

1966. március 9.

**A SZAKSZERVEZETEK ORSZÁGOS TANÁCSA ELNÖKSÉGÉNEK RENDKÍVÜLI ÜLÉSÉN HOZOTT
HATÁROZATA**

A HELYI KÖZLEKEDÉSI TARIFÁK RENDEZÉSE ÜGYÉBEN

16. Állásfoglalás

Az Elnökség az előterjesztést megvitatta. Megbízta Gáspár Sándor elvtársat, hogy a SZOT Elnöksége állásfoglalását a Minisztertanács ülésén (az alábbiak szerint) képviselje:

- A Fővárosi Villamosvasútnál az általános havi bérlet ára 40 forintban, a diákok és nyugdíjasok havibérlete 15,- Ft-os árban legyen megállapítva.
- A Fővárosi Villamosvasútnál továbbra is maradjon meg a heti bérlet rendszer a fentiekhez igazodva 10,- Ft-os árban.
- A Fővárosi Autóbusz üzemnél a vonaljegyek árát 1,50 Ft-ban tartja helyesnek megállapítani.
- A Fővárosi Autóbusz üzemnél a 110,- Ft-os, általános havi bérlet (kombinált) mellett kerüljön bevezetésre csak az autóbuszokra érvényes havibérlet 90,- Ft-os árban.
- A taxi viteldíjánál a javasolt 20%-os emelést és az egységes tarifarendszer bevezetését tartja célszerűnek.
- A közlekedési eszközöket igénybevevők baleseti biztosításának bevezetését szükségtelennek tartja.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 356. ó. e.

1966. április 13.

ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK

A SZAKSZERVEZETEK HELYÉRŐL ÉS SZEREPÉRŐL A GAZDASÁGI IRÁNYÍTÁS ÚJ RENDSZERÉBEN
(részlet)

A gazdasági építőmunka soronlévő, megnövekedett feladatai az eddiginél jobban igénylik a dolgozó tömegek tapasztalatainak, javaslatainak felhasználását. A feladat két síkon jelentkezik:

- a dolgozóknak a gazdálkodás irányításába és ellenőrzésébe való bevonását érdemibb módon kell biztosítani;
- a szakszervezeti mozgalom fokozott mértékben hozza felszínre, gyűjtse össze a dolgozóknak a termelés, gazdálkodás és az életkörülmények javítását szolgáló javaslatait, véleményét, tapasztalatait.

Ezért a szakszervezetek rendszeresebben tanulmányozzák a munkások, a dolgozók anyagi helyzetét, életviszonyaik alakulását. Hatékonyabban vegyenek részt a népgazdasági tervek, a munkakörülmények, az életszínvonal fejlesztésére vonatkozó elképzelések kialakításában.

Segítsék elő a bér- és munkaügyi intézkedések bevezetését, fejlesztését; a törvényesség betartását; a dolgozók jobb ellátását szolgáló szociális és kulturális intézmények fejlesztését, ellenőrzését.

A munkáshatalom erősítéséért vívott harcban a szakszervezetek munkájának két oldala van:

- szervezni és fejleszteni a dolgozók tevékenységét társadalmunk politikai, gazdasági erejének növelésére;
- küzdeni a dolgozók reális anyagi, szociális és kulturális igényeinek kielégítéséért, védelmezni a dolgozók törvényekben, rendeletekben biztosított jogait.

E két oldalnak a mindennapi munkában egységesen kell jelentkeznie, hogy a szakszervezetek tevékenysége helyesen fejezze ki a dolgozók alapvető és napi érdekeinek védelmét.

A gazdasági irányítás az állami szervek speciális feladata. A szakszervezetek, mint a dolgozók képviselői szervei viszont a dolgozók élet- és munkakörülményeinek alakítása, a törvényesség betartása érdekében – a legalsóbb szinttől egészen a legfelsőbb szintig – meghatározott jogokkal rendelkeznek.

A szocialista gazdaság vezetésében együttesen, egybekapcsolódóan kell érvényesíteni az állami gazdasági vezetők egyszemélyi felelős vezetésének és a dolgozók kollektív részvételének elvét. E két elvet úgy kell felfogni, hogy nem egymást kizáró, hanem szocialista viszonyaink között egymást kiegészítő elvek.

A szakszervezeti jogoknak megjelenési formája témáktól függően különböző:

- **Véleményezési jog.** A szakszervezetek joga minden, a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő kérdésben – tehát a termelési és munkaviszonnyal kapcsolatos ügyekben egyaránt – véleményt nyilvánítani. A szakszervezetek ezt a jogot bármikor – akár előzetesen, akár utólag – egyaránt gyakorolhatják. Egyes meghatározott esetekben a gazdasági vezetők legyenek kötelesek továbbra is a szakszervezetek véleményét kikérni és döntéskor annak elfogadására, vagy el nem fogadására hivatkozni.
- **Egyetértési jog.** Egyetértési jog illeti meg a szakszervezeteket a munkaviszonyt érintő kérdések (munkabér, munkaidő stb.) általános jellegű szabályozása, szerződések megkötése, pl. vállalati (kollektív szerződések) szabályzatok terén stb. Egyedi ügyek tekintetében sok esetben fékezi a vezetéshez szükséges gyors intézkedést, az egyszemélyi felelősség érvényre jutását a jelenleg is meglévő túlzott mértékű egyetértési jog. (Például a túlóra elrendelése esetében.) Ezért ajánlatos, hogy a szakszervezetek az új gazdasági mechanizmusban a jelenleginél kevesebb egyedi ügyben igényeljék az egyetértési jog biztosítását.
- **Vétójog.** Az új mechanizmus keretében a különböző szintű szakszervezeti szervek számára biztosítani kell az ún. vétójogot. A vétójog érvényesítése két formában történhet. Egyrészt a helytelen döntés meghozatalának megelőzése (pl. védőberendezéssel el nem látott gép munkába állításának megakadályozása), másrészt helytelen döntés végrehajtásának felfüggesztése céljából mindaddig, amíg az észlelt hiányosság (törvénysértés) megszüntetése nem következik be (pl. a súlyosabb munkavédelmi szabályok figyelmen kívül hagyása esetén a szakszervezet leállíthatja a munkát). Amennyiben a gazdasági vezetés és a szakszervezet között nem jön létre egyetértés, úgy a közvetlen felsőbb szervek döntenek.

- **Önálló szabályozási jog:** A szakszervezeteknek a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő körülhatárolt speciális kérdésekben – mint pl. a társadalombiztosítás, a munkavédelem, az üdülés stb. – önálló szabályozási jogai vannak.
- **Ellenőrzési jog.** A szakszervezetek a dolgozók jogait és törvényes érdekeit tartalmazó jogszabályok megtartása érdekében az állami és gazdasági szerveket beszámoltathatják, tőlük tájékoztatást kérhetnek, helyszíni vizsgálatot tarthatnak, a mulasztásokra a felelős szervek figyelmét felhívhatják és meghatározott esetekben határidőt szabhatnak ki, megfelelő eljárás megindítását kezdeményezhetik. A szakszervezetek, mint a dolgozók törvényes jogainak képviselői e jogok megsértőivel szemben rendreutasítás, bírságolás, leváltás, kártérítés tekintetében javaslatot tehetnek. Az eljárás hatékonyságának biztosítása érdekében a kezdeményezett eljárás lefolytatása és annak eredményéről a kezdeményező szakszervezeti szerv hivatalos tájékoztatása kötelező.
- **A munkaügyi felügyeleti rendszer.** A szakszervezetek a munkavédelmi felügyeleti rendszerhez hasonlóan hozzanak létre munkajogi felügyeletet is. A munkavédelmi és munkajogi felügyelőket – az üzemben belüli felügyelők kivételével – általában bírságolási jog is megilleti a súlyosabb törvénytértések esetén.

Az új gazdasági mechanizmushoz igazított szakszervezeti jogokat a módosítandó új Munka Törvénykönyvébe kell beépíteni úgy, hogy a Mt-nek az általános szakszervezeti jogokat tartalmazó része csupán alapelveket tartalmazzon. Ezért az egyes jogoknak – beleszólási, egyetértési, önálló szabályozási, véleményezési, ellenőrzési stb. – a jelenleginél sokkal pontosabb körülhatárolására is szükség lesz.

A szakszervezetek hatáskörükön belül, bizonyos esetekben, témákban közreműködnek az intézkedések kidolgozásában, előkészítésében, végrehajtásában. Bizonyos esetekben pedig – különösen az élet- és munkakörülményekkel kapcsolatos kérdésekben – önálló elképzeléseket, javaslatokat dolgoznak ki, s ezzel segítik az állami, gazdasági szervek intézkedéseinek kialakítását.

A szakszervezetek szervezetét, hatáskörét az új gazdaságirányítási rendszerhez, a gazdasági szervek és vezetők megváltozott hatásköréhez kell hozzáigazítani.

A szakszervezetek jogait a SZOT gyakorolja mindazokban az esetekben, amikor az államhatalmi, illetve államigazgatási szervek részéről az Országgyűlés, Elnöki Tanács, Minisztertanács, vagy a felhatalmazásuk alapján eljáró funkcionális szervek járnak el.

A szakmai szakszervezetek, illetve az SZMT-k gyakorolják a szakszervezeti jogokat olyankor, amikor az ágazati irányító szervek (minisztériumok, főhatóságok), illetve a területi államhatalmi és államigazgatási szervek (tanácsok) járnak el.

A vállalati szakszervezeti szervek gyakorolják a szakszervezetek jogait azokban a kérdésekben, amelyekben állami, gazdasági részről a vállalati gazdasági vezetők járnak el. E jogok gyakorlásának módját a vállalatvezetés és a vállalati szakszervezeti szerv által kialakított szabályzat (vállalati kollektív szerződés) tartalmazza.

Annak meghatározására, hogy az egyes jogok gyakorlása milyen szintű szakszervezeti szerv hatáskörébe tartozzon – a SZOT jogosult, figyelembevéve azt az alapelvet, hogy a jogkört az

a szakszervezeti szerv gyakorolja, amelyik az ehhez szükséges tájékozottsággal a legteljesebb mértékben rendelkezik.

1. A szakszervezetek szerepe a népgazdasági (ágazati, területi) szintű feladatokban.

A **Szakszervezetek Országos Tanácsa**, mint a szakszervezeti mozgalom legfelsőbb vezetőszerve állást foglal a népgazdaság fejlesztését meghatározó főbb gazdaságpolitikai célkitűzésekben, és a főbb gazdasági intézkedésekben, amelyekben az Országgyűlés, Elnöki Tanács, Minisztertanács vagy az általuk felhatalmazott funkcionális szervek döntenek. Különösen vonatkozik ez: a nemzeti jövedelem tervezett növekedési ütemére, valamint a felhalmozás és a fogyasztás főbb arányaira; a nemzeti jövedelemből elsősorban a lakosság – mindenekelőtt a bérből és fizetésből élők – életszínvonalának emelését szolgáló főbb részesedési arányok és az elosztási rendszerek meghatározására; a felhalmozásra szánt összegeknek a fejlesztési célokkal összhangban történő megosztására, különös tekintettel a szociális, egészségügyi, munkásvédelmi, kulturális, üdültetési és sportlétesítmények fejlesztését és fenntartását szolgáló anyagi eszközökre (beruházás, felújítás).

A dolgozóknak a napi munka végzése során szerzett tapasztalatait és a gazdasági munka, valamint az életkörülmények javítása érdekében felmerült javaslatait feldolgozza, elemzi. Ennek alapján:

- A gazdasági irányítószervek rendelkezésére bocsátja vélemény-javaslat formájában a tapasztalatokat: a népgazdaság és az egyes ágazatok fejlesztésének üteme, arányai; a műszaki fejlesztés, beruházás; a foglalkoztatottság, munkaerőgazdálkodás, oktatás, képzés; fogyasztói árak, áruellátás, szolgáltatások; kulturális ellátás, sportintézmények; lakásfejlesztés és elosztás kérdéseiben.
- Önálló elgondolásokat alakít ki a felmerült igények, és a megoldásra vonatkozó javaslatokat rangsorolva: a bérezés, béren kívüli juttatások, kereseti arányok; az alapvető közszükségleti cikkek fogyasztási ára és az áruellátás; az alapvető lakossági szolgáltatások díjtételei; a munkaidőcsökkentés, a munkaidőt és a munkaviszonyt érintő jogszabályok; a szociális, társadalombiztosítási, egészségügyi ellátás, fejlesztés (beruházás, felújítás stb.); a szakszervezeti kulturális, sport- (szakszervezeti); és az üdültetési tevékenység fenntartása, fejlesztése tekintetében.
- A szocializmus építése, a dolgozók jobb életkörülményei biztosítása érdekében szervezi a szocialista munkaversenyt, fejleszti a dolgozók aktivitását. Felkarolja és kiszélesíti a dolgozók tudati fejlődése eredményeként kialakult szocialista brigádmozgalmat. Szervezi az újítók és ésszerűsítők munkáját. Létrehozza annak feltételeit, hogy a helyi gazdasági vezetés a dolgozók javaslatainak figyelembevételével alakítsa ki döntéseit, hogy együttesen küzdjenek azok megvalósításáért.

A bérből és fizetésből élő dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben **döntés a SZOT-tal történő előzetes egyeztetés alapján történjen.** A SZOT észrevételeit, esetleges ellenvéleményét az előterjesztők kötelesek feltüntetni. A fentiek közül meghatározott kérdésekben a Kormány felhatalmazása alapján eljáró irányító gazdasági szervek rendelkezései a SZOT-tal (szakszervezetekkel) egyetértésben jelenjenek meg.

A szakszervezetek központi vezetőségei, ágazati, iparági szinten – a felsőbb szervek által hatáskörükbe utalt kérdésekben – ugyanazon jogokat gyakorolják, amelyeket

népgazdasági szinten a SZOT gyakorol. Ennek során érvényesítik mindazokat a sajátosságokat, amelyek egy-egy ágazatot, vagy iparágat jellemeznek. Véleményeltérés esetén felsőbb gazdasági és szakszervezeti szerv dönt.

A szakszervezetek területi (megyei, budapesti) szervei területi szinten – hatáskörükbe utalt kérdésekben – gyakorolják ugyanazon jogokat, mint a SZOT, illetve együttműködnek a területi, állami gazdasági szervekkel, e szervek hatáskörébe utalt kérdések eldöntésében és végrehajtásában. Ugyanakkor ellenőrzik a felsőbb szakszervezeti szervek által hozott határozatok végrehajtását.

