felé, olcsóbb munkaerő felé mozduhasson) ezáltal a magyar munkaerő szakmai szintjének esése,
- idegölő, monoton kézi munka, stb.

Mindezek, s természetesen más összetevők miatt is családok élnek napról-napra rosszabbul, félelem és bizonytalanság uralkodik a munkavállalókban.

Felvetődik a kérdés milyen lehetőség, milyen megoldás kínálkozik a munkavállalói érdekek jobb kielégítésére, érvényesítésére.

A VASAS 120 éves múltja, a nyugat-európai szervezett munkásság példája mutatja, hogy szívós, kitartó szervezői munkával, a kollektív megállapodás sikeréhez elengedhetlen magas szervezethez, nagy taglétszámú szakszervezetekkel igenis érzékelhetően és folyamatosan lehet javítani a munkavállalók helyzetén.

A továbbiakban az ehhez nélkülözhetetlen szervezői tevékenységhez kívánunk segítséget adni, mind a mai létező munkahelyi szakszervezetek taglétszámának növelése, mind az új egységek létrehozása érdekében.

II. A SZERVEZETÉPÍTÉS, TAGTOBORZÁS ELŐFELTÉTELEI

Bár a közép-kelet-európai országok a rendszerváltás során megtagadták, de bármilyen tevékenységhez fogunk azt meg kell tervezni.

Vannak olyan dolgok, amelyeket látszólag az elvégezhető folyamatok megtervezése nélkül végzünk - pl. mosogatás, főzés, takarítás stb. - de alaposan belegondolva belátjuk, hogy a munka részfolyamatait tudatalattinkban sorba rendezzük (pl. a főzést a nyersanyagok megtisztításával, nem pedig a rántás elkészítésével kezdjük).

A szervezethepítési, tagtoborzási (szervezési) munka egy sokáig nem gyakorolt, rendkívül

összetett, komoly elméleti tudást, empátikus képességet igénylő, *előre megtervezendő tevékenység*. Bonyolultságát fokozza, hogy a munka tárgya élő, gondolkodó, az esetek egy részében vitatkozó és ellenálló ember.

Ezért, aki erre vállalkozik annak tudatában kell lennie nem matematikai modellekkel ($2 \times 2 = 4$), nem két változós válaszokkal (igen-nem) stb. fog találkozni.

Tehát a sikeres szervezetépítő, tagszervező munkatárs meghatározó ebben a tevékenységben.

A szervezési törekvés sikere, vagy kudarca talán legfőképpen azon múlik, hogy milyen képességekkel, megjelenéssel, szókincssel, szakszervezeti, munkaügyi és törvényi ismeretekkel rendelkezik a szervező.

Eme tulajdonságok birtoklása mellett alapkövetelmény:

- a szervezőben rejtőző befogadókészség és az embereket szerető képesség. Figyelem! Ez adottság, amely "csak képzéssel" nem elsajátítható.
- türelem az emberekkel való foglalkozásra (tréningekkel fokozható),
- a környezethez, körülményekhez, kérdésekhez, válaszokhoz való gyors alkalmazkodó képesség, készség (tréningekkel javítható).

A felsorolt értékek együttes birtoklása (és még más egyebek) feltételei a jó szervezési munkának. Ezek között *erősorrendben a személyes értékek jellemzők és kiemelkedők*. Ezért a szervező munkatársak kiválasztásánál nagyon körültekintően kell eljárni. Lehet valaki a legjobban megjelenő, a szakszervezetről legtöbbet tudó, a legjobb "beszélőkéjű" munkatárs, ha nem rendelkezik *emberszeretettel, probléma felfogó képességgel*.

A szervezőnek meg kell tudnia érteni az emberek problémáit, fel kell tudni oldania előítéleteiket. Nem lehet feszült, kelletlen vagy rosszkedvű azokkal szemben sem, akik számára megoldásában evidens problémákat vetnek fel. általa már rég megoldottnak hitt hiányosságokról beszélnek. Nem lehet kioktató stílusú, sőt a helyben szerzett tapasztalatainak egy részét, mint új ismeretet kell visszaigazolni az embereknek.

Kíváncsú személyi érték, hogy a szervezőnek meg legyen a képessége a különböző körülményekhez történő alkalmazkodásra. Ez azt jelenti, hogy partnerként kell tudni viselkednie a tulajdonossal (képviselőjével), az üzemi szintű vezetőkkel és a beszervezendő munkásokkal, alkalmazottakkal egyaránt. Tehát ne legyen kisebbségi érzése, ne hagyja kizökkenteni magát (ötöd szándékkal tudjon gondolkodni!), de ne érezze magát feljebbvalónak sem.

Magatartásából állandóan sugározzon ki, *a szervezet (a Vasas) akit képvisel erős és kiszámítható!*

Munkája során sosem felejtheti, hogy azt a szervezetet kell "eladnia", amely a tag számára hovatartozást, erőt jelent, míg a munkaadó számára az erő helyett a kiszámíthatóság domináns.

A "piaci alkuban" a türelemé a fő szerep. Legyen türelem meghallgatni mind a munkaadót, mind a potenciális tagot.

A türelmetlen szervező sikertelenségre van ítélve. A szervezetépítés, tagtoborzás kudarcokkal teli, hosszú folyamat. Az eddigi munkáinkban már megtapasztaltuk, hogy a nem szervezett munkavállalók – hacsak nem egy éles konfliktus miatt vállalkoznak – első ki-

sérletre nem azonosulnak a szakszervezeti szellemiséggel. Pont a szervező feladata, hogy lépésről-lépésre, napról-napra, sőt hónapról-hónapra, türelmes, szívós munkával hozza közelebb a munkavállalókat a szakszervezethez.

A szervezőnek el kell kerülnie a túlfűtött, magas hanghordozást, az éles vitát. Úgy kell irányítani munkáját, hogy lehetőleg a beszervezendők vitatkozzanak a szakszervezet szükségességéről, mintegy érveket adva a szakszervezetet akaróknak.

Természetesen, ha saját szervezetünkről beszélünk legyünk szenvedélyesek, elősegítve azokat, akik erősítik a hozzánk csatlakozás szempontjait.

A befogadókészség, az emberszeretet, a türelem mellett viselkedésünk, reakcióinkból sugározzon, *HISZÜNK ABBAN AMIT CSINÁLUNK!*

Ha az emberek azt vélik felfedezni magatartásukban, hogy szakszervezeti célkitűzéseink megvalósulásában bizonytalanok vagyunk, akkor hamar és hosszú időre elfordulnak a szakszervezettől.

Tapasztalataink szerint az összefogás, az így elérhető magasabb bér, kollektív szerződés, a szövetségi szolidaritás, az ezekben való hit, ami arra ösztönzi az embereket, hogy szakszervezeti taggá váljanak.

Azt aki nem optimista, aki nem hisz a munkavállalói pozíciók javításának lehetőségében, akinek nem pozitív a megítélése a szakszervezet szükségességét és jövőjét illetően, ne bizzuk meg szervezői munkával.

Nagyon fontos feltétel, hogy a szervező ismerje a szakszervezetek történetét. Ismerje általánosságban, saját és nemzetközi viszonylatban. Ezek az ismeretek, mint érvek a tagtoborzásban jó hatásokkal használhatók.

Elvárando, bármilyen fárasztó, kudarccal, netán sikerrel zárult nap után, hogy a tapasztalatokról rövid jegyzeteket készítsünk. Ezek legyenek akár negatívak, akár pozitívak, a következő napokban az eredményesség javítására felhasználhatók.

Végül egy nagyon fontos emberi feltétel.

A kudarc, a visszautasítás, a vereség szinte a mindennapi események közé tartozik. Sokszor sértőek, durvák, ellenségesek egy adott céggel, személlyel kapcsolatos kilátások. Találkozhatunk fenyegetéssel, lekommunizálással, pártbérencel, stb., ami emberileg nehezen feldolgozható.

Tehát a szervezés nagyon bizonytalan kimenetelű dolog, ritka az első alkalommal sikert hozó megjelenés. Ezért a szervezőnek - bizonyos mértékig - immunissá kell válnia, önmagában fel kell dolgoznia a kudarcokat, hogy másnap, vagy a legközelebbi alkalommal ugyanolyan hévvel, lelkesedéssel álljon munkához, mint ahogy a legelső munkanapján kezdte. A személyes értékek, jellemzők, legfőképpen adottságok, amelyek tréninggel fejleszthetők.

Természetesen semmit vagy majdnem semmit sem érnek, ha nem párosulnak *megfelelő szakszervezet szakmai, a munka világára vonatkozó ismeretekkel, tudással*.

Vannak bizonyos alapkövetelmények, mint pl.: a Munka Törvénykönyve, a szakszervezeti jogok, a Vasasszövetség dokumentumai, részleges vagy átfogó ismerete, a helyi vagy ágazati kollektív szerződés tematikus tudása.

E helyen nem kívánjuk az elvárt ismeretanyagot felsorolni. (Ezeket a mellékletben ismertetjük a gyakorlatban tapasztalható kérdéseknek, problémáknak megfelelően).

Joggal vetődhet fel a kérdés a különböző törvények, dokumentumok miért nem használhatók "élesben" a szervezői tevékenység során.

Véleményünk és tapasztalatuk szerint ennek két oka van:

- a szervező külön irodával kell hogy végezze munkáját. Ez nem szerencsés, mert idő és fáradság igényes,
- a szervezőnek imponálnia kell partnereinél. A felsorolt törvények, dokumentumok alapos ismerete, az ebből következő gyors és pontos válaszok a kérdésekre oldják a munkavállaló bizonytalanságát, bizonyítják a munkaadó felé a szakszervezet szakszerűségét, kiszámíthatóságát.

A határozott, szakszerű és közérthető válasz növeli a szervező és a Vasas imázsát, segít elhíttetni, hogy alaposan ismeri és érti a szakszervezetet.

Saját szakszervezetünk ismerete nélkülözhetetlen. Ezek az ismérvek sokat segítenek a szervezésben, néha döntő érvként hatnak.

III. A SZERVEZETÉPÍTÉS, TAGTOBORZÁS GYAKORLATI FOLYAMATA

A tagszervezés, amint az 1. sz. ábrán látható 7 egymástól elválasztható részfolyamatból áll. A megfelelő személyi adottságú munkatársak kiválasztása után kezdődhet a szisztematikus munka, melynek végső célja a kollektív megállapodások - kollektív szerződés, bérnövelés, együttműködés stb. aláírása.

Mint arra az előzőekben utaltunk, a munkát meg kell tervezni.

Mivel a szervezetépítés, tagtoborzás szervezeti (szövetségi, bizalmi testületi stb.) ill. személyes, munkatársi, így egymásra épülő tevékenység, ezért kitűzött cél elérése komplex együttműködést és gondolkodást igényel.

1. Információ szerzés

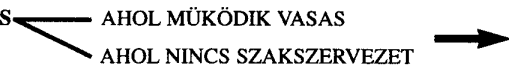
Mai világunkban az információ a legnagyobb hatalom. Aki gyorsan jut információhoz, megelőzi társait a piacon, a pénzvilágban, tudásban és még sorolhatnám tovább.

Az információ birtoklása fontos előfeltétele a tagszervezésnek is. Ugyanakkor azt is tudni kell, hogy az információk nem jönnek házhoz csak úgy maguktól. Ezekhez fárasztó, pénzbe kerülő, - sokszor csak többszöri - munkával lehet hozzájutni.

Milyen jellegű információkra van szükségünk?

Tömören azt mondhatnánk, ami megkönnyítheti célunk elérését. Ez sajnos a semmire sem használható válasz! A tagszervező munkának vannak elengedhetetlen ismert igényei, s vannak olyan információs feltételek, amelyekért a szervezői munka folyamán kell utána járni, illetve azokat megszerezni. Végül vannak olyan információk, amelyek korábbi tapasztalataiból e könyv mellékletébe foglaltuk, könnyítvén az olvasó, vagy a tagszervezésre vállalkozó munkáját.

A TAGSZERVEZÉS FOLYAMATÁBRÁJA

1. INFORMÁCIÓ SZERZÉS 

- AHOL MŰKÖDIK VASAS
- AHOL NINC SZAKSZERVEZET

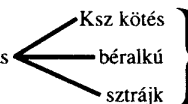
MEGYEI, FŐVÁROSI CÉGLISTA

Megyei TB – nemzetgazdasági statisztikai kód

SZAKSZERVEZETI CSOPORTONKÉNT

ALAPSZERVEZETENKÉNT

FŐ ELV:

Tagtoborzás 

- Ksz kötés
- béralkú
- sztrájk

} folyamatában,
de folyamatosan

→ 2. KAPCSOLATTEREMTÉS 

- MUNKAVÁLLALÓK
- ÜGYVEZETÉS

} SZAKSZERVEZET
"ELADÁSA"

→ 3. MUNKÁSGYŰLÉS 

- ÜGYVEZETÉS

} SZÓBELI ÉS ÍRÁSOS
BEMUTATÁS, PROPAGANDA

→ 4. ALAKULÓ GYŰLÉS
Jegyzőkönyv, ideiglenes ügyvivők majd válsztás (FIGYELEM: ÜT)

→ 5. VASAS – Jogi procedura
Ingyen tagkönyv
Naplófőkönyv
OTP (bank) számlaszáma

→ 6. TISZTSÉGVISELŐK MEGVÁLASZTÁSA

→ 7. ÜT VÁLASZTÁS, REPREZENTATÍVITÁS! 

1.1. Az elengedhetetlen információk

Ahhoz, hogy szervezetünk taglétszámát gyarapítsuk, ismernünk kell a "piacot". Ez a piac két egymástól eltérő, szervezetépítés szempontjából más módszereket igénylő információkat igényel.

a. Cégek, társaságok, ahol nem működik a Vasas

Az elmúlt, közel egy évtizedben megtapasztalhattuk a korábbi statikus és aránylag kis számú céglisták rendkívül dinamikussá és változóvá váltak. Az ún. működési területünkön lévő társaságok száma 200-250-ről 8-10000-re nőtt, és napról napra változik. Cégek sokaságát számolják fel, zárják be, másoldalról viszont - ha nem is az általunk elvárt mértékben, illetve létszámmal - új társaságok alakulnak. Ez is hozzájárult ahhoz, hogy jelentős számú vállalkozásban nem működik szakszervezetünk. Az itt dolgozó munkavállalók száma napjainkban már meghaladja a 150 ezret.

Felmerül a kérdés, hol találhatók, milyen létszámmal dolgoznak, ki a tulajdonos és sorolhatnám tovább.

Eddigi tapasztalataink szerint több lehetőség adódik, "szakszervezeti célba vételükre". Ilyen lehetőség pl.: a véletlen (pl.: napilapokban arról olvasunk, hogy "vasas" üzemet avatnak), nemzetközi kapcsolataink (testvérszervezeteink jelzik, hogy a gyárat náluk bezárták és a termelést Magyarország X városába telepítették), Y városban tisztségviselők jelzik új zöldmezős beruházású "vasas" cég kezdte meg működését, stb.

Belátható, hogy ezen információk nem szervezett keretek között, hanem esetlegesen jutnak birtokunkba. Hosszabb távra ilyen információs bázissal nem lehet eredménye tagszervezési programot alapozni. Ezért a Vasas munkaszervezetének kellett a számítástechnika előnyeit is felhasználva a szükséges lehetőleg a legnagyobb valószínűségű információkat megszerezni, tárolni, illetve karbantartani.

Sajnálatosan a mi informatikai rendszerünk ma még nem felel meg a kor követelményeinek. (Jobb helyeken a szakszervezetek rákapcsolódnak információs bázisokra, ahonnan naprakész adatokat kapnak).

A mi lehetőségeink:

- a megyei és fővárosi társadalombiztosítási igazgatóságok,
- a megyei és települési önkormányzatok ipari osztályai,
- az Ipari és Kereskedelmi Minisztérium céglistái.

Itt szerezzük be a nemzetgazdaság iparának a 27-35. valamint 37 kódszámú cégeinek rendelkezésre álló adatait. Ez a módszer közelebb visz a valósághoz, de van amikor a kapott, szerzett információ hamis, a társaság bár a jelzett alágazati kóddal bír, de tevékenysége nem "Vasas" profilú, vagy a megcélzott cég már nem is működik.

Ezek az utóbbiak kudarcként hatnak szervező munkatársainkra, amelyet kezdetben nehezen tudnak feldolgozni. Ilyen esetekben a legfontosabb önmagunk meggyőzése.

NEM ADOM FEL, NEM ADHATOM FEL!

Összegezve, ez a piaci szegmens, ha nem is 100%-os mértékben, mégis megcélozható, a tagszervezés szükséges és elengedhetetlen információja folyamatosan beszerezhető.

b. Cégek, társaságok, ahol a VASAS munkahelyi szervezetei már működnek.

Szövetségünk e kézikönyv írásakor mintegy 460 társasági formában bír szervezett Vasas tagokkal. Szervezettségünk erősítéséhez, munkavállalók taggá szervezéséhez itt egészen más információkra van szükség.

Sajnálatosan csak kevés alapszervezet rendelkezik naprakész ismerettel a helyi szakszervezet taglétszámáról. Pedig ez a kiinduló feltétele az üzemi tagszervező munka eredményessé tételének.

Ez mellett óhatatlan a tagság összetételének, területi üzemi elhelyezkedésének alapos ismerete. Ez vezethet el oda, hogy konkrét információkat szerezzünk a nem szervezett dolgozókra. (ti. azokról akik kimaradtak). Az elmúlt 5-6 év tagsági és szervezetségi folyamatait a tapasztalatok oldaláról elemezve eljuttottunk egy elméleti felismeréshez. Ezt mutatja be a 2. sz. ábra.

Némi magyarázat az ábra értelmezéséhez

A koordináta rendszer vízszintes tengelyén a munkavállalók teljesítményét vettük fel – fizikai, szellemi, a kettő kombinációja – haladva az alacsony minősítéstől a magas felé. A függőleges tengelyen a potenciált mérjük – a munkavállaló képességeit – szintén haladva az alacsonytól a magas felé.

Az itt kapott négyzetet négy részre felosztva a következőkre jutottunk.

Az alacsony teljesítményű, kis potenciájú ún. "nélkülözhető" munkavállalók váltak legnagyobb mértékben munkanélküliekké és így el is vesztek a szakszervezet számára.

A magas teljesítményű, nagy képességű ún. "sztár" munkatársak is nagyszámban hagyták el munkahelyüket – más vagy egyéni vállalkozásokba stb. – de nemcsak ők, hanem a cégnél maradtak is többségében kiléptek a szakszervezetből. (Az már más kérdés, hogy rendszerint ők kopogtatnak a szakszervezet ajtaján. "MIKOR LESZ MÁR BÉRFEJLESZTÉS? MIT AKARTOK TENNI A BÉREK NÖVELESEÉRT")?

A nélkülözhetőkhöz és a sztárokhöz képest sokkal kisebbek voltak a tagsági veszteségek az ún. "probléma megoldó" és főként az "igavonóval" jelzett munkavállalók körében.

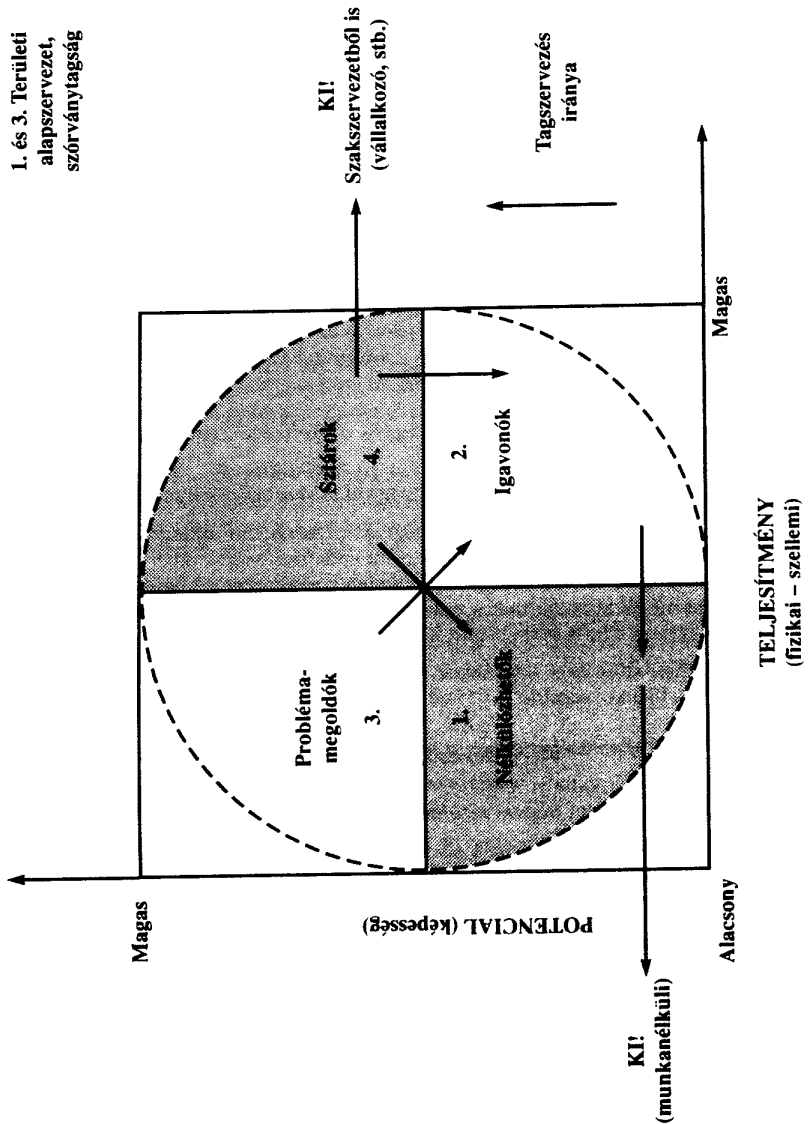
Miért is látunk jelentőséget ebben a felismerésben?

Mert az adott munkahelyi alapszervezettel is elkészíthető egy hasonló csoportosítás, ami hozzásegíthet a helyi tagszervező munkához.

Az könnyen belátható, hogy az 1.sz. kis négyzetbe (nélkülözhető) sorolt tagjaink csak kis eséllyel szervezhetnek tagot a sztárok, 4.sz. kis négyzet között, míg fordítva nagyobb a lehetőség. (ti. a gyenge teljesítményt nyújtók rossz képet adhatnak szakszervezetünkről).

Az sem szorul különösebb bizonyításra, hogy a probléma megoldó kategóriába elhelyezkedő tagok az igavonók körében sikerebben győzhetik meg a szervezkedés fontosságáról a nem szervezett munkavállalókat, mint fordítva. (Természetesen ez a felismerés nem axióma, léteznek kivételek is).

Tehát a nem szervezett dolgozók üzemi (területi) elhelyezkedésének ismerete mellett ismerni kell a tagság ilyen, sőt más ismérvű összetételét is. A tagok megismerése, mint minden embertársunké hosszabb folyamat. Sajnálatosan mai világunkban ritkábbak a köz-



vetlen és kollektív kapcsolatok. Ritka, vagy egyáltalán nincs szakszervezeti taggyűlés, különböző kollektív megmozdulás, amelyek lehetőséget adnak kollegáink képességeinek, affinitásának közelebbi megismerésére.

A helyi tagszervezés másik nagyon fontos feltétele az a megismerési folyamat, amely után a tagszervezésre alkalmas kollegák kiválaszthatók. Az elmélet szerint erre a megválasztott tisztségviselők a legalkalmasabbak. Sok példa ezt is bizonyítja, de számos eset azt mutatja, hogy az "egyszerű" tagok néha könnyebben győzik meg munkatársaikat a szervezkedés fontosságáról.

Fontos tudni, az a tagtársunk aki fél, azt a tagszervező munkába bevonni nem szabad. Ugyanakkor általában jó alany az a tag, aki korábbi munkahelyi konfliktusából a jog és a szakszervezet segítségével veszteség nélkül került ki. Belőlük, - ha a szükséges egyéb adottsággal is rendelkeznek - kerülnek ki a legjobb szervezők.

Összegezve a helyi szakszervezet vezetésének olyan tagokat kell kiválasztaniuk maguk mellé, akiket:

- munkatársaik nagyon tisztelnek,
- ismerik a szakszervezet különböző szintű erőfeszítéseit, (ágazati, helyi KSZ, bérharcok, stb.)
- rendelkeznek - a korábbiakban felsoroltak mellett - meggyőző képességgel,
- képesek feloldani a munkásokban, alkalmazottakban meglévő félelmet,
- el tudják hitetni, hogy a jobb élet- és munkakörülményekhez csak a szakszervezeti szervezkedés, és a közös cselekvés vezethet.

Óvakodni kell a gyenge munkahelyi teljesítményt nyújtók bevonásától, mert a jó teljesítményt nyújtó munkatársak úgy tekinthetnek a Vasasra, mint aki a lustákat, az alacsony teljesítményt nyújtókat részesíti előnyben. (Kerüljük azokat is a kiválasztásban, akik saját szervezetüket is sokszor kritizálják, mert feltételezhető, hogy ezt a nem szervezett dolgozók között is hangoztatták, hangoztatják).

2. Kapcsolatteremtés

Amennyiben már rendelkezünk a szükséges információkkal, felvetődik a kérdés, hogyan és kivel teremtsük meg a kapcsolatot. Eddigi tapasztalataink két megoldást kínálnak azok körében, akiket új szervezatként szeretnénk a Vasas körében.

A szervező számára dilemmát okoz, hogyan jusson be a megcélzott üzembe.

"Hogyan is kezdjem?" - kérdezi magától.

A kérdésre adott válasz valójában kihat a végső sikerre vagy sikertelenségre. Ugyanis kezdetül a szervezést a munkáltató tudta nélkül a munkások körében, de megtehetjük az első lépést az ügyvezetésnél vagy magánál a tulajdonosnál.