2. A szakszervezetek helye, szerepe az állami vállalatoknál.

A gazdaságirányítás új rendszerében a vállalatok állami irányításának és a vállalati gazdálkodásnak a módszerei és formái számottevően megváltoznak. Jelentősen megnő a vállalati önállóság, és az ezzel együttjáró nagyobb felelősség és kockázat, amely a vállalati igazgatás és a dolgozó kollektívák közötti viszonyokat is alapvetően befolyásolja. A vállalati vezetők döntései az eddigiéknél nagyobb mértékben hatnak a vállalati és egyéni jövedelmek alakulására, a dolgozók munkakörülményeire, a vállalatban belüli szociális, egészségügyi és kulturális ellátottságra. Megközelítőleg azonos feltételek mellett és azonos alapról való indulás esetében is eltérések keletkeznek a vállalati gazdálkodás színvonalában és jövedelmezőségében. Ennek függvényében a vállalati kollektívák és az egyes dolgozók kereseti színvonalában, szociális és kulturális ellátottságában is jelentős különbségek alakulhatnak ki. Mindez a vállalati szakszervezeti szervek, mint a dolgozók által választott képviselői szervek tevékenységére befolyást gyakorol.

A dolgozóknak a vállalatok vezetésébe való bevonását a szakszervezetek szervezeti kereteiben kell megvalósítani.

A dolgozók és a dolgozó kollektívák vezetésbe történő bevonását úgy kell megoldani, hogy az segítse, ne pedig akadályozza, vagy korlátozza az egyszemélyi felelős vezetőket a döntések és az intézkedések meghozatalában.

A gazdálkodás új rendje és a vállalat szervezete meghatározza az érintett szakszervezeti szervek felépítését, tevékenységét is. A szakszervezeti jogok gyakorlását decentralizálni kell a legmagasabb vállalati szakszervezeti szervtől a bizalmiakig.

A vállalati szakszervezeti szervek a vállalatok vezetésében az összdolgozókat képviselik úgy, hogy ebben a vállalati érdekek és a társadalmi érdekek is kifejeződjenek. A szakszervezeteknek a vállalati összdolgozók egyetemes érdekeinek képviselőjeként együtt döntő fontosságú feladatuk, egyben kötelességük a szakszervezeti tagok, az egyes dolgozók érdekeinek képviselése és védelme is.

A szakszervezetek jogait a dolgozók jogaként kell felfogni.

A vállalati szakszervezeti szervek feladata, hogy a dolgozók összegyűjtött véleményének felhasználásával nyújtsanak segítséget a vállalati tervek olyan kialakításához, amely leghatékonyabban szolgálja a népgazdasági érdekeket, egyben leghatékonyabban fejezi ki a vállalat kollektívájának érdekeit is. A közreműködésükkel kialakított vállalati feladatok

megvalósítására mozgósítsák a dolgozókat, és aktívan vegyenek részt az erre irányuló munka szervezésében.

A vállalati szakszervezeti szerv a vállalat vezetésével egyetértésben a vállalati kollektív szerződésben foglalja össze mindazokat az eszközöket, módszereket – különös tekintettel a dolgozók élet- és munkakörülményeit befolyásoló eszközökre és módszerekre –, amelyek a vállalat előtt álló feladatok eredményes végrehajtását szolgálják.

A vállalati kollektív szerződés megalkotásánál vegyék figyelembe mindazokat a felsőbb állami és szakszervezeti szervek által hozott rendelkezéseket, illetve irányelveket, amelyek egyértelműen behatárolják a vállalatok hatáskörét. A vállalati kollektív szerződés az általános érvényű jogszabályokra épülve részleteiben és konkrétan tartalmazza a gazdasági vezetők és szakszervezeti szervek hatáskörét mindazon kérdésekben, amelyekben a dolgozókat, illetve a szakszervezeti szerveket meghatározott jogok megilletik. Ennek megfelelően az igazgatótól a művezetőig, illetőleg a vállalati szakszervezeti tanácstól a szakszervezeti bizalmiakig egyértelműen elhatárolja a jogköröket és az eljárás módját. A vállalati kollektív szerződésnek tartalmaznia kell a munkaviszonyt, a munkaidőt, a munkásvédelmet, az anyagi és erkölcsi ösztönzés rendszerét és a személyi jövedelmek elosztását stb. érintő szabályokat. E kérdéseket a vállalati dolgozók összességére vonatkozóan a vállalat igazgatója a vállalati szakszervezeti szervvel egyetértésben szabályozza.

A vállalati kollektív szerződés megkötését követően hozott központi határozatok végrehajtásának vállalaton belüli rendszerét ugyancsak a szakszervezeti szervvel egyetértésben alakítja ki a vállalat.

A vállalati kollektív szerződést a Munka Törvénykönyve vállalati végrehajtási utasításaként, a vállalat „alkotmányaként” kell kezelni.

A dolgozók szociális, egészségügyi és kulturális ellátását érintő kérdésekben – az ilyen célokra a vállalatnál rendelkezésre álló pénzügyi kereteken belül – a vállalati szakszervezeti szervek önállóan döntenek. A döntés meghozatala előtt ki kell kérni az illetékes gazdasági vezetők véleményét.

A dolgozók munkaviszonyával, a munkaidővel, a munkásvédelemmel, az anyagi és erkölcsi ösztönzési rendszerekkel, valamint a személyi jövedelmek elosztásával kapcsolatosan a vállalati szakszervezeti szerveket – általános vélemény-nyilvánításon túlmenően – a vállalati szervezetben elfoglalt helyétől függően differenciáltan illeti meg az ellenőrzési és vétójog.

Amennyiben a szakszervezeti vétójog érvényesítésekor a vita a vállalati igazgató és a vállalati szakszervezeti tanács között merül fel, azt az illetékes állami és szakszervezeti irányító szerv dönti el. A viták gyors eldöntésére a két szerv állandó jelleggel operatív bizottságot hozzon létre.

A munkakörülményeket és a munkásvédelmet érintő kérdésekben: a munkakörülmények rendszeres javítását, a munkavégzés biztonságát, a dolgozók egészségének és testi épségének védelmét a termelési feladatokkal együtt, azokkal egyenrangú feladatként kell kezelni. Ez a vállalati gazdasági vezetők feladata és kötelessége. E kérdésekben az illetékes gazdasági vezető jogosult dönteni érvényesítve a központi előírásokat,

normatívákat. A döntés előtt azonban köteles a szakszervezet illetékes szervének a véleményét kérni. E döntésekért az egyszemélyi felelős vezetőket különleges felelősség terheli.

A vállalati igazgató és helyettesei, valamint az egyéb meghatározott gazdasági vezetők kinevezéséhez és munkaviszonyának megszüntetéséhez a szakszervezet véleményét ki kell kérni. E gazdasági vezetők kinevezésére, felelősségre vonására – végső soron – leváltására az illetékes szakszervezeti szerv is tehet javaslatot. Az egyszemélyi felelős vezető munkája, vezetési módszereinek és magatartásának megítélésénél, jutalmazásánál és kitüntetésénél a fentiekhez hasonlóan kell eljárni.

Az elsődleges munkaszervezeti egységekben (osztály, műhely, szalag, valamely technológiai csoport stb.) a dolgozók közvetlen bevonását kell biztosítani, mindenképp: a termelési egységet érintő konkrét termelési, szolgáltatási feladatok kialakítása; a termelés, a munka folyamatos végzéséhez szükséges anyagi-, műszaki, szervezési feltételek; az alkalmazott gyártási eljárások, a gyártás, valamint a munka- és üzemszervezés változása, fejlesztése; új gyártmányok és gyártási eljárások bevezetése; jelentősebb újítási javaslatok stb. üzemi alkalmazásába. E kérdésekben a gazdasági vezető intézkedéseit a szakszervezet véleménye nem köti.

A dolgozók részvétele a vállalati döntések végrehajtásában.

A vállalati döntéseket utasítás formájában közlik az érintett vezetőkkel és dolgozókkal. A feladatok kiadásakor az illetékes gazdasági vezető intézkedését köteles magyarázni és annak várható hatását ismertetni a vállalat egészére és az érintett dolgozókra vonatkozóan. Ezzel egyidejűleg közölnie kell a feladatok végrehajtásának módját, s az anyagi és személyi feltételek biztosítását.

A döntések, intézkedések végrehajtásában építeni kell a dolgozók alkotó kezdeményezésére, az anyagi és erkölcsi ösztönzésre.

A termelési aktivitás kiváltásában és kibontakoztatásában nagy szerepe van a szocialista munkaversenynek, amely a vállalati gazdálkodás új rendszerében az eddigieknél hatékonyabban érvényesülhet. A verseny irányítása és szervezése, az eredmények értékelése a gazdasági vezetők és a szakszervezeti szervek együttes feladata.

Az egyének és csoportok munkaeredményeinek az anyagi és erkölcsi elismerésben kell kifejeződni. A jó munkaeredmények nyilvánossága a vállalati közvélemény alakításában nagyobb szerepet kell kapjon.

A dolgozók bevonása a végrehajtás ellenőrzésébe.

A vállalaton belüli társadalmi ellenőrzés a dolgozók, illetve a dolgozókat képviselő szakszervezeti szervek által valósul meg. Az ellenőrzés formái: az elsődleges munkaszervezeti egységekben, továbbá üzemrészti és üzemi szinten (a dolgozólétszám függvényében) az illetékes gazdasági vezető közvetlenül a dolgozóknak számol be; az illetékes gazdasági vezető a dolgozók képviselőjét ellátó érintett szakszervezeti szerv előtt számol be; az illetékes szakszervezeti szervek által végzett, menetközbeni közvetlen ellenőrzések.

A gazdasági vezetőket kötelezni kell arra, hogy meghatározott időszakonként tevékenységükről beszámoljanak a dolgozóknak, illetve az őket képviselő szakszervezeti szervezeteknek.

A dolgozóknak és a szakszervezeteknek a vállalati igazgatás tevékenysége felett gyakorolt ellenőrzésének célja, a vezetés munkájának segítése, a vállalati tevékenység eredményeinek növelése, a szocialista törvényesség betartása, és betartatása. Az ellenőrzés kedvező és kedvezőtlen tapasztalatait az illetékes gazdasági vezetővel közölni kell. Ahhoz, hogy a dolgozók véleményt alkothassanak az üzem, a vállalat egészének tevékenységéről az szükséges, hogy a termelés műszaki-gazdasági irányításáról, a munkamegosztás jelenlegi színvonaláról mind nagyobb fokú és speciális szakismeretekkel rendelkezzenek, felkészültséggel és rendszeres informáltsággal bírjanak a termelési, technológiai és gazdasági folyamatokról kellő áttekintést kapjanak.

Szervezeti kérdések.

Az üzemi demokráciát, a dolgozók vállalaton belüli vezetésbe való bevonását ameddig lehetséges közvetlen módon, ezenfelül közvetve, a szakszervezeti képviselő útján kell megvalósítani. Ez szükségessé teszi a szakszervezetek jelenlegi szervezeti felépítésének módosítását. A szakszervezetek vállalati szerveit a vállalaton belül kialakult szervezetnek megfelelően kell kialakítani oly módon, hogy a dolgozóknak a jelenleginél szélesebbkörű bevonását tegye lehetővé.

Az elsődleges munkaszervezeti egységekben a termelési tanácskozásokat változatlanul a Kormány és a SZOT Elnöksége együttes határozata szerint kell működtetni.

Az elsődleges munkaszervezeti egység és a vállalati szint között elhelyezkedő termelőegységekben a dolgozók döntésekbe való bevonása szakszervezeti képviselő útján érvényesítendő. Ennek tartalmát és módját a vállalaton belüli munkamegosztás és a hatáskörök (feladatok, felelősség, jogok) határozzák meg.

A vállalatoknál, gyárakban működő üzemi tanácsokat meg kell szüntetni. Hatáskörüket a megfelelő szakszervezeti szervek vegyék át.

A felügyelő bizottságban, annak feladatkörétől, jellegétől és összetételétől függően kell a vállalati szakszervezeti szerv képviselőjét biztosítani.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 359. ó. e.

1966. április 23.

ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉHEZ

A CSALÁDI PÓTLÉKRÓL SZÓLÓ ÚJ, EGYSÉGES KORMÁNYRENDELET ÉS SZOT SZABÁLYZAT
TÁRGYÁBAN

1965. májusában a családi pótlék újabb szabályozásáról kormányrendelet tervezetet és SZOT szabályzat tervezetet terjesztettünk az Elnökség elé. Az Elnökség a tervezetek elfogadta és elrendelte a kormányrendelet tervezetének a Minisztertanács elé terjesztését, illetőleg a SZOT szabályzat kihirdetését.

A kormányrendelet tervezetét a Minisztertanács az 1965. évi június 10-i ülésén tárgyalta és elfogadta. A tervezet rendelkezései közül azonban csak a kétgyermekes dolgozók családi pótlékának felemelésére vonatkozó rendelkezések kerültek a 8/1965. (VI.13.) Korm. számú rendeletben kihirdetésre. A kormányrendelet teljes terjedelemben történő közzétételét a Minisztertanács a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagok társadalombiztosítására vonatkozó rendelkezések felülvizsgálata utáni időre halasztotta. A Minisztertanács határozatára figyelemmel a SZOT szabályzat sem került kihirdetésre.

A mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagok társadalombiztosítására vonatkozó rendelkezések felülvizsgálata megtörtént és ebben a kérdésben a Minisztertanács 1003/1966. szám alatt határozatot hozott. A határozat szerint a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagok családi pótlékára vonatkozó feltételeket úgy kell módosítani, hogy családi pótlék három gyermek helyett már két gyermek után járjon, a gyermekek korhatárát pedig 10 évről 14 évre kell felemelni. A családi pótlék összege változatlanul gyermekekenként havi 70 forint marad.

A rendelkezés költségkihatása évi 180 millió forint.

A kormányhatározat szerint az említett rendelkezések hatálybalépésének időpontja 1966. július 1.

A családi pótlékról szóló és már elfogadott új, egységes kormányrendelet, valamint SZOT szabályzat tervezetét a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagok vonatkozásában az ismertetett jogkiterjesztő rendelkezésekkel átdolgoztuk.

Nincsen tehát akadálya a családi pótlékra vonatkozó egységes kormányrendelet, valamint SZOT szabályzat kiadásának.

Kérjük az előterjesztésben előadottak tudomásulvételét és az alábbi

határozati javaslat

elfogadását.

1. Az Elnökség hozzájárul a családi pótlékról szóló új, egységes kormányelőterjesztés és kormányrendelet átdolgozott tervezetének a Kormány elé terjesztéséhez.
2. Felhatalmazza a SZOT főtitkárát, hogy az átdolgozott szabályzat tervezetét az Elnökség nevében írja alá, a Minisztertanács határozatának megfelelően az esetleg szükséges módosításokat végrehajtsa és a kormányrendelettel egyidejűleg a szabályzatnak a Magyar Közlönyben történő kihirdetéséről gondoskodik.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 360. ó. e.

1966. április 23.

A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK HATÁROZATA

KÖZÚTI BALESETELHÁRÍTÁS MEGJAVÍTÁSÁVAL KAPCSOLATOS SZAKSZERVEZETI FELADATOKRÓL

A Szakszervezetek Országos Tanácsának Elnöksége megállapítja, hogy az utóbbi években az állami és társadalmi szervek erőfeszítéseinek eredményeként javult a közúti forgalom rendje és biztonsága, a korábbi évek állandóan növekvő tendenciájával szemben 1965-ben csökkent a súlyos- és halálos közlekedési balesetek száma. Ennek ellenére különösen a közlekedési szabálytalanságok miatt még mindig igen sok a baleset. Előidézői: a közlekedési szabályokat megsértő gépjárművezetők, a tájékozatlanul és fegyelmetlenül közlekedő gyalogosok.

A jelenlegi helyzet és a közúti forgalom további növekedése szükségessé teszi, hogy a közúti balesetek megelőzésére még nagyobb erőfeszítéseket tegyünk. Ezért az eddiginél még szélesebb körű társadalmi összefogásra, egybehangolt oktató és nevelőmunkára van szükség a kulturált, biztonságos közlekedés megteremtéséért.

A közúti balesetek csökkentésére, és a forgalmi rend és biztonság megteremtésének elősegítésére a Szakszervezetek Országos Tanácsának Elnöksége az alábbi határozatot hozza:

A SZOT Elnöksége felhívja a szakszervezetek elnökségeit, hogy a szakszervezetek, illetve a szakmák sajátos viszonyait figyelembe véve határozzák meg a feladatokat:

1. - A szakszervezetek, elsősorban üzemi szinten, segítsék a közúti közlekedési szabályok ismertetését. Az azok betartására való nevelés az üzemekben és intézményekben legyen a nevelő-és felvilágosító munka szerves része.

2. - A szakszervezetek e feladatok meghatározása során használják fel a BM Közlekedésrendészet területi szerveinek és a KPM Autófelügyeletének a közúti balesetek okaival összefüggő elemzéseit, statisztikáit, s egyéb tapasztalatait. A közlekedés biztonságára, a balesetek csökkentésére segítsék elő, hogy az üzemek rendszeresen vegyék igénybe a közúti balesetelhárítási filmeket, s egyéb propaganda- és agitációs anyagokat.

3. - Nagyobb gondot kell fordítani a szakszervezeteknek a közúti gyermek-balesetek megelőzésére. A Pedagógus Szakszervezet eddigi eredményes tevékenységét felhasználva nyújtson további segítséget az iskolai KRESZ-oktatás színvonalának emeléséhez és bővítéséhez. A szakszervezeti nevelő munkával fokozottabb felelősséget kell ébreszteni a szülőknél és a felnőttekben a gyermekek megvédésére, a közúti gyermekbalesetek megelőzésére.

4. - A szakszervezetek követeljék meg, hogy a vállalatok /intézmények/ gazdasági vezetői gondoskodjanak a hivatásos gépkocsivezetők, különösen a tömegszállító járművek vezetőinek rendszeres szakmai, balesetelhárítási oktatásáról. Az üzemi, szakszervezeti szervek az oktatás ellenőrzésén túl szervezzenek tapasztalatcsérét nagyobb közlekedési vállalatokkal a balesetelhárítás- és a KRESZ-oktatás gyakorlati módszereinek megismertetésére.

5. - A szakszervezetek, a gazdasági vezetőkkel együtt hassanak oda, hogy a közúti forgalomban csak olyan járművek vegyenek részt, melyeknek műszaki állapota megfelel a biztonságos közlekedés követelményeinek. Felvilágosítással érjék el, hogy a járművek vezetői magatartásukkal, társaik segítségével biztosítsák a közlekedési eszközök műszaki megóvását, illetve megjavítását. A szocialista munkaversenyben résztvevő gépkocsivezetők vállalásaikkal segítsék e feladatok valóra válását, a "Vezess baleset nélkül" mozgalom kiszélesítését.

A szakszervezeti és gazdasági vezetők gondoskodjanak e mozgalomban jó eredményt elérő gépkocsivezetők erkölcsi és anyagi megbecsüléséről, a jó módszereik elterjesztéséről.

6. - A szakszervezetek szükség szerint tűzzék napirendre, s a szakszervezeti- és üzemi lapok is rendszeresebben foglalkozzanak a közúti balesetek megelőzésének lehetőségeivel és különösen a baleseteket kiváltó okok felderítésével, a megelőzést szolgáló módszerek ismertetésével.

7. - A szakszervezetek területi szervei /SZBT, SZMT/ nyújtsanak segítséget a Közlekedésrendészet területi szerveinek az önkéntes közlekedési rendőrhálózat fejlesztéséhez

és munkájuk segítéséhez. Ismertessék az önkéntes rendőrök munkáját az üzemekben, és támogassák erkölcsi megbecsülésüket.

8. - A SZOT Elnöksége felhívja a BBS és KPM illetékes szerveit, hogy fokozzák ellenőrző tevékenységüket és következetesebben járjanak el a közlekedési szabálysértőkkel - különösen az éjszakai világitásra és az előzésre vonatkozó előírások megszegőivel szemben.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 360. ó. e.

1966. május 10.

AZ MSZMP KÖZPONTI BIZOTTSÁGA POLITIKAI BIZOTTSÁGÁNAK HATÁROZATA
A SZAKSZERVEZETEK GYAKORLATI TEVÉKENYSÉGÉRŐL ÉS PÁRTIRÁNYÍTÁSUK
TOVÁBBFEJLESZTÉSÉRŐL

A szakszervezetek a hatalmon levő munkásosztály osztályszervezetei, hozzájárultak a munkáshatalom kivívásához és erősítéséhez, az ország szocialista fejlődéséhez. Tevékenységüket a bérből és fizetésből élő dolgozók között fejtik ki.

A Magyar Szocialista Munkáspárt a dogmatizmus és a revizionizmus elleni harcban helyreállította a szakszervezetek pártirányításának lenini elveit. A szakszervezetek a lenini elvek érvényre jutásával, a pártirányítás erősödésével, az önállóság fejlesztésével képessé váltak növekvő szerepük betöltésére. Társadalmi szerepük 1957 óta megnőtt.

A szocialista építés csak a dolgozó tömegek tudatos részvételével, aktivitásuk fokozottabb kibontakozásával fejlődhet eredményesen. A szakszervezetek összekötik a pártot a munkásosztállyal a termelés, a szocialista gazdálkodás vonalán. Ezért indokolt az a követelmény, hogy eredményesebben járuljanak hozzá a dolgozók mozgósításához, a szocialista társadalom építéséhez.

A szakszervezeti mozgalomban rejlő lehetőségek jobb kihasználása indokoltá teszi a pártirányítás elveinek és a szakszervezetek főbb gyakorlati teendőinek összefoglaló meghatározását.

I.

A PÁRT ÉS A SZAKSZERVEZETEK

A munkáshatalom erősítésében, a szocializmus építésében a szakszervezetek szerepe és feladata növekszik. Munkájuknak változatlanul két oldala van: szervezni és nevelni a dolgozókat társadalmunk politikai, gazdasági erejének növelésére. Biztosítani a munkások anyagi, szociális és kulturális igényeinek kielégítését, védelmezni a dolgozók törvényekben, rendeletekben biztosított jogait. E két oldal nem választható el egymástól, a mindennapi munkában egységesen kell jelentkeznie annak érdekében, hogy a szakszervezetek tevékenysége kifejezze a dolgozók osztálytársadalmi és szakmai érdekeit. A vezetők és munkások kapcsolata feleljen meg a szocialista erkölcs elfogadott normáinak. A proletárdiktatúra államában a szakszervezetek jogai és kötelességei elválaszthatatlanok.

A párt számára nélkülözhetetlen, hogy a szakszervezetekbe tömörült dolgozókat megnyerje, hogy megértsék, elfogadják, a gyakorlatban megvalósítsák politikáját.

A párt nemcsak vezeti, tanítja a tömegeket, hanem tanul is tőlük. A szakszervezeteknek a dolgozók körében szerzett tapasztalatait – az ott dolgozó kommunisták útján – rendszeresen számba veszi, és felhasználja politikája kialakításához, helyességének ellenőrzéséhez.

A szakszervezetek pártirányításának elvei:

- a) A szakszervezeteket, amelyek tevékenységüket önállóan végzik, eszmeileg, ideológiailag, politikailag a párt irányítja.
A szakszervezetek a párt irányítását nem nélkülözhetik, számukra ez elengedhetetlen követelmény.
- b) A szakszervezetek a munkásosztály, a bérből és fizetésből élők önálló szervezetei, amelyek mindennapi tevékenységüket alapszabályaik és választott szerveik döntései alapján végzik. A pártszervek határozatai a szakszervezetekben dolgozó kommunistákra kötelezőek.
 - A szakszervezetek demokratikusan választott vezető szervei – a kongresszusokon – egy-egy időszakra kialakítják a társadalom, a szakmák és a tagság érdekeinek megfelelő célkitűzéseket. A szakszervezeti szervek ennek megvalósításáért dolgoznak.
 - A szakszervezetek önálló szervezeti életet élnek. A párt nem avatkozik bele a szakszervezetek mindennapi életébe. A pártszervek és szervezetek napirendre tűznek olyan feladatokat, amelyekkel a szakszervezetek foglalkoznak, döntéseik és állásfoglalásaik a szakszervezetben dolgozó kommunistákra kötelezőek.
 - A szakszervezetek az építő munka nagy és kis kérdéseinek kialakításában bátrabban, önállóbban kezdeményezzenek, hatékonyabban vegyenek részt politikai, gazdasági és kulturális célkitűzéseink megvalósításában.
 - A szakszervezetekben dolgozó kommunisták felelősek választóik reális igényeinek kielégítéséért, a párt politikájának – a tömegek meggyőzése útján történő – megvalósításáért, a tömegek körében szerzett tapasztalatok hasznosításáért, pártszervük tájékoztatásáért.
- c) A szakszervezetek növekvő politikai, érdekvédelmi, gazdasági és kulturális feladatainak ellátása igényli, hogy a párt tagjai mind nagyobb számban aktív munkát fejtsenek ki abban a szakszervezeti szervezetben, amelynek tagjai.
 - Az üzemekben és az intézményekben a párt tagjait jelentős számban a szakszervezetekben végzendő pártmunkával kell megbízni. A szakszervezetekben végzett munka fontos párttevékenység.
 - A párttagok a politikai életben, a szakszervezeti munkában való aktív részvételükkel vívják ki a tömegek elismerését, bizalmát, hogy őket különböző szakszervezeti tisztségekbe megválasszák.

A Politikai Bizottság a szakszervezetek pártirányítása elvének megértetését, érvényre juttatását továbbra is a pártszervezetek, a szakszervezetekben dolgozó kommunisták elengedhetetlen feladatának tekinti.

A pártszervek, szervezetek ellenőrizték és segítsék, hogy a szakszervezetek felsőbb szervei által hozott határozatokat a szakszervezetekben dolgozó kommunisták érvényre juttassák.

A területi pártszervek adjanak hatékonyabb segítséget az alapszervezeteknek a szakszervezetek pártirányítása megjavítása érdekében. Ismertessék a szakszervezetek előtt álló feladatokat, a pártirányítás elveit, terjesszék a gyakorlatban bevált módszereket.

II.

A SZAKSZERVEZETEK ÉS AZ ÁLLAM

Szocialista társadalmi rendszerünkben a szakszervezetek és a proletárdiktatúra államának érdekei azonosak. A törvények és rendeletek minden állampolgárra kötelezőek. A szakszervezetek küzdenek a törvényesség betartásáért. A szakszervezetek fontos feladata az államigazgatási, a gazdasági és kulturális tevékenység társadalmi segítése és ellenőrzése, erősíteni az államhatalom és a dolgozók kapcsolatát, fellépve a jelentkező bürokratizmus ellen.

A vállalati és szakszervezeti szervek növekvő jogköre és önállósága mellett elvileg és gyakorlatilag is lehetséges, hogy a gazdasági, államigazgatási és a szakszervezeti szervek – sőt esetenként a kormány és a SZOT – között nézeteltérések keletkezhetnek. Az adódó véleményeltéréseket az egész nép érdekeinek megfelelően kell megoldani.

A szakszervezetek az osztálytársadalmi érdekeket figyelembe véve képviselik, ugyanakkor védik a szakszervezeti tagság, az egyes dolgozók jogait, érdekeit. Ez a körülmény a szakszervezetek helyzetét sokszor és sok tekintetben ellentmondásossá teszi. A szakszervezetek az osztálytársadalmi, valamint a szervezett dolgozók, az egyes dolgozók érdekei összehangolásának és a jelentkező ellentmondások feltárásának, az ellentmondások megoldásának feladatait is végzik az államigazgatási, gazdasági szervekkel együttműködve.

1. A felsőbb szintű szakszervezeti és államigazgatási szervek viszonyát az alábbi elvek alapján kell szabályozni:
 - a) Az államigazgatási és szakszervezeti szervek tevékenységüket a dolgozó tömegek és a népi állam érdekei azonosságának elve alapján végzik.
 - b) A kormány és az egyes minisztériumok, főhatóságok a munkásosztály, és a többi bérből és fizetésből élők életkörülményeit érintő minden rendelkezés meghozatala előtt kérjék a SZOT, illetve az iparági szakszervezetek véleményét. A SZOT és a szakszervezetek minden kormány, illetve minisztériumi, főhatósági tevékenységhez kapcsolódó határozataik meghozatala előtt kérjék a kormány, az egyes minisztériumok véleményét. Tegyenek egymás üléseire előterjesztéseket.
 - c) Törekedni kell arra, hogy az esetleges nézeteltérések felszínre kerüljenek, és azok egyeztetése megtörténjék. Egyetértés hiányában kérni kell a párt illetékes vezető szerveinek döntését. A szakszervezetek és az államigazgatási szervek között, valamint a kormány és a SZOT szintjén jelentkező nézeteltérések – ha azok nem járnak káros politikai következményekkel – nyilvánosságot is kaphatnak.
 - d) A SZOT a törvényes rendelkezések megsértőivel szemben emeljen szót a kormánynál, a pártnál, indokolt esetben nyilvánosan fejezze ki tiltakozását.
 - e) Az országos szintű szakszervezeti vezetők ne legyenek tagjai az országos főhatóságok szerveinek. Ugyanakkor tovább kell fejleszteni e szervek között az állandó konzultációs kapcsolatot.

A területi szakszervezeti és államigazgatási szervek együttműködésében is értelemszerűen a fenti elveket kell érvényesíteni.