Egy dolog tilos a szervező számára, véletlenszerűen kezdeni tagtöbörző munkáját. Ilyen esetben az a veszély fenyeget, hogy a bevont munkavállaló esetleg eleve szakszervezettel-nes beállítottságú, vagy ha a munkaadónál kezdtük, az alkot rossz képet szakszervezetünkről.

Javaslatunk: (amely az eddigi eredményekből, eredménytelenségből táplálkozik és természetesen nem kizárólagos) célszerű a szervezést a munkaadónál kezdeni.

a. Kapcsolatteremtés először az ügyvezetéssel

A cégeket tekintve három eshetőség adódik. A társaság új, zöldmezős beruházás után kezdte működését, korábban bezárt üzemét újra indítanak, a vállalkozás már eddig is működött, de a dolgozók független (semmilyen szövetséghez nem tartozó) szakszervezet tagjai.

a.1. Zöldmezős beruházások

Tulajdonosukat tekintve lehetnek 100%-ban magyar, illetve külföldi kézben vagy vegyes tulajdonban. Ennek ismerete azért szükséges, mert mindegyik más jellegű előregondolást igényel.

Első lépésként célszerű egy barátságos levélben köszönteni a céget (levélminta a mellékletben). Külföldi ügyvezető esetében fontos gesztus, hogy anyanyelvén íródjon a levél, mert ez közelebb visz a találkozó létrejöttéhez. Kettős ügyvezetés esetén Pl. német-magyar, stb.) mindkét igazgató számára imunka kell! Ez azért fontos, mert valamelyik kihagyása sértheti hiúságát, ami később a szervező munka folyamán – sajnos tapasztalat – a siker szempontjából visszajára sülni el.

A levélben már eleve utalnunk kell 120. évében járó szakszervezetünkre, valamint hazai kapcsolatainkra.

a.2. Újra indított üzemek

Hasonlóan célszerű írásban bejelentkeznünk, itt esetleg utalva korábbi jelenlétünkre. Ha netán van a korábbi bezárt üzem alapszervezeténél rendezetlen ügyünk, ennek lezárásához a segítség kérése is jó ürügyet szolgálhat a kapcsolatteremtésre.

a.3. Önálló szakszervezeti cégek

Történetüket tekintve lehetnek tőlünk kilépett, magukat függetlennek valló szervezetek, vagy vadonatúj cégek, ahol a dolgozók ugyan létrehoztak szakszervezetet, de nem csatlakoztak egyetlen szövetséghez sem.

Ezek esetében célszerű közvetlenül a szakszervezeti tisztségviselőkhöz fordulni, de a siker várhatóan valószínűbb, ha szándékainkról egy időben, esetleg a szakszervezeti kapcsolat előtt az ügyvezetőt is tájékoztatjuk.

Miért kapcsoljuk be az ügyvezetést?

Elsősorban azért, mert a létrejövő szervezetnek vele kell majd együttműködni. Másrészt a tapasztalatok azt mutatják, ahol az ügyvezetés "háta mögött" szerveztünk tagokat, az alapszervezetek többsége sajnos "nem élte túl önmagát"

(METALFABRIK, SUZUKI, HILTI, HANTAREX, PACCARD ELEKTRICK).

Még egy fontos érv. A szakszervezetbe nem tömörült munkavállalók védtelenek. Sajnos a titokban tartott, ügyvezetés tudta nélküli szervezkedés áldozatokat is követelt. A szervezés élére állt munkásokat elbocsátották, megfenyegették.

Ezzel szemben, ahol a vezetés tudott a szervezkedésről, egy-két kivételtől eltekintve, valamennyi szervezetünk túlélte a megalakulást, nem egy jó kondíciójú megállapodásokkal KSZ, bér rendelkezik.

b. Kapcsolatteremtés a munkavállalókkal

A tagszervezés másik lehetséges útja, hogy "titokban" csak a munkás bevonásával kezdjük a szervező munkát. Ez majdnem kizárólagosan akkor ajánlatos, ha indulásra garantált a magas szervezettség elérése.

Erre akkor van igazán esély, ha a munkavállalók elégedetlensége nagy, az egyéni munkaszerződések "rabszolga szerződések", van egy karizmatikus egyéniség, aki a szervezés élére áll, a munkavállalók egy jelentősebb része már korábban is szakszervezeti tag volt, stb. Hasonlóan jó a sansz, ha konfliktus helyzet adódik, mert a cégvezetés mértéktelenül túloráztat, nem biztosítja még a Munka Törvénykönyvében előírt műszakpótlékot sem, lecsúsztatja a túlmunkát, nem enged szabadságra, fizetés nélküli szabadságot erőltet a munkavállalókra, rugalmas (4-12 órás) munkarendet rendel el, stb. A kapcsolatteremtéshez a szervezőnek természetesen partnerre, partnerekre van szüksége. Egy jó tanács! Lehetőség kerüljük az egyszemélyes kapcsolatokat. Ahogy a korábbiakban jeleztük a szervezőnek el kell adnia a szakszervezetét. Ahogy az izlések és pofonok között is vannak különbségek, úgy a szakszervezettel szembeni igényeknek is.

(Különböen is egy csoport együttesen jobban le tudja küzdeni az emberekben külön-külön meglévő félelmet).

Hol legyen az első találkozó?

A cél elérése szempontjából végülis majdnem mindegy. A választás majd minden esetben kényszpályára kerül. A teljesség igénye nélkül mégis néhány példa a lehetséges esetekre.

A "KERÉKPÁR Művek" munkahelyi szervezete, amely újonnan alakult, *szakszervezeti bálta rendez.* Szeretné még jobban összekovácsolni szakszervezeti tagságát, megmutatván azt is a cégvezetésnek, hogy a munkavállalókban megvan az egymáshoz tartozás, az összefogás igénye, bizonyítva, hogy van szervező tehetségük a megválasztott vezetőknek.

A bálra meghívják a szakszervezeti központ egyik tisztségviselőjét is. Mindezekről a kisvárosban tudomást szereznek. A nemrég átadott új üzem két bátor munkásasszonya elmegy a bálba. Elpanaszolják, hogy milyen feltételek mellett dolgoztatják őket. A szakszervezet központi emberek segítségét ígér, figyelmeztetve, a helyzetükön csak akkor tudnak változtatni, ha a dolgozók többsége összekapaszkodik, és szakszervezetet alapít. Nem telik el két hét, a munkások 80%-a aláírja a belépési nyilatkozatot.

A cégvezetés résen van, lefoglalja a dokumentumokat. Itt a szakszervezeti központ közbe lép. Felhívja a figyelmet a különböző törvényekre – aki mást szervezkedési jogában akadályoz, büntettet követ el (Egyesülési Törvény) – s az ügyvezetés akarva-akaratlanul tudomásul veszi a szakszervezet létrejöttét.

A "FOGASKERÉK Művek" munkavállalói elégedetlenek, mert az ügyvezetés fűtől korábbi ígéreteinek betartására. A sajtóból értesülve a központ tisztségviselője randevút kér a kisváros előkelő éttermében. Az előkelőség azért fontos, mert magyar viszonylatban jól fizetett munkásokról van szó.

Panaszos fax érkezik a "FACSAVAR Művek" munkásasszonyától az államhatalom egyik ilusztris vezetőjéhez.

A feladó anyósa lakásán kér randevút a szakszervezet tisztségviselőjétől, mert férjét is szeretné kizárni szakszervezetalapítási elképzeléseiből.

Sorolhatnánk tovább, művelődési intézmények, szabad szombaton a megyei szakszervezeti székházban, sporteseményen...

Végülis egy a fontos, bárkivel – ügyvezetés, munkavállalók vagy a kettő egyidőben – teremtetünk kapcsolatot, a fő célunk a szakszervezet "eladása" az érintetteknek.

3. A szakszervezet eladása

Szakszervezetünket is tekinthetjük egy jó árúnak, amit el kell adni. S ahogy a közönséges áru eladhatóságának is vannak feltételei, úgy szakszervezetünkének is. A piaci eladó vehemensen magyarázza árujának értékeit, amire tetszik, nem tetszik nekünk is szükségünk van.

a. Személyes találkozás az ügyvezetéssel

Udvarias köszöntő és találkozást kérő levelünkre általában elsőre vagy ha nem, egy szintén udvarias telefonra igenlő választ kapunk. Tehát a találkozó napja és órája kitűzésre kerül.

Milyen tényezőkre kell nagyon ügyelnünk?

Hacsak vissz-major nem adódik, tartsuk be az időpontot. Inkább öt perccel korábban érkezzünk, mintsem egy percet késsünk. Megjelenésünk legyen alkalomhoz illő, lehetőleg zakó és nyakkendő. Lehetőleg ketten (tolmács esetében hárman) tárgyaljunk. Ha ennél többen vagyunk, rossz benyomást kelthet. A zsebünkben – készenlétben – legyen névjegykártyánk. (Felirata inkább szakszervezetről mondjon többet, mintsem magunkról).

Jegyzet nélkül ne kezdjünk tárgyalásokba!

A kölcsönös bemutatkozás után köszönjük meg invitálásunk elfogadását. Már kezdetben érezzék rajtunk a határozottságot, de látsszunk egyben tartózkodónak.

Rövid mondatokban jelezzük jövetelünk célját, mintegy bátorítva a partnert, hogy vegye át a szót.

Ez azért jó módszer, mert partnereink szeretnek beszélni, és nagyon sok olyan információt szerezhetünk, amit ha a szó ismét a miénk, számunkra kedvezően felhasználhatunk.

(Pl.: nálunk nagyon jó a kapcsolat az Űzemi Tanáccsal, meg tudtunk állapodni a bérfejlesztésről, Kollektív Szerződést kötöttünk/!?, létrehoztuk a munkások belső érdekvédelmi szervezetét, az egyéni munkaszerződésekben a munka világát érintő minden kérdést rögzítettünk, stb.)

Megszívlelendő tanács, a partner mondanivalóját semmiképpen ne szakítsuk meg. Sokszor fogunk hallani felháborító vagy neveléses indoklásokat, amelyet rezzenéstelen, udvarias ábrázattal hallgassunk végig.

Ha idegen ajkú ügyvezetővel van találkozónk, feltétlen legyen mellettünk tolmács (hacsak nem beszéljük jó színvonalon a tárgyaló partner nyelvét).

Ennek két szempontból van jelentősége. Egyrészt azt tapasztaltuk, ha a partner munkatársa tolmácsol, nem mindig azt fordítja amit mi vagy partnerünk mond,

(Az esetek többségében a humán menedzserek vagy a cégjogászok beszélnek a cég vezető nyelvén, és vannak kapcsolatban a munkavállalókkal. "Jó magyar szokás" szerint nem egy esetben szeretnek túllőni a célon, a munka világának törvényeit a cég számára kedvezően értelmezik, megszürik a munkavállalóktól származó információkat – főként a kritikát és az elégedetlenséget – sajátos, általunk rabszolgaszerződésnek nevezett munkaszerződésekhez adják nevüket, stb.).

Másrészt szervezetünk imázsát jelentősen növeli, ha mi interpretáljuk akár a partner közlését, akár saját mondanivalónkat.

Szervezetünk bemutatásakor – eladásakor – mire érdemes koncentrálnunk?

Minden olyan elmondhatóra, amely közelebb visz a végső célunkhoz, és kimondhatja partnerünkkel, hogy nincs ellenére, hogy az általa vezetett társaságnál Vasas Szakszervezet működjön. Ami még ennél is tovább megy, mondja ki, hogy a jó együttműködés érdekében szükségét érzi, hogy szakszervezettel tudjon együtt dolgozni.

Hogyan érhetünk célba?

Mutassuk be szervezetünk rövid történetét. 120 éves, tagja az Európai és Nemzetközi Fémipari Szövetségnek, Magyarország egyik legnagyobb ágazati- szakmai szövetsége, a tárgyalóasztal mellett összehozott kompromisszumos megállapodások híve.

Utaljunk szakértői háttérünkre, kiadványainkra – regionális és szakmai szervezeti felépítésünkre, sztrájkalapunkra mutassuk be csoportos élet- és balesetbiztosításunkat, ismertessük az ŰT választásokon elért egyedüli ágazati reprezentativitásunkat, hivatkozunk közel 500 munkahelyi szervezetünkre.

Hívjuk fel a figyelmet a kollektív megállapodások előnyeire – KSZ, bér- és szociális megállapodás – hisz ezek ellen érvényességük ideje alatt sztrájkot kezdeményezni nem lehet.

Utalhatunk arra, hogy megrendelők néha attól teszik függővé megrendelésüket, hogy van-e bejegyzett szakszervezet, van-e érvényes kollektív szerződés, mert ez ad elsősorban biztosítékot az esetleges szerződés biztonságos és ütemszerű teljesítésére.

Mondanivalónkból sugározzék szakszervezetünk kiszámíthatósága és erőssége.

Tárgyalásunk folyamán, ahogy azt az előzőekben a beszélni szerető partner felemlítését követő zárójeles felsorolásban jeleztük, kaphatunk olyan információkat, amelyeket természetesen a szervezés sikere érdekében felhasználhatunk.

Arra ugyanakkor felhívjuk a figyelmet, hogy a partnert ne hozzuk – hibái és rossz értelmezései esetén sem – kényelmetlen helyzetbe. De sugározzék belőlünk a törvények alapos ismerete, a partnert arra készítve, hogy ki-mondja, "Uraim nincs ellenünk, hogy szervező munkájukat elkezdjék!"

Milyen dokumentumokat célszerű magunkkal vinni?

Mindenféleképpen legyen nálunk a Munka Törvénykönyve háromnyelvű – magyar, német, angol – változata. Erre az esetek nagy többségében szükségünk lesz, akár magyar, akár külföldi ügyvezetéssel tárgyalunk.

Nem minden esetben szükséges, de kell hogy nálunk legyen

- a XXXII. Kongresszus rövidített dokumentuma (program, Alapszabály miatt),
- az ún. Hasznos könyv,
- megállapodás minták (munkaidőkedvezmény, együttműködési, stb.),
- útmutatók (ÜT, munkavédelmi képviselők választása, Kollektív Szerződés kötési útmutató, stb.),
- ágazati – szakmai Kollektív Szerződés
- egyebek (a legfontosabb Hasznos tudnivalók)

Általában érvelésünk meggyőzi partnerünket. Tudassuk vele, hogy elismerjük a tulajdonos vállalkozói szabadságát, és köszönjük meg, hogy ő is elismerte a munkások, alkalmazottak vállalkozói szabadságát.

(Ha ezek után sem járul hozzá szervező munkánk megkezdéséhez, nyugodtan és határozottan közöljük: MI SZERVEZKEDNI FOGUNK! Ilyen esetben már igen nehéz lesz a tagtoborzás, de mindig a remény hal meg utóljára).

Tárgyalásunk végéhez közeledve két fontos kérdés rendezéséről ne feledkezzünk meg.

Az egyik a tagdíj kérdése.

Ismertetnünk kell, hogy a belépő tagok a belépési nyilatkozat mellett rendelkez/het/nek arról, hogy tagdíjukat (amit az adórendszer nem kezel adóköteles jövedelemként) a bérelszámolás levonja, és azt a szakszervezet részére – 50%-ot, biztosítás esetén 60%-ot a központ, a 40 ill. 50%-ot az alapszervezet részére átutalja.

Indoklasként mondjuk el, hogy a magyar adószabályok szerint az adót illetve a kedvezményeket havonta kell elszámolni. Ezért kérjük, a szakszervezet megalakulása esetén a tagdíjlevonást építsék be a bérelszámolási technikába (helyi számítógépes programba).

Hívjuk fel a figyelmet, hogy ennek hiányában 50-100 tag esetén újabb bérelszámoló beállításá válhat szükségessé az adókedvezmény személyenkénti kiszámolására és érvényesítésére.

A másik a hogyan tovább kérdése.

Elengedhetetlen, mert az eddigi sikereinket összerombolni képes, ha nem ismertetjük miképpen kívánjuk a tényleges tagszervező munkát lebonyolítani. Tárgyalásaink végén találkozhatunk olyan megjegyzéssel, hogy partnerünk segíteni kíván a szervezet létrehozásában. Fontos, hogy udvariasan, de határozottan utasítsuk el az ajánlkozását.

Ez a megjegyzés csapda lehet kétféle szempontból. Egyrészt ő állít számunkra csapdát, s távozásunkkor épp az ellenkezőjéről kívánja meggyőzni beosztottjait és a munkatársait. Fontos, hogy udvariasan, de határozottan utasítsuk el az ajánlkozását.

Az ajánlkozás udvarias elhárítása mellett ugyanakkor ne feledkezzünk meg arról, hogy az ügyvezetés jelölje ki azt a partnert, akivel a kapcsolatokat a továbbiakban tarthatjuk. Az esetek többségében a humánpolitikusra esik a választás, de előfordul, hogy maga a cégvezető akar kapcsolatban maradni. Akár így, akár úgy, már előre jelezzük, hogy a munkavállalókat levélben tájékoztatjuk ittjártunkról.

Ígéyeljük, hogy mindhármunknak – cégvezetés, vasas, munkavállalók – kölcsönösen

és rövid időn belül megfelelő időpontban szeretnénk a munkásokkal találkozni, hogy a szervező munkát megkezdhesük. Javaslataink között a műszakváltás, vagy ha a cég létesítményei megfelelőek, akkor az ún. étkezési szünet szerepeljen. A műszakváltás a legmegfelelőbb időpont a munkásokkal történő találkozásra, de előfordul, hogy a buszok indulása és érkezése miatt nem áll elég idő rendelkezésünkre. Ezért választható az ún. étkezési szünet, mint végső megoldás.

Ha a műszakváltás megfelelő, ne legyünk szegénylősek, bátran igényeljük, hogy a délutáni munkavállalók 15 perccel korábban fejezhessék be, a délutánosok 15 perccel később kezdhesék a munkát. (Ellenkezés esetén, kompromisszumként lemondhatunk az első hónap szakszervezetet megillető munkaidő kedvezményéről).

Tapasztalatunk szerint az első találkozás itt véget is ér. Ugyanakkor kaphatunk felkérést arra, hogy tekintsük meg az üzemet egy kísérvél. *A lehetőséget semmi esetre sem utasítsuk vissza!* Az üzem megtekintésének több okból is jelentősége van.

Ezek a következők:

A kísérvő lehet barát vagy a jövőben szívos ellenfél. Vannak olyan cégvezetők, akik – sokszor majd kizárólag főállásban – azért tartanak humánpolitikust, hogy minden erővel megátolják a helyi érdekvédelmi szervezet létrejöttét. Vannak olyanok is, akik szakszervezetet képzelnek el, hogy az intézményes kapcsolatok a kor követelményei szerint működjenek.

Kisérvőink nagyon kivételesen szokták tudomásunkra hozni, hogy melyik jelző illeti őket.

Ugyanakkor a jó megfigyelőképeségű szervező már az első négy-öt munkással történő találkozásból megállapíthatja kivel van dolga. Az első típus (barát) esetében a munkások nem viselkednek szokatlanul, mozdulataik, testhelyzetük nem változik meg, nem hagyják abba a társalgást, stb.

A második típus esetében (szívos ellenfél) érthetően megfagy a műhelyben a levegő, a társalgás félbemarad, a mozdulatok gyorsabbá válnak.

Elvárando minden szervezőtől: előre és jó hangosan köszönjön, fogjon kezét a munkásokkal, lassan és érthetően mutakozzon be, és tudassa Vasas szakszervezeti tisztségét. Legyenek konkrét kérdései – ez a helyzettől függő – de ne kérdezzon személyes dolgokat. (Mit tud a Vasasról, van-e kollektív szerződés, hogyan funkcionál az ÜT, tudassa, hogy az ügyvezetésnél jártunk, stb.).

A szervező meglepődve fogja tapasztalni, hogy kísérvője ("a feljebb való") aki idáig nem köszönt, nem szolt a munkatársaihoz, igaz halkan, de köszönni fog, és egy-egy semmitmondó mondat erejéig beszélgetésbe elegyedik egy-két munkatárssal. Ne feledjük: ezen első látogatás alatt készítjük elő következő találkozásunk sikerét, amikor a munkás számára akarjuk "eladni" szakszervezetünket, a Vasast.

b. Személyes találkozás a jövőbeli tagokkal

Az ügyvezetéssel való első és sikeres találkozás után a szervező feldobódva lép ki a portán, szívében és agyában a győzelem tudatában. Pedig ha tudná, a neheze igencsak hátra van még. Végül is csak a könnyebb lehetőség jött létre, hogy valódi célját elérje. A szerző nem kívánja megkeseríteni a győzelem édes ízét, hisz a majdani sikerért megtettük az első fontos lépéseket. Gratulálunk érte!

Ugyanakkor már a vonaton, kocsin, buszon vagy gyalog hazafelé a következő feladatra kell gondolnia. Ennek megtervezése előtt jegyzetfüzetébe rögzítse az eddigi lépéseket, húzza alá mindazt, ami érzése szerint a partnert meggyőzte, vagy a holtpontra átszította. Ez fontos a következő "piac" megnyerése szempontjából.

Ne feledjük a szó elszáll, feljegyzés megmarad. Ahol a tárgyalásokon bizonytalanságot vált magában felfedezni, annak szakmailag nézzon utána, hisz ismétlés a tudás atyja. (No meg, a jó pap is holtig tanult!).

A jövődöbéli tagokkal való találkozást lehet hogy meg kell előznie még egy látogatás. Ez annak függvénye, van-e üzemi tanács a szervezetépítésre "becserkészt" társaságnál, avagy nincs.

Utóbbi esetben kezdődhet a potenciális tagokkal való találkozás megtervezése. Más lépések szükségesek viszont az Üzemi Tanács megléte esetén. Ilyenkor elvárando egy közbeeső találkozás megtervezése az Üzemi Tanáccsal. (Ez nem feltétlen a teljes Üzemi Tanácsra értendő, de jobb eredménnyel kecsegtet a tagszervezés, ha valamennyi ÜT tag és az elnök is jelen vannak).

A szervezőnek minden apró információt el kell raktároznia. Amennyiben az ügyvezető szóba hozza az Üzemi Tanácsot, akkor erre a beszélgetés folyamán feltétlen kérdezzen vissza. Nem sértő ha visszakérdezzük: "szabadna tudnom, hogy hány tagú és ki a vezetője?"

Még nem fordult elő, hogy az információ megadása elől kitértek volna. Ezeket, s főleg a nevet jegyezzük fel. (Ha netán személyiségi jogokra hivatkozva kitérnek a válasz elől, akkor más módon, de hozzá kell jutnunk az elnök nevéhez.)

Joggal vetődhet fel a kérdés, miért van szükség mindezekre?

Mert az Üzemi Tanács bevonása nélkül roppant megnehezül, de lehet, hogy ellehetetlenül tagszervező munkánk.

Nagyon fontos, hogy a szervező tudjon az ő fejükkel is gondolkodni. Az ügyvezetéssel történt tárgyalásunkról nagyon gyorsan értesülnek majd. Tekintettel, hogy a munkavállalók bizalmából ők vannak kapcsolatban a vezetéssel, előtérbe kerülhet a veszélyérzet, a féltékenység a jövőbeni szakszervezetekkel szemben. Ha ezt nem sikerül feloldanunk, akkor szervező munkánk ellen fordulhatnak.

"ŐK MEG NEM TUDJÁK, HOGY A MI ELVÜNK" a szakszervezetek foglalják el az Üzemi Tanácsot, mert így egyszerre gyakorolhatják a beleszólási és érdekvédelmi jogokat.

Szervező munkánk nagyon fontos taktikai lépése megnyerni őket a szakszervezet szervezésében való aktív részvételre. Ezért közbeső lépésként kezdeményezni kell a velük való találkozást. (Célszerű erre már akkor utalni, amikor az Üzemi Tanáccsal kapcsolatos kérdéseinkre igenlő választ kaptunk az ügyvezetéstől.)

A helyes és többségében bevált eljárás a telefonon történt udvarias időpontegyeztetés, utalva az előzményekre.

Közbeeső találkozás az Üzemi Tanáccsal

A találkozó létrejötte lehetőleg maradjon a kezdeményező szervező és az ÜT között. Nem szerencsés, ha bármi megzavarja a jövődöbéli tagokkal tervezett első találkozásunkat.

Megjelenésében a szervező ne legyen túlóltódott, de kerülje a slamposságot is. Nagyon fontos, hogy apró szóróajándékok legyenek tarsolyában (jelvény, toll vagy öngyújtó).

Fontos elvárás, hogy a találkozás előtt frissítsük fel elméleti tudásunkat mind az ÜT, mind a szakszervezeti jogokról. Tászkánkban ott lapuljon minden Üzemi Tanáccsal kapcsolatos kiadvány. (Kezdve a választási útmutatótól a FES kiadványáig).

Ismeressük jövetelünk előzményeit, mutassuk be szakszervezetünket – úgy, ahogy a cégvezetésnek tettük – és fokozatosan vezessük rá partnereinket a szakszervezet szükségességére. *Sose feledjük a munkások által választott képviselőkkel van dolgunk és partnereket keresünk tagszervező munkánkhoz.*

Érzékeltesük, az újonnan létrehozandó szakszervezetben mint tisztségviselőkre számíthatunk rájuk, hisz nem véletlenül szereztek meg dolgozótársaik bizalmát.

TUDASSUK VELÜK,

ha a jövődöbéli tagok is úgy akarják, legyenek a szakszervezet vezetéi!