2. A vállalati szakszervezeti szervek és a gazdasági vezetés viszonyát szabályozó elvek:
A gazdaságirányítás reformja során a dolgozók közelebb kerülnek az ügyek valóságos intézéséhez. Ez a dolgozók aktivitása fejlődésének újabb forrása lesz. Mindez igényli az üzemi demokrácia és az üzemi szakszervezeti munka továbbfejlesztését.
 - a) A szocialista vállalatok vezetésében együttesen és egyidejűleg kell érvényesíteni és erősíteni az igazgató egyszemélyi vezetésének és a dolgozók kollektív részvételének elvét. A szakszervezetek és a gazdasági vezetés közös feladata, hogy szervezzék a dolgozókat kötelességük teljesítésére, a vezetésben való részvételre, jogaik érvényesítésére.
 - b) Abból az alapelvből kiindulva, hogy a gazdasági, az egyszemélyi vezetés termelési, forgalmi, általában gazdasági jellegű döntéseit, intézkedéseit az osztálytársadalom, végső fokon tehát a dolgozók érdekei vezérik, kötelező érvényűek az irányításuk alá tartozó dolgozókra. A dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos meghatározott kérdésekben a gazdasági vezetők a szakszervezetekkel való egyetértés alapján döntenek. A szakszervezetek az intézkedéseket, döntéseket támogatják. A szakszervezetek vétőt emelhetnek a törvényeket, a közös megállapodásokat, a szocialista erkölcsnek megfelelő bánásmódot sértő gazdasági vezetők intézkedéseivel szemben.
 - c) Az üzemi szakszervezeti szervek véleményét ki kell kérni az üzemi és üzemegységi gazdasági vezetők megítélése, megerősítése vagy leváltása tekintetében.
 - d) Tovább kell fejleszteni a dolgozók napi érdekeivel, ügyeivel való foglalkozást, ennek érdekében a szakszervezeti szervek állítsanak követelményt a gazdasági vezetés elé a gazdálkodás jobb megszervezése, az egészséges és biztonságos munkafeltételek javítása érdekében.
 - e) A vállalati gazdasági vezetés és a szakszervezetek megállapodásait – időszakonként – kollektív szerződésbe kell összefoglalni. A kollektív szerződést a Munka Törvénykönyve vállalati végrehajtási utasításaként kell kezelni.

A szakszervezetek és az állam viszonyát szabályozó elvek érvényre juttatása

A Politikai Bizottság megbízza a kormány elnökét és a SZOT főtitkárát, hogy a kormány és a SZOT elnöksége intézkedéseikkel – minden szinten fokozatosan – juttassák érvényre a szakszervezetek és az államigazgatási, gazdasági szervek viszonyát szabályozó elveket.

III.

A SZAKSZERVEZETI MUNKA EGYES TERÜLETEINEK FEJLESZTÉSÉVEL KAPCSOLATOS TOVÁBBI TENNIVALÓK

A Politikai Bizottság határozatának megvalósítását, a szakszervezetek növekvő szerepét folyamatként kell felfogni, melynek gyakorlati érvényesítése minden szinten átgondolt, állandó és következetes cselekvést igényel a párttól, szerveitől és a szakszervezetekben dolgozó kommunistáktól.

1. A munkásosztály – a dolgozók – fokozott részvétele a gazdasági építőmunkában megnöveli a szakszervezetek felelősségét. A gazdaságirányítás új rendszerének fokozatos érvényre jutásával egyidejűleg dolgozzák ki az üzemi demokrácia fejlesztésének gyakorlati módszereit, tegyék tartalmasabbá a szocialista munkaversenyt. Az üzemi

demokrácia tartalmát növelő új előfeltételek, új elemek megteremtésével meg kell szüntetni az üzemi tanácsokat.¹

2. A szakszervezetek egész tevékenységükkel részt vesznek a gazdasági tervek kialakításában, az életszínvonal rendszeres emelését szolgáló alapok megteremtésében. Gyakorlati tapasztalataikat tudományosan elemezve állandóan szorgalmazzák a jobb munka ösztönzésére szocialista elosztási rendszerünk tökéletesítését, bérrendszerünk javítását.
3. A dolgozók tapasztalatait hasznosítva a szakszervezetek részt vesznek a munkaügyi, munkajogi törvények és rendeletek előkészítésében, a munka biztonsága, a szociális-egészségügyi ellátás normatíváinak kialakításában, a kollektív szerződésekre vonatkozó elvek és tennivalók kimunkálásában.
4. A párt politikai, ideológiai és művelődéspolitikai célkitűzéseinek valóra váltása során sokoldalúbbá válik a szakszervezetek nevelőmunkája. A szakszervezetek hatékonyabb nevelőmunkával segítsék elő a dolgozók politikai, erkölcsi felelősségének növelését, a szocialista építés feladatainak megvalósítását. Fokozott figyelmet fordítsanak a dolgozók általános szakmai műveltségének növelésére, hazafias és proletár internacionalista nevelésükre, a szabadidő kulturált kihasználására.
5. A szakszervezetek mozgalmi tevékenységét az államtól átvett feladatok végzése bizonyos mértékben nehezíti. Megnőtt a szakszervezetek adminisztrációs tevékenysége, az apparátus szakmai kérdésekkel való lekötése. Ezért meg kell vizsgálni a társadalombiztosítás, a biztonságtechnikai és üdülési feladatok irányítását és ügyintézését annak érdekében, hogy a dolgozók jobb ellátása ne a szakszervezetek mozgalmi tevékenységének rovására történjék. Az államtól újabb feladatok átvállalása jelenleg általában nem indokolt, ehhez nincsenek meg a szükséges feltételek.
6. A szakszervezetek belső életének és szervezeti helyzetének fejlesztése a tagság politikai nevelésének fontos feltétele. A szakszervezeti mozgalomban erősíteni kell a demokratikus centralizmust, növelni kell az iparági szakszervezetek szerepét. A szakszervezeti élet hatékonyabbá tételét szolgáló elveket és módszereket folyamatosan összhangba kell hozni a gazdaságirányításból adódó követelményekkel.

A kezdeményezőkézség fokozása, a dolgozók érdekeinek hatékonyabb képviselése igényli az egyes szakmai szakszervezetek összevonását. A fő figyelmet a vállalati és üzemi szakszervezeti szervek erősítésére, jogkörük növelésére kell fordítani. A szakszervezetek vizsgálják meg annak lehetőségét, hogy a nem kimondottan bérből és fizetésből élő dolgozók szakmai szövetségek vagy egyesülések útján fejtsék ki sajátos érdekvédelmi tevékenységüket.

A Politikai Bizottság megbízza a SZOT vezetésében dolgozó kommunistákat, hogy az MSZMP IX. kongresszusa határozatának ismeretében – a szakszervezetek XXI. kongresszusán – dolgozzák ki azokat a sajátos tennivalókat, amelyek a szocialista építés

¹ A szakszervezetek a gyakorlatban eddig is ellátták a vállalat valamennyi dolgozójának képviselével és érdekképviselével kapcsolatos teendőket. A felesleges kettőzés elkerülése érdekében, a vállalati és üzemi demokráciát a jövőben képviselheti úton, egységesen a szakszervezetek valósítják meg. Az 1967 elején megtartott szakszervezeti alapszervezeti választásokon az üzemi tanácsokat már nem választják újra. Az üzemi tanácsok feladatai ezzel teljes egészükben a szakszervezeti szervek – a vállalati, üzemi szakszervezeti tanácsok és szakszervezeti bizottságok – hatáskörébe kerültek át.

feladataiból, tagságuk szükségleteiből következnek. Készítsék fel a szakszervezeti szerveket a gazdaságirányítás új rendszerének bevezetésénél jelentkező feladatokra.

Megjelent: *A Magyar Szocialista Munkáspárt határozatai és dokumentumai 1963–1966* (Kossuth Könyvkiadó, 1978. 288–294.)

1966. május 25–27.

AZ MSZMP KB IRÁNYELVEI A GAZDASÁGI MECHANIZMUS REFORMJÁRA
(részlet)

A szakszervezetek helye és szerepe az új gazdasági mechanizmusban

A gazdasági mechanizmus reformjának fontos politikai célja, hogy a reform révén kedvezőbb feltételeket teremtsünk a szocialista demokrácia további fejlődésére.

Abból kell kiindulni, hogy a gazdasági mechanizmus reformjának eredményes végrehajtása igényli

- a dolgozók fokozott bevonását a gazdálkodás irányításába és ellenőrzésébe, továbbá
- a dolgozók javaslatainak, véleményének, tapasztalatainak összegezését és fokozott hasznosítását.

A szakszervezetek szerepe és felelőssége jelentősen fokozódik az új gazdasági mechanizmus bevezetése után.

A szakszervezetek általános feladata:

- szervezni és fejleszteni a dolgozók tevékenységét társadalmunk politikai, gazdasági erejének növelésére;
- munkálkodni a dolgozók reális anyagi, szociális és kulturális igényeinek kielégítésén, képviselni és védeni a munkával, munka- és életkörülményeikkel kapcsolatos jogait.

A gazdaságirányítás az állami szervek feladata. A szocialista gazdaság vezetésében azonban együttesen, egybekapcsolódóan kell érvényesíteni az állami gazdasági vezetők egyszemélyi felelős vezetésének és a dolgozók kollektív részvételének elvét. E két elvet úgy kell felfogni, hogy nem egymást kizáró, hanem szocialista viszonyaink között egymást kiegészítő elvek.

Változatlanul szükséges, hogy a szakszervezetek, mint a dolgozók képviseleti szervei, feladataik teljesítéséhez megfelelő jogokkal rendelkezzenek. E jogok megjelenési formája különböző lehet. Szükséges, hogy

- véleményezési joguk legyen minden, a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő kérdésben. Meghatározott esetekben a gazdasági vezetők legyenek kötelesek továbbra is a szakszervezet véleményét kikérni, és döntéskor annak elfogadásáról vagy el nem fogadásáról nyilatkozni;
- egyetértési jog illesse meg a szakszervezeteket (döntést csak a szakszervezettel egyetértésben lehessen hozni) a munkaviszonyt érintő kérdések (munkabér, munkaidő stb.) általános jellegű szabályozása, szerződések (például vállalati kollektív szerződések) megkötése terén stb. Egyedi ügyekben - az egyszemélyi felelősség fokozott érvényre juttatása céljából — nem indokolt a szakszervezetek egyetértési jogának fenntartása;
- a szakszervezeteket vétőjog illesse meg a törvényeket, a közös megállapodásokat (kollektív szerződés) sértő intézkedésekkel szemben. Kiterjeszhető a vétőjog a SZOT és a felsőbb állami szervek által meghatározott területeken, illetve esetekben is;
- önálló szabályozási joguk legyen továbbra is a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő körülhatárolt speciális kérdésekben, mint például a társadalombiztosítás, a munkavédelem, az üdülés stb.;

- ellenőrzési jog illesse meg a szakszervezeteket a dolgozók jogait és törvényes érdekeit tartalmazó jogszabályok megtartását illetően. Biztosítani kell számukra, hogy ezekben a kérdésekben állami és gazdasági szervektől tájékoztatást kérjenek, helyszíni vizsgálatot tartsanak, a mulasztásokra a felelős szervek figyelmét felhívják és megfelelő eljárás megindítását kezdeményezzék. A szakszervezetek mint a dolgozók törvényes jogainak képviselői, e jogok megsértőivel szemben rendreutasítás, leváltás, kártérítés tekintetében javaslatot tehessenek.

A szakszervezetek szervezetét, hatáskörét az új gazdaságirányítási rendszerbe, a gazdasági szervek és vezetők megváltozott hatásköréhez kell hozzáigazítani.

A szakszervezetek jogait a SZOT gyakorolja mindazokban az esetekben, amikor az államhatalmi, illetve államigazgatási szervek részéről az országgyűlés, Elnöki Tanács, a Minisztertanács vagy a felhatalmazásuk alapján funkcionális szervek járnak el.

A szakmai szakszervezetek, illetve a szakszervezeti megyei tanácsok gyakorolják a szakszervezeti jogokat olyankor, amikor az ágazati irányító szervek (minisztériumok, főhatóságok), illetve a területi államhatalmi és államigazgatási szervek (tanácsok) járnak el.

A vállalati szakszervezeti szervek gyakorolják a szakszervezetek jogait azokban a kérdésekben, amelyekben állami, gazdasági részről a vállalati gazdasági vezetők járnak el. E jogok gyakorlásának módját a vállalatvezetés és a vállalati szakszervezeti szerv által kialakított szabályzat (vállalati kollektív szerződés) tartalmazza.

Annak meghatározását, hogy az egyes jogok gyakorlása milyen szintű szakszervezeti szerv hatáskörébe tartozzon, a SZOT hatáskörébe célszerű utalni.

1. A szakszervezetek szerepe a népgazdasági (ágazati, területi) szintű feladatokban

A Szakszervezetek Országos Tanácsa, mint a szakszervezeti mozgalom legfelsőbb vezető szerve, véleményt nyilvánít a népgazdaság fejlesztését meghatározó főbb gazdaságpolitikai célkitűzésekben és a főbb gazdasági intézkedésekben, amelyekben az Elnöki Tanács, a minisztertanács vagy az általuk felhatalmazott funkcionális szervek döntenek. Különösen vonatkozik ez a dolgozók életszínvonalát, életkörülményeit közvetlenül befolyásoló feladatokra, intézkedésekre.

A dolgozók tapasztalatait és a gazdasági munka, valamint az életkörülmények javítására vonatkozó javaslatait összegezi, feldolgozza, elemzi. Ennek alapján

- a gazdaságirányító szervek rendelkezésére bocsátja véleményét, javaslatait a népgazdaság fejlődésének főbb kérdéseire nézve;

- önálló elgondolásokat alakít ki - a felmerült igényeket és a megoldásra vonatkozó javaslatokat rangsorolva - a dolgozók életkörülményeit és életszínvonalát közvetlenül befolyásoló kérdésekben;

- a szocializmus építése, a dolgozók jobb életkörülményei biztosítása érdekében szervezi a szocialista munkaversenyt, fejleszti a dolgozók aktivitását. Felkarolja és kiszélesíti a dolgozók tudati fejlődése eredményeként kialakult szocialista brigádmozgalmat.

A bérből és fizetésből élő dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben döntés a SZOT-tal történő előzetes egyeztetés alapján történhet. A SZOT észrevételeit, esetleges ellenvéleményét az előterjesztők kötelesek feltüntetni. A fentiek közül meghatározott kérdésekben a kormány felhatalmazása alapján eljáró irányító gazdasági szervek rendelkezései a SZOT-tal (szakszervezetekkel) egyetértésben jelenjenek meg.

A szakszervezetek központi vezetőségei ágazati, iparági szinten - a felsőbb szervek által hatáskörükbe utalt kérdésekben - ugyanazon jogokat gyakorolják, amelyeket népgazdasági szinten a SZOT gyakorol.

A szakszervezetek területi (megyei, budapesti) szervei területi szinten - hatáskörükbe utalt kérdésekben - gyakorolják ugyanazokat a jogokat, mint a SZOT, illetve együttműködnek a

területi állami gazdasági szervekkel e szervek hatáskörébe utalt kérdések eldöntésében és végrehajtásában.

2. A szakszervezetek helye, szerepe az állami vállalatoknál

Az új gazdasági mechanizmusban megnő a vállalati önállóság, a felelősség és kockázat. A vállalati vezetők döntései az eddigieknél nagyobb mértékben hatnak a vállalati és egyéni jövedelmek alakulására, a dolgozók munkakörülményeire, a vállalatban belüli szociális, egészségügyi és kulturális ellátottságra. Mindez a vállalati szakszervezeti szervek mint a dolgozók által választott képviseleti szervek tevékenységére befolyást gyakorol.