Óhatatlan, hogy tömören bemutassuk szakszervezetünk szolgáltatásait, de ügyeljünk: el ne lőjük összes puszkaporunkat! Ha minden érvünket, adunkat kijátsszuk, új információ híján érdektelenségbe fordulhat a jövődöbéli tagokkal történő első találkozásunk. Ezt úgy érhetjük el, hogy az általunk biztosított érdekvédelem általános kérdéseiről beszélünk, ehhez néhány kiadványt átadunk.

Az a jó taktika, ha felcsigázzuk érdeklődésüket, nyitvahagyunk bizonyos kérdéseket, de erőteljesen érzékeltesük mind a szervezésben, mind a jövődöbéli szakszervezet vezetésében számíthatunk többségükre.

Tudassuk velük is, a dolgozókat levélben hívjuk meg egy bemutatózó találkozóra, s számíthatunk közreműködő segítségükre a minél nagyobb részvétel érdekében.

Még egy szempont. Mi az első megszólításban kerüljük el az Urazást. Ha ennek ellenére ilyen megszólítást kap a szervező, ügyeljen a későbbi viszontmegszólításra. Ennek a későbbiekben még fontos szerepe lehet.

Ezek után végre megkezdődhet az első találkozás előkészítése. Jövődöbéli tagtársaink megnyerésére a lehető leggondosabban kell felkészülnünk. Ennek indítására az alábbi formát javasoljuk. Jól bevált módszer, amikor levélben fordulunk a munkavállalókhoz (levegélmintát lásd a mellékletek között).

Mire kell ügyelnünk a levél tartalmát illetően?

A munkások félelmét oldandóan okvetlenül hivatkozzunk vissza az ügyvezetéssel történt találkozóinkra.

Feltétlenül idézzük, ami beszélgetésünk végeredménye volt. Azaz az ügyvezetőnek nincs ellenére, hogy szakszervezet alakuljon, vagy ha a záró kijelentés részéről "a jó együttműködés érdekében szükségét érzi, hogy a szakszervezettel együtt tudjon dolgozni" következtetés volt.

A levélben mindig kiemelve utaljunk a találkozó napjára, helyére, időpontjára, vissza hivatkozva, hogy mindezt a cégvezetéssel egyeztetettük. (Ezt természetesen a találkozózt megelőzően, időben – hogy az értekezlet előkészítésére minden félnek legyen ideje felkészülni – kell az ügyvezető által kijelölt személlyel egyeztetni).

Röviden és általánosságban mutassuk be szövetségünk szolgáltatásait (alapítványok, sztrájk alap, AHICO, nemzetközi kapcsolataink, szakértői háttérünk, területi jelenlétünk,

stb.). Amennyiben az Üzemi Tanáccsal sor került az előzetes megbeszélésre, ezt is jelezzük levelünkben. A levelek személyeszerinti átadását célszerű 5-7 nappal a találkozás időpontja előtt a munkába érkező (nem távozó) dolgozók részére átadni.

Kapcsolatunkon keresztül érjük el azt is, hogy levelünk egy-egy példányát az üzem közforgalmas helyein, jól láthatóan kifüggeszék.

A technikai előkészületek után megkezdődhet a találkozóra történő felkészülés. Gondolatainkat feljegyezve többször is gondoljuk át szereplésünket. Ennek megkönnyítése céljából néhány érv, amelyet másnap a rövidre szabott időben felhasználhatunk.

Gondolatok a szervező bemutatkozó beszédhez.

Mondanivalónk felépítéséhez, a megnyerendő munkatársak fejével kell gondolkodnunk. Gazdasági és politikai környezetünk, a szakszervezetről a tömegkommunikációban megjelenő vélemények nem kedveznek a szakszervezet alapításának.

Fel kell készülnünk, hogy szóvá tessék a munkaadók szakszervezet ellenes magatartását. (A munkavállalók félnek, nő a határozott idejű foglalkoztatás, egyéni munkaszerződésük van, üldözik a szakszervezeti tisztségviselőket).

A munkások körében negatív megítélése van a makro és középszintű érdekegyeztetésnek (SZJA szigorítása, Munka Törvénykönyv, nyugdíj és egészségbiztosítás). A beszerzendő tagoknak jelentős információs hiányuk van. Nem tudják mit csinál a Vasas, miért nem találkozhatnak a Vasassal a TV-ben, rádióban, napilapokban.

Az ágazati kollektív szerződés biztosította előírásoknál jobb pozíciók vannak helyben. Majdnem általános jelenség a szakszervezet küldetéséről alkotott téves felfogás. (Úgy gondolják a szakszervezet vezetői, elnök, alelnökök, helyben a titkár a szakszervezet!)

Fel kell készülnünk természetesen arra, hogy ránk kérdeznek. MIT AD SZÁMUNKRA A SZAKSZERVEZET? Kapnak e kedvezményes beutalót, segélyt, Mikulás-csomagot, nőnap ajándékot stb. Mielőtt ezt a kérdést helyettesitenénk az igazi kérdéssel – TI. MIT TUD ELÉRNI A SZAKSZERVEZET? – tekintsük át és tanulmányozzuk a 3. sz. ábrát.

Az érdekek a szükségletkielégítési szempontból konfliktusos társadalmi szituációkban válik alapvetően meghatározó személyiségi mozzanattá.

Az érdekek a szükséglettel van a legszorosabban kapcsolatban. (Szükséglet a munkahelyre, a kor színvonalának megfelelő munkabérre, biztonságos munkakörülményekre, megfelelő szabadidőre, emberi bánásmódra stb.).

Ezeket a szükségleteket konkrét egyének – igaz eltérő minőségben – hordozzák.

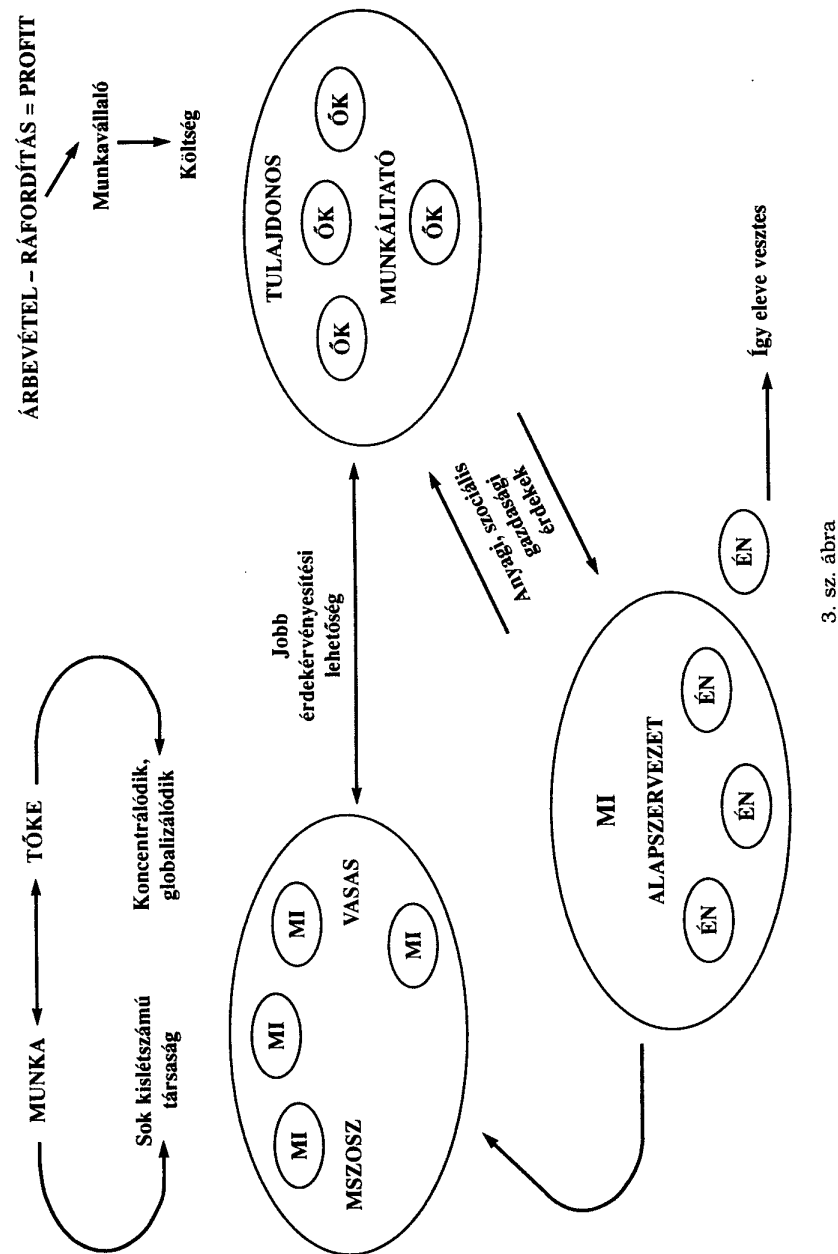
Az érdektörékvések mindig a szükséglet-kielégítési szempontból konfliktusos szituációkban keletkeznek. Ki tagadhatná, hogy napjainkban a munkások tömege került konfliktusos helyzetbe. Veszélyeztetve a munkahely biztonsága, drasztikusan csökkenő reálbér, a szociális járandóságok megvonása, csökkenő szabadidő és sorolhatnánk tovább.

Tudjuk, hogy a legfontosabb szükségleti igények meghaladják a kielégítettségükhöz rendelkezésre álló szintet, de valljuk nem szükségképpen kell ennyi munkanélkülnek lenni, a reálbérek ilyen mértékben csökkeni.

Egyszóval nem szükségszerű a munkás teljes kiszolgáltatottá, ipari jobbágyá válása.

Tagadhatatlan, hogy az érdekek az egyének szubjektumának mozzanataként létezik. Az meg történelmi tény viszont, hogy az egyéni érdekvényesítés a kapitalizmusban eleve

AZ ÉRDEK TRANSZFORMÁCIÓJA ÉS INTEGRÁCIÓJA A MUNKA VILÁGÁBAN



3. sz. ábra

vesztésre van ítélve. A tulajdonosok (képviselőik) nagyon is jól felfogott érdekük alapján integrálják érdekeiket. Ennek leképzése jelenik meg a mikro gazdaságban, az adott üzemben az "ők" érdekeként.

Az "ÉN" érdekem – egyéni bérkövetelés, több szabadidő, több szociális járandóság stb. – kielégíthetlensége hiába jelenik meg munkalassításban, teljesítmény taktikázásban, netán vad sztrájkban eleve vesztésre vagyok ítélve.

A sok-sok "ÉN" érdeket kell összerendezni, és a "MI" érdek rangjára emelni. Ennek első lépcsője a munkahelyi szakszervezet létrehozása. Csak azok az érdekek képesek konfliktus vállalásra, amelyek előzetesen integrálódtak és – a munkahelyi szakszervezet, Vasas és MSZOSZ szintjén – összegződtek.

Az érdek összegzés növeli meg legjobban a konfliktus vállalás és végig harcolás képességét. Makro – és ágazati – szakmai szinten a munkavállalói érdektintegráció legfőbb eszköze, szervezeti kerete a szakszervezet. Igaz ez a mikrogazdaság esetében is, de a követelések teljesítéséhez esetleg szükséges harc végigvitelének sikere jobban garantált, ha a munkások, a szakszervezeti tagok feje felett ott a védőernyő a Vasas, mint az egyik legbefolyásosabb ágazati szakszervezet. S viszont!

Egy ágazati konfliktus végigharcolása esélyeit is jelentősen növeli, ha a Vasas minél több munkahelyen, minél nagyobb szervezettséggel van jelen.

Tudják ezt az "ők" érdek hordozói is, ezért tiltják a szervezkedést, ezért kötnek határozott idejű munkaszerződést, megállapodást az ÚT-vel, hoznak létre belső érdekképviselőt próbálják, *terepszerűvé* tenni – "az a Te érdeked, amit én biztosítok" – a munkások érdekeit.

Nagyon fontos feltétel, hogy a munkahelyi szakszervezet érdekeit nyilvánosan és pontosan kell a tagság előtt megfogalmazni, mert csak így válhat az érdektörekvés teljesülése a tagok előtt is nyilvánosan lezajló és ellenőrizhető folyamattá.

E rövid kitérő után, amely nemcsak az első találkozás időpontjában, hanem a létrejött és valamennyi szervezet további erősítése során is felhasználható, térjünk is rá az eddig még megválaszolatlan kérdésekre.

MIT AD NEKEM A SZAKSZERVEZET, AVAGY MIT TUD ELÉRNI A SZAKSZERVEZET?

A Vasas, mint szövetség először is szervezeti formát, lehetőséget ad a munkavállalói érdekek jobb érvényesítésére.

Tulajdonképpen a gazdasági kényszer alatt lévő munkavállaló megteremtheti a szervezkedés vállalkozói szabadságának szervezeti kereteit.

AKI VELÜNK VAN NINCS EGYEDÜL!

Nincs egyedül, mert valahova – a Vasasok családjába – tartozik. Maga mögött érezheti azt a szolidaritást, amely a közel 150000 tagot – időset, fiatalot, munkást, értelmiségit, nődolgozót – összeköti.

Munkahelyi szervezete és az egyén számára is megfelelő szakértői háttérrel biztoitunk. Szükség esetén részesülhet a közösen felhalmozott sztrájk alaptól.

Segítjük a munkahelyi kollektív szerződés tartalmi előkészítését, melyben a közös érdekek (a "MI" érdek) alapján szabályozásra kerülnek a munka világát érintő legfontosabb kérdések, munkarend, a munka díjazásának tisztességes módszerei, munkabiztonsági

feltételek, szociális járandóságok, a felmondás ára, az együttműködési kötelezettségek stb. Csoportos élet és baleset biztosítást biztosítunk – amennyiben igénylik – valamennyi tagunknak, amely ingyenes, mert a tagdíj része. (Szolgáltatásait lásd a könyv mellékletében).

Tagjaink számára ingyenes munkajogi képviseletet és védelmet nyújtunk.

Szervezeti rendünk és működési elvünk valódi demokratikus utat biztoít a területi, szakmai, ágazati és országos ügyekbe való beleszólásra, az érdekegyeztetésben való részvételre.

Fontos hangsúlyozni, hogy ha alapszervezetet alakítunk nem a szervezővel, nem a szakszervezeti központtal, hanem a közel 500 munkahelyi szervezet tagjaival lépnek szövetségre. Természetesen nem kerülhető meg, hogy "ez a szakszervezet nem az a szakszervezet ami 40 évig működött". A tagdíjért adott szolgáltatásokon felüli eredményekért keményen meg kell harcolni.

Az igazi kérdést úgy tehetjük fel. MIT TUD ELÉRNI A SZAKSZERVEZET? Tudniillik, amit adnak, amit vívmányként (?) a nyakunkba akasztottak, azt ahogy adták, vagy ahogy annak kivívásában részt vettünk úgy is veszik vissza. Gondoljunk csak a kreatív állam adta fejkvótára, a vívmányként kezelt állami és munkáltatói szociális ellátásokra, a központi bér-szabályozásra, az állami lakásépítésre (amelyeket most meg kell vásárolni), stb.

A nyugati jóléti államokban sem attól szociális a piacgazdaság mert Adaneuer Németországban, vagy De Gaulle Franciaországban deklarálták. A munkások viszonylagos jóléte abból táplálkozik, hogy a tőke és szakszervezet állandó harca folyamatosan növelte a dolgozók életszínvonalát.

A jóléti állam, a társadalmi béke fenntartása érdekében a harc eredményeit törvénybe iktatta. (Nem vigasz számunkra, hogy ezeket az ellátásokat most Nyugat-Európa szerte igyekeznek csökkenteni, felszámolni). Tudomásul kell vennünk, örökre elmúlt az az idő, amikor rólunk bémunkásokról valaki is gondoskodik.

Meg kell fogalmaznunk követeléseinket, el kell kezdeni a tárgyalásokat, s ha az alkú nem jár eredménnyel, meg kell mutatni erőnket. Erőnk pedig akkor van, ha minél többen vagyunk, összekapaszkodunk, és nem hagyunk rést ütni sorainkban.

Ezek és természetesen egyéb más hasznos gondolatok, melyekről az első találkozásunk estéjén el kell gondolkodnunk, hogy másnap sikerrel szerepeljünk.

Szereplés a találkozón

Itt is fontos szempont az első benyomás. A megjelenés, a közvetlenség, a meggyőző képesség.

E sorok írója egy reggeli szünetben kapott lehetőséget az "árú eladására". Balszerencsére ugyanaznap délelőtt a szakszervezet egy régi harcosától kellett temetésen búcsút vennie. A reggeléhez érkező munkások gyanakvóan tekintettek rá. Ki lehet ez a kiöltözött "pali", aki idejött agitálni. A jó étvágyat kívánás után elengedhetetlen volt a mentegetődzés, illetve a szituáció megmagyarázása. Végülis a légkör feloldódott. (A legjobb tanács, megjelenésünk ne térjen el az átlagostól, de természetesen keltsünk kellemes benyomást).

Mint a szerelmi kapcsolatokban, amikor meg akarunk nyerni valakit, itt is fontos a közvetlenség. Kezdjük tegezéssel, elnézést kérve a hölgyektől, mert "a mi szakszervezetünk"

ben így szokás". Kerüljük az idegen kifejezéseket, lehetőleg tagoltan, rövid mondatokat formálva beszéljünk. Tekintetünk pásztázza a hallgatóságot, keresse azokat, akikről már "messziről látszik", magukba szívják mondanivalónkat. Amennyiben látjuk, hogy ezeket bólogatással elismerik, vagy netán fejüket rázva tagadják, nyugodtan szóljunk ki.

- "Úgy látszik találkoztak gondolataink, jól érzem?"
- "Talán nem úgy itéled meg a kérdést, mint ahogy mi?"

Nyugodtan hagyjuk, hogy bármelyik típus - közvetlenül - kifejtse véleményét. A szervező számára fontos, hogy párbeszéd alakuljon ki. Ilyenkor adódhat az a helyzet, amikor a közbeszólót mondanivalójában megerősítheti, vagy az ellenkező típust érvekkel meggyőzheti.

Ugyanakkor kerüljük a túlzott közvetlenséget. Ez nemcsak személyünkről, hanem szervezetünkről is akit képviselünk, rossz megítélést eredményezhet.

Mit vigyünk magunkkal?

A felkészülés mellett óhatatlan, hogy azok a dokumentumok, amelyekkel a menedzser-nél megjelentünk, előttük legyen az asztalon. Számos alkalommal adódhat olyan pillanat, amikor konkrét kérdés konkrét választ igényel. Minden addigi eredményünk romba dőlhet, ha felületes, netán pontatlan választ adunk. (Gondoljunk csak az érdek egyéni hordozójára, miként tudjuk őt rossz válasz esetén sorainkba állítani)?

Természetesen a szervező nem lehet polihisztor. Lehetnek olyan felvetések, amelyekre pontos választ adni lehetetlen. Ilyenkor ígéretet kell tenni - és főleg betartani -, hogy rövid időn belül válaszolunk a felvetett problémára.

Megfelelő időpontban, mintegy gesztusként ajánljuk fel dokumentumainkat lehetőleg annak, aki benyomásaink alapján hisz a szervezkedés szükségességében.

Tekintsük mindezt beruházásnak, amely később szervezetünk erejének, létszámának gyarapodásában kamatoszul megterül. Egy kérdésre még feltétlenül készüljünk fel.

A jelenlévők egyike biztos megkérdezi, MIBE KERÜL MINDEZ NEKÜNK?

Kertelés nélkül utaljunk a bruttó 1%-os tagdíjra, magyarázva, hogy ez számára - az adókedvezmény miatt - valójában mibe is kerül. (Mindig legyen nálunk az érvényes SZJA tábla szerinti sávós bruttó és nettó tagdíj összehasonlítás. Az 1996-os érvényes SZJA szerinti összehasonlítás a mellékletek között található.)

Tudassuk, hogy szakszervezetünk nem szatócs bolt, érzékeltessük, mibe kerülne számunkra egy-egy szakértő felfogadása, egyéni élet- és balesetbiztosítás megkötése, menyit fizet ki 3 doboz átlagos cigarettára vagy néha 4-6 üveg sör elfogyasztására. Nem beszélve arról, ha netán bírósági ügy miatt ügyvédhez kell fordulnia.

A jó szervező nem siettetni a sikert, de táskájában mindig ott lapul a belépési nyilatkozat. Az első találkozás alkalmával mindig adódik olyan pillanat, amikor a "menyasszony táncrea kérhető".

Ilyenkor magabiztosan kell felkérést tenni a nyilatkozat kitöltésére. Amíg már tagtársunk ezelő bibelődik, ösztönözzük a többieket is hasonló cselekedetre. Ha úgy érezzük a teremben, műhelyben "elfogy a levegő" oldjuk a feszélyezett légkört odailló humoros, de nem sértő megjegyzéssel. Ezt követően kihagyás nélkül tudassuk, hogy a cég vezetése beleegezett a tagdíjak bérből történő levonásába. (Ha ez nem így történt tudassuk, mi a tagdíj beszedésének rendje, s milyen lehetőség van az adókedvezmény érvényesítésére).

Ne kerteteljünk a tagdíjosztokodás arányairól - 50-50%, vagy biztosító esetén 40-60% - elkerülve az esetleges későbbi félreértéseket.

Mivel a rendelkezésünkre álló idő lejár - az esetek jelentős részében túllépjük - ne feledkezzünk meg egy fontos kérdésről, *Kérdezzünk rá, a továbbiakban ki lesz a kapcsolat-tartónk.* Ne féljünk a kérdéstől, mert kollegáink majd egyöntetűen fognak a személyről dönteni. (Ha módunk van, feltétlenül váltsunk szót a kapcsolattartás módjáról, helyéről, a további feladatokról, tennivalókról. Ezekről bővebben a következő római számmal jelzett fejezetben.)

Befejezésül köszönjük meg a találkozás lehetőségét, és kívánjunk sikerekben és bérekben gazdag munkát, a hazautazóknak, hazatérőknek kellemes családi együttlétet, jó szórakozást.

Ezt követően a szervező mély lélegzetet vehet, mert eljutott a siker kapujába.

Egy módszer az ügyvezetés háta mögötti, titokban történő szervezéshez.

Ahogy korábban jeleztük, vannak esetek, amikor a munkavállalók titokban hozzák létre munkahelyi szervezetüket. Természetesen ha a szervezőt beavatják és az üzemi szervezők igénylik, segítenie kell. Ennek egyik lehetséges támogatási módja egy jól megtervezett, megfelelő tartalmú szórólap.

Tartalmára vonatkozóan a könyv mellékletei adnak útmutatót. Ezek állandó része lehet a Vasas rövid bemutatása, de célszerű a munkások szervezkedési akaratának, okára is visszahivatkozni. Ebben az esetben fontos szempont a szórólapok egyidőben történő kézbe juttatása, mert szakaszolva az ügyvezetés könnyen megállíthatja a szervezkedési folyamatot. A megfelelő előkészítés érdekében egyidőben intézkedni kell a belépési nyilatkozatok kitöltéséről, a választások hivatalos lebonyolításáig ügyvivő(k) kijelöléséről.

A szervező, és ilyen esetben a szakszervezeti központ feladata, hogy a belépési nyilatkozatot követően gyors találkozót kérjen az ügyvezetéstől. A titoktartás ilyenkor feloldódik. Hivatalosan és udvarias formában jelezzük, hogy szervezetünk jött létre az adott cégnél, és szeretnénk a további jó együttműködés reményében támogatást tenni. Szerencsés, ha a látogatást követően, a műszak végén találkozunk a dolgozókkal az üzemben.

Az ügyvezetéssel tartandó megbeszélés tartalmában megegyezik a nyílt szervezésben (az ügyvezetőnél kezdjük) leírtakkal azzal, hogy itt már kijelentő módon "adjuk el" szakszervezetünket.

A munkavállalókkal történő rövid találkozón a köszöntés mellett utalunk a szórólapokon közöltek szervezeti feltételeinek meglétére, az érdekvédelem különböző szintjeire a munkálatok megkezdésére. A siker nem szabad, hogy elvakulttá tegyen bennünket. Bármennyire ellenszenves számunkra a cégvezető, bármennyire felbosszantanak az egyéni munkaszerződésben leírtak, legyünk kimértek, diplomatikusak, de egyben lelkesítőek.

Egy dologra nagyon ügyeljünk! (ti. mi elmegyünk, utána a helyieknek kell napmint nap együttműködni a menedzsmenttel...). A rendelkezésünkre álló nagyon rövid időben sem feledkezzünk meg a következő kérdés felvetéséről. "Van-e valamilyen konkrét ügy, amelyet szeretnénk felvetni?" (Itt utalni kell az anonimitás miatt a kapun kívüli találkozás lehetőségére is).

Meg kell értetni új tagjainkkal, hogy segítőkész szövetségre találtak. A kérdésfelvetésnek azért is nagy a jelentősége, mert a munkáskollektíva egy nagy csoportban leküzdí az egyéneket egyenként jellemző félelmet. Ugyanakkor arra nagyon kell ügyelni, hogy e rövid

párbeszéd nehogy demagógiai színtér legyen. A szervezőnek meg kell éreznie azt a pillanatot, amikor ilyen veszély fenyeget. Ilyenkor egy fordulattal véget kell vetni a párbeszédnek, megadva a lehetőséget a kapun kívüli beszélgetés folytatására.

Fontos, és a szervezet talponmaradása szempontjából jelentős segítség, hogy a gyűlés után még kérjünk némi időt a cégvezetéstől. A munkások, mostmár tagtársak adta háttérrel mögöttünk, lélektani előnybe kerültünk. Erre a beszélgetésre feltétlen "vigyünk magunkkal" a tagok által megbízott ügyvivőt, hogy néhány nagyon fontos működési és technikai feltételt rendezni tudjunk. (Szakszervezeti iroda, irodatechnikai eszközök, telefon, telefax használata, tagdíjlevonás kérdése, utazás a munkaidő kedvezmény felhasználására vonatkozó megállapodás tervezetünkre).

Kéréseink elővezetésénél – mégha belső ösztöztést is érzünk – ne az erő, hanem az együttműködési készség domináljon. Ne feledjük, mi elmegyünk, a maradónak kell nap mint nap egymással együttműködni. Meg különben is, az erőt megtapasztalhatta a műhely közepén.

Szervezetépítés az önálló, független szakszervezeteknél

Ahogy korábban jeleztük, az első találkozás többféle módon jöhet létre. (Először szakszervezet vezetése vagy a cégvezetés, a cégvezetéssel és a szakszervezet helyi vezetőjével együtt). Az ajánlott sorrendiség szakszervezet, majd ezt követően szakszervezet és cégvezetés együtt. (Persze követünk el olyat is, hogy a cégvezetést teljesen kikapcsoltuk a munkából.)

Magától értetődően ilyenkor is "el kell adnunk" szakszervezetünket. Itt azonban, mielőtt áruljuk portékánkat, nagyon széleskörű információ szükséges. (Van-e KSZ, milyen a tartalma, mekkora a bruttó átlagbér, milyen formában és milyen mértékben van étkezési hozzájárulás, mekkora a szervezettség, milyen mértékű a tagdíj, milyen a szakszervezet személyi szerepe az ÚT-ben, stb.). Ez azért fontos, hogy a hozzánk való csatlakozás agitációjához jó, vagy jobb érvekkel tudjunk ajánlkozni.

Legfontosabb a helyi szakszervezeti vezetők szimpátiájának elnyerése. Ugyanis ők irányítják azt a hajót, amelyet a Vasas Szövetség kikötőjében szeretnénk látni.

Előre jelezzük, a szervező ne számítson gyors sikerre. Itt nagyon előtérbe kerülnek a személyes készségek, képességek. Ezek közül kettő nagyon fontos. A kudarcfeldolgozó képesség és a hit. Türelemmel lenni és hinni abban, hogy fáradozásainkat siker fogja koronázni. Óhatatlan, hogy a meggyőzési folyamat során beszélgetést kezdeményezzünk valamennyi szakszervezeti tisztségviselővel, sőt taggyűlésre invitáljuk a szakszervezet tagjait.

Ügyeljünk arra, hogy bármely invitálást a helyi szakszervezeti vezetéssel együtt kezdeményezzük. Amikor a szakszervezet vezetése elkötelezte magát, és hozzájárulását adta, sikeres eszköz lehet egy jól megfogalmazott szórólap, (lásd: pl. a mellékletben az ábrás Kerülj beljebb! című szórólapot.)

Mindezek nem nélkülözhetik a szóbeli agitálást. Mint említettük, erre alkalmas lehet egy taggyűlés, de eredményes lehet egy üzembejárással összekötött munka közbeni beszélgetés. Figyelem! Ilyen alkalommal nem a munkavállaló kifaggatása, nem is a szervező tudásának fitogtatása a cél.

Arról kell meggyőzni jövődöbeli tagtársainkat, hogy mi, a Vasas, nélkülük gyengébbek vagyunk, ők pedig nélkülünk, a Vasas nélkül védtelenek. Az olvasó és a szervező ilyenkor

gondoljon a 3. sz. ábra értelmezésére és eladására, (a sorrend nem véletlen, hanem taktikai, előbb a mi gyengeségünk, majd utána az ő védtelenségük).

Döntés esetén célszerű valamennyi új tagtársunkat levélben köszönteni, s néhány kérés nélkül mondatlalt utalni tevékenységünkre. (Levélminta a könyv mellékletében.)

Végezetül, mindhárom esetben, amikor külföldi a tulajdonos, utaljunk nemzetközi kapcsolatainkra, s ebben az ő részvételi lehetőségükre. Példaként felhozhatjuk részvételünket számos Európai Üzemi Tanács munkájában, illetve az anyaországbeli és a magyar cégek szakszervezeteinek egyre szélesedő együttműködését.

c. Tagtoborzás, szervezetépítés a Vasas munkahelyi alapszervezeteinél

Ajánlás a tagszervező munkatársnak és az olvasónak. (A Szerző)

Ezen gondolatok elolvasása előtt lapozzon vissza a III. fejezet 1.1.b. pontjára. Frissítse fel tudását az információkat illetően, és úgy próbálja értelmezni a következő gondolatokat. Könyvünkben számtalan alkalommal szoltunk "szervezetünk eladásáról". (Az eladás alatt minden esetben a szakszervezet népszerűsítése, fontossága értendő!).

Tehát a jelzett fejezet elolvasása után summázhatjuk a szervező kiválasztásának legfontosabb ismérveit. Olyan kívánatos személyi adottságokkal és készségekkel rendelkezik, hogy tud az emberekkel szemben türelmet tanúsítani.

Mégegyszer a szükséges feltételekről, összegezve őket. (Megjelenés, fellépés, önbizalom, ambíció, hit, dinamizmus, pozitív benyomás keltés, szakértelem - kompetencia, szavahitőség, elfogulatlanság, empátiaképesség.)

Rögzítsük újra. Ez egy helybeni megismerési folyamatot is feltételez, amely során az ilyen képességek, tulajdonságok többségével rendelkező tisztségviselőinket és tagtársainkat kiválaszthatjuk.

A kiválasztás a matematika nyelvén *szükséges, de nem elégséges feltétel*. Amint már utaltunk rá, szervezetépítésbe, tagszervezésbe véletlenszerűen sosem szabad kezdeni.

Első fontos feladatunk, tervezzük meg munkánkat.

Határozzuk meg – közös bölcsesség alapján – milyen lépéseket kívánunk megtenni.

A tagtoborzó munka elengedhetetlen állomásai:

- az alkalmasnak ítélt szervezők képzése, felkészítése,
- a kezdés (vagy alkalom) időpontjának kitűzése,
- a forma megválasztása,
- egyéni meggyőzés,
- kiscsoportos találkozás,
- munkásgyűlés,
- döntés az agitációt, propagandát segítő eszközökről,
- szórólapok megtervezése,
- a szervezők írásos, az érveket összefoglaló anyaggal történő ellátása,
- kérdőív a nem szervezettek részére (Mit tehet érted a szakszervezet?)
- a szervezés anyagi, technikai hátterének meghatározása,
- a testületi döntés,
- a központ felé megfogalmazott igények továbbítása,
- a tagtoborzás beindítása.

c. 1. A kiválasztott szervezők felkészítése, képzése

A felkészítés tematikáját a következő céloknak kell alárendelni.

- A megcélzandó munkatársaink megértsék miért akarunk több tagot szervezetünkbe, mintegy rászorítva őket a szakszervezetről alkotott véleményük megváltoztatására.
- A nem szervezett dolgozók fogadják el a szervezkedés szükségességét, emberi megnyilvánulásuk, attitűdjük ebbe az irányba változzon.
- A szervezetlen munkatársak azonosuljanak a szakszervezeti célkitűzésekkel, és ezt környezetük viselkedésükben is érezze.

A kiválasztott szervezőket röviden meg kell ismertetni a helyi és a Vasas szakszervezet rövid történetével.

Ismerniük kell valamennyi lényeges dokumentumot, amely alapján a szakszervezet működik (Vasas Alapszabály, helyi Szervezeti Működési Szabályzat, Együttműködési Megállapodás a munkaadóval, s ha van egyebekkel).

Ismerniük kell a szakszervezetek különböző törvényekben biztosított jogait és kötelességeit. (Munka Törvénykönyve, sztrájk törvény, egyesülési törvény, stb.).

Mivel a szervezés nem kerülheti el a szóbeli érintkezést, ezért meg kell tanítanunk szervezőinket a kapcsolatteremtés legfontosabb ismérveire.

Ezek a következők:

- megszólítás,
- az érdeklődés felkeltése,
- a mondanivaló tagoltsága,
- ismétlések szerepe (döntő fontosságúnak ítélt kérdések ismétlése),
- rávezetés képessége,
- érzelmi hatás szerepe,
- kölcsönösség elve,
- konkrét példák bemutatása a kiszolgáltatottságra, stb.

Meg kell tanítani szervezőinket arra is, hogy a tagszervezés folyamatában elengedhetetlen tárgyalások esetén, hogyan viselkedjen a nehéz típusú emberekkel.

Pl.: a "KÓFAL" típus kezelése, hogy nem ragadok rá!

A "TÁMADÓ" típust nem kell elutasítani, mellé kell állni, és támadását a szakszervezeti célok szolgálatába állítani.

A "FORTÉLYOS" típust nem szabad fenyegetni, gyengéden figyelmeztetni kell, hogy "átlátunk a szítán"!

Ha szervező munkánk során előzetes felméréssel – Mit tehet érted a szakszervezet? – kezdünk, nagyon fontos a visszakapott válaszok kollektív és egyéni elemzése. (Nagy tekintélyű, példaképnek tekintett szervező tagtársunk kérdéseit egy személyben is felteheti. Mit tehetek érted? Minta a mellékletben.)

Nem nélkülözhető, hogy a választ adók felfedjék kiletüket, mert ez elősegíti, hogy a válaszok objektívek legyenek, és megteremti annak a lehetőségét, hogy személyesen tudjuk visszaigazolni a szakszervezet segítségnyújtási lehetőségeit is a választ adó nem szervezett dolgozóknak.

Munkánkat a nyilvánosság előtt kell végeznünk, mert hozzásegíthet, hogy rádöbbenjünk esetleges szakszervezeti gyengeségeinkre, megismerjük és láttassuk annak a falnak a tégláit, amely a tagság és a nem szervezett dolgozók között húzódik. Egy jó tanács. A kérdőíveket a szervezőnek személyesen kell az érintettek részére átadni, megtalálva a lehetőséget, hogy erre a munka végeztével, a gyárból való távozás során kerüljön sor.

A képzés – felkészülés tematikájából nem maradhat ki a kollektív szerződés (ha van!) megismertetése, a béralkú – bérharc folyamatában az erős szakszervezeti szervezet jelentősége, az egyéni érdek kollektív ("MI") érdeké összehangolásának jelentősége, illetve mindazon Vasas és helyi szolgáltatások megismertetése, amely választ ad az előre várható kérdésre, – "ÉS MIT ADTOK, MIT KAPOK CSERÉBE"

A szervezőkkel meg kell ismertetni gyengeségeiket is, amely megszüntetésének egyik legfontosabb feltétele egy létszámában és szervezettségében erős, demokratikus szakszervezet léte.

A szervező nem egyszer fog találkozni azzal az elutasító megjegyzéssel, "hagyjatok békén, minek legyek tag, e nélkül is részesülök a bérfejlesztésből, érvényesek rám a kollektív szerződés előírásai".

Mivel a "kényszer tagság" intézményét a magyar jog nem ismeri, ezért a szervező itt kerül a legnehezebb helyzetbe.

Ennek ellenére voltak és vannak olyan érvek, amelyek révén közelebb hozhatjuk, sőt megnyerhetjük munkatársunkat a szakszervezetnek.

Melyek ezek:

- a Vasas személyre szóló szolgáltatásai, jogsegély, ingyenes csoportos élet- és balesetbiztosítás,
- a munkahelyi szakszervezet szolgáltatásai és akciói,
- a meggyőzés példákkal alátámasztott módszere.

Néhány eset, amikor sikereket értünk el.

A Kerékpár Művek szakszervezete jogos bérköveteléséért sztrájkot hirdetett. A nem szervezett tagok is a sztrájk mellé álltak. Mikor tudomásukra jutott, hogy a Vasas sztrájkalapjából csak tagjainak nyújt sztrájksegélyt, a nem szervezett dolgozók tizesével léptek be a szakszervezetbe.

E könyv szerzője belépésre agitált a "Facsavar Művek" dolgozói között. Egy idősebb munkásasszony azzal zárkozott el – nyilvánosan, munkatársai előtt a belépéstől – hogy a befizetendő egy évi tagdíjból unokájának egy fél cipőt tud vásárolni.

"És arra nem tetszik gondolni, hogy ha erős, bérharcra képes szakszervezet működik, akkor olyan bémővekedést érhetünk el, ami nemcsak a tagdíjra, de ezen felül az unoka egész pár cipőjére fedezetet ad."

A válasz, "Önnek van igazsága, tudja mit belépek, és munkatársaimat is belépésre ösztönözöm."

Egyik tisztségviselőnk az évi második lépcsős bérfejlesztés után, amelyre nagy harc

arán, sztrájkfelhívás aláírása után került sor, nem szervezett munkatársa cukkolta. "Látod mennyit erőlködtek, gyüleseztek, aláírást gyűjtötek, én enélkül is megkaptam az x százalékot.

Kollégánk, dühét leküzdvé csendesen így válaszolt: "tudod, ha velünk lennétek és mindannyian összekapaszkodnánk nem x, hanem x+y százalékot tudtunk volna elérni". Másnap a reggeli szünetben nem szervezett kollégánk a bizalminkat félre hívta és kicsit szégyenlősen kérdezte, "hogyan is lehet hozzátok belépni" ?

A "Fogaskerék Művek" privatizáció előtt állt. A szakszervezet félretette a korábban ki-harcolt, a környékhez képest jó kondíciójú megállapodását. Sikertelen a nem szervezett dolgozókkal megértetni, együtt erősebbek és megtudják védeni ellátásaikat. Az érvek hatottak, jelentősen nőtt a szervezettség. Az eredmény: a tulajdonos váltás során nemcsak megvédték korábbi kollektív szerződésüket, hanem indulásból nagy százaléku béremelést sikerült elérniük, valamint a cég követelésükre jelentősen növelte az étkezési hozzájárulás mértékét.

Végül még egy szempont a felkészítés-képzés tartalmához.

Szervező kollégáink figyelmét hívjuk fel, hogy a többszöri kérésre is ellenkező, a szervezővel modortalan és durva hangon beszélő munkatársakkal hagyjanak fel! Előfordult és előfordulhat, hogy az ilyen "társunk" ellenpropagandába kezd, amivel nem, hogy építkez-nénk, inkább gyengülhet szakszervezetünk.

c. 2. A kezdés időpontjának kitűzése

A szervezői munka sikerét jelentősen elősegítheti, ha a tagtoborzás időpontját megfelelően választjuk ki. Spontán "ahogy esik úgy puffan" módon, a "szervezők mennek a maguk útján", "elindítjuk, abba hagyjuk, mikor újra eszünkbe jut újra belevágunk" módszerrel eleve kudarcra vagyunk ítélve.

Az időpont kiválasztása előtt gondoljuk át még egyszer:

- kapcsoljuk-e valamilyen alkalomhoz. - KSZ tárgyalás, béralkú kezdete, sztrájk felhívás közzététele - a tagszervezés indítását,
- a tagtoborzás kezdetét egy fix időpontra tűzzük ki, nem kapcsolva valamely szakszervezeti követeléshez.

Mindkét út járható, sőt egymásba is csúsznak.

Ezt azért merjük kijelenteni, mert a szervezetépítés felfogásunk szerint folyamatos munka. Akár így, akár úgy döntünk a kezdés időpontjáról a tagtoborzás folytatódik a KSZ, béralkú, sztrájkfelhívás (sztrájk) után, de ha nem erre időztjük a kérdést, akkor is "belecsúszik" ezek valamelyikébe.

c. 3. A forma megválasztása.

A tagtoborzó, agitációs tevékenység formájának megválasztása többféle lehet. Kérdőív alapján (Mit tehet érted a szakszervezet?) végzett szervezetépítés esetén elengedhetetlen az egyéni találkozás, amelyet természetesen követhet egy kiscsoportos találkozás, vagy munkásgyűlés. A lehetséges forma kiválasztását nagyban meghatározza az adott cég szervezetlen munkavállalóinak létszáma (ti. Ezer résztvevős munkásgyűlés szervezeti, technikai feltételei megteremthetők ugyan, de határfoka nem lesz akkora, mintha kisebb műhelyekben szervezzük decentralizálva a gyűléseket).

Egyéni meggyőzés

Általában akkor használatos, ha a cég létszáma közepes (150-500 közötti) és nagyobb létszámú szervezői gárda áll rendelkezésünkre. Ilyen esetekben - lehetőleg névszerint - osszuk fel a megcélzott kollégákat, kerülve, hogy véletlenszerűen egy munkatársunkkal több szervező is beszéljen. Természetesen - sikertelenség esetén - más szervező kolléga újra agitálhat, felkészülve a nem szervezett munkavállaló már megismert konkrét ellenérveire. Arra feltétlen ügyeljünk, hogy ellentmondásba ne keveredjünk, de egy-egy téma több oldalról történő megközelítésével is bizonyítsuk szakszervezetünk sokszínűségét.

Kiscsoportos találkozás

Amikor csoportban, vagy munkásgyűlésen kívánunk tagtoborzást végezni, a gyűlés időpontjának meghatározásakor több dologra kell ügyelnünk. Vegyük figyelembe munkatársaink hazautazásának lehetőségeit. Péntek délutánra, vagy rangos helyi, illetve TV által közvetített sportesemény idejére ne szervezzünk találkozást stb.

Tapasztalataink szerint a kiscsoportos találkozások jobb eredménnyel járnak, mint a tömeggyűlések. A szimpatizánsok kisebb közösségben, könnyebben feloldódnak és kérdeznek, mint nagylétszámú hallgatóság előtt.

Ügyeljünk arra, hogy mondanivalónk egy részét - lehetőleg a kíváncsiság felkeltését elősegítve - szórólapokon ismertessük a meghívottakkal. (Lásd a könyv mellékletében). Ügyeljünk a helyszín kiválasztásában is. Amennyiben lehetséges az összejövetelt a beszervezni kívánt munkások számára nem idegen, a munkahelyekhez közeli helyiségekbe tart-suk. Egy-egy pohár sör, üdítő felszolgálására gondoljunk, de a megvendéglést ne vigyük túlzásba.

Mondanivalónk azt próbálja alátámasztani, hogy a magasabb bér, a jobb munkabizton-ság és munkakörülmények, illetve a jobb szociális ellátás elérése, csak a szakszervezete-ken keresztül lehetséges.

Munkásgyűlés

Vannak esetek, amikor különböző okok miatt (bejáró dolgozók busz induláshoz kötöt-tek, két műszak munkavállalói összehozhatók stb.) a műszakváltás előtti időszakban tu-dunk csak gyűlést tartani.

Követelmény

Szándékunkról - hozzájárulását megszerezve - értesítsük a munkaadót. a kitűzött na-pon a bejáratnál, rövid de tevékenységünk sokrétűségéről számotadó szórólapokkal kel-t-sük fel társaink érdeklődését.

A szervező, mivel rövid idő áll rendelkezésére igyekezzék a legfontosabb szakszervezeti eredményekre és célokra exponálni mondanivalóját.

Ilyen esetben célszerű - a helyi titkár két-három mondatos bevezetője után - a központ munkatársának, vagy a helyi regionális tisztségviselőnek tartania beszédét.

Mondanivalónk végén érzékeltesük, hogy egy folyamat indításáról van szó és a helyi tisztségviselőkön keresztül lehetőség van a meg nem értett, vagy el nem hangzott problé-mákra, kérdésekre akár a területi akár a központi tisztségviselőktől választ kapni. Az elhangzott beszéd után azonnal kezdődhet a szervezetben dolgozók megnyerése.

Természetesen a műszakot befejező munkások számára ajánljuk fel az elhangzottak esetleges megvitatását, akár üzemben belül a szakszervezeti helyiségekben, akár a cégen kívül.

c. 4. Döntés az agitációt, propagandát segítő eszközökről

A szervezői munka döntően személyes, beszélgetésben, vitákban érvek ütköztetésében megnyilvánuló tevékenység. Ugyanakkor az időhiány, a mondanivaló sokasága, a kíváncsiság felkeltése, az érvanyagok széles tárháza elengedhetetlenné teszi, hogy írásos anyagokkal is rendelkezünk. Ezek közül a különböző szórólapokról már szoltunk. (Lásd a könyv mellékletét).

Ahhoz, hogy szervezetlen társainkat megnyerjük kevés csak az az agitáció, hogy gyere közénk, mert Veled erősebbek leszünk. (Nem az érv tartalma hibás!) Meg kell tudni magyarázni, érvekkel alátámasztani, hogy a nagyobb bémővekedés, a jobb munkavállalói jogokat és szociális ellátásokat biztosító kollektív szerződés, az ágazati kollektív szerződések térnyerése. makro szinten (ÉT) jobb megállapodások csak nagy szervezetségű szakszervezeti mozgalommal érhetők el. Az összeállítás tartalmazza statisztikai adatokat – esetleg egy-egy nyugati országgal összehasonlítva – , mit vásárolhatunk egy órai keresetünk-ből, vagy hány órai kereset szükséges a mindennapi szokásos szükségleteink (ruházkodás, TV, hűtőgép, lakásrezsi, havi étkezés stb.) kielégítéséhez.

Érveljünk helyi megállapodásaink esetleges gyenge pontjaival, vagy hiányával, amelynek megváltoztatása csak közös fellépésre és nyomásgyakorlásra képes, nagy taglétszámú szakszervezet esetében lehetséges. (Ilyenek lehetnek pl. a határozott idejű foglalkoztatottak arányának növekedése, csak a Munkatörvénykönyvben előírt pótlékok, szociális pénzszközök szűkösége, az elbocsátás megdrágítása, az alapbér arány csökkentése a bérszerkezetben, a romló munkabiztonság, munkakörnyezet stb.).

Mutassuk be, hogy a jó szervezetségű szakszervezetek milyen tartalmú ellátásokat és jogokat harcolnak ki a cég munkavállalóinak. (Lásd pl. a mellékletben a DUNAFERR Vasas Szakszervezeti Szövetség érvanyagát).

Agitációs tevékenységünkben fontos szerepet játszhatnak az apró szóróajándékok (jelvény, emblémás öngyújtó vagy toll, sapka, póló, stb.). Ezek a Vasas arculatának népszerűsítése mellett segítenek a kapcsolatteremtésben.

Tagszervező munkánkban nagy szerepe lehet a korábban már említett kérdőív megkonstruálása és eljuttatása a szervezetlen dolgozókhöz. Ahogy említettük, a könyv mellékletében egy lehetséges tartalmú kérdőív megtalálható. Itt szeretnénk felhívni a figyelmet, hogy a szervezői munka segítésére bemutatott mellékletek vagy egy-egy konkrét ügyben születtek, vagy egy elképzelt tartalommal bírnak. Szolgai másolásuk ugyan több a semminél, de a szervezői munkában igazi eredmények akkor várhatók, ha le tudjuk fordítani, ki tudjuk egészíteni, konkrétabbá tudjuk tenni saját belső környezetünkre. (A helyi gondokra, feszültségekre, eredményekre építve alakítjuk át!)

c. 5. A szervezés anyagi, technikai hátterének meghatározása

Ha már rendelkezünk a szervezetépítésben legjobb képességű tagtársainkkal, óhatatlan, hogy számbavegyük egyéb erőforrásainkat. Ahogy egy árú piacra vitele pénzbe és bizonyos technikába kerül, igaz ez a "szakszervezet eladására" is. Pénzbe kerülnek a nyomtatványok, írásos dokumentumok, érvanyagok, képzés, felkészítés, és sorolhatnánk tovább. Számtalanszor lesz szükségünk sokszorosításra, közlekedési eszközre, és más tech-

nikára. Tekinthetjük ezeket egy olyan beruházási költségnek, amely később a szakszervezet személyi, anyagi és egyéb erősödésében megtérül. De ahogy nem várható el a munkahelyi szakszervezettől, úgy a központtól sem, hogy ezt a háttérrel egyedül teremtsen meg. Ennek a munkának is a szolidaritásból kell táplálkoznia, hisz az alapszervezet erősödésével a szövetség is erősödik, és viszont.

Szövetségi Tanácsunk döntést hozott ennek a munkának személyi, szervezeti, anyagi és technikai hátteréről. Ugyanakkor ez nem helyettesítheti a helyi döntést. Elvárható minden munkahelyi szervezettől, hogy költségviselő képesség határain belül különítsen el a költségvetésben keretet a tagszervező munkára.

A központ pedig mind személyi, mind anyagi, mind technikai segítséget adjon ehhez a munkához. Mivel mindez a tagdíjalapból finanszírozható, feltétlen szükséges a szervezés helyi, anyagi és technikai szükségleteit meghatározni.

c. 6. Testületi döntés

Ahogy már korábban utaltunk rá, a szervezetépítő, tagszervező munkának a nyilvánosság előtt kell történnie. A kitűzött célhoz vezető egyes lépések és összefüggéseik számbavétele után, az előkészítőknél döntés és jóváhagyás végett a helyi testület elé kell terjeszteni az elképzelt programot.

Szükséges ez a szervezők védelme, a program finomítása, a felmerülő anyagiak és sok más egyéb szempont miatt is. A mi megítélésünk szerint a tagszervezés nem egyszeri kampánytevékenység, ezért dönteni kell a tapasztalatok értékelésének időpontjáról is. Kisebblétszámú cégeknél ez lehet mindennapos, nagyobb létszámú társaságoknál a hét egy határozott napján.

c. 7. A központ felé megfogalmazott igények továbbítása

Míg az új társaságok megszervezését a központból kell vezérelni, addig a helyi tagszervező munka elsősorban az ott működő alapszervezet feladata. Tekintettel arra, hogy ebben még nincsenek nagy tapasztalataink, feltétlen szükséges ezek összegzése, folyamatos bővítése, s minden alapszervezet részére történő biztosítása.

E kézikönyv – ha nem is a teljesség igényével – ezt a célt szolgálja.

Tudjuk, hogy a bemutatott példák, lehetőségek, minták, stb. mellett számtalan más megoldás is kínálkozhat. Ezek egy része helyben az alapszervezetnél megvalósítható, de lesznek olyan tartalmú, anyagi vagy más problémák, amelyek megoldásában a központ felé kell igénnyel lépni.