A dolgozóknak a vállalatok vezetésébe való bevonását a szakszervezeteken keresztül kell megvalósítani, oly módon, hogy az segítse - ne pedig akadályozza vagy korlátozza - az egyszemélyi felelős vezetőket.

A gazdálkodás új rendje és a vállalat szervezete meghatározza az érintett szakszervezeti szervek felépítését, tevékenységét is. A szakszervezeti jogok gyakorlását meg kell osztani a legmagasabb vállalati szakszervezeti szervtől a bizalmiig.

A vállalati szakszervezeti szervek a vállalat összes dolgozóját úgy képviselik, hogy a vállalati érdekek is érvényesüljenek. Fontos feladatuk azonban az egyes dolgozók egyéni jogainak, érdekeinek képviselete és védelme is.

A szakszervezetek jogait a dolgozók jogaként kell felfogni.

A vállalati szakszervezeti szervek nyújtsanak segítséget a vállalati tervek és a vállalati fejlesztési irányának olyan kialakításához, amely leghatékonyabban szolgálja a népgazdasági érdekeket, egyben kifejezi a vállalat kollektívájának érdekeit is. A közreműködésükkel kialakított vállalati feladatok megvalósítására mozgósítsák a dolgozókat, és aktívan vegyenek részt az erre irányuló munka szervezésében.

A vállalati szakszervezeti szerv a vállalat vezetésével egyetértésben a vállalati kollektív szerződésben foglalja össze a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő szabályokat. A vállalati kollektív szerződés az általános érvényű jogszabályokra épülve, részleteiben és konkrétan tartalmazza a gazdasági vezetők és szakszervezeti szervek hatáskörét az igazgatótól a művezetőig, illetőleg a vállalati szakszervezeti tanácstól a szakszervezeti bizalmiakig. A vállalati kollektív szerződésnek tartalmaznia kell a munkaviszonyt, a munkaidőt, a munkavédelmet, az anyagi és erkölcsi ösztönzés rendszerét és a személyi jövedelmek elosztását stb. érintő szabályokat.

A vállalati kollektív szerződést a munka- és életkörülményekkel kapcsolatos jogszabályok vállalati végrehajtási utasításaként, a vállalatvezetés és a dolgozók viszonyát szabályozó „alkotmányként” kell kezelni.

Önállóan döntenek a vállalati szakszervezeti szervek a dolgozók szociális, egészségügyi és kulturális ellátását érintő kérdésekben, az ilyen célokra a vállalatnál rendelkezésre álló pénzügyi kereteken belül. A döntés meghozatala előtt ki kell kérni az illetékes gazdasági vezetők véleményét.

Ellenőrzési, esetenkénti egyetértési jog illeti meg a vállalati szakszervezeti szerveket a dolgozók munkaviszonyával, a munkaidővel, az anyagi és erkölcsi ösztönzési rendszerekkel, valamint a személyi jövedelmek elosztásával kapcsolatosan.

A vállalati gazdasági vezető döntése előtt köteles a vállalati szakszervezet véleményét kérni a munkakörülményeket és a munkavédelmet érintő kérdésekben; a munkakörülmények javítását, a munkavégzés biztonságát, a dolgozók egészségének és testi épségének védelmét érintő kérdésekben.

A vállalati gazdasági vezetők munkavédelmi beruházások kérdésében a vállalati szakszervezeti szervvel egyetértésben döntenek. ;

Az üzemi szakszervezeti szervek véleményét ki kell kérni az üzemi gazdasági vezetők megítélése, megerősítése vagy leváltása tekintetében.

A dolgozók részvétele a vállalati döntések végrehajtásában

A döntések, intézkedések végrehajtásában támaszkodni kell a dolgozók alkotó kezdeményezésére, az anyagi és erkölcsi ösztönzésre.

A termelési aktivitás kiváltásában és kibontakoztatásában nagy szerepe van a szocialista munkaversenynek, amely a vállalati gazdálkodás új rendszerében az eddigieknél hatékonyabban érvényesülhet. A verseny irányítása és szervezése, az eredmények értékelése a gazdasági vezetők és a szakszervezeti szervek együttes feladata.

A dolgozók bevonása a végrehajtás ellenőrzésébe

A vállalaton belüli társadalmi ellenőrzés a dolgozók, illetve a dolgozókat képviselő szakszervezeti szervek által valósul meg. Az ellenőrzés formái:

- az elsődleges munkaszervezeti egységekben, továbbá üzemrészi és üzemi szinten (a dolgozók létszámától függően) az illetékes gazdasági vezető közvetlenül a dolgozóknak számol be;
- az illetékes gazdasági vezető a dolgozók képviseletét ellátó érintett szakszervezeti szerv előtt számol be;
- az illetékes szakszervezeti szervek menet közbeni közvetlen ellenőrzései.

Szervezeti kérdések

Az üzemi demokráciát, a dolgozók vállalaton belüli vezetésbe való bevonását, ameddig lehetséges, közvetlen módon, ezen felül közvetve a szakszervezeti képviselet útján kell megvalósítani. Ez szükségessé teszi a szakszervezetek jelenlegi szervezeti felépítésének módosítását. A szakszervezetek vállalati szerveit a vállalati szervezetnek megfelelően kell kialakítani, oly módon, hogy a dolgozóknak a jelenleginél szélesebb körű bevonását tegye lehetővé.

A vállalatoknál, gyárakban működő üzemi tanácsok hatáskörét és funkcióját a megfelelő szakszervezeti szervek vegyék át.

Megjelent: A Magyar Szocialista Munkáspárt határozatai és dokumentumai 1963-1966. Kossuth Könyvkiadó, 1978.

1966. június 30.

**A MAGYAR FORRADALMI MUNKÁS-PARASZT KORMÁNY ÉS A SZAKSZERVEZETEK
ORSZÁGOS TANÁCSA ELNÖKSÉGE
3208/1966. SZ. EGYÜTTES HATÁROZATA**

**A GAZDASÁGI MECHANIZMUS REFORMJA MEGVALÓSÍTÁSA SORÁN JELENTKEZŐ ÁLLAMI ÉS
SZAKSZERVEZETI KÖZÖS FELADATOKRÓL**

A Kormány és a SZOT a gazdasági mechanizmus reformjával kapcsolatos közös feladatokat az alábbiakban határozta meg:

1. A Kormány a 2012/1966. (VI.12.) sz. határozatával az állami-gazdasági szervekre meghatározott javaslatok közül a szakszervezetek az alábbiak kidolgozásában vesznek részt:

- a különböző időtartamú népgazdasági tervek kidolgozásában,
- a beruházási rendszer kialakításában, különös tekintettel a szociális, kulturális és munkavédelmi beruházásokra,
- a műszaki fejlesztésen belül a találmányi és újítási rendszer továbbfejlesztésére vonatkozó elvek kialakításában,
- az árreform kidolgozásában, különös tekintettel a fogyasztói árak kialakítására,
- a vállalati jövedelemszabályozás és vállalati anyagi érdekeltségi rendszerének kialakításában, ezen belül különösen:
 - a vállalatoknál maradó nyereség felosztásának és felhasználásának általános elvei,
 - a vállalati bérghozzájárulás és az anyagi érdekeltségi rendszer főbb elveinek kialakításában,
- az egyes szakmákban alkalmazandó bértételek alsó és felső határainak, a részesedési alapról fizethető jövedelemkiegészítő (prémium, jutalom, év végi részesedés) szabályainak kialakításában. Ennek keretében a magas színvonalú műszaki és gazdasági munkát végzők fokozott anyagi megbecsülésének érvényre juttatásában,
- a munkaerőghozzájárulással kapcsolatos intézkedésekhez szükséges szervezeti és egyéb feltételek, a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok módosításának elveire, a csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatására vonatkozó feladatok kimunkálásában,
- a vállalatok tevékenységének, jogkörének meghatározásában,
- az élet- és munkakörülményeket érintő jogszabályok kialakításában, módosításában,
- a reformmal kapcsolatos ágazati feladatok kidolgozásában, a gazdasági vezetőkkel egyeztetett részletes intézkedési terv alapján,
- a vállalatok vezetői (gazdasági és mozgalmi vezetők) képzési tervének kidolgozásában.

A miniszterek, az országos hatáskörű szervek vezetői felelősek azért, hogy a felsorolt javaslatok kidolgozásába az illetékes szakszervezeti szervezeteket bevonják.

2. Az állam és a szakszervezetek együttműködésében következők a tennivalók:

- a) – A dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő rendelkezések meghozatala előtt konzultálnak, egymás üléseire szükség esetén javaslatot készítenek,
- a Kormány képviselői és a SZOT Titkársága évente két alkalommal konzultálnak a következő munkaterv-időszak feladatairól, a gazdasági helyzetről, a dolgozók élet- és munkakörülményeinek alakulásáról.

b) Ki kell dolgozni

- az üzemek, vállalatok igazgatói, szakszervezeti szerveinek együttműködési rendszerét,
- a különböző szintű állami-gazdasági és szakszervezeti szervek között jelentkező nézeteltérések egyeztetésének és a szakszervezetek vétőjogának rendszerét,
- a vállalati kollektív szerződések kidolgozásának elveit.

Felelős: SZOT főtitkára
illetékes miniszterek

- c) A miniszterek és a szakszervezetek főtitkárai dolgozzák ki a minisztérium és a szakszervezet elnöksége együttműködésének formáit, abból kiindulva, hogy a feladatok végrehajtása során elsősorban az együttműködés tartalmát kell megjavítani.

- d) A SZOT Elnöksége javaslatot készít az üzemi tanácsok megszüntetésére, ezzel egyidejűleg kidolgozza – a vállalatoknak, üzemeknek leadott hatáskörnek megfelelően – az üzemi demokrácia tartalmát növelő új elemeket.

Határidő: 1967. január 1.

- e) A Minisztertanács még 1966-ban megtárgyalja:

- az 1966. II. 1-i ár- és bérintézkedések tapasztalatait

Előadó: a Kormány illetékes elnökhelyettese

- az 1966. évi tervfeladatok teljesítésére irányuló kongresszusi munkaversen értékelését

Előadó: a SZOT főtitkára

- az üzemi dolgozók szociális, kulturális, munkavédelmi, egészségügyi és munkásellátási helyzetével kapcsolatos vizsgálat tapasztalatait.

Előadó: a SZOT főtitkára.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 364. ó. e.

1966. július 3.

A MINISZTERTANÁCS ÉS A SZOT KÖZÖS HATÁROZATA

AZ ÁLLAMI GAZDASÁGI SZERVEK ÉS A SZAKSZERVEZETEK RENDSZERES MUNKAKAPCSOLATÁRÓL ÉS EGYÜTTMŰKÖDÉSÉRŐL

A forradalmi munkás-paraszt kormány elnöke és elnökhelyettesei, valamint a SZOT titkárságának tagjai megbeszélést tartottak.

Tájékoztatták egymást az ország gazdasági életével, a dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos tapasztalatokról, néhány időszerű kérdéstről, s áttekintették a kormány és a SZOT előtt álló közös feladatokat.

A megbeszéléseken abból indultak ki, hogy az országgyűlés elfogadta az új ötéves tervről szóló törvényt, eredményesen folyik az 1966. évi népgazdasági terv végrehajtása, mind jobban kibontakozik az MSZMP IX. kongresszusa tiszteletére kezdeményezett szocialista munkaverseny, megkezdődött a gazdasági irányítás reformjából adódó feladatok kidolgozása. Figyelemmel arra, hogy a feladatokat helyesen kialakítani és végrehajtani csak úgy lehet, ha ebben a dolgozók – mindenekelőtt a szervezett dolgozók – javaslataikkal, tanácsaikkal tevékenyen részt vesznek, *az állami és társadalmi szervek összefogását meg kell erősíteni, együttműködésük formáit tovább kell fejleszteni, tartalmát pedig tovább kell javítani és bővíteni.*

A megbeszélés résztvevői kialakították az állami gazdasági szervek és a szakszervezetek rendszeres munkakapcsolatának, együttműködésének főbb vonásait és módszereit. Megállapodásukat a Minisztertanács és a SZOT elnöksége jóváhagyta.

A megbeszéléseken létrejött megállapodás az alábbi főbb intézkedéseket tartalmazza.

A megbeszélés résztvevői egyetértettek abban, hogy a *sonon levő legfontosabb feladat az 1966. évi népgazdasági terv, valamint az új ötéves terv sikeres megvalósítása.* A kormány és a SZOT erőteljesebb együttműködése arra irányul, hogy előmozdítsa a terv legfőbb céljainak elérését – közöttük a munka hatékonyságának növelését, a termelékenység emelését, a minőség javítását, a takarékoság fokozását –, valamint a termelés és a fogyasztás, továbbá az egészségvédelem, a kulturális előrehaladás és a szociális gondoskodás további fejlesztését.

A Minisztertanács és a SZOT elnöksége egyetért abban, hogy *a szakszervezetek tevékenyen részt vesznek az új gazdasági mechanizmus részletes kidolgozásában.*

Az állami vezető szervek és a szakszervezeti központi szervek között tovább fejlesztik az állandó konzultációs kapcsolatot, javaslataikat közösen egymás ülésein előterjesztik, s arra törekednek, hogy a kérdések megítélésében előforduló véleménykülönbségek nyíltan felszínre kerüljenek és egyeztetésük megtörténjék.

Közösen biztosítják, hogy maradéktalanul érvényesüljön a Munka Törvénykönyvének az a rendelkezése, miszerint a dolgozók életkörülményeivel kapcsolatos kérdésekben a Minisztertanács a SZOT véleményének meghallgatásával döntsön, a miniszterek pedig az érintett szakszervezetekkel egyetértésben határozzanak és az e kérdésekben hozott fontosabb határozatokat együtt adják ki.

A gazdasági irányítás reformja szükségessé teszi, hogy a dolgozók jobban részt vegyenek a közügyek intézésében és ez a dolgozók aktivitásának újabb forrását nyitja meg. Ebből következik, hogy *az üzemi demokráciának, az üzemi szakszervezeti munkának tovább kell fejlődnie, magasabb színvonalra kell emelkednie.* Mindez szükségessé teszi, hogy a szocialista vállalatok vezetésében együttesen és egyidejűleg érvényesüljön az igazgató egyszemélyi vezetése és a dolgozók kollektív részvétele. A szakszervezetek és a gazdasági vezetés közös feladata, hogy mozgósítsák a dolgozókat kötelességük teljesítésére, egyszersmind a vezetésben való részvételre, jogaik érvényesítésére. *A vállalati gazdasági vezetés és a szakszervezetek megállapodásait kollektív szerződésben kell összefoglalni.*

A dolgozók napi ügyeivel való alaposabb, lelkiismeretesebb foglalkozás, a dolgozók hathatósabb érdekvédelme indokoltá teszi, hogy *a szakszervezeti szervek a gazdálkodás jobb megszervezését, az egészségesebb és biztonságosabb munkafeltételeket biztosító fokozottabb követelményeket állítsanak a gazdasági vezetés elé.*

Szükséges, hogy a dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos meghatározott kérdésekben a gazdasági vezetők üzemi szinten is csak a szakszervezetekkel való egyetértés alapján döntsenek. Az így létrejött döntéseket és intézkedéseket a szakszervezetek támogassák, viszont emeljenek vétót minden olyan intézkedéssel szemben, amelyek a törvényes rendelkezéseket, a közös megállapodásokat, a szocialista erkölcsnek megfelelő bánásmódot sértik, s ne járuljanak hozzá ilyen intézkedések végrehajtásához.