(Pl.: előadó a tagszervezők felkészítésére, x számú szórólap, y számú kiadvány, előadó a munkásgyűlésre, konzulens a kiscsoportos beszélgetésre, nemzetközi kapcsolatok megszervezésének előkészítése, stb.) Ezeket időben és konkrétan kell igényelni, hogy a személyek, anyagok s minden más egyéb biztosítható legyen. Ugyanakkor az is elvárás, hogy minden alapszervezet a területi és a szakma csoportért felelős kollégákon keresztül saját tapasztalatairól is adjon tájékoztatást. Ezek együttesen segíthetnek ahhoz, hogy szervezetépítő, tagszervező munkánk a lehető legszélesebb elméleti és gyakorlati tapasztalatokból táplálkozzon.

Szándékunk szerint mindezeket számítógépen tároljuk, és kézikönyvünket – időszakonként – ezekkel kiegészítjük.

c. 8. EZEK UTÁN BÁTTRAN KITÜZHETJÜK A TAGSZERVEZŐ MUNKA KEZDÉSI IDŐPONTJÁT

4. Alakuló gyűlés

Az egyesülési jogról szóló törvény, a vasas alapszabálya és szervezeti működési szabályzata a jogszerű működéshez különböző előírásokat tartalmaz. Ezek betartása azért fontos, mert az esetleges jogviták során a vitatkozó feleknek, itt elsősorban a szakszervezeteknek kell dokumentumokkal bizonyítani, hogy megfelelnek a törvényi előírásoknak.

a. Az alakuló gyűlés jegyzőkönyve

A könyv mellékletében megtalálható "Szakszervezeti alapszervezet alakuló értekeztetének jegyzőkönyve" címet viselő nyomtatvány. Ezek formai és tartalmi betartása azért szükséges, mert a Vasas Alapszabálya rendelkezik a származtatott jogi személyiségekről. E szerint a jogi személyiség kiinduló feltétele, hogy a szervezetnek legyenek tagjai, választott vezetői, majd a különböző jogi procedurák után (lásd: következő 5. fejezet) önálló pénzgazdálkodása.

Fontos, hogy az alakuló gyűlésről az alapítók jelenléti ívet készítsenek, mert a Szövetségi Tanács döntése alapján ezeket térítésmentesen látjuk el tagkönyvvél.

b. Belépési nyilatkozat

Attól függetlenül, hogy az alapítók létrehozták szervezetüket, szükséges a belépési nyilatkozatot (lásd: melléklet) kitöltése is. Ennek formai kérdéseken túl az a jelentősége, hogy új tagunk aláírásával igazolja, hogy elfogadja a Vasas alapszabályát.

c. Tagdíj levonási nyilatkozat

A személyi jövedelemadó 1988. évi bevezetése bonyolulttá tette a tagdíj beszedéssel és számitással kapcsolatos munkákat. (A tagdíj bruttó 1%, amelyet nem terhel személyi jövedelemadó. Az eltérést a bruttó és nettó érték között, az 1996. évi adósávok szerint a melléklet tartalmazza).

A számítások megkönnyítése érdekében született olyan döntés, hogy a tagdíjak levonásra kerüljenek, mert így érvényesíthető az adókedvezmény.

A szakszervezeteket 1991-ben ért frontális támadás során törvényi rendelkezés született a levonási nyilatkozatok megújításáról, illetve a munkaadó levonási kötelezettségének alternatív lehetőségeiről. Sajnos akadt munkáltató, aki elzárkózott a levonástól. Szövetségünk ekkor az APEH állásfoglalását kérte az adókedvezmények érvényesítésének megerősítése végett. Az általunk értelmezetteket a hatóság megerősítette, melynek eredményeként csak 2-3 munkáltató próbálkozott az adókedvezmény "kézi" számolásával. Rövid idő alatt rádőbentek, hogy a tagdíjlevonást vissza kell állítani a bérelszámolási programba.

Az alakuló értekeztet jegyzőkönyvét meg kell küldeni a szövetség központjába, amelynek kézhezvétele után azonnal intézkedünk a további szükséges lépésekről.

FIGYELEM!

Az új alapszervezetek esetében az ügyvezetés előszeretettel érdeklődik a szakszervezetet alapítók neveiről. Az információ átadásától udvariasan zárkózzunk el. Hivatkozhatunk a még szükséges jogi háttér megteremtésére, de fő érünk az legyen, hogy a munkaadó egyrészt nem követelheti a munkavállaló szakszervezeti hovatartozásáról nyilatkozzék (Munka Törvénykönyve 26. §. /1/ szakasz), másrészt amikor a tagdíjlevonás iránti kérésünket benyújtjuk és azt teljesítik, a nyilatkozatot adók névsorát átnyújtjuk a partnernek.

5. Jogi elvárások

Az egyesülési jogról szóló törvény alapján egy társadalmi szervezet legitimitásának szükséges feltétele a szervezet bírósági nyilvántartásba vétele.

Szövetségünk az alakuló értekeztet jegyzőkönyvének bemutatása után kiadja a szükséges iratokat, amelyek jogi személyiséget biztosítanak az új szervezet részére. (Minták a mellékletben.). A dokumentumokkal együtt biztosítjuk az alapítók tagkönyveit, a pénzgazdálkodáshoz szükséges naplófőkönyvet. Ezek alapján intézkedhetnek a megválasztott ügyvivők bankszámla nyitásáról az általuk választott pénzintézeteknél. Közöljük szövetségünk bankszámlaszámát, és intézkedünk az alapszervezet gazdasági felelőseinek esetleges felkészítéséről. E folyamat befejezésével "megszületett" az új Vasas szervezet. Megkezdődhet az érdekeltek összegzése, megjelenítése, az ügyvezetéssel történő egyeztetése és érvényesítése.

6. Tisztségviselők megválasztása

A tagszervező munka természetesen nem ér véget az alakuló értekezlettel. Folytatni kell a munkatársak meggyőzését, a taglétszám növelése érdekében. Tekintettel arra, hogy az új tagok nem vettek részt a vezetők választásában, valamint egy választási szabályzat alapján végzett választás nagyobb védelmet nyújt a tisztségviselőknek, az alakulás utáni nem túl késői időpontban (egy-három hónap) meg kell szervezni a választói értekezletet. Ennek előkészítése összehangolt munkát igényel, kezdve a jelölőbizottság megválasztásától a bizalmiak, vezetőségi tagok és az elnök (titkár) megválasztásáig. Ennek részleteiről itt nem szólunk, a szükséges előírásokat a központ területi és szakmecsoporthoz felelős munkatársai a helyszínen segítik betartani, illetve a választói értekezlet előkészítésében és megtartásában minden szükséges segítséget megadnak.

7. Szakszervezet, Üzemi Tanács, reprezentativitás

Az 1992. május 4-én kihirdetett Munka Törvénykönyv generális változtatásokat eredményezett a szakszervezeti jogok vonatkozásában. A törvény rendelkezett az ún. participációs (beleszólási) intézmény az Üzemi Tanácsok (megbízottak) felállításáról.

Az Üzemi Tanács választását a jogalkotók és a parlament összekötötték a kollektív szerződéskötés jogosultságának szabályozásával.

A Kollektív Szerződés kötésének első és szükséges feltétele, hogy az aláíró szakszervezet független legyen a másik féllel a munkáltatóval szemben. Az elégséges feltétel pedig, hogy a szakszervezeti tag üzemi tanácsjelöltek az üzemi tanácsválasztáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezzék.

Ha a választásokon ilyen arányt nem sikerül elérni, akkor a kollektív szerződés kötésére vonatkozó tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása. (A munkavállalóknak erről szavazniuk kell és az érvényességnek is vannak kritériumai).

A Munka Törvénykönyve több szakszervezet működése esetén is tartalmaz előírásokat. Van egy rendező elv, hogy együttes fellépés hiányában az a szakszervezet köthet kollektív szerződést, amely az üzemi tanács választásokon együttesen a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát megszerezte.

Miért is tesszük e rövid kitérőt?

A szakszervezeti szervezkedés egyik legfontosabb célja a kollektív szerződés megkötése. Ahogy ezt az előzőekben kivonatossan ismertettük, a kollektív szerződés kötési ajánlatnak

és megkötésnek vannak törvényi feltételei. Ennek a feltételnek meg kell felelnünk, mert partnereink a munkaadók élhetnek azzal a kifogással, hogy megkötésének törvényi akadályai vannak.

A Kollektív Szerződés korábban a III/2. fejezetben említett "Kerékpár Művek" megalakította a Vasas munkahelyi szervezetét. A cégnél már működött Üzemi Tanács. A szakszervezet kezdeményezte a kollektív szerződés kötési tárgyalásokat. Ettől a cégvezetés elzárkózott, mert véleménye szerint a helyi szakszervezet - a törvényi előírások alapján - nem volt reprezentatív. (Zárójelben jegyezzük meg, megtaláltuk a módját, hogy új üzemi tanács választások kerüljenek kiírásra. A tagok több mint egyharmada lemondott tisztségéről, ezzel az üzemi tanács megszűnt, és az előírások betartásával új üzemi tanácsot választottak. A választáson a helyi szakszervezet jelöltjei 75% feletti eredményt értek el és így már nem volt "jogi" akadálya a kollektív szerződéskötési tárgyalások megkezdésének.)

A gyakorlatban milyen esetekkel találkozhatunk?

a. A cégnél nem működik, nem választottak üzemi tanácsot.

Ez az eset a kisebb nehézségekkel járó probléma. A külföldi tőke elsősorban a német-osztrák érdekeltségű gyorsan szeretne az üzem megnyitását követően túljutni az üzemi tanács választáson. Ügyködésükön nem feltétlen a szakszervezet kizorítására gondoljunk. Többségükben tudomásul veszik, hogy a munkavállalók képviselőivel tárgyalni kell, tájékoztatni kell őket, hisz hazájukban ezt megszokták. Sajnálatosan nem ismerik a magyar törvényeket, mely szerint az üzemi tanács Magyarországon becsatlósási intézmény, bérmegállapodásra, a helyi munkavégzéshez kötődő megállapodásokra (néhány kivétellel) a szakszervezetek jogosultak.

Ezért ilyen cégek beszerzésekor nagyon kell ügyelnünk arra, először a szakszervezet munkahelyi szervezetét alakítsuk meg, hogy az üzemi tanács választásokon jelölteket tudjunk állítani.

Az ügyvezetés tárgyalásainkon az esetek döntő többségében ezt megérti és a szakszervezetre bízta az üzemi tanács választások előkészítését, lebonyolítását. (Sajnálatosan a japán tőke képviselői ebben eltérő magatartást tanúsítanak.)

b. A társaságnál már működő üzemi tanács létezik.

Sokszor kerülünk és kerülhetünk olyan helyzetbe, amikor a szakszervezet megalakulása előtt a munkavállalók már választottak üzemi tanácsot. Korábban utaltunk rá, hogy szervező munkánk során követelmény a velük való együttműködés. Az esetek jó részében az üzemi tanács tagjai a szakszervezet tagjai is lesznek.

Közülk többten tisztséget is kapnak a szakszervezetben. Ilyen esetekben a szakszervezet reprezentativitása nem a törvény előírásai szerint mérhető. Ezért a későbbi jogviták elkerülése végett jó előre tisztázni a munkaadóval, elismeri-e a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogát. A szakszervezet léteben, működésében érdekelt munkáltató nem ragaszkodik mereven az előírásokhoz, elismeri a szakszervezet kezdeményezési és szerződéskötési jogát. Sajnos vannak olyan "partnerek" is, akik mereven ragaszkodnak az előírásokhoz. Ilyenkor nagyon körültekintően kell az alkalmazandó taktikát megválasztani.

Legfontosabb követelmény a választás törvényi előírásainak betartása. Tekintettel arra, hogy a Munka Törvénykönyve bevezette az üzemi tanács póttag fogalmát, tisztázni szükséges, hogy született-e döntés ennek alkalmazásáról. (Valójában a törvény kötelező alkalmazásának időpontja későbbi, mint ahogy az üzemi tanács választások befejeződtek, de ezen lehetőség megjelenése már a választások idején köztudatban volt.)

Amennyiben ilyen elképzelés született, másrészt megüresedés esetén a póttag kap mandátumot, tájékozódni szükséges a potenciális póttagok között.

A fő kérdés kíván-e funkciót vállalni, vagy mivel szakszervezet alakult partner-e egy új, a törvényeknek megfelelő választás megszervezéséhez. Ez azért szükséges, mert hiába mond le tisztségéről a választott üzemi tanács tagok több mint egyharmada, ha a póttagok ragaszkodnak tagságukhoz.

Meg kell értetni az üzemi tanács választásokon szavazatot kapott munkatársainkkal, hogy célunk nem az üzemi tanács ellen irányul, mi a szakszervezeti reprezentativitást kívánjuk elérni. Ez közös érdekünk és megvalósítása érdekében össze kell fognunk! Előfordulhat, hogy érveink ellenére sem sikerül ilyen úton az új választást elkezdni.

Sajnos ekkor konfliktus helyzetbe kerülhetünk, amikor is dönteni kell, várunk-e a következő választásig és megszerezzük a munkavállalók felhatalmazását a kollektív szerződés kötéséhez, vagy megfelelő szervezettség révén kezdeményezzük az üzemi tanács törvényes visszahívását. (Ehhez a munkavállalók legalább harminc százalékának írásos indítványt kell tennie, érvényes szavazás szükséges - munkában lévő legalább ötven százaléka szavazzon - és a visszahíváshoz kétharmados többség kell.)

Tanácsunk: válasszuk a nehezebbnek tűnő munkavállalói felhatalmazás megszerzését. Így nem alakítunk ki székér táborokat a dolgozók között, sőt az aláírásgyűjtést felhasználhatjuk a tagépitkezésre is.

Nem árt, sőt szükséges, hogy felhatalmazási aláírások gyűjtésével egyidejűleg megszondázzuk munkatársainkat, milyen igényeik vannak a kollektív szerződés tartalmát illetően. (Egy javasolt vélemény "akarat"-csokrot a mellékletben szerepeltetünk. Természetesen ez nemcsak ebben a szituációban hasznosítható.)

Ez a pillanat, amikor a szervező "megszülte" újszülött gyermekét, a munkahelyi szakszervezetet. Az egyik legszebb érzés, de mint minden szülőnek, nekünk is tudnunk kell: a gyereket övnünk, féltünk szükségessé, járnunk kell tanítani, iskoláztatni, képezni, hogy megtalálja helyét gyorsan változó világunkban. Bár az előzőek már a szakma (a technokraták) feladatai, mégis ajánlatos - még annyira sietős, elfoglalt világunkban is - rendszeresen informálódni: talpra állt-e a gyerek, jár-e már, beiskolázták-e stb.

Megérdemli ezt az új szervezet, de gondos szülőként a szervező is.

IV. A MUNKA VILÁGÁNAK ÚJ SZEREPLŐI

A tagszervezés, szervezetépítés folyamatában - ma egyre csökkenő arányban - megjelennek a frissen végzett szakmunkások, szakközépiskolások, egyetemisták. Egy részük munkát talál, más részük a munkanélküliek seregét gyarapítja. Sajnálatos, hogy kevésüknek van - ha van egyáltalán - megfelelő ismerete a munka világának szabályairól.

A magyar (nemzeti) tantervek nem fordítanak megfelelő gondot olyan ismeretek oktatására, amely segítene eligazítani őket az ún. felnőtt életben. Vajmi keveset tudnak munkaszerződésekről, a Munka Törvénykönyvéről, foglalkoztatási törvényről, közhasznú munkáról, szakszervezetről, kollektív szerződésről, munkavállalói jogokról, s még sorolhatnánk tovább.

Találkoznak a "nagybetűs élettel" és bizony sokszor nehezen tudunk eligazodni benne. Sokuk számára az iskolai jó, jeles végzettséget az életben bukás követi. Csökkenő elhelyezkedési esély, ismeretlen kihívások, ismeretlen fogalmak, kérdések és válaszok. Még nem tudják, csak sejtik ezzel a "könyörtelen világgal" nekik kell majd együtt élniük. Mivel a szervezkedés szükségességéről, a szakszervezetek igazi küldetéséről a felnőtté válás éveiben semmit, vagy ha igen csak roszt hallottak, tanácstalanul állnak szemben a kihívással.

Joggal tesszük fel ilyenkor a kérdést: Ki a felelős eme generációs problémáért? Van aki a szülőket, a "hatalmat", az iskolát, a tőkét, stb. hibáztatja. Így van ez sokszor saját belső – szakszervezeti – környezetünkben is. Szeretjük mentesíteni magunkat, kibújni a felelősség alól. Pedig ha önmagunkba nézünk, objektív értékitéletet alkotunk, megállapíthatjuk, "mi" a szakszervezetek is hibásak vagyunk.

Sokszor mondjuk el, elődeink érdemeit hangoztatva, "AKI A MÚLTJÁBÓL NEM TÁPLÁLKOZIK, ANNAK JÖVŐJE SINCS"! Ez igaz, de amire már jegyzetünkben többször is hivatkoztunk: szemléletünket dinamikusá kell változtatnunk, s ennek cselekvéseinkben is tükröződnie kell.

Valljuk, AKI JÖVŐJÉRŐL NEM GONDOSKODIK, ANNAK A MÚLTJA IS FELEDÉSBE MERÜL!

Szakszervezetünk több mint egy évszázados története során mindig gondot fordított a jövőbeli szakmunkás generációra. Az elmúlt egy évtizedben ez a tevékenység jórészt objektív okok miatt, de saját gyengeségünkből is következően jelentősen visszaesett.

Nem lehet mentségünk, hogy csökkentek a szakszervezeti jogok az oktatási intézményekben (szakmunkásképzők, szakközépiskolák), csökkent a beiskolázott gyermekek száma, csökkentek személyi és anyagi erőforrásaink. Sosem lehet annyira kevés pénzünk, olyan kevés tisztségviselőnk, hogy ne fordítsunk megfelelő figyelmet a pályakezdőkre.

Ezúton is szeretnénk köszönetet mondani mindazoknak, akik a túlélésért folytatott küzdelemünkben, időt, energiát nem kímélve szervezték a fiatal szakmunkás- és szakközépiskolás hallgatókat, sőt gimnáziumban alakítottak tanuló alapszervezetet.

Néhányan, kitartó szívós munkával bejutottak végzősök osztályfőnöki óráira, ahol – ha minimális mértékben is – információt adtak a munka világában várható helyzetekről, a lehetséges (korántsem teljes) viselkedési formákról, a számításba jöhető válaszokról, s egyebekről. Ezzel párhuzamosan segítették Vasas szinten újraindítani a szakmunkástanulók vers- és prózamondó versenyeit, sportrendezvényeit, vagy hozzájárultak a Vasas szakmunkásavató rendezvények újraélesztéséhez.

Megtapasztaltuk, a jövő munkásgenerációja vajmi keveset tud a munkaviszony létesítésének módjairól, a munkaszerződések várható és elvárható tartalmáról, munkáltatói és munkavállalói jogokról, bérformákról, szociális ellátásokról.

Ebből a keserű tapasztalatból kiindulva készítettünk a pályakezdők részére egy rövid kis kiadványt (lásd melléklet), aminek nem titkolt végső célja, szövetségünk erősítésével egyidejűleg a kiszolgáltatott munkaerőpiaci szereplők felvilágosítása, valamiféle szolgáltatás ingyenes átadása. Tudja meg a pályakezdő fiatal is, nélküle szakszervezetünk ereje kisebb, nélkülünk pedig ő védtelenebb.

A bemutatott hasznos tudnivalókat eljuttattuk a szerveződési területünkhöz illeszkedő, de más iskolákba is. Valamennyi – székházunkban avatásra kerülő – végzős hallgató részére is biztosítjuk.

Tudjuk ez csak egy leheletnyi segítség a munkavállalás bonyolult folyamatában, de őszin-

tén reméljük a nyár végétől egyre több "idős szaki" kezdi úgy munkáját, hogy a szakszervezet és a szolidaritás szükségességéről tanítja fiatal pályakezdő kollegáját.

A szolidaritás régi eszméjét felidézve, "ÉN MEGVÉDEM ŐKET, ŐK MEGVÉDENEK ENGEM, EGYÜTT ERŐSEBBEK VAGYUNK".

MELLÉKLETEK

VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG



Budapest, 19 96. V. 2.

1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.

Levélcím: 1431 Budapest, Pf.: 201.

Telefon: 210-0112 Fax: 210-0118

Hivatkozási szám: 13/sz

Levél tárgya:

Ügyintézőnk:

ALELNÖK

Ügyvezető Igazgató úr
részére

Eger

3301

Pf.: 61.

Tisztelt Uram!

Engedje meg, hogy üzemük megnyitásához utólag is szívélyesen gratuláljak, és az előttük álló feladatokhoz sok sikert kívánjak.

A magyar Vasas Szakszervezeti Szövetség üzemi alapszervezetein keresztül több mint 50 multinacionális vállalatnál elismert szociális partneri viszonyban működik együtt a kül- és belföldi ügyvezetéssel.

Örölnénk, ha lehetővé tenné meglátogatását Egerben, és egy gondolatcserét a jövőbeni együttműködésről.

Időpont javaslatát előre is köszönjük. és maradok

Üdvözlettel:

Szőke Károly
alelnök

MEGHÍVÓ

Tisztelt Munkavállalók!

Szövetségünk örömmel értesült arról, hogy Kecskeméten felavatták a Kft. új telephelyét, amely új munkahelyeket biztosít a munkavállalók számára.

Tájékoztatjuk, hogy szövetségünk az IG Metall /német vasas szakszervezet/ segítségével már a beruházás időszakában felvette a kapcsolatot a céggel.

Ezt követően 1995. szeptember 29-én Szőke Károly – szövetségünk alelnöke – megbeszélést folytatott az ügyvezető igazgató és gyárigazgató urakkal.

A megbeszélésen szövetségünk alelnöke bejelentette, hogy a munkavállalók érdekeinek eredményes megjelenítése, valamint ennek folytatásaként helyi Kollektív Szerződés megkötése céljából vasas szakszervezeti alapszervezetet kívánunk létrehozni a kecskeméti gyárban. Igazgató urak kinyilvánították, hogy a vasas szakszervezet helyi alapszervezetének létrehozását támogatólag tudomásul veszik, illetve felajánlották a jövőbeni együttműködést.

Kollektív Szerződés kötésre, illetve az Üzemi Tanács megalakítására vonatkozó szándékuk fennáll, melynek azonban magyar törvényi feltétele a helyi szakszervezeti alapszervezet létrejötte, illetve működése. Ezen előzmények után szövetségünk képviselői – egy korábbi sikertelen próbálkozás után –

1995. október 26-án (csütörtökön)

a reggeli szünetben (8.00-8.20-ig) tájékoztatást tartanak a szakszervezeti alapszervezet létrehozásának lehetőségéről, illetve a vasas szövetség legfontosabb szolgáltatásairól.

A tájékoztatót gyárunk I. emeleti tanácstermében tartjuk meg, melyre szeretettel meghívjuk.

Kérjük fogadja el meghívásunkat, vegyen részt a tájékoztatón, illetve segítse elő az alapszervezet létrehozását, melyen keresztül lehetővé válik a helyi Kollektív Szerződés megkötése.

Budapest, 1995. október 20.

VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG
VEZETÉSE

Tisztelt Munkavállalók!

Üdvözljük Önöket a jövőre megalakulásának 120. évfordulóját ünneplő Vasas Szakszervezeti Szövetség vezetése nevében.

Szövetségünk pártoktól független, önálló szervezetként képviseli és védi a szövetséghez tartozó alapszervezetek tagságának érdekeit. Taglétszámunk, szervezetségünk alapján a magyar munkavállalók legerősebb és legtekintélyesebb ágazati szakszervezeti szövetségei között tartanak nyilván bennünket.

Alapítványaink (munkanélküli, nyugdíjas), sztrákalapunk, tagjaink élet- és balesetbiztosítása (AHICO), kiterjedt nemzetközi kapcsolataink (tagjai vagyunk a Fémipari Szakszervezetek Világszövetségének – IMB), szakértőink (közgazdasági, jogi, szociálpolitikai, munkaügyi, stb.) elősegítik, illetve megalapozzák az egyre eredményesebb érdekvédelmi tevékenységünket.

Céljaink között szerepel a fémipar területén dolgozó magyar munkavállalók legszélesebb körének tevékenységünkbe történő bevonása. E célból szólítottuk meg Önöket.

Tájékoztatjuk, hogy 1996. március 6-án Szőke Károly – szövetségünk alelnöke – megbeszélést folytatott az igazgató urakkal.

A megbeszélésen alelnökünk bejelentette, hogy a munkavállalók érdekeinek eredményesebb megjelenítése céljából vasas szakszervezeti alapszervezetet kívánunk létrehozni a Kft.-nél.

Igazgató urak kinyilvánították, hogy a vasas szakszervezet helyi alapszervezetének létrehozását támogatólag tudomásul veszik, illetve felajánlották a jövőbeni együttműködésüket.

Ezt követően, 1996. április 9-én találkozunk az ÜT elnök úrral, akit szintén tájékoztattunk szándékunkról. Az ÜT elnök úr ugyancsak együttműködéséről biztosított bennünket.

Tájékoztatjuk, hogy ezen előzmények után szövetségünk vezetői

**1996. április 23-án (kedden)
14 órakor**

a Kft. ebédlőjében tájékoztatást tartanak a helyi alapszervezet létrehozásának lehetőségéről, illetve szövetségünk legfontosabb szolgáltatásairól.

A tájékoztatóra ezúton meghívjuk. Kérjük fogadja el meghívásunkat, illetve segítse elő az alapszervezet létrehozását!