A jövőben az üzemi és üzemegységi gazdasági vezetők tevékenységének megítélésénél, vezető tisztségükben történő megerősítésüknél vagy leváltásuknál *a szakszervezeti szervek véleményét ki kell kérni.* Ennek rendszerét is közösen dolgozza ki a Minisztertanács és a SZOT elnöksége.

Egyetértés alakult ki abban is, hogy a SZOT és a szakszervezetek a törvényes rendelkezések megszegőivel szemben az illetékes állami szerveknél eljárást kezdeményezzenek, s a szakszervezetekkel kötött megállapodások megszegése esetén – amennyiben szükséges – tiltakozásukat nyilvánosan is kifejezzék.

Az új gazdasági mechanizmusban *a szakszervezetek jogainak fokozottabb érvényesítéséhez szükséges intézkedésekre a javaslatokat a Szakszervezetek Országos Tanácsa dolgozza ki.* Ezzel egyidejűleg a SZOT javaslatot tesz az üzemi demokrácia továbbfejlesztésére is.

A megbeszélésen foglalkoztak néhány más időszerű kérdéssel is. Megállapították, hogy *az üzemi dolgozók szociális, kulturális, munkásvédelmi, egészségügyi és munkásellátási helyzetének javítására – ahol ez még nem kielégítő – további intézkedéseket kell tenni.* E kérdés rendezésére a SZOT elnöksége – megfelelő időben – előterjeszti javaslatait a kormánynak.

A Minisztertanács és a SZOT elnöksége elismeréssel állapította meg, hogy *az MSZMP IX. kongresszusára kezdeményezett szocialista munkaverseny-mozgalom egyre jobban kiszélesedik, s már eddig is jelentős eredményeket hozott.*

Felhívják a gazdasági, műszaki, szakszervezeti vezetőket, hogy *a továbbiakban is tegyenek meg mindent a dolgozók aktivitásának kibontakoztatására*, a versenyvállalások sikeres teljesítésének útjában álló akadályok elhárítására.

A Minisztertanács és a SZOT elnöksége felkéri a dolgozókat, hogy e nemes mozgalom keretében segítsék elő műhelyük, üzemük, vállalatuk, intézményük ez évi feladatainak megvalósítását, mert ez alapozza meg a további fejlődést, ez biztosítja az ország termelőerőinek fejlődését és ezzel az életszínvonal további növekedését. (MTI)

Megjelent: Népszava, 1966. július 3. 1.

1966. július 30.

**A SZAKSZERVEZETEK ORSZÁGOS TANÁCSA, A MAGYAR NŐK ORSZÁGOS TANÁCSA ÉS A
MUNKAÜGYI MINISZTERIUM IRÁNYELVEI
A NŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK ELŐSEGÍTÉSÉRE**

Az elmúlt két évtized gazdasági fejlődését nagymértékű foglalkoztatás-növekedés kísérte, ami egyre jobban igénybe vette a népgazdaság munkaerő-tartalékait. A munkába vonható férfi munkaerő-tartalékok gyakorlatilag kimerültek, s így a férfi munkaerő, foglalkoztatásának növelését lényegében az évről évre munkába lépő fiatal férfiak létszáma határozza meg. A foglalkoztatottak jelentős létszámnövekedése, valamint az általános társadalmi és gazdasági fejlődés következményeként — a férfi munkaerő tömeges munkába állítása mellett — szükségessé vált a nők foglalkoztatásának gyors ütemben történő növelése is. Ennek hatásaként az összes keresőkön belül a nők aránya az 1949. évi 29%-ról 39% fölé emelkedett. A nem mezőgazdasági ágakban pedig a kereső nők számának növekedése az összes létszámnövekedés felét tette ki.

Az előző időszakhoz képest kisebb mértékben ugyan, de tovább növekszik, a foglalkoztatottak száma a harmadik ötéves terv éveiben is. A lassúbb növekedés ellenére — az előzetes számítások szerint, a férfi munkaerő-forrásra tekintettel — az összes keresők létszámnövekedésének jelentős részét csak a nők munkába állításával lehet, illetve kell biztosítani; a nők foglalkoztatási lehetőségeinek további javulása mint általános tendencia mellett azonban az adott időszakban elhelyezkedési gondokkal is számolni kell, amelyek részben az egyes területek, egyenlőtlen gazdasági fejlődéséből; részben a különböző minőségű munkalehetőségek és a rendelkezésre álló női munkaerő eltérő-jellegű képzettségéből, igényéből adódnak. A harmadik ötéves terv és az azt követő időszak gazdasági fejlődésének várható munkaerő-szükséglete és a rendelkezésre álló munkaerő-forrás egybevetését azt mutatja, hogy szükséges a nők foglalkoztatásának további növelése. Különösen vonatkozik ez az 1970. utáni évekre, amikor, demográfiai okokból a rendelkezésre álló ifjúsági munkaerő-forrás jelentős csökkenése várható. A nők fokozottabb munkába állítását nemcsak a jelentkező munkaerő-szükséglet, hanem az általános társadalmi-politikai-gazdasági fejlődés, valamint a nők ilyen természetű igényei is szükségessé teszik, főként ha figyelembe vesszük a fiatal lányok tudatos munkára nevelését, felkészülését és határozott, munkába lépésre irányuló törekvéseit.

A népgazdaság munkaerő-szükségletének kielégítése, a munkaerő tervszerűbb elosztása' és racionálisabb felhasználása érdekében tehát elengedhetetlen, hogy a nők számára alkalmas munkahelyekre — a munkaerő-helyzet alakulásától függően — a lehető legnagyobb mértékben nők kerüljenek. Ezért a vállalatok munkaerő-gazdálkodásában fokozottabban törekedni kell arra, hogy a jelentkező munkaerő-igényeket mind nagyobb mértékben női munkaerők munkába-állításával fedezzék.

A jelenlegi és a várható munkaerő-helyzet ismeretében — a vállalatoknak és intézményeknek, felettes hatóságaikkal és a helyi tanácsokkal együttműködve, a nők foglalkoztatásának elősegítése érdekében — a munkaerő-gazdálkodás gyakorlatában — a következő alapelveket kell megfelelően érvényesíteni:

1. Szükséges, hogy a vállalatok rendszeresen vizsgálják a rendelkezésre álló munkahelyeket, és ennek alapján feltárják a nők foglalkoztatásának további lehetőségeit. A vállalatok alakítsák ki ennek megvalósításához szükséges munkaerő-gazdálkodási intézkedéseiket, hogy ezek megfelelő érvényesítésével a nők munkába történő bevonása mind nagyobb mértékben lehetővé váljék. Mindennek elősegítése érdekében — a munkaerő-gazdálkodási tevékenység mellett — sokoldalú intézkedéseket célszerű tenni a műszaki fejlesztés és a munkaszervezés területén is.

E feladatokat a helyi adottságok és körülmények szem előtt tartásával, a területi tanácsok irányelveinek és intézkedéseinek figyelembevételével kell végrehajtani.

2. A nők fokozottabb munkába állítását elsősorban a nem hagyományos jellegű, de egyébként nők számára is alkalmas munkaterületeken kell szorgalmazni. Különösen vonatkozik ez a feldolgozó ipar területére, ahol a nők foglalkoztatásának jelenlegi aránya nagymértékben elmarad a lehetőségek mögött. A technika fejlődése, a technológiai folyamatok tökéletesedése ma már számos területen — például a forgácsoló, a műszerész, a vegyipari és az élelmiszeripari szakmákban, nemcsak a betanított, hanem a szakmunkák tekintetében is — a nők számára egyre inkább alkalmas munkakörülményeket és munkafeltételeket teremt. Ez nemcsak az iparra, illetve annak, számos ágazatára, hanem a többi népgazdasági ágra is jellemző.

3. A nők számára alkalmas munkahelyek megítélésénél a munka jellegéből, körülményeiből és a női alkat együttes figyelembevételéből kell kiindulni. A munkahelyek ilyen értelmű elbírálásakor annak a szemléletnek kell érvényesülnie, hogy a munkahelyek jelentős része nők számára is alkalmas, illetve alkalmassá tehető.

Az egyes munkahelyek betöltésekor természetesen figyelembe kell venni a nők egészségének és testi épségének védelmére hozott újabb rendelkezést, mely a korábbival szemben lehetővé teszi, hogy a vállalatok sajátos körülményeiket figyelembe véve — a rendelkezésben megadott központi irányelvek alapján — saját hatáskörükben állapítsák meg és foglalják jegyzékbe a nők számára tiltott munkaköröket. Ezzel elkerülhetővé válik a nőknek egyes munkaköröktől történő — nem a helyi sajátos munkakörülményeken alapuló — mechanikus eltiltása. Így az új rendelkezés a nők védelme mellett munkába állításuk lehetőségeinek szélesítését is eredményezi.

4. A vállalatok munkaerő-gazdálkodási gyakorlatában biztosítani kell, hogy a nők nagyobb arányú munkába állítása elsősorban az új felvételek körében érvényesüljön következetesebben.

5. Ha a vállalatnál nők számára is alkalmas munkahelyeken férfiak dolgoznak, és ha a vállalatnál vagy a vállalat körzetébe tartozó földrajzi területen férfi munkaerő-hiány jelentkezik, a nők nagyobb arányú munkába lépésének és egyben a férfi munkaerő-hiány enyhítésének elősegítésére, elsősorban szorgalmazni kell a vállalaton belül az olyan munkaerő-átcsoportosításokat, amelyek az e munkahelyeken dolgozó férfi munkaerő-fokozatos felszabadítását eredményezik.

6. Különös jelentősége van annak, hogy a vállalatok, fokozottabban segítsék elő az egyes munkahelyek alkalmassá tételét nők számára is. Ennek érdekében mind a már meglévő, mind az újonnan létesítendő munkahelyeknél megfelelő műszaki fejlesztést, technológiai változtatást, a nagyobb munkamegosztást célzó szervezési intézkedéseket, valamint a hátrányos munkakörülményeket megszüntető átalakításokat kell előírni és végrehajtani úgy, hogy ezáltal a nők számára alkalmas munkahelyek száma feltétlenül növekedjék.

A beruházási eszközök felhasználásánál tehát figyelemmel kell lenni arra, hogy azokat — a vállalat egész munkaerő-ellátását javító intézkedésként — olyan munkafolyamatok fejlesztésére, illetve korszerűsítésére is (nehéz testi munkák stb.) fordítsák, ahol az kihatásában férfi munkaerőt szabadít fel, különösen ott, ahol férfi munkaerő-hiány jelentkezik.

A nők foglalkoztatásának legerősebb korlátja nálunk a nehéz munkát jelentő anyagmozgatás. E munkahelyeken a szállítási, rakodási munkák férfimunkaerő-igénye — a már ma is sok területen jelentkező munkaerő-igénye mellett — a jövőben még nehezebben lesz kielégíthető. Ezért olyan műszaki és szervezési intézkedések megvalósítására is- kell törekedni, amelyek elsősorban a nehéz fizikai munkák gépesítését, a munkadarabok súlyhatárának, valamint a kiszerezésre kerülő áruk egységsúlyának csökkentését célozzák.

7. A nők számára is alkalmas munkahelyek bővítésénél indokolt felhasználni és széles körben alkalmazni mint sajátos foglalkoztatási formát a következő lehetőségeket:

— a rész- (nem teljes) munkaidejű foglalkoztatást. Ez a foglalkoztatási forma főleg azokban az ágazatokban használható, amelyekben a "munka jellegénél" fogva a feladatok ellátásában napi néhány órás vagy heti néhány napos munkacsúcs jelentkezik. Ilyen' területnek tekinthető elsősorban a vendéglátóipar, a kiskereskedelem, a közétkeztetés, az egészségügyi ellátás néhány területe stb.

A legjellemzőbb ágazatok mellett az eddiginél szélesebb körben célszerű alkalmazni a részmunkaidejű foglalkoztatást mindazokban a munkakörökben, amelyek — jellegüknél fogva vagy napi terhelési vizsgálatok alapján — nem igényelnek teljes munkaidejű foglalkoztatást.

A részfoglalkoztatás szélesítésének lehetőségei között nemcsak egyes, különálló munkahelyeket célszerű figyelembe venni, hanem erre megfelelőnek talált egyes üzemszerveket, műhelyeket is, figyelemmel az e foglalkoztatáshoz rendelkezésre álló női munkaerő-tartalék összetételére. Ezen túl a teljes munkaidőben dolgozók körében is célszerű lehet a részmunkaidőben történő foglalkoztatás megszervezése, amennyiben annak szükségessége, a már dolgozó nők részéről is felmerül;

— az otthoni termelőmunkát (bedolgozást). Ennek keretébe vonhatók általában azok a munkák, amelyek végzése a vállalaton belül sem történik nagyüzemi módszerrel. E tevékenységi körbe tartoznak mindazok a tömegesen és folyamatosan előforduló, általában kis vagy kézi szerszámmal végezhető, egyedileg kis anyagértéket, képviselő, egyszerűbb, kisebb szerelési, összeállítási munkák, amelyek számottevő vagy hosszabb betanítást nem igényelnek. Ide sorolhatók még mindazok a nem fizikai munkák is, amelyek jellegüknél fogva erre alkalmasak (pl. leírási, mechanikus jellegű számszerű ellenőrzési, elszámolási munkák). A bedolgozói tevékenység — termelési profilra való tekintettel — minden erre alkalmas vállalatnál megvalósítható.

E sajátos foglalkoztatási formákat a gazdaságos és racionális létszámfelhasználás mellett, a családi körülményekre tekintettel, a sajátos munkafeltételeket igénylő nők — elsősorban többgyermekes anyák — nagyobb arányú munkába állítására fel kell használni.

8. A nők munkába állításának egyik fontos előfeltétele az eddiginél nagyobb mértékű szakképzésük megoldása. Ezért mind szakmunkástanuló-felvételeknél, mind a vállalati felnőttképzésben — a nőekkel fedezhető szakmunkaerő-szükséglettel összhangban — fokozottabban szükséges biztosítani a nők szakmai képzését, illetve továbbképzését.

Az ifjúsági szakmunkásképzésben a leányok aránya — egyes hagyományos női szakmákat kivéve — jelenleg elmarad a fejlődés követelményeitől. A jövőben — a helyi ifjúsági forrásokkal összhangban — arra kell törekedni; hogy a leányok a hagyományostól eltérő területeken is minél nagyobb számban kerüljenek a szakmunkásképzésbe.