Budapest, 1996. április 16.

VASAS SZAKSZERVEZET Vezetése

ROBERT STEIERT Szaktárs
részére
IG METALL
Nemzetközi Osztály

Kedves Robert!

Szíves tájékoztatásodra közlöm, hogy a magyarországi Kunszentmiklós városban a Cég létrehozta magyarországi vállalatát, ahol elektromos berendezéseket gyártanak.

Címe: Kossuth u. 60.

Telefon:

Fax:

Az ügyvezető neve:

A foglalkoztatottak száma: kb. 200 fő.

Jelenleg még nincs ott szakszervezeti alapszervezet. Működik egy Üzemi Tanács. Az Üzemi Tanács üzemi megállapodást kötött a Cég vezetésével.

A fizikai dolgozók bére meghaladja a magyar átlagot, azaz havi 45000,-Ft bruttó.

Szándékunkban áll rövidesen – az ügyvezető elnökkel történő megbeszélés után – egy Vasas alapszervezetet létrehozni.

A választások után ismét megkeresünk és kérjük segítségedet a németországi anyavállalat szakszervezeti alapszervezettel, valamint az Üzemi Tanáccsal történő kapcsolat létrehozásában. Abban a reményben, hogy erről hamarosan tájékoztatni tudlak, maradok baráti üdvözléssel:

Szöke Károly
alelnök

Szakszervezeti tagdíj és adókedvezménye

Adó alapja Ezer Ft-ban/év	Tagdíj 1% Ft/év	Alsó sáv tagdíj- kedvezmény	Felső sáv tagdíj- kedvezmény	Éves nettó tagdíj alsó sáv	Éves nettó tagdíj felső sáv	Nettó tagdíj havi
0–150	0–1500	Ø	300	Ø	1200	0–100
150–220	1500–2200	300	550	1200	1650	100–138
220–380	2200–3800	550	1330	1650	2470	138–206
380–550	3800–5500	1330	2200	2470	3300	206–275
550–900	5500–9000	2200	3960	3300	5040	275–420

VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG



1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.

Levélcím: 1431 Budapest, Pf.: 201.

Telefon: 210-2985 Fax: 210-0116

Budapest, 19 95 november 8.

Hivatkozási szám: _____

Levél tárgya: _____

Ügyintézőnk: _____

ELNÖK

Kedves Kollégák!

Köszöntünk benneteket a VASAS 413. alapszervezeteként. Az alapítók számára mellékelten megküldjük tagsági könyvüket.

Kérjük, hogy a következő teendőként válasszátok meg vezetőiteket, az alapszervezet gazdasági felelősét. Ezt követően a további jogi formulákat rendezzük és elkezdjük a Kollektív Szerződés megkötéséhez szükséges munkálatokat.

Üdvözlettel:

Pasztornák László
elnök

Melléleteként: 30 db tagkönyv
okiratok a Vasasnál

VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG



1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.

Levélcím: 1431 Budapest, Pf.: 201.

Telefon: 210-0112 Fax: 210-0118

Budapest, 19 95. dec. 18.

Hivatkozási szám: _____

Levél tárgya: _____

Ügyintézőnk: _____

ALELNÖK

Kft. Titkár részére

Kecskemét

Kedves Budai kollega!

Mellékelten megküldöm – tájékoztatás céljából – irt leveletem.

Üdvözlettel

(Szőke Károly)
alelnök

Ügyvezető Igazgató úr
Kecskemét

Tisztelt Igazgató úr!

Tájékoztatjuk, hogy személyes találkozásunkat követően gyárunkban megalakult a VASAS Szakszervezeti Szövetség helyi alapszervezete. Megtörtént az alapszervezet bírósági bejegyzése, ill. a megalakulással kapcsolatos formai kérdések rendezése.

Az alapszervezet taggyűlése 1995. december 12-én megválasztotta a vezetőséget. Az 5 jelöltből az alábbi kollégák nyerték el a tagság bizalmát.

Tájékoztatjuk, hogy a taggyűlés legfontosabb 1996. I. félévi feladatait az alábbiakban határozta meg.

1. Az Üzemi Tanács megválasztása.
2. 1996. évi bértárgyalások lefolytatása, megállapodás megkötése.
3. Kollektív Szerződés megkötése.
4. Az alapszervezet Szervezeti és Működési Szabályzatának elkészítése.
5. Az alapszervezet Sztrájk Szabályzatának elkészítése.
6. Az alapszervezet 1996. évi pénzügyi gazdálkodási tervének elkészítése, elfogadása.

Kérjük Igazgató Urat, hogy a jövőben intézkedéseit a Munka Törvénykönyve "A Szakszervezetek" című fejezetében foglaltakra tekintettel legyen szíves megtenni.

A magunk részéről - mint ahogy azt már szóban is jeleztük - mindent meg fogunk tenni az érdemi és eredményes együttműködés érdekében.

Önök és kedves családjának kellemes ünnepeket és sikereken gazdag Boldog új évet kívánunk.

Budapest, 1995. december 15.

Tisztelettel

alelnök

**VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG
BÁCS-KISKUN MEGYEI TERÜLETI
SZÖVETSÉGE**

Tisztelt Szaktárs!

Tájékoztatlak, hogy alapszervezetek megalakulásának formai lépéseit közösen elvégeztük. Megtörtént az alapszervezet Fővárosi Bíróságnál történő bejegyzése. A mai napon megválasztjátok a titkárt és a vezetőségi tagokat. Megnyitjuk a napokban az alapszervezet OTP-nél vezetett egyszerűsített, a pénzügyi gazdálkodáshoz szükséges bizonylatokat. A "formai" megalakulást követően a tartalmi munkavégzés időszakát kell elkezdenünk, amelynek legfontosabb feladatai a következők lesznek:

1. A KFT vezetésének hivatalos tájékoztatása az alapszervezet megalakulásáról, a választott tisztségviselők nevééről.
2. Az Üzemi Tanács létrehozása.
3. Az 1996. évi Kollektív Szerződés megkötése.
4. Az 1996. évi bértárgyalások kezdeményezése, lefolytatása.
5. Az alapszervezet Szervezeti és Működési Szabályzatának elkészítése, elfogadása.
6. Az alapszervezeti Sztrájk Szabályzat elkészítése, elfogadása.
7. Az alapszervezet 1996. évi pénzügyi, gazdálkodási tervének elkészítése, elfogadása.

Azt javaslom, hogy az 1996. I. félévi alapszervezeti munka "gerincét" az előző pontokban foglalt feladatok alkossák, melyek természetesen a tagok javaslatai alapján bővíthetők.

Kérlek, hogy az alapszervezet vezetőségének iránymutatása alapján a fenti feladatok végrehajtásában aktívan közreműködni szíveskedj.

Kellemes karácsonyi ünnepeket és Boldog új évet kívánok.

Üdvözléssel

Kecskemét, 1995. december 12.

Sárosi Péter
titkár



HEVES MEGYEI ALAPSZERVEZETEK SZÖVETSÉGE

Eger, 19 96. jan. 15.

Szakszervezeti Bizottság titkárának
részére

Eger

Faiskola u. 9.

Kedves Ildikó!

Telefonbeszélgetésünkből tudom, Ön értesült arról, hogy az elmúlt év második felében találkozó
zajlott le a Kft. ügyvezető igazgatója és Szőke Károly, a Vasas Szövetség alelnöke között.

E találkozó célja részünkről az volt, hogy kipuhatoljuk az igazgató úr véleményét a Vasas Szakszervezet esetleges megjelenéséről, különös tekintettel arra, hogy a cég anyaországában hosszú évtizedes múltja van a munkaadók és az ottani vasas szakszervezetek együttműködésének.

A találkozókon elhangzottakat nem részletezem, de jelzem, hogy az igazgató úr nem zárkózott el a Vasas Szakszervezet vállalkozáson belüli megjelenésétől, bár megjegyezte, hogy van itt saját szakszervezet, és ő majd beszél velük.

Nos, ezt a beszélgetést mi elsősorban a jelenleg működő szakszervezeti bizottság tagjaival szeretnénk kezdeményezni. Tesszük ezt azért, mert a mai Kft. dolgozóinak egy része korábban egy másik cég dolgozójaként - más körülmények között - tagja volt a Vasas Szövetségnek, egy részük - az új alkalmazottak - talán még sohasem találkozott a szakszervezettel és tesszük azért is, mert úgy gondoljuk, hogy többen erősebbek lehetünk.

Vasasként erősebb lehet, jobb pozíciókat érhet el a Kft. szakszervezete és erősödhet a Vasasok százezres családja is.

Kedves Ildikó!

Az Önnel történt telefonbeszélgetés és mindezek alapján meghívjuk Önt és Önön keresztül a Kft. Szakszervezeti Bizottságának valamennyi tagját egy kötelezettség nélküli baráti beszélgetésre.

A találkozó időpontja - az Önnel történt megbeszélés alapján -

1996. február 5. (hétfő) 14 óra.

Helyszínül a szomszédjukban levő cég irodaházának emeleti igazgatói tanácstermét választottuk. Abban a reményben, hogy Ön és valamennyi szakszervezeti bizottsági tag elfogadják a meghívásunkat,

a Vasas Szövetség alelnöke nevében is
Üdvözlettel

Czibolya Mihály
megyei titkár



HEVES MEGYEI ALAPSZERVEZETEK SZÖVETSÉGE

Eger, 19 96. jan. 15.

Üzemi Tanács elnöke
részére

Eger

Faiskola u. 9.

Kedves Géza!

Az elmúlt évben több alkalommal is beszélünk Veled a Kft. szakszervezeti tagjainak megkereséséről, ill. megkeresésük módszereiről.

Mint bizonyára tudod, a múlt év végén két alkalommal is találkoztunk úrral, alelnökünkkel Szőke Károllyal együtt.

Az volt a célunk, hogy kipuhatoljuk, vajon milyen magatartást tanúsítana a Vasas Szakszervezet megjelenése esetén. A két találkozóon elhangzottakat nem részletezem, de jelzem, hogy az igazgató úr nem zárkózott el a Vasastól, bár megjegyezte, van itt saját szakszervezet, majd ő beszél velük.

Ennek a beszélgetésnek a folytatásaként telefonon megegyeztem a SZB-titkárával egy találkozó-ról. A megállapodás szerint erre február 5-én (hétfő) 14 órától kerül sor a szomszédban levő irodaház első emeleti igazgatói tanácskozójában.

Információm, ill. megbeszélésem szerint az SZB jelenleg dolgozó 8 tagja vesz részt a találkozón. Erre a találkozóra hívunk meg Téged is, részint mint az UT elnökét, másrészt viszont mint a Kft. lét-rejőttekor tisztségben levő vasas tisztségviselőt.

Természetesen azért is, mert a Te segítségedet, ismereteidet és befolyásodat is szeretnénk megnyerni annak érdekében, hogy Vasasként jobb pozíciókat érhesen el a Kft. szakszervezete és erősödhesen a Vasasok százezres családja is.

Abban a reményben, hogy elfogadod meghívásunkat és segítségünkre leszel,

a Vasas Szövetség alelnöke nevében is

üdvözlettel:

Czibolya Mihály
megyei titkár



HEVES MEGYEI ALAPSZERVEZETEK SZÖVETSÉGE

Eger, 1996. jan. 15.

Vasas Szakszervezeti Bizottsága
Elnökének és Titkárának
és a Kollégák részére

Eger
Faiskola u. 9.

Kedves Laci és Gyuri!

Többszöri nekirugaszkodás és hosszú előkészület után úgy néz ki, hogy segítségekkel létrejön a találkozót az egykori cégből kivált és azóta egyre terebélyesedő Kft. független szakszervezetének vezetésével.

Az eddig történetekről tudtok, ezért ezeket nem ismételtem, hiszen részvételekkel, ill. tudatokkal történt minden. A megbeszélés szerint a találkozóra február 5-én (hétfőn) 14 órától kerül sor a Ti igazgatói tanácskozótokban.

Az eddigi egyeztetés szerint eljön a Kft. hivatalban levő SZB-nek mind a 8 tagja, meghívót kapott az ÚT elnöke, aki szintén ígérte magát.

A Ti és az én eddigi puhatolózásom során olyan ponthoz érkezünk, amikor eldőlhet a Kft. csatlakozásának szándéka a Vasas Szövetséghez.

Éppen ezért úgy vélem, hogy nekünk erre komolyan fel kell készülnünk.

Kérlek benneteket, hogy idézzétek fel - ha lehet dokumentáljátok is - a Kft. létrejöttekor szakszervezeti magatartást, vagyis hogy annak idején milyen Vasas útravalóval, segítséggel kerültek az új céghez az emberek.

A találkozót megelőzően pedig mi hármasban - esetleg Gézát is bevonva - tervezzük meg mit szeretnénk és hogyan elérni. Erről én Szőke Káccsal is beszélni fogok, ill. ismertetem vele az eddigi történeteket.

Nélkületek nem jutottunk volna eddig, tehát reménykedem abban, hogy végre sikerülhet az, amiről már több mint egy éve beszélünk.

Üdvözzetel

Czibolya Mihály
megyei titkár

U.i.: mellékelem részletekre az érintetteknek elküldött levelek másolatát.



VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG
HEVES MEGYEI ALAPSZERVEZETEK SZÖVETSÉGE

Eger, Deák F. u. 35. – Levélcím: 3301 Eger, Pf.: 447. – Tel./Fax: (36)321-383

Kft. Vasas Szakszervezete

Eger, 1996. április 30.

Tisztelt Szaktárs!
Kedves Kolléga!

Mint cselekvő alapító tag, Te is részt veszel a Kft-nél szárnyait bontogató Vasas Szakszervezeti alapszervezet létrehozásában.

Az alapszervezet csiráit 1996. április 4-én rakta le tíz munkatársunk. A jelenlevők titkár és helyettesét bízták meg arra az időre, amíg a választásokra sor nem kerül.

Ezúton tájékoztatunk arról, hogy az eltelt alig egy hónap alatt taglétszámunk elérte a 70 főt. Ez a létszám már szükségessé teszi, hogy tagságunk soraiból vezetőket válasszunk.

A választás lebonyolításához, a tagság véleményének kikéréséhez öt fős Jelölő és Szavazatszedő Bizottságot kértünk fel.

Ők lesznek azok, akik Téged is felkeresnek, hogy véleményedet kérjék. Számítva arra, hogy taglétszámunk növekedni fog, most egy 5-7 fős vezetőséget - azaz Szakszervezeti Bizottságot - javasolunk létrehozni, amit aztán majd bővíteni is lehet.

Meg kell választanunk tehát:

- a Szakszervezeti Bizottság titkárát és helyettesét,
- és minden csoport élére egy bizalmi, ill. esetleg annak helyettesét.

Javasoljuk, hogy 1996. május 13-ig a meglevő részlegekben válasszatok meg egy-egy bizalmi, esetleg helyettesét, (akiket a csoport tagjai választanak).

Az így 5 részlegben megválasztott bizalmiak egyben az SZB tagjai is lesznek, mintegy képviselve saját csoporttagjaikat.

A bizalmiakat csak saját csoportjuk tagjai választják.

A titkár és helyettesét viszont valamennyi tagunk szavazatával kell megválasztanunk.

A választás időpontja: 1996. május 16. (csütörtök) fél hat és fél három között.

Az így megválasztott tisztségviselők (titkár, titkár-helyettes és bizalmiak) alkotják a Szakszervezeti Bizottságot.

Szándékunk szerint, a bizottság megválasztása után, egy beszélgetésre szeretnénk leülni a Kft. ügyvezetésével, amelyen részt vesz majd a Vasas Szövetség alelnöke Szőke Károly és a megyei Vasas képviselő Czibolya Mihály (akivel már többen találkoztatok).

Ezen a találkozón - a tagság megbízásából - elmondjuk majd azokat a kérdéseket, észrevételeket, amelyek Téged is nap mint nap foglalkoztatnak a munkahelyeden a munkával kapcsolatosan.

Szeretnénk beszélni a szociális ellátás kérdéseiről, a munkavégzés körülményeiről, a Kollektív Szerződésről, az idei bérek és jövedelmek alakulásáról, a ÜT újjavasztásáról és persze még sok minden másról is, amelyhez Tőled is várunk segítséget.

megbízott titkár

megbízott titkár-helyettes

Kedves Kolléga!

Saját elhatározásodból tagja lettél a Vasasok százezres táborának. Számíthatsz tehát a Szövetség szakmai támogatására vagy jogi segítségére, a közösség szolidaritására.

De tudnod kell, hogy cselekvő részvételed nélkül nem juthatunk messzire.

Számíthatsz ránk, de mi is számítunk rád.

Czibolya Mihály
a Vasas Szövetség
megyei képviselője

VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG



Budapest, 19

1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.

Levélcím: 1431 Budapest, Pf.: 201.

Telefon: 210-0112 Fax: 210-0118

Hivatkozási szám: _____

Levél tárgya: _____

Ügyszám: _____

ALELNÖK

Kedves Szaktársnő!/Szaktárs!

A 120 éves Vasas Szövetség nevében köszöntöm tagjaink sorában.

Döntésével csatlakozott azon munkások szövetségéhez, akik az ország területén több mint 420 helyen egyesítik erőiket érdekeik védelméért, érvényesítéséért. Ezek között megtalálhatók régi, nagymúltú cégek, de egyre többen az új társaságok szervezett munkásai, mint pl.: a General Motors, ITT, Thyssen, Audi, Keiper Recaro, Michels, Philips stb.

Szükség van erőink egyesítésére, az összefogásra, mert a munkavállalókat érintő kérdések jórésze nem a gyárkapun belül dől el. Szövetségünk erejét a tagság adja. Aki velünk van nincs egyedül! Számíthat 150 ezres tagságunk szolidaritására, akár nyugdíj, akár egészségügyi, akár törvénykezési kérdésekről van szó.

Szakértőink segítenek a helyi konfliktusok feloldásában, a bér- és kollektív szerződés megállapodások előkészítésében és kiharcolásában.

A jó együttműködés az egység, összefogás és szolidaritás reményében

Üdvözl!

Szőke Károly
alelnök

Tisztelt Munkatársak!

Szakszervezetünk a tulajdonosváltás óta eltelt időszakban konkrét eredményekkel bizonyította, hogy mint egységes szervezet hatékonyan tudja képviselni a dolgozók érdekeit a tulajdonos és munkáltatói felé. Emelkedtek a jövedelmek, sikerült a szociális juttatásokat és azok reálértékét biztosítani valamennyi munkatárs részére. Jól látható, hogy csak a szakszervezetben tömörült dolgozók egységes fellépése biztosíthatja a tulajdonossal való szabályozott viszonyt, a munkavállalói érdekek rendezett képviseletét a tartalmas kollektív szerződést, az előnyös megállapodásokat a bérrel és egyéb juttatásokról.

A munkára vonatkozó törvények és jogi szabályok a fejlett világban mindenütt a szakszervezetekben jelölik meg azt a szervezeti keretet, ahol a munkavállalók közös érdekeit megjeleníthetik és a jog által védve érvényre juttathatják. Az, hogy a kivívott eredményeket megőrizzük, illetve a jövőben gyarapíthassuk, nagyrészt attól függ, hányan élnek az összefogás lehetőségével, mennyi az az erő, amely a szervezeti keretet kitölti.

A sikerhez tehát szükséges, hogy minél többen legyünk, hogy az eddig kivülmaradottak is sorainkba jöjjenek. De szükséges ez azért is, mert hosszabb távon nem tartható fenn az az erkölcsi ellentmondás, hogy a szakszervezeti fellépés hasznából a kivülállók is ugyanúgy részesedjenek, mint akik tagként részt vesznek annak küzdelmében.

Munkahelyi szakszervezetünk nem csak saját lehetőségeivel élhet, hanem tagjainak biztosítani tudja azokat az előnyöket, amelyek az országos Vasas Szakszervezeti Szövetséghez való tartozásból fakadnak:

- szakmailag és jogilag megalapozott érdekvédelmet.
- 145000 Ft értékű, a munkahelyen kívül is érvényes élet- és balesetbiztosítást, amely a tagnak nem kerül pénzbe.
- munkaügyi és jogi szakértők gyors és ingyenes segítségét kollektív és egyéni ügyekben is.
- a munkabiztonsági - munkavédelmi körülmények szakszerű és rendszeres ellenőrzését.
- ingyenes képzési és tájékoztatói lehetőséget a munka világával kapcsolatos kérdésekben.
- tanácsadást és képviseletet táppénz és nyugdíjügyekben.
- valódi lehetőséget és demokratikus utat a területi, az ágazati és az országos ügyekbe való beleszólásra, az érdekegyeztetésben való részvételre.
- konfliktushelyzetben a százezres szövetség szolidaritását, erkölcsi, szakmai és pénzügyi támogatását.

Számunkra szervezett dolgozónak lenni, valahová tartozni, társainkkal közösséget vállalni elsősorban nem az anyagi előnyök, hanem az emberi tartás és önbecsülés kérdése. De szólni kell arról is, hogy a szakszervezet működése is pénzbe kerül. Annál viszont sokkal kevesebbe, mint sokan gondolják - hiszen a tagdíj adó-alap-csökkentő tényező. A tényleges tagdíj, amely 1%-a a havi bruttó keresetnek, az adókedvezmény miatt nettóban jóval kisebb kiadást jelent. Például a havi 40000 Ft bruttó esetén csupán 240 Ft-ot, 30000 Ft-nál 195 Ft-ot, 50000 Ft bruttó esetén 280 Ft-ot havonta.

Végül azt is tudni kell, hogy az így összejött tagdíj arra is szolgál, hogy rászorult társainkat esetenként pénzbeli segélyben részesíthessük, vagy beiskolázási támogatást adjunk tagjainknak, illetve olyan rendezvényeket finanszírozzunk, mint például...

Legfőbb célunk viszont továbbra is az marad, hogy ne alkalmi segélyekkel, hanem megfelelő munkabér és garantált juttatások kiharcolásával biztosíthassuk tagjaink boldogulását. Várjuk Önt is a közös érdekeinkért való cselekvéshez.

Várjuk sorainkba!

Szakszervezeti Bizottság

Tisztelt Munkavállalók!

Figyelem! Figyelem!

A családok megélhetési költségei az egekig érnek, az anyagi lehetőségek a mélyben vannak.

Egyre több család szegényedik el.

Becsületes munkával eltöltött évek után megélhetési gondjaik vannak.

Mindenkit fenyeget a munkanélküliség réme.

Ki az, aki tudna tenni az életszínvonal emeléséért, a biztonságos megélhetésért?

Ki az, aki tudna tenni a munkanélküliség okai ellen?

A Vasas Szakszervezeti Szövetségnek van programja a munkavállalókat sújtó gondok megoldására. De ez csak harccal, összefogással valósítható meg. A harchoz nagylétszámú tagság kell, csak erővel lehet kikényszeríteni az állami szervektől, a kormánytól, a munkáltatóktól a szükséges intézkedések megtételét.

Legyenek részesei Önök is saját sorsuk alakításának!

Lépjenek be a Vasas Szakszervezeti Szövetségbe. Jelentkezni lehet a munkahelyi alapszervezetknél és a Vasas Székházban, VIII., Magdolna u. 5-7.

Várjuk Önöket!

Összefogással a biztonságosabb élethez szükséges körülmények kiharcolhatók.

Tisztelt Munkatársak!

Köszöntjük Önöket Magyarország egyik legrégebbi érdekvédelmi szervezete nevében.

A Vasas Szakszervezeti Szövetség közel 120 éve alakult, és szervezetét, működését folyamatosan megújítva törekszik a gépiparban és a kohászatban dolgozók munkavállalói érdekeit védeni és érvényesíteni. A Vasas taglétszáma és befolyása alapján ma is egyike a legerősebb szakmai szakszervezetnek. Tagja a fémipar európai- és világszövetségének.

Munkaügyi, jogi, közgazdasági és szociálpolitikai szakértőkkel rendelkezik, akik felkészülten képesek gyors segítséget nyújtani a tagságot érintő problémák, munkahelyi viták megoldásához. A bérék és a munkakörülmények alakulása, a munkavégzés biztonsága, a táppénzügyek vagy épp a nyugdíjazás kérdései mind olyan dolgok, amelyek valamennyi dolgozót érinthetnek.

A Vasas ezen ügyben eredményesen segíti tagjait. Ezen túlmenően alapítványokat működtet a munkanélküliek, a nyugdíjasok támogatására, és nem utolsósorban megfelelő sztrájkalappal rendelkezik.

És még egy olyan dolog, amely megkülönböztet bennünket minden más társadalmi szervezettől. Valamennyi tagunk részére – ha ezt igényli – balesetbiztosítást kötünk, amely nem csupán a munkahelyen, hanem a magánéletben történő eseményekre is kiterjed. Ezért külön fizetni nem kell, hiszen ezt a tagdíjból fedezzük.

A Vasas Szakszervezet abban is eltér a szokásoktól, hogy nemcsak általában segít, hanem konkrétan eljár a dolgozók érdekében. Így tettük ezt számos kollektív szerződés megkötésénél, a bértárgyalások szakmai segítségénél, tisztségviselőink munkajogi védelménél, stb.

Persze tartós eredmények csak akkor születnek, ha a helyi szakszervezet, a szövetség alapszervezete is erős, jól szervezett és minél több taggal bír.

Ezért fontos növelni a tagok számát, azaz egyre többen ismerjék fel,

a kiszolgáltatottság ellen csak összefogás segít!

Sokan már megtették ezt az újabb időkben is, olyan új vagy újraindult privatizált cégeknél, mint az Audi (Győr), Suzuki (Esztergom), Thyssen (Kecskemét), Philips (Zalaegerszeg), Keiper Recaro (Mór), Olajipari Gépgyár (Lenti), Michels (Mór), Kro-Schu (Kőszeg, Kábelkötégyártó (Tét), stb.

Ezúton kérjük, **ha még nem tagunk, lépjen sorainkba, erősítsük együtt saját érdekvédelmi szervezetünket!**



VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

SZAKTÁRSAK!

Tények sokasága bizonyítja, hogy gazdasági és társadalmi folyamatok hatására a munkahelyek egy részénél az elviselhetőség határáig fokozódott a dolgozók kiszolgáltatottsága, és az ebből fakadó félelemérzet.

A munkaügyi ellenőrzések azt mutatják, hogy sok helyen a munkajog elemi szabályait is megsértik, nem biztosítják a munkavégzés biztonsági és szociális feltételeit.

Tehetik, mert százak állnak munkahelyre várva a kapuk előtt.

Mit tehetünk mi? Van-e értelmes válasz a kihívásra, van-e lehetőség a megoldásra?

IGEN, VAN!

**Egy jólszervezett, erős, szakmai alapokon álló
SZAKSZERVEZETI ALAPSZERVEZET és SZÖVETSÉG!
ezt kínálja a**

**VASAS SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉG**





Egészségkárosodás mértéke	A kártérítés mértéke a biztosítási összeg %-ában	
	Jobb	Bal
1. Egy kar elvesztése	60%	50%
2. Egy kézfej és alkar elvesztése	60%	50%
3. Egy láb elvesztése térd felett	60%	60%
4. Egy láb elvesztése térdből vagy térd alatt	50%	50%
5. Egy lábfej elvesztése	40%	40%
6. Egy szem látóképessegenek elvesztése		50%
7. Mindket szem látóképessegenek elvesztése		100%
8. A beszédképesseg teljes elvesztése		100%
9. Mindket fül teljes süketsege		100%
10. Egy fül hallóképessegenek teljes elvesztése		30%
11. Hüvelykujj teljes elvesztése	20%	15%
12. Mutatóujj teljes amputációja	15%	10%
13. Hüvelykujj és mutatóujj egyidejű amputációja	35%	25%
14. Hüvelykujj és egy másik ujj teljes elvesztése (a mutatóujj kivételével)	25%	20%
15. Két ujj teljes elvesztése (a hüvelykujj és mutatóujj kivételével)	20%	15%
16. Negy ujj teljes elvesztése (beleértve a hüvelykujjat)	45%	40%
17. Negy ujj teljes elvesztése (a hüvelykujj kivételével)	40%	35%
18. Összes labujj teljes amputációja		25%
19. Negy labujj amputációja beleértve a nagylabujjat		20%

Az egészségkárosodást a kézfe-, alkar-, kar- vagy lábfe-, láb-, térd-, csípő-, csigolya- vagy nyaki sérülések okozhatják, amelyek következtében a károsodás elháríthatatlanul maradandó, és a károsodás mértéke az alábbiakban meghatározott mértékű, vagy az alábbiakban meghatározott mértékűnél magasabb.

**BALESETBIZTOSÍTÁSI SZOLGÁLTATÁSOK
AZ 1996. MÁRCIUS 31. – 1997. MÁRCIUS 31.
KÖZÖTTI IDŐSZAKRA**

Kockázatviselések	Biztosítási összeg
Baleseti halál	145000.-Ft
Baleseti maradandó rokkantság kiegészítő fedezetekkel	120000.-Ft-nak a károsodással arányos része
Biztonsági öv bónusz	14500.-Ft 15%-a

BIZTOSÍTOTT NEVE

BIZTOSÍTÁSI KÖTVÉNY SZÁMA:

PA-0003/1993

BIZTOSÍTÁS KEZDETE:

1993. Március 31.

BIZTOSÍTÁSI ÜGYEKBEN
RENDELKEZÉSÜNKRE ÁLL:

MESZÁROS FERENC (VASAS SZEKHAZ)
Telefon: 113-6966, 210-0130
TERDIK ZOLTÁN (AHICO)
Telefon: 267-1075, 267-1085



TÁJÉKOZTATÓ A VASAS SZAKSZERVEZET CSOPORTOS BIZTOSÍTÁSÁRÓL

BIZTOSÍTÓ:



SZERZŐDŐ:



ELSŐ AMERIKAI-MAGYAR BIZTOSÍTÓ RT.

1083 Budapest, Szigetvári u. 7.

Telefon: 267-1075, 267-1085

VASASSZAKSZERVEZET

1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.

Telefon: 210-0130

Biztosított:

Minden Vasas Szakszervezeti tag, aki után a díjat az alapszervezet megfizeti.

Kedvezményezett:

A biztosított baleseti halála esetére kedvezményezett jelölhet, amelyet írásban bármikor megváltoztathat. Amennyiben a biztosított írásban nem rendelkezett, a kedvezményezett(ek) a biztosított örököse(i).

A rokkantsági szolgáltatás esetében a kedvezményezett maga a biztosított, amennyiben eltérően nem rendelkezik.

Területi hatály

A biztosítás az egész világon érvényes.

Időbeli hatály

A biztosítás időtartama egy év (napi 24 órás fedezet).

A baleset fogalma

Baleset a kockázatviselés alatt bekövetkezett olyan esemény, amely a biztosított akaratán kívül, hirtelen fellépő külső behatás következménye, amely közvetlenül es bármely más októl függetlenül a biztosított halálát vagy maradandó rokkantságát okozza.

KOCKÁZATVISELÉSEK

Baleseti halál

Biztosítási esemény és szolgáltatás

Amennyiben a biztosított a kockázatviselés ideje alatt olyan baleseti testi sérülést szenved, amelynek következtében a baleset időpontját követő száznyolcvan (180) napon belül meghal, a Biztosító a kedvezményezett(ek)nek kifizeti a baleseti halál esetére járó biztosítási összeget.

Baleseti maradandó rokkantság

Biztosítási esemény és szolgáltatás

Amennyiben a biztosított a baleseti testi sérülés következményeként, a baleset bekövetkezésének időpontjától számított száznyolcvan (180) napon belül olyan maradandó rokkantságot szenved, amely ezen biztosításhoz kapcsolódó szolgáltatási táblázatban szerepel, a Biztosító a biztosítási összegnek a táblázatban az adott egészségkárosodásra meghatározott százalékat téríti.

Biztonsági öv bónusz

Biztosítási esemény és szolgáltatás

Amennyiben a biztosított személygépkocsival olyan közlekedési balesetet szenved, amelynek következtében a balesetet követő száznyolcvan (180) napon belül meghal, és egyértelműen bizonyítható hogy a gépjármű beszerelt biztonsági övet a baleset pillanatában szabályszerűen bekapcsolva viselte, a Biztosító a baleseti halál esetére járó biztosítási összeg mellett ezen összeg 15%-át többletszolgáltatásként teljesíti a kedvezményezett(ek) részére.



Az Első Amerikai-Magyar Biztosító Rt. (AHICO) 1990-ben alakult a világ legnagyobb pénzügyi, biztosítási csoportja az American International Group Inc. (AIG) által alapított részvénytársaságként. A részvények 11%-a a Vasas Szakszervezet birtokában van. Fő célja az anyavállalat által a világ több mint 130 országában nyújtott szolgáltatások magyarországi elterjesztése, a magyar ügyfelek magasszintű, hosszútávú kiszolgálása. Az American International Group Inc. 76 éve a világ több mint 130 országában jelenlévő pénzügyi biztosítási csoport, amely tőkeerejét és profilját tekintve, jelenleg a világ legnagyobb biztosítási vállalata.

Mit ad a Vasas Szövetség?

- Szakmailag és jogilag megalapozott érdekvédelmet,
- százezres tagsága szolidaritásán nyugvó kollektív biztonságot,
- tagjai számára ingyenes munkajogi képviseletet, és védelmet,
- törvényesen támogatott beleszólási lehetőséget a munkahely életébe,
- segítséget a munkahelyi és az ágazati kollektív szerződések létrehozásához, amelyekben szabályozásra kerülnek a munkavállalói joggyakorlás lehetőségei, a szociális és munkabiztonsági feltételek, a munka díjazásának tisztességes módszerei,
- valamennyi tagjának 145000 Ft értékű balesetbiztosítás,
- valódi demokratikus utat a területi, ágazati és országos ügyekbe való beleszólásra, az érdekegyeztetésben való részvételre.

GONDOLJA VÉGIG, ÉRDEMES!

A szakszervezeti alapszervezet a szövetség alapegysége, amelyet egy munkahelyen az egymással érdekközösséget vállalók hoznak létre. A VASAS Szakszervezeti Szövetségben minden alapszervezet önálló jogi személy, saját maga alakítja felépítését, választja vezetőit.

HÍVJUK, VÁRJUK ÖNT IS!

a

VASAS SZAKSZERVEZET ALAPSZERVEZETE

Idézet a Büntető Törvénykönyvből:

“Aki mást egyesülési jogának gyakorlásában erőszakkal vagy fenyegetéssel akadályoz, büntetett követ el, és három évig terjedő szabadságvesztéssel sújtható”.

Kerülj beljebb



MIÉRT A VASAS SZAKSZERVEZET?

A VASAS Szakszervezeti Szövetség nem csücszervez, hanem a munkahelyeken működő szakszervezetek **Önkéntes Szövetsége**. Már több mint háromszáz munkahely dolgozói (a gép- és járműiparból, a kohászatból, az elektronikai iparágból és még más helyekről) döntöttek úgy, hogy egyesítik erőiket egy országos hatáskörű szervezetben.

Miért tettek így?

- Mert a munkavállalókat érintő kérdések jó része nem a gyárkapun belül dől el. A munkavégzésre vonatkozó szabályok (Munka Törvénykönyv), a táppénz- és nyugdíjügyek, a munkabiztonsági előírások és még sok más szabály, "odafönn" kerül megalkotásra. Ha ezekbe bele akarunk szólni, akkor olyan szervezetbe kell tömörölnünk, amelynek szavára ott is odafigyelnek. Ilyen a

Vasas Szakszervezet.

- Mert a külföldi példák (Eindhoven-től Klagenfurtig) azt mutatják, hogy a konfliktusokban a bérek emelésében a szociális ellátások növelésében a munkaadók csak azok szavára adnak, akik mögött komoly erők gyülekeznek, akikkel sokan szolidarisak. Ezt az erőt adja a

Vasas Szakszervezet.

- Mert egy gyári szakszervezet onmagában nem tud munkaügyi szakértőket, jogászokat, munkavédelemhez értő szakembereket folyamatosan alkalmazni. A gyors segítségre pedig bármikor szükség lehet. Ezt biztosítja a

Vasas Szakszervezet.

- Mert ha többen vagyunk, olcsóbban juthatunk olyan szolgáltatáshoz, mint például egy 145 e. Ft-os csoportos élet- és balesetbiztosítás. Ezt a lehetőséget ingyenesen nyújtja tagjainak a

Vasas Szakszervezet.

Mit tegyünk mi?

- Közös erővel, együttes akarattal csatlakozzunk a Vasas Szakszervezeti Szövetséghez - ahol megtartva eddigi önállóságunkat - barátokra és igazi szövetségességre tehetünk szert. Így tettek már a magyarországi Philips érdekeltségek többségénél és igazán szakszervezetekhez tartoznak a külföldi Philips vállalatok dolgozói is. A VASAS tagja az európai és világszervezetnek - így a külföldi testvéruzemekkel való kapcsolatunkat hatékonyan képes előmozdítani.

Mennyibe kerül a szövetséghez való tartozás?

A VASAS Alapszabály minden tagra keresetarányos tagdíjat ír elő, amelynek mértéke 1%. Ez az adóalapot csökkentti, tehát valójában kevesebbe kerül. A tagdíjat a munkahelyi szervezet gyűjti, és annak felét saját gazdálkodására fordíthatja.

Egység – Összefogás – Szolidaritás

Hatékony érdekvédelem, ez a

VASAS SZAKSZERVEZET



Válaszadó:

név

MIT TEHET ÉRTED A SZAKSZERVEZET?

(Kérdőív a nem szervezett munkavállalók részére)

Kedves Szaktársnőnk, Szaktársunk!

Gyorsan változó világunkban elsősorban munkahelyi szinten felértékelődik a szakszervezetek szerepe. Más oldalról a magántulajdon térnyerése, a cégek gyors szaporodása, ezzel az ott átlagosan foglalkoztatottak átlagos létszámának és szervezettségének csökkenése gyengíti a munkások érdekvérvényesítési pozícióit. Két ellentétes folyamat tanúi vagyunk: egyrészt növekvő elvárás a szakszervezetektől, másrészt törekvés a szakszervezet erejének, befolyásának csökkentésére, az érdekvérvényesítés csökkentésére. Azért, hogy ezt az ellentmondást felszámoljuk, azaz az elvárásoknak megfeleljünk, gyarapítani kell szervezeti erőnket. Ennek tudatában növelni szeretnénk szervezettségünket, számítva ebben a Te csatlakozó részvételeddre is. Tudjuk, ahhoz, hogy társunk legyél vannak bizonyos elvárásaid. Ezekről szeretnénk személyes információkat szerezni, hogy ezeket megismerve folytassuk küzdelmünket a jobb megélhetési és munkakörülményekért. Ezért is kérdezzük

Mit tehetünk:

1. - az előnyösebb (határozatlan idejű) munkaszerződésed eléréséért?

2. - a munkáltatói felmondások korlátozásának bővítéséért?

3. - az elbocsátások (felmondás, végkielégítés) árának drágításáért?

4. - a munkaadói, esetleg jogellenes munkaviszony megszüntetésének korlátozásáért?

5. - az esetleges munkakörbe nem tartozó munkavégzés korlátozásáért?

6. - az esetleges átképzéséért?

7. - a munkaidő kedvezőbb kialakításáért?

8. - a túlmunka végzés elrendelésének normalizálásáért?

9. - a szabadság igénybevetelének számodra kedvezőbb szabályozásáért?

10. - a munkabérek növeléséért?

11. - a különböző pótlékok (túlóra, műszak, speciális pótlékok) mértékének emeléséért?

12. - a jóléti, szociális ellátások mennyiségi és összecszerű emeléséért?

13. - beilleszkedés elősegítéséért

14. - családi gondjaid, problémáid enyhítéséért?

15. - egyéb fel nem sorolt kérdésekben?

Kedves Kolléganőnk, Kollégánk!

A felsorolt kérdésekre adott elvárásaidnak csak egy erős, kollektív megállapodásra és annak ki-harcolására alkalmas szakszervezet képes. Ezért várunk sorainkba. Tegyük EGYÜTT EGYMÁSÉRT! Várunk sorainkba, hogy erőnket összegezve a Te és valamennyi mun-katársunk elvárásainak holnaptól jobb színvonalon tudjunk eleget tenni.

A SZERVEZŐK



DUNAFERR DUNAI VASMŰ VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

2401 DUNAÚJVÁROS, Pf.: 110 Telefon: (25) 38-1619, (25) 38-1061 Telex: 29-221 Fax: (25) 38-1024

Tisztelt Vasas Szakszervezeti tagok!



Nagyon sokszor teszi fel tagságunk a kérdést, mit nyújt a szakszervezet?



Elsősorban érdekvédelmet, érdekképviselést amikor kollektív szerződést köt, bértárgyalást folytat. Ezen kívül a következő szolgáltatásokat kinalja.



- Ingyenes jogsegélyszolgálatot.

A piacgazdaság kiépülésével a jogi szolgáltatások olyan mértékben megdrágultak, hogy a munkavállalók nagy része ma már nem képes azokat megfizetni. A Vasas Jogsegélyszolgálatának jelentőségét növeli, hogy ingyenes segítséget nyújt egyebek között családjogi, polgári peres, büntető- és szabálysértési, államigazgatási ügyekben, társadalombiztosítási viták során, bíróság előtti jogi képviselet biztosításában, munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésekben.



- Gyermek születésre tárgyjutalom anyja és apa jogán, ha mindketten vasas szakszervezeti tagok:
5000 - 5000 Ft értékben.



Szakszervezeti tagjainknak
1994-ben 193 babája
született és kapott támogatást.



- "Összefogás" - Alapítványból szociális segély
1992-ben 1.5 millió Ft
1993-ban 1.65 millió Ft
1994-ben 3.6 millió Ft
került kifizetésre.

- Nyugdíjba vonuláskor 3000 Ft értékű tárgyjutalom
(1994-ben 312 Vasas tag ment nyugdíjba)
- 10 éves Vasas tagságtól 5 évenként tárgyjutalom
(1000 - 3500 Ft/fő)
(1994-ben 3 millió Ft került kifizetésre)



- AHICO élet- és balesetbiztosítás: nettó 145000 Ft
- Az elmúlt 2 évben sajnos 7 halálos üzemi és közúti baleset történt és 4 olyan csonkulásos baleset amiért fizetett a biztosító.



VASAS
BALESETBIZTOSÍTÁS

Mikor kezdődött a biztosítás?

1993. március 31.

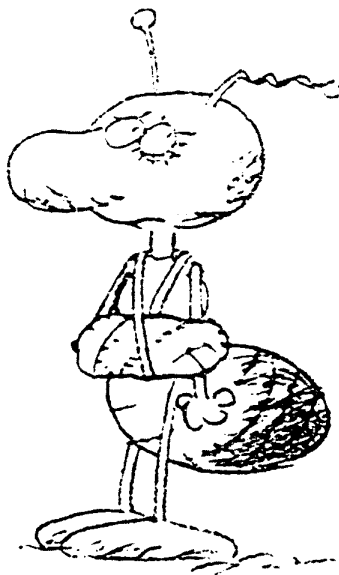
Kire vonatkozik a biztosítás?

MINDEN VASAS SZAKSZERVEZETI TAGRA, AKI:

- főállású munkaviszonnyal rendelkezik és fizeti a tagsági díjat,
- munkajogi szempontból aktív életkori munkanélküliség után a tagsági díjat megfizetik,
- munkáltatójánál munkajogi állományban van és tagsági díjat, de nem katonai és nem nyugdíjas.

Címe: 1083 Budapest, Szigetvári utca 7.

Telefon: 267-1075



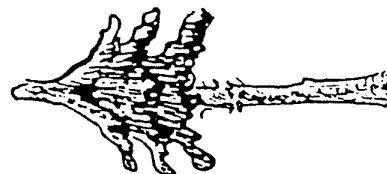
A BIZTOSÍTÁSRÓL TOVÁBBI INFORMÁCIÓKAT A VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG ALAPSZERVEINél VAGY ANNAK KÖZPONTJÁBAN KAPHAT!
MSZOSZ - GWC kedvezményes áruvásárlási kártya, 1000 Ft-ért örök életre szól, nem-

csak Magyarországon, de Európa 16 országában az emblémával jelzett üzletekben érvényes!
(Nem szervezett dolgozóknak 38000 Ft-ba kerül.)

A GWC kártyáért fizetett díj adóalap csökkentő.



- Redkivüli segély
szociális rászorultság esetén
(1994-ben 912 ezer Ft).

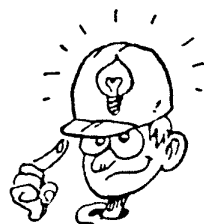


- Temetési segély - az SZJA törvény szerint -
5000 Ft
(1994-ben 190 Vasas tagunk hunyt el).

A Kollektív Szerződésben és függelékeiben eddig elért eredmények, amelyeket a Vasas Szakszervezet kötött a munkatatóval minden dolgozó javára, és amelyre egyébként a Munka Törvénykönyve nem kötelezné a munkáltatót.

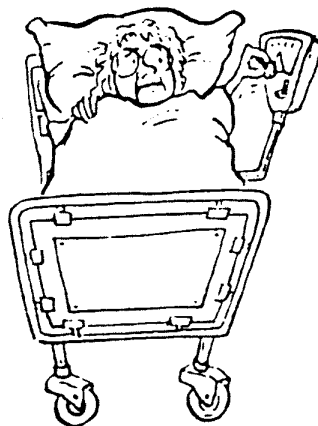


- 3 heti garantált szabadságos bér.
- Kedvezményes üdülés a Dunaferr 3 üdülőjében.
- Gyermekeküldetés Alsóörsön az önköltségi ár 40%-ért.



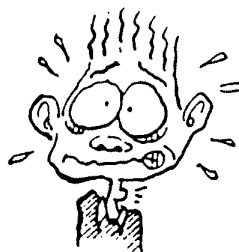
- 1,5% OMB.
- Melegüzemi pótlék.
- Vállalati szociális segély - rászorultság esetén.
- Ösztönző kifizetési kötelezettség (az eredménytől függően).

- Kedvezményes üzemeltetés 150 Ft/adag, ebből a munkavállaló 75 Ft-ot fizet.
- Rehabilitációs utókezelés: különösen mozgásszervi, gerinc, reuma stb. esetén - Gyopáros - táppénzre vetel mellett.
- Rendes felmondás esetén a dolgozót felmondási, felmentési idő illeti meg és végkielégítés is a Kollektív Szerződésben foglaltak szerint.



3.7.2. Végkielégítés mértéke: (A KSZ. 2. sz. módosítása alapján)

Munkaviszony	Végkielégítés (hó)
10 - 14 év között	4
15 - 19 év között	6
20 - 24 év között	9
25 - 29 év között	12
30 - 34 év között	15
35 év felett	16



átlagkeresec
összege.

- Nyugdíjasoknak támogatás.



5.2. Így az 1988. IX. havi nyugdíj összege szerinti kategóriák a következőképpen alakulnak:

4000 Ft/hó-ig	20700 Ft/év
4001 - 6000 Ft/hó	18300 Ft/év
6001 - 8000 Ft/hó	17100 Ft/év
8001 Ft/hó felett	15900 Ft/év

Az Országos Érdekegyeztető tárgyalásokon elértük, hogy 1994-től a szolidaritási hozzájárulás 2%-ról 1,5%-ra csökkenjen a munkavállalók részéről, 1995. január 1-től a munkaadók 5% helyett 4,2%-ot fizetnek.

A tagdíj és a GWC kártya adóalap csökkentő.

- 3 heti karácsonyi bér (1 hét garantált, 2 hét eredménytől függő).
- Kedvezményes anyagvásárlás, gépkölcsönzés.



Törzsgárda tagsági díj a törzsgárda évek arányában a következő:

5 év után	19 000 Ft
10 év után	28 500 Ft
15 év után	33 250 Ft
20 év után	38 000 Ft
25 év után	42 750 Ft
30 év után	52 250 Ft
35 év után	61 750 Ft
40 év után	76 000 Ft
45 év után	95 000 Ft

A folyamatos 25 évi munkaviszony után a törzsgárda tagok Törzsgárdabiztosítási kötvényt kapnak, amelyet a nyugdíjbavonulás után nyugdíjkiegészítésként kapnak a dolgozók, és minden évben az elfogadott bérfejlesztés mértékével emelkedik (1995-ben 3500 Ft/hó).

(1994-ben 1 600 nyugdíjas részesült ebben a járadékban).



- Lakástámogatási (építési, vásárlási) kölcsön 1995-ben 15 millió Ft.
- Családi szálló - fiatal házasoknak - munkásszállás, albérlési hozzájárulás (férj-feleség jogán).

2.1 A munkásszállón, illetve családi szállón lakó munkavállalók 1995. március 1-től az alábbi térítési díjat fizetik:

- munkásszálló 3000 Ft/fő/hó
- családi szálló 3500 Ft/hó.

Ezen térítési díjak magukban foglalják az ÁFA-t.

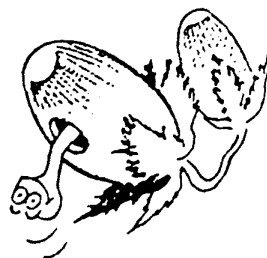
A szabadpiac Magyarországon a rendszerváltással elkezdődött, az elmúlt évek a gazdasági vezetők gondolkodását is megváltoztatta.

A Vasas Szakszervezet tisztségviselőinek, tagjainak föl kell készülni a változásokra!



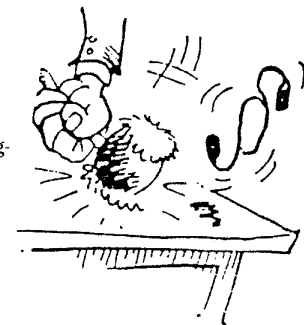
Milyen célkitűzései vannak a tulajdonosnak?

- A munkafolyamatok hatékonyságának növelése.
- A létszám racionalizálása.
- A bér- és szociális juttatások csökkentése.
- A munkafegyelem szigorítása.
- Változások a munkahelyen, a dolgozóktól nagyobb rugalmasságot várnak el.
- A végső cél, hogy nőjön a bevétel minden téren.



A Vasas Szakszervezet céljai:

- Tisztességes bérek, szociális juttatások.
- A munkahelyek biztonsága.
- Erős Kollektív Szerződés, a már meglevő juttatások megőrzése.



Tagságunkat, tisztségviselőinket folyamatosan tájékoztatjuk a szakszervezeti mozgalom eseményeiről, az érdekvédelem hatékony módszereiről, segítünk eligazodni a munka világát érintő jogszabályok útvesztőiben!



ERŐNK A SZOLIDARITÁSBAN, A KÖZÖS FELLÉPÉSBEN VAN!

DUNAFERR DV.
Vasas Szakszervezeti Szövetség

sorszám.

Szakszervezeti belépési nyilatkozat

Név: _____

Leánykori név: _____

Születési éve: _____ Születési helye: _____

Foglalkozás: _____

Lakcím: _____

Megjegyzés: _____

A Vasas Szakszervezeti Szövetség Alapszabályát magamra kötelezőnek tartom. Kérem a szakszervezet-
be a felvételemet

_____ 19 _____ hó _____ nap

aláírás

NYILATKOZAT

Alulírott _____ (név) _____ (anyja neve)

_____ (lakcím),

mint a _____ Szakszervezet tagja, megbízom munkáltatómat,

a _____ (cég), hogy

munkaviszonyom alapján részemre általa fizetendő mindenkori havi fizetésemből szakszervezetem
illetékes testülete (Kongresszusa) által meghatározott és munkáltatómmal rendszeresen közölt
szakszervezeti tagdíjam összegét a számfejtéskor elkülönítse és azt az említett szakszervezet ré-
szére átutalja.