A felnőtt szakképzésben a fokozatosság elvének szem előtt irtásával célszerű olyan módszert alkalmazni, amely biztatja, hogy a vállalatnál már nagyobb gyakorlattal rendelkező, eddig betanított munkán foglalkoztatott nők kerüljenek a szakmunkásképzésbe.

A felnőttképzésben — elsősorban a betanított jellegű munkák területén — szükség esetén célszerű megszervezni a háztartásban levő nők munkába állás előtti szakmai képzését. A vállalat ezt akár saját hatáskörében, akár valamely területileg illetékes társadalmi szervezet kezdeményezésére — a kellő vállalati támogatás, illetve segítségnyújtás mellett — megvalósíthatja.

9. A dolgozó nők számának növelése szükségessé teszi a vállalati szociális és egészségügyi létesítmények további bővítését. Ezért megfelelő gondot kell fordítani a nők munkába-állítási feltételeinek megteremtésére. Mind az egészségügyi, mind a családot segítő szolgáltatások vállalaton belüli fejlesztése részben a nők munkába lépését segíti elő, részben a család ellátását és életkörülményeit könnyíti meg, például óvoda, bölcsőde, orvosi rendelő, házi mosoda, bevásárlási lehetőségek stb. létesítése, illetve ahhoz való hozzájárulás.

A nők fokozottabb munkába állítása érdekében törekedni kell a vállalatok kollektíváiban és vezetésében olyan közhangulat megteremtésére, amely a nők alkalmazásával szemben tapasztalt indokolatlan előítéletek megszüntetését eredményezi.

A női munkaerővel szembeni húzódozásnak gazdálkodási, gazdaságossági alapjai vannak, többségében azonban a nők alkati, fiziológiai sajátosságaiból erednek. Ez utóbbival mint adott tényezővel számolni kell, hatása azonban megfelelő gazdálkodással csökkenthető.

Tévesek és elítélendők az olyan nézetek, amelyek a hagyományosan elismert munkakörökön kívül a nőket nem tartják alkalmasnak más munkák elsajátítására és elvégzésére. A nők, amennyiben biztosítják számukra a szükséges képzettség megszerzését és a munka végzéséhez megfelelő feltételeket — ha csak valamilyen fiziológiai kizáró ok nem áll fenn — a férfiakhoz hasonlóan képesek ellátni az adott munkafeladatokat. Sőt, vannak munkaterületek, munkakörök, amelyeknek ellátására a nők — eltérő tulajdonságaikat figyelembe véve — sokkal alkalmasabbak, mint a férfiak. A munkaterületek, illetve munkahelyek összességét vizsgálva megállapítható, hogy csak kisebb részt képviselnek azok, amelyek kifejezetten férfi munkaerőt igényelnek.

A helyes gazdasági szemléletre, annak gyakorlati megvalósítására való törekvéssel el kell érni azt, hogy ezek az indokolatlan előítéletek megszűnjenek, és a nők alkalmasságukkal és szakmai felkészültségükkel megegyezően minél nagyobb számban kerülhessenek a részükre megfelelő munkahelyekre.

A felsorolt irányelvek megvalósítása a nők foglalkoztatásának javítása mellett a tervszerűbb munkaerő-elosztást és a racionálisabb munkaerő-gazdálkodást is szolgálja. Ezért a gazdálkodó szervezeteknek (vállalatoknak, intézményeknek) a társadalmi és hatósági szervek segítségével törekedni kell az irányelvekben foglaltak ésszerű, átgondolt és a helyi adottságoknak megfelelő gyakorlati alkalmazására.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 366. ő. e.

1966. augusztus 5.

A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK HATÁROZATA

A GAZDASÁGI MECHANIZMUS REFORMJÁVAL KAPCSOLATOS FELADATOKRÓL

A Szakszervezetek Országos Tanácsa 1966. augusztus 5-i ülésén meghallgatta az Elnökség előterjesztését, az MSZMP Politikai Bizottsága 1966. május 10-i és a Központi Bizottságnak

a gazdasági mechanizmus reformjára vonatkozó határozataiból adódóan, a szakszervezetek néhány feladatáról és állást foglalt a soron következő szakszervezeti választásokról.

1/ A Szakszervezetek Országos Tanácsa megvitatta és elfogadta az Elnökség beszámolóját. Felhívja a szakszervezetek központi vezetőségeit, a szakszervezeti középszerveket és szakszervezeti bizottságokat, hogy a beszámolóban elhangzott elvek és módszerek alapján fejlesszék tovább munkájukat.

2/ A Szakszervezetek Országos Tanácsa felhívja a figyelmet arra, hogy a gazdasági mechanizmus reformja 1968. január 1-én lép életbe - de bizonyos elemei már 1966-67-ben hatnak - így ehhez kell igazítani a szakszervezetek munkáját az érvényben lévő törvények és rendeletek figyelembevételével.

A szakszervezetek támogassák a gazdasági vezetést törekvéseik valóra váltásában, ugyanakkor éberem öröködjének a dolgozók törvényben biztosított jogaik betartása felett.

A Minisztertanács és a SZOT Elnökségének határozata, összefoglalja a gazdasági mechanizmus reformjából adódó közös feladatokat. Figyelembe véve a szakszervezetek megnövekedett jogkörét, a gazdasági vezetés növekvő önállóságát, minden szinten ki kell dolgozni, hogy a dolgozókat érintő alapvető kérdésekben mire terjedjen ki a szakszervezetek egyetértési, véleményezési, önálló szabályozási, ellenőrzési és vétőjoga.

A Szakszervezetek Országos Tanácsa felkéri a központi vezetőségeket, hogy e kérdésekkel kapcsolatos véleményüket, javaslataikat 1967. március 1-ig bocsássák a Szakszervezetek Országos Tanácsa rendelkezésére.

3/ A Szakszervezetek Országos Tanácsa felhívja a szakszervezetek központi vezetőségeit, hogy dolgozzák ki a minisztérium és a szakszervezet elnöksége együttműködésének tartalmát és munkamódszerét. Különös figyelmet kell fordítani a szakszervezetek önállóságára, a szakmai sajátosságokra. Az együttműködésben érvényesülni kell a szakszervezetek és a minisztériumok külön és együttes felelősségének.

4/ A Szakszervezetek Országos Tanácsa az Alapszabály értelmében elhatározta, hogy a Magyar Szakszervezetek soron következő Kongresszusát 1967 első felében összehívja.

Utasítja a Szakszervezetek Országos Tanácsának Elnökségét, hogy a Kongresszus előkészítésével kapcsolatos munkát végezze el és javaslatait 1966. év végéig terjessze a Szakszervezetek Országos Tanácsa elé.

A Szakszervezetek Országos Tanácsa ajánlja a szakszervezetek központi vezetőségeinek, hogy 1967. I. negyedévében az alap és középszervi választásokat tartsák meg, és ezek előkészítéséhez, már most kezdjenek hozzá.

5/ A Szakszervezetek Országos Tanácsa javasolja a szakszervezetek központi vezetőségeinek, hogy az üzemi tanácsokat ne válasszák újjá.

A Szakszervezetek Országos Tanácsa javasolja, hogy az üzemi tanácsok törvényben biztosított jogkörét a vállalati szakszervezeti szervek vegyék át.

6/ Az újonnan megválasztandó alapszervek szervezeti felépítésénél a szakszervezetek központi vezetőségei vegyék figyelembe a vállalati önállóság növekedését, a vállalat szervezeti felépítését, valamint azt a körülményt, hogy az üzemi tanácsok megszűnnek.

Mindezek alapján határozzák meg az üzemi szervek hatáskörét, feladatát és szervezeti felépítését.

7/ A Szakszervezetek Országos Tanácsa Elnöksége és a szakszervezetek központi vezetőségei a választások megkezdéséig vizsgálják meg és döntsék el, hogy a középszervek tevékenységében és szervezeti felépítésében milyen változások szükségesek.

8/ A Szakszervezetek Országos Tanácsa ajánlja a szakszervezetek központi vezetőségeinek, hogy a soron következő szakszervezeti kongresszusokat 1967. II. felében tartsák meg. Ezt abból a megfontolásból javasolja, hogy 1968. január 1-ig, a gazdasági mechanizmus reformjának bevezetéséig elegendő idő álljon rendelkezésükre a szakszervezetek feladatának kialakításához.

9/ A Szakszervezetek Országos Tanácsa ajánlja a szakszervezetek központi vezetőségeinek, hogy az erők egyesítése, a munka hatékonysága érdekében vizsgálják meg és a soron következő kongresszusukig döntsék el, hogy mely szakszervezetek részvételével helyes szakmai szövetségek létrehozása.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 367. ó. e.

1966. augusztus 27.

**ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK
A MUNKAIDŐ ÁLTALÁNOS CSÖKKENTÉSÉRŐL**

A Központi Bizottság határozata alapján meg kellett vizsgálni a munkaidő általános csökkentésének lehetőségét. Az MSZMP KB. Ipari Osztálya vezetésével széleskörű vizsgálat történt az Országos Tervhivatal, a Munkaügyi Minisztérium, egyes tárcák és a SZOT képviselőinek részvételével.

A munkaidő általános csökkentését több tényező is indokolja. Mivel eddig csak elenyészően kevés területen, főleg az egészségre ártalmas munkakörökben csökkentettük a munkaidőt, elmaradtunk mind a szocialista, mind a tőkés államok mögött. Jelenleg a leghosszabb munkaidővel rendelkező országokkal vagyunk egy szinten.

A munkaidő csökkentése elősegíti gazdasági életünk fejlődését, a munka termelékenységének növelését. Segít feltárni azokat a belső tartalékokat, amelyek más eszközökkel nem, vagy csak részben hasznosíthatók.

Mivel a munkaidő-csökkentés szoros összefüggésben van az életszínvonal alakulásával, mind sürgetőbben jelentkezik ennek társadalmi igénye. Várható, hogy igen kedvező lesz a politikai hatása is. A III. ötéves tervben előirányzott életszínvonal-növekedés hatását nagymértékben növelné a munkaidő csökkentése. Ez az intézkedés olyan életszínvonal-növelő tényező, amelynek költségkihatása mini- . malis és mivel önerőből történik, önmaga teremti meg saját forrását.

Már a SZOT XX. Kongresszusa is foglalkozott a munkaidő csökkentés lehetőségével, Határozatban mondta ki, hogy a II. ötéves terv végéig az egészségre ártalmas munkakörökben be kell fejezni a munkaidő csökkentést, ugyanakkor elő kell készíteni a munkaidő általános csökkentését is.

Az eddig végzett, különböző szintű vizsgálatok, a gazdasági vezetőkkel, szakemberekkel, párt- és szakszervezeti funkcionáriusokkal történt megbeszélések azt mutatják, hogy a vállalatok rendelkeznek olyan tartalékokkal, amelyek lehetővé teszik a munkaidő önerőből történő csökkentését néhány kisebb terület /pl. egészségre ártalmas munkakörök egy része/ kivételével.

A munkaidő-csökkentés javaslata előreláthatóan szeptemberben kerül az Államgazdasági Bizottság és a Politikai Bizottság elé, majd ezt követően a Központi Bizottság tárgyalja. A munkaidő-csökkentést - a javaslat elfogadása esetén - a IX. Pártkongresszuson hirdetik meg.

A mellékelt anyagot a megbeszélések alapján a Munkaügyi Minisztérium állította össze, amelyben észrevételeink többségét figyelembe vették. Szükségesnek tartjuk azonban az előterjesztés határozati javaslatát az alábbiakkal kiegészíteni:

- Nem tér ki a határozati javaslat arra, hogy az egészségre ártalmas munkakörökben mikor kell befejezni a munkaidő csökkentését. Véleményünk szerint, szükséges kimondani, hogy az általános munkaidő-csökkentés megkezdése előtt. /Határozati javaslat 1./ pont./

- Módot kell adni arra is, hogy a rövidebb munkaidőre való áttérést tapasztalatszerzés céljából, már 1967-ben megkezdhessek azok a vállalatok, amelyek ennek a feltételeit megteremtik. /Határozati javaslat 1./ pont./
- A dolgozók létbizonytalanságának elkerülése céljából - az éves munkaidő meghatározása esetén - ki kell mondani a napi minimális munkaidőt. (Határozati javaslat 5. / pont.)

HATÁROZATI JAVASLAT:

A SZOT Elnöksége:

a munkaidő általános csökkentéséről előterjesztett javaslatot a felsorolt észrevételekkel elfogadja.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 368. ó. e.

1966. augusztus 27.

ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK AZ ÚJRA-ELHELYEZKEDÉSI SEGÉLY BEVEZETÉSÉRŐL

A Központi Bizottság határozata alapján meg kellett vizsgálni az újra-elhelyezkedési segély szükségességét.

A kérdéssel kapcsolatján több megbeszélés történt gazdasági és mozgalmi, vezetőkkel, amelynek alapján a mellékelt előterjesztés elkészült.

A III. ötéves terv idején az átlagosnál nagyobb létszámú korosztályok lépnek munkaképes korba és a munkát keresők száma lényegesen megnövekszik. Ezenkívül ugyanezen időszakban a munkaerő-gazdálkodást több olyan intézkedés is befolyásolja, amely a létszámcsökkentés, a termelékenyebb munka irányában hat, ezért a foglalkoztatottak számának kisebb mértékű növelését irányozta elő a terv, mint a korábbi években. A különböző gazdasági intézkedések következményeként várható, hogy nagyobb arányú munkaerő átcsoportosításokra kerül sor. Az átcsoportosítás - előreláthatólag - egyes helyeken foglalkoztatási nehézségeket fog okozni, mivel a felszabaduló munkaerő nem minden esetben tudja kielégíteni a jelentkező igényeket sem szakmai, sem területi szempontból.

A következő években tehát szólni kell azzal, hogy a munkaerő-gazdálkodásban jelenleg is fennálló feszültségek – egyik helyen munkaerőhiány, a másikon felesleg - még jobban kiéleződnek. Várható, hogy a munkaviszonyban állók egy része feleslegessé válik és rövidebb-hosszabb ideig nem tud elhelyezkedni. Ezért szükséges azok részére, akiknek munkaviszonyát megszüntetik és átmenetileg nem tudnak elhelyezkedni, olyan segélyezési rendszer bevezetése, amely átsegíti az elbocsátott dolgozókat a kritikus időszakon. Erre az 1957 óta érvényben levő segélyrendszer nem alkalmas,

A mellékelt anyagot a Munkaügyi Minisztérium állította össze, amelyben észrevételeink többségét a tárgyalások során figyelembe vették.

Az előterjesztés határozati javaslatát az alábbiakkal javasoljuk kiegészíteni:

- A határozati javaslat 3./ pontjának utolsó bekezdésében a második három hónapra előírányzott 1.000 Ft-os felső határt alacsonynak tartjuk és 1.200 Ft-ra javasoljuk felemelni.
- A határozati javaslat 4./ pontja első mondatának fogalmazását nem tartjuk kielégítőnek. Ki kell mondani, hogy a segélyezettek az újra-elhelyezkedési segélyen, felül a családi pótléknak megfelelő összeget kapjanak. A második mondatot pedig a következő szerint javasoljuk módosítani; "Biztosítani kell, hogy a segélyben részesülő a táppénz, a terhességi-gyermekágyi

segély, továbbá a családi pótlék kivételével - ugyanolyan társadalombiztosítási szolgáltatásokban részesüljön, mint a munkaviszonyban álló dolgozó."

- Új pontként a következőkkel javasoljuk kiegészíteni: "Nyugdíj szempontjából a segélyezés ideje jogszerző időnek számít."

Az anyagot - elfogadása esetén - Kormány elé kell terjeszteni. A segélyrendszer életbeléptetése, meghirdetése azonban csak akkor fog megtörténni, ha erre a rendelkezésre szükség lesz.

HATÁROZATI JAVASLAT:

A SZOT Elnöksége:

az újra-elhelyezkedési segélyről szóló előterjesztést a felsorolt kiegészítésekkel elfogadja, Megbízta a Titkárságot, hogy álláspontját ennek megfelelően érvényesítse a végleges anyagnál.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 368. ő. e.

1966. augusztus 27.

ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGE RÉSZÉRE A GYERMEKGONDOZÁSI SEGÉLYRENDSZER BEVEZETÉSÉRE

I.

A gyermekgondozási segély gondolata az elmúlt évek során már többször és a legkülönbözőbb oldalokról, szociálpolitikai, beruházási, foglalkoztatási, népesedési kérdésként is felmerült. Ennek leglényegesebb indítékai az alábbiakban foglalhatók össze:

- Egészségügyi és pedagógiai szakvélemények szerint a gyermeknevelés szempontjából legkritikusabb időszakban, a csecsemő két éves életkoráig az átlagos családi nevelés jobb feltételeket biztosít az átlagos bölcsődei körülményeknél.

- A bölcsődék létesítése és fenntartása rendkívül költséges és fejlesztése a korlátozott beruházási lehetőségek mellett megközelítően sem tudja kielégíteni az ellátásra jogosultak igényeit, még a mai, a szükségesnél alacsonyabb minőségi szinten sem.

Az állandó bölcsődei férőhelyeket figyelembe véve a bölcsődei ellátás - a kapacitást közel 7 ezer fővel meghaladó túlszűfolttság mellett is - a bölcsődés korú gyermekek csak 9,3 %-ánál biztosított, mely a dolgozó anyák hasonló korú gyermekeire vetítve csak kb. 18 %-ot tesz ki. Ugyanakkor a bölcsődei felvételre váró gyermekek száma több mint 13 ezer.

Egy bölcsődei férőhely létesítése a jelenlegi színvonalon kb. 60 ezer forintba kerül. A fenntartás önköltsége havonta és csecsemőnként 1.000 Ft, melyből az állami dotáció átlagosan 800 Ft. A bölcsőde rendkívül munkaigényes, 100 csecsemő ellátásához jelenleg 36 főnyi személyzet szükséges.

- A kisgyermekes dolgozó anyák munkájának hatékonysága szükségszerűen alacsonyabb az átlagosnál.

Az első évben munkaidejük jelentős részében - 20 hét szülési szabadságon felül szoptatási időkedvezmény címén kb. 15, gyermekápolási táppénzbe vétel alapján kb. 25 napot - vannak távol a munkától, munkabér vagy táppénz fizetése mellett. Ezen túl a szülő nők egy része néhány hónapos fizetés nélküli szabadságot is igénybe vesz, elsősorban a bölcsődei elhelyezés lehetőségének hiánya következtében is.

Az első két év átlagában a szülési szabadsággal és a fizetés nélküli szabadsággal együtt a távollét az éves munkaidőalap 35-45 %-át teszi ki, ami különösen a többműszakos és a nőket

nagyobb mértékben foglalkoztató vállalatoknál jelentős munkaszervezési problémát jelent. Ugyanakkor azok az anyák, akik munkahelyükön maradnak, ebben az időszakban - csecsemőjük gondozása miatti többlet-teher, a fokozott aggodás, a szoptatási idő alatti speciális időbeosztás miatt - szükségszerűen az átlagosnál kisebb teljesítményt tudnak nyújtani.

Mindezek egyértelműen indokolják a dolgozó anyák - bizonyos segélyezés melletti - átmeneti otthonmaradásának lehetővé tételét. Egy ilyen jellegű, munkából történő időszakos kiválás a III. ötéves terv várható munkaerőhelyzete alapján foglalkoztatás-politikai szempontból is kedvező, mert az egy-két évre átmenetileg otthonmaradó anyák pótlásaként jelentkező munkaerő-szükséglettel - az előirányzott foglalkoztatási lehetőségeken belül - növelhetők a munkalehetőségek, megfelelő munkakör esetén elsősorban az egyébként el nem helyezhető leányok, valamint a háztartásban lévő nők számára. Ugyanakkor a segély bevezetése a későbbiekben sem eredményezné a női munkaerőforrás fokozódó szűkülését, mert az átmenetileg otthonmaradó kisgyermekes anyák személy szerint ugyan állandóan változnak, de tömegük, létszámuk a segélyrendszer bevezetését követő két év után lényegében változatlan marad.

Feltételezhető, hogy - nem egyetlen és nem közvetlen módszerként ugyan - a segélyrendszer kedvező hatást gyakorolna a népszaporulatra is, ami a jövőt figyelembe véve, demográfiai helyzetünk javítása érdekében kívánatos. E hatás érvényesülésének elősegítésére célszerűnek látszik, hogy a segély a szabadság igénybevétele esetén gyermekenként legyen - folyósítható. Mindezek alapján szociálpolitikai, gazdasági és foglalkoztatáspolitikai szempontból egyaránt - bár jellegében eltérő, többségében végleges indokoltsággal - célszerű olyan gyermekgondozási szabadsággal egybekötött segélyrendszer bevezetése, amely a kisgyermekes dolgozó anyák jelentős részét átmeneti - egy-két éves - időtartamra otthonmaradásra ösztönözné. Ezt a dolgozó anyák részére jelenleg biztosított lehetőségek - egy éves koron aluli beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, három éves koron aluli gyermek gondozására fizetés nélküli szabadság - fenntartása mellett, új kedvezményként kellene biztosítani.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 368. ó. e.

1967. február 25.

ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK

AZ IFJÚSÁG ELHELYEZKEDÉSÉVEL, TOVÁBBKÉPZÉSÉVEL ÉS BÉREZÉSÉVEL KAPCSOLATOS
TENNIVALÓKRÓL

A SZOT Elnöksége 1967. január 28-i ülésén foglalkozott fenti tárgyú előterjesztéssel. Az előterjesztésnek az elemző részét elfogadta és úgy határozott, hogy a szakszervezetek és az SZMT-k február 20-ig tegyenek javaslatot a fiatalok foglalkoztatási problémáinak megoldására. A határozati javaslatot a határidőre beérkezett anyagok alapján kiegészítettük.

Az előterjesztett határozati javaslat az eredetivel lényegében azonos, csupán az egyes témakörökben több részletkérdéssel foglalkozik, ez is csak az általános intézkedéseket tartalmazza, a konkrét végrehajtás – hasonlóan az eredeti határozati javaslatához – a minisztériumok és a szakszervezetek feladata.

Határozati javaslat:

A SZOT Elnöksége a mellékelt határozati javaslatot elfogadja azzal, hogy az megfelelő módon a kormányelőterjesztésbe bekerüljön.

Határozati javaslat

1. A Minisztertanács az ifjúság várható foglalkoztatási problémáinak megoldása érdekében utasítja a minisztereket és az országos hatáskörű szervek vezetőit, hogy a fiatalok foglalkoztatásáról, vagy továbbtanulásáról gondoskodjanak.
2. A miniszterek és a megyei tanácsok VB elnökei a társadalmi szervek segítségével vizsgálják meg, milyen intézkedések és feltételek szükségesek e jelentős társadalmi probléma megoldásához. Intézkedéseiket az elhelyezésre és a továbbtanulásra várók számától, valamint a területi differenciálódástól függően tegyék meg, az alábbiak figyelembevételével:
 - a) A szakmunkásképzés növelése érdekében:
 - vizsgálják meg szakmánként, hogy milyen lehetőség van a tanulóképzés számszerű bővítésére, vagy minőségi fejlesztésére, a lányok arányának növelésére. Ahol erre lehetőség van, a túlképzést is vállalni kell, ha a IV. ötéves terv idején foglalkoztatásuk biztosítható lesz. Növelni kell az emeltszintű szakmunkásképzést, meg kell vizsgálni egyes munkakörök szakmásátási lehetőségeit;
 - a munkaerőhiányos szakmákat vonzóbbá kell tenni a fiatalok számára;
 - meg kell vizsgálni a tanulók felvételének alsó és felső korhatárát és amely szakmában az indokolt, módosítani kell.
 - b) A nem szakosított területeken elsősorban a lányok elhelyezését kell szorgalmazni:
 - a gyermekgondozási segéllyel szabadságon lévők helyére főleg fiatalokat kell felvenni;
 - a szakképzetlen fiatalok 4–6 órás foglalkoztatását bővíteni kell. Ezért a miniszterek és a megyei tanácsok VB elnökei mérjék fel, hogy a területükön milyen lehetőség van a fiatalok rövidített munkaidejű foglalkoztatására.
A részmunkaidőben való foglalkoztatás bővítése érdekében a statisztikai számbavétel rendszerét módosítani kell;
 - szorgalmazni kell a szolgáltatások bővítését azokon a területeken, ahol azt a lakosság igényei is indokolják és az ifjúság foglalkoztatására is kedvező hatást gyakorol;
 - tovább kell bővíteni – az ifjúság foglalkoztatását közvetve segítő – bedolgozási rendszert. A bedolgozás jogviszonyára vonatkozó szabályokat el kell készíteni.
 - c) A fiatalok foglalkoztatására legnagyobb lehetőség és szükség a mezőgazdaságban van. Ezért gondoskodni kell arról, hogy a falusi fiatalok többsége a mezőgazdaságban maradjon.
A Minisztertanács utasítja az illetékes minisztereket, hogy a társadalmi szervekkel együttműködve részletes intézkedési tervet dolgozzanak ki a falusi fiatalok mezőgazdasági foglalkoztatására.
 - d) Meg kell vizsgálni, hogy milyen lehetőség van azoknak a beruházásoknak az előbbre hozatalára, amelyeket a fiatalok foglalkoztatása, vagy továbbtanulása indokol.

- e) Vizsgálni kell a szocialista országokkal való együttműködés lehetőségét a fiatal szakmunkások foglalkoztatásával kapcsolatban.
2. Elsősorban az érettségizett leányok foglalkoztatása és megfelelő továbbképzése érdekében a népgazdaság teherbíró képességétől függő ütemben előre kell hozni az egészségügyi ágazat 1970. utáni évekre számításba vett minőségi létszámfejlesztését. Törekedni kell ennek keretében 1970-ig összesen 10 ezer fiatal, elsősorban munka melletti képzésbe történő felvételére. Az ehhez szükséges legfeljebb 300 millió forintot az egészségügyi miniszternek az Országos Tervhivatal elnökével egyeztetett ütemezésű igényére a pénzügyminiszter biztosítja.
 3. A munkaügyi miniszter és a Szakszervezetek Országos Tanácsának főtitkára egyetértésben vizsgálja felül a kezdő szakmunkások és a gyakornokok jelenlegi besorolási korlátait, valamint bértételeit és a szükséges intézkedéseket tegye meg.
 4. Az illetékes miniszterek gondoskodjanak arról, hogy az általános iskolákban és gimnáziumokban fokozzák a munkára nevelést, a fizikai munka megbecsülését. Növeljék a pályaválasztási tanácsadás hatékonyságát, gondoskodjanak arról, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok és szüleik megismerjék a pályaválasztási lehetőségeket.
 5. A Minisztertanács kötelezi a minisztereket és a megyei tanácsok VB elnökeit, hogy készítsenek intézkedési tervet a fiatalok foglalkoztatására. Ebben jelöljék meg azokat a feltételeket is, amelyek az új gazdaságirányítási rendszernek a gazdaságosságra vonatkozó követelményeit és e társadalmi probléma megoldását összhangba hozzák. A miniszterek a szakszervezetekkel és a KISZ-szel egyeztessék javaslataikat és kérjék segítségüket. A feladatok végrehajtását a munkaügyi miniszter koordinálja. Az intézkedési terv alapján a miniszterek készítsenek tájékoztatást a Minisztertanács részére.
 6. A Minisztertanács felkéri a Magyar Kommunista Ifjúsági Szövetséget és a Szakszervezetek Országos Tanácsát, hogy szervezeteiken keresztül a szülők és az ifjúság között politikai nevelő- és felvilágosító munkával, agitatív tevékenységgel segítsék elő a feladatok végrehajtását.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 376. ó. e.

1967. február 25.

A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK HATÁROZATA

AZ ÚJÍTÁSI ÉS TALÁLMÁNYI RENDSZER TOVÁBBFEJLESZTÉSÉRŐL

Előterjesztést az Elnökség elfogadja és megbízza a SZOT Termelési Osztályát, hogy a munka további végzése során az alábbi főbb elvek érvényesítését biztosítsa.

- a) Jogszámban – esetleg a Munka Törvénykönyvében – kell kimondani azt az elvet, hogy a vállalatok kötelesek minden újítót, akinek újítását megvalósítják, az újítás színvonalára és a megvalósítás folytán előállott gazdasági vagy más hasznos eredményre tekintettel erkölcsi és anyagi elismerésben részesíteni.

- b) – Az újítómozgalom legfontosabb elvi és módszerbeli kérdéseit – hasonlóan a reform más elemeinek szabályozásához – központi keretjogszabályban kell rögzíteni. Ezáltal lehetőséget kell adni arra, hogy meghatározott – széles – kereteken belül a vállalatok az újítások terén is nagyfokú önállósággal rendelkezzenek. Az újításokkal összefüggő kérdések többségét saját hatáskörben, vállalaton belül szabályozzák, amelynek módja lehet a kollektív szerződés vagy vállalati újítási ügyrendszabályzat.
- A keretjogszabálynak – a jelenlegi jogi fogalom módosításával – tartalmaznia kell az újítás fő kritériumait oly módon, hogy egyrészt a dolgozókat magasabb színvonalú műszaki, üzemszervezési javaslatok kidolgozására ösztönözze. Másrészt kellően orientálja a vállalati vezetőket a helyes döntések meghozatalára, az egyéb javaslatoknak az újításoktól való elhatárolására.
- Az újítás fogalmának ily módon történő meghatározása azért szükséges, hogy csökkentse a lehetőségét a vállalatonkénti szubjektív megítélésnek és az ebből keletkező vitás, sérelmes ügyek szaporodásának.
- c) Az újítás kritériumainak megfelelő javaslatot – belátása szerint – bárki újításként