Ez a megbízás visszavonásig érvényes.

Kelt: _____ év _____ hó _____ nap

_____ olvasható aláírás

Szakszervezeti alapszervezet alakuló értekezletének

J E G Y Z Ő K Ö N Y V E

A Vállalat (Kft., Rt. stb.)
munkavállalói a mai napon 19 év hó nap-i értekezletén
kinyilvánítják, hogy szakszervezeti alapszervezetet kívánnak létrehozni érdekeik védelme céljából
(belépési nyilatkozat mellékelve).
Kinyilvánítják, hogy a Vasas Szakszervezeti Szövetséghez kívánnak csatlakozni, elfogadják annak
Alapszabályát. A Vasas Szakszervezeti Szövetségen belül megye,
illetve tagozat munkájában kívánnak részt venni.
1. Az alakuló értekezlet megválasztotta képviselőjének,
ügyintézőjének, titkárának, helyettesének
(Az alakuló értekezlet jelenléti ívét mellékelni kell.)

Kmf.

jk. vezető

jk. hitelesítő

k. hitelesítő



VAS- FÉM- ÉS VILLAMOSENERGIAIPARI
DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉGE

Levélcím: 1431

Budapest. Pf. 201

Tel.: 1135-200

Telex: 22-4791

Fax: 1138-327

Budapest, 19

Válaszánál kérjük a következő számra hivatkozni:

Levél tárgya:

A Vasas Szövetséghez való csatlakozási szándékukat Szövetségünk elfogadta és jóváhagyta.

További intézkedésre - az adóhatóság előtti felhasználás céljából - ezzel igazoljuk, hogy a buda-
pesti Fővárosi Bíróság a Vas-, Fém- és Villamosenergiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetség-
ét az egyesülési jogról szóló 1989. II. tv. 15.§ (1) bekezdése alapján 1989. december 18-i keletű
6. Pk. 6o 932/1 sorsz. végzésével 754. sorszám alatt a társadalmi szervezetek nyilvántartásába
vette.

A fentiek folytán az Önök szövetségünkhöz tartozó, és megalakult
alapszervezete önálló jogi személy.

Szövetségünk alapszabálya VII/b. pontja ugyanis a hivatkozott törvény 2.§ (4) bekezdése alapján
a szövetséghez tartozó alapszervezeteket önálló jogi személynek nyilvánította.

Utalunk még az Igazságügyi Minisztérium Közjogi Főosztálya 72 o58/1989. sz. IM. VII/1. sz. állás-
foglalására. Ezen állásfoglalás kimondja, hogy a fentieknek megfelelő alapszabályi rendelkezés
esetén "a szervezeti egység jogi személlyé válásához nem kell a külön bírósági nyilvántartásba vé-
tele".

Szőke Károly
alelnök

Doszpoth Dezsőné
pénzügyi vezető

V é g z é s

A Fővárosi Bíróság a Vas, Fém- és Villamosenergiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége szervezetet az 1989. évi II. törvény 15.§-ának (1) bekezdése alapján 754 sorszám alatt a társadalmi szervezetek nyilvántartásába vette.

A szervezet székhelye: 1086 Budapest, Koltói A. u. 5-7.

Működési köre: csoportokat tömörítő

A képviselő neve: Paszternák László

Hódi Zoltán

Szőke Károly

Budapest, 1989. december 18.

dr. Almásy Mária s.k.
tanácselnök

A kiadmány hitelül: ph.

A másolat az eredetivel megegyezik:

A VAS, FÉM- ÉS VILLAMOSENERGIAIPARI DOLGOZÓK
SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGÉNEK
ALÁÍRÁSI CÍMPÉLDÁNYA

NÉV:	BEOSZTÁS	SAJÁTKEZŰ ALÁÍRÁS:
Paszternák László	elnök	_____
Hódi Zoltán	alelnök	_____
Szőke Károly	alelnök	_____
Doszpoth Dezsőné szül. Szelp Margit	főkönyvelő	_____
Biróczy Zoltánné szül. Tőkés Magdolna	vez. könyvelő	_____

Az aláírás érvényességéhez két személy aláírása szükséges. Ezek egyikének Doszpoth Dezsőnének, vagy Biróczy Zoltánnénak kell lennie.

Budapest, 1991. július 9. Ezerkilencszázkilencvenegyedik év július hó kilencedik napján.

(Dr. Erdélyi Jolán)
közjegyző

Hitelesítés a túloldalon

Okmánybélyegek helye

40.670-72.74-75/1991. ügyszám

Tanúsítom, hogy ezt a Címpéldányt a túloldalon, Paszternák László Budapest, Hódi Zoltán Budapest, Szőke Károly Budapest, Doszpoth Dezsőné szül. Szelp Margit Budapest, és Bíróczy Zoltáné szül. Tőkés Magdolna Budapest, lakosok előttem. sajátkezűleg írták alá.

Budapest, 1991., ezerkilencszázkilencvenegyedik év július hó 9. kilencedik napján.

(Dr. Erdélyi Jolán)
közjegyző

KIVONAT

a Vas, Fém- és Villamosenergiaipari
Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének
alapszabályából

VII.

A VASAS Szövetség szervezeti felépítése

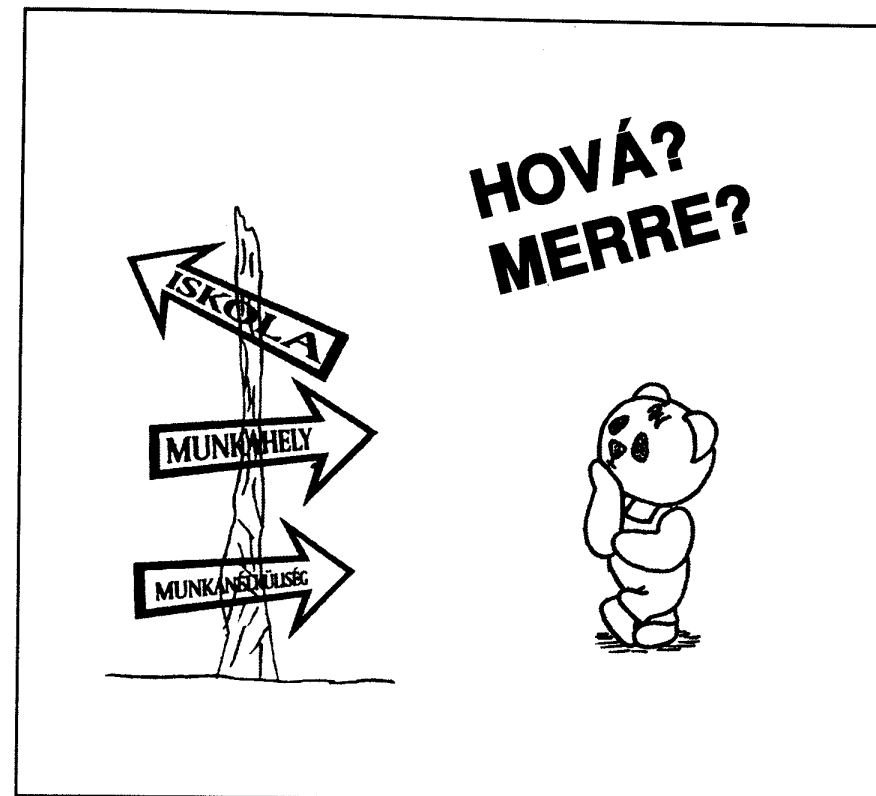
a. Az alapszervezet a szövetségi rendszer szervezeti alapegysége, melyet az egymással érdekközösséget vállaló szakszervezeti tagok, illetve csoportjaik hoznak létre.

Az egy munkahelyen (vállalatnál, intézménynél) dolgozó szakszervezeti tagok munkahelyi alapszervezetet képezhetnek. Létrehozható lakóterületi alapszervezet is, ha ezt a különböző munkáltatóknál területileg szétszórtnan foglalkoztatott szakszervezeti tagok igénylik.

b. Az alapszervezet önálló jogi személy, amely ezen alapszabály figyelembevételével önállóan alakítja ki szervezeti felépítését, választott testületeit, annak jog- és hatáskörét, dolgozza ki működési szabályzatát.

c. Az alapszervezetek hozzák létre a további szervezeteiket: vasas területi szövetség, szakosztály, tagozat, tagszakszervezet, vasas szövetség.

A kivonat az eredetivel megegyezik:



TOVÁBB!

**HASZNOS TUDNIVALÓK
PÁLYAKEZDŐKNEK**

Kedves Pályakezdő Barátunk, Szaktársunk!

Az érettségi- és szakmunkásvizsgák után újabb kihívásokkal, megválaszolásra váró kérdésekkel találsz szembe magad. **A kérdést most nem az éppen aktuális tanár, hanem az ÉLET teszi fel, s Neked, önmagad felé kell jó választ adnod.**

Ha minden kérdésre tudod a választ, akkor elmondhatod, hogy szerencsés csillagzat alatt születted, és zsebedben hordod a bölcsek követét, ezért bátran add tovább e pár lapot.

Ha bizonytalan vagy, mi felteszünk néhány kérdést, és segítünk is megválaszolni röviden a legfontosabbnak ítélt részleteket.

Gondolkodjunk együtt, érdemes!

MI VÁR RÁD?

- Az utóbbi években drasztikusan csökkent a munkahelyek, a munkaalkalmak száma,
- a bejelentett nyugdíjkorhatár emelésével, a GYES, GYED igénybevételének megnehezítésével, a sorkatonák létszámának csökkentésével, a generációs kizorító hatások erősödésével várhatóan növekszik a pályakezdő munkanélküliek száma,
- a munkaadók nagy része elzárkózik alkalmazásuktól, mert hiányzik munkatapasztalatuk, ezért munkába állításuk nagyobb ráfordítást igényel,
- a "feketegazdaságban" való részvétel, a rövidtávú érdekltség (és gondolkodás) a fiatalok nagyfokú kiszolgáltatottságához vezet,
- a közép- és felsőoktatásból ebben az évben kikerülő közel 160 ezer fiatal közel 40%-a, tehát mintegy 60-65 ezer fő, nagy valószínűséggel munkanélküliséggel kezd aktív életét,
- a parlament 1996 július 1-től eltörli a pályakezdők munkanélküli segélyét, helyette a mellékletben levő támogatások vehetők igénybe.

Riasztó a kép, de fontos a szabály, legyen önbecsülésed, tartásod, légy optimista!

Aki kishitűen, félelemmel kezd a munkahelykereséshez, eleve a vesztesek táborát erősíti.

VIGYÁZZ! Az önbizalom nem azonos a felszínes, fellengzős önteltséggel.

HOGYAN KERESS MUNKAHELYET?

A tapasztalatok azt bizonyítják, hogy az amúgyis szűkös munkalehetőségeknek csak kb. 20%-át hirdetik meg különböző álláshirdetésekből. A többi igényt a munkaadók a már ott dolgozók közül, vagy munkatársaik ismerettségük köréből elégítik ki.

Ha az álláshirdetések között nem találsz megfelelőt, kénytelen leszel a meghirdetésre nem kerülő, – és döntő többséget jelentő (kb. 80%) – álláshelyeket "felkutatni". Ezért **a múlt idő ellened dolgozik, tehát azonnal kezdj hozzá!**

MIT TEGYÉL, HA NEM TALÁLSZ MUNKAHELYET?

Haladéktalanul keresd fel személyi igazolványoddal és bizonyítványoddal a Megyei Munkaügyi Központ helyi kirendeltségét, ahol feljegyzik adataidat, és segítenek az elhelyezkedésben.

Milyen segítségre számíthatsz?

Álláshelyre közvetítés

A kirendeltségek nyilvántartást vezetnek a bejelentett álláshelyekről, az alkalmazás feltételeiről.

Átnézheted, válogathatsz. Ha találsz megfelelőt, a kirendeltség kiközvetíti a munkáltatóhoz, akit személyesen kell felkeresned.

Közhasznú munkaszervezés

Az általános lakossági szükségletet kielégítő munkáltatóknál (pl.: egészségügyi, oktatási, művelődési intézmények, önkormányzatok) történő foglalkoztatást a Munkaügyi Kirendeltség támogathatja. Van esélyed rá, hogy tartós munkahelyhez jussz, vagy megszerzett ismereteidet újabb kapcsolataid alapján megtaláld a legmegfelelőbb megoldást.

Képzés

Ha végzettségeddel nem tudsz elhelyezkedni, módod nyílik a Munkaügyi Központ által szervezett, vagy általad választott, – és a Munkaügyi Központ által elfogadott – támogatott képzésben való részvételre. Felteteleiről érdeklődj a kirendeltségen.

Munkatanácsadás

Személyes beszélgetés során felkészült szakember segít abban, hogy miképp találod meg a számodra megfelelő legjobb megoldást.

Pályaorientációs és pályakorrekciós tanácsadás

E szolgáltatási formában a munka lélektanával foglalkozó pszichológus segíthet abban, hogy önmagad mélyebb megismerésével hozz döntést a pályaválasztásban vagy pályaváltoztatásban.

Álláskereső Klub

Csoportos foglalkoztatások keretében megismerheted és gyakorolhatod az álláskeresési technikákat, amelyek alapján eredményesebbé válhat erőfeszítésed.

HA SIKERÜL MUNKAHELYET TALÁLNI?

Tudod-e?

- hogy 8 órás foglalkoztatás esetén a minimálisan fizetendő bér 1996-ban havi bruttó 14.500 Ft, rövidebb munkaidő esetén (részmunkaidős foglalkoztatás) a minimálbér arányosan csökken, a minimálbér összege évenként változik.
- a munkaviszony általában határozatlan időre jön létre, de köthető egy feladat elvégzésére, vagy meghatározott időtartamra (pl: tartósan veteg, vagy GYES-en lévő kolléga helyettesítésére is) de ennek maximális időtartama 5 év.
- a munkaszerződésben próbaidő köthető ki, általában 30, max. 90 nap. Ez időszak alatt a munkaviszonyt a munkaadó, de a dolgozó is indoklás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetheti.
- a dolgozó indokolt esetben munkakörébe nem tartozó munkát is köteles végezni – évente max. 2 hónap időtartamban – azonban munkabére nem lehet evesebb, mint az eredeti munkakörében kapott átlagkeresete.
- a munkaidő általában napi 8 óra, de 4 óránál kevesebb és napi 12 óránál több nem lehet.
- ha a dolgozó a munkáltatónál bekezdett ok miatt nem tud munkát végezni, a kieső időre személyi alapbérének 100%-a jár.
- a dolgozót évente törvényben meghatározott mértékű (min. 20 nap) szabadság illeti meg, melynek 1/4 részét a munkaadó a munkavállaló kérésének megfelelő időben köteles kiadni.
- ha a végzett munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével jár, a munkaadó a dolgozó részére köteles munkaruhát biztosítani.
- ha a dolgozó nem a munkaadóval azonos közigazgatási egységben (város, község) van, a munkaadó köteles a munkabajárás költségeit (bérlet) arányosan megtéríteni (vonat II. o. 86%, busz 80%).
- a dolgozónak étkezési hozzájárulás adható, nem kötelező! Üzemi étkezdében történő meleg étkezés esetén (természetben) 2000 Ft, étkezési utalvány (bón) formájában 1200 Ft értékig adómentesen.

HOGYAN KÖSS MUNKASZERZŐDÉST?

A munkaszerződést minden esetben **írásba kell foglalni**. Napjainkban egyre több az álláskereső, ugyanakkor csökken a munkalehetőségek száma. Ebben a helyzetben a **munkáltató van kedvező pozícióban**, jobban képes érvényesíteni érdekeit, akaratát.

Ezért fontos, hogy a szerződéskötést megelőző beszélgetésekben minél több információt szerezz jövendő munkahelyedről. Kérdezz felkészülten, figyelj a válaszokra és összefüggésekre.

Tudd meg, hogy a munkáltatónál van-e kollektív szerződés, és ha van, kérd meg, hogy megnézhesd.

A kollektív szerződés a Munka Törvénykönyvétől eltérően mind a munkavállaló, mind a munkaadó számára kedvezőbb szabályozást, juttatást tartalmazhat.

MIT TARTALMAZZON A MUNKASZERZŐDÉS?

A munkaszerződés tartalma alkú tárgya. Gyakorlatban a munkaadók előre elkészített nyomtatványt használnak.

Aláírás előtt gondosan tanulmányozd! Ha bizonytalan vagy, kérj 1-2 nap gondolkodási időt, és kérj tanácsot!

A munkaszerződés hosszú távra meghatározza életedet. Módosítani is csak a munkavállaló egyetértésével lehetséges.

A munkaszerződésben kell rögzíteni:

- a munkaviszony kezdetét, a munkabábelés napját,
- a munkavégzés helyét,
- a munkavállaló munkakörét és személyi alaplérét (havi bér vagy órabér),
- a próbaidő mértékét (30-90 nap között), amennyiben próbaidőt is kikötnek.

Ha nincs a munkáltatónál kollektív szerződés, a munkaszerződésben további kérdésekről is érdemes megállapodni, pl.:

- a teljesítendő munkaidőről (napi, heti, havi, negyedéves vagy éves órában meghatározva),
- a munkaidő beosztásáról (pl.: naponta 6.00-tól 14.00-ig vagy többműszakos beosztás I.-II.-III. műszak),
- a munkáltatói jogkört gyakorló vezető nevééről vagy pontos beosztásáról,
- a munkaruha jogosultságáról,
- az étkezési hozzájárulás mértékéről.

Kedves Barátunk!

Napjaink történései, a munkaügyi viták és perek sokasága igazolja, hogy a **magára maradt dolgozó** egyénileg **képtelen** munkavállaló **jogainak érvényesítésére**.

Az erő és lehetőség a tőke oldalán áll, amelynek alapvető érdeke, hogy minél kisebb költséggel (munkabér, szociális juttatások), minél nagyobb haszonra tegyen szert.

A dolgozónak csak úgy van esélye osztozni – az általa a tulajdonos részére megtermelt – nyereségen, **ha összefog társaival, és erős szakszervezetet alkot.**

MIT AD A SZAKSZERVEZET TAGJAINAK?

Pályakezddként:

- felvilágosítást a munkahelykeresés lehetőségeiről.
- útmutatást a foglalkoztatási és munkajogi kérdésekben.
- szakmai tanácsot a munkaszerződések megkötéséhez.
- jogsérelem esetén ingyenes jogvédelmet.

Munkavállalóként:

- szakmailag és jogilag megalapozott kollektív érdekvédelmet,
- százezres tagsága összefogásán, szolidaritásán nyugvó kollektív biztonságot,
- segítséget a kollektív szerződések kidolgozásához, megkötéséhez, melyben szabályozásra kerülnek a munkavállaló joggyakorlás lehetőségei, a szociális és munkabiztonsági feltételek, a munka díjazásának tisztességes feltételei, módszerei,
- törvényesen támogatott beleszólási lehetőséget a munkahely életébe,
- tagjainak ingyenes munkajogi képviselőt és védelmet,
- a Vasas Szakszervezet valamennyi tagja részére – a nap minden percére és az egész világra kiterjedő – 145000 Ft értékű rokkantsági balesetbiztosítást.

MIT VÁR TAGJAITÓL A SZAKSZERVEZET?

- a szakszervezeti alapértékek megtartását, összefogást és szolidaritást,
- a szakszervezet erejét befolyásoló szakmai, szakértői, működési feltételekhez való hozzájárulást tagdíj-fizetés formájában.

Mértéke:

- pályakedő munkanélkülieknek 10 Ft/hó,
- munkaviszonyban lévőknek a havi bruttó kereset 1%-a.

Idézet a Munka Törvénykönyvéből:

„A szakszervezet joga, hogy tagjait... jogairól és kötelezettségeikről tájékoztassa, továbbá a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő körben őket a munkáltatóval szemben, illetőleg az állami szervek előtt képviselje. A szakszervezet jogosult a tagját... annak élet- vagy munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság, más hatóság, illetve szervek előtt képviselni”.

Ez a jog csak a szakszervezeti tagokra terjed ki!

Keressd a kapcsolatot a szakszervezettel, tartsd meg tagságodat. Munkanélküli pályakezdőként vagy ha olyan munkahelyen dolgozol, ahol nem működik szakszervezet, jelentkez a területi alapszervezetnél.

GONDOLD VÉGIG, ÉRDEMES!

VÁRUNK, HOGY EGYÜTT ERŐSEBBEK LEGYÜNK!

VÁRUNK, HOGY SEGÍTHESSÜNK!



Vasas Szakszervezeti Szövetség

Területi szervezeteink címjegyzéke, ahová fordulhatsz:

Vasas megyei képviselők

Megye	Tisztviselő neve	Cím	Telefon
Bács-Kiskun	Sárosi Péter	6001 Kecskemét, Kisfaludy u. 6-8.	76/481-272
Baranya	Kapronczai József	7622 Pécs, Nagy L. kir. u. 11.	72/322-822
Békés	Sándor Ferenc	5520 Szeghalom, Kinizsi u. 76.	66/371-559
Borsod-Abaúj-Zemplén	Balogh Béla	3501 Miskolc, Mindszent tér 3.	46/411-180
Csongrád	Oravecz József	6743 Szeged, Eszperantó u. 3-5.	62/473-633
Fejér	Reichardt Teréz	8300 Székesfehérvár, Szekfű u. 3.	22/316-130
Győr-Moson-Sopron	Kránitz Pál	9201 Mosonmagyaróvár, Márc. 21. tér 2.	96/216-200
Hajdú-Bihar	Kun Lajos	4026 Debrecen, Péterfia u. 2.	52/419-888
Heves	Czibulya Mihály	3300 Eger, Deák F. u. 35.	36/312-906
Komárom-Esztergom	Osvald Gyula	2800 Tatabánya, Előd vezér u. 17.	34/316-088
Nógrád	Perger Ferenc	3100 Salgótarján, Strand Hotel	32/317-244
Pest	dr. Giber Tibor	1415 Budapest, Dózsa Gy. 84/b.	342-85-51
Somogy	Biczó József	7400 Kaposvár, Kossuth L. u. 1-7.	82/319-822
Szabolcs-Szatmár-Bereg	Tolnai István	4431 Nyíregyháza, Sóstó-fürdő	42/475-733
Jász-Nagykun-Szolnok	Zsótér András	5100 Jászberény, Fémnyomó u. 1.	57/416-108
Tolna	Tárnok Lajosné	7100 Szekszárd, Auguszt. I. u. 11.	74/411-311
Vas	Horváth Gáspár	9700 Szombathely, Széchenyi u. 4-6.	94/312-794
Veszprém	Papp János	8200 Veszprém, Budapesti u. 8.	88/428-455
Zala	Botár Sándor	8900 Zalaegerszeg, Landorhegyi u. 58.	92/323-791
Budapest	Zawadil István	1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.	2100-130



Tájékoztató
a pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítéséről
című Kormányrendeletéről

1. Pályakezdő munkanélküli

A rendelet pályakezdő munkanélkülinek tekinti azt a fiatalt, aki 25. életévét, felsőfokú végzettség esetén 30 életévét nem töltötte be és munkanélküli járadékra még nem szerzett jogosultságot, vagyis az iskola elvégzése óta nem rendelkezik 360 nap munkaviszonyal. Ha a feltételeknek megfelelsz és még nincs munkahelyed, azonnal jelentkezz a megyei munkaügyi központ kirendeltségén, mert még ezután kell 90 napot várakoznod a támogatásra.

2. Támogatás munkatapasztalat szerzésére

Ha nincs szakképzettséged vagy olyan szakképzettséged van, amelyre csak mérsékelt a kereslet a munkaerőpiacon, legalább 360 napig tartó foglalkoztatásod esetén munkabéred egy részét a munkáltatónak a munkaügyi központ megtárlti. Ha nem lenne ilyen munkáltató a munkaügyi központ nyilvántartásában, Te is kereshetsz ilyet, a lényeg hogy mindhárman – Te, a munkáltató és a munkaügyi központ – egymásra találjatok.

3. Támogatás foglalkoztatást elősegítő képzésre

A munkaügyi központ az általa keresettnek ítélt szakmában számodra képzést ajánlhat fel, és annak költségeit megtárlti. Továbbra is támogatni kell képzésedet, ha 18 éven aluli munkanélküli vagy, az általános iskoládat 3 évnél nem régebben fejezted be, vagy hagyta abba, és jelenleg iskolába nem jársz. Ez esetben számodra keresetkiegészítés vagy keresetpótló juttatás is jár.

4. Foglalkoztatási támogatás

Ha a szakmunkásképző iskolát, szakiskolát vagy speciális szakiskolát most végeztél és az a munkahely, ahol gyakorlati oktatásod legalább egy tanéven keresztül folyt, pályakezdőként tovább foglalkoztat, akkor a munkáltató béred egy részét a munkaügyi központtól támogatásként megkaphatja.

Figyelem! Itt nem kell kivárnod a 90 napot, sőt, a támogatás feltétele, hogy foglalkoztatásod a szakképzettség megszerzésétől számított 90 napon belül megkezdődjön. Fontos, hogy a munkáltatódnak Te jelezd a lehetőséget és kérd, közös érdekeitek alapján keresse meg a munkaügyi központ kirendeltségét.

E lehetőségek július 1-vel lépnek hatályba. Mivel nincs sok idő a tájékozódásra, fontos, hogy Te tedd meg az első lépést! Keresd a megyei munkaügyi központ helyi kirendeltségét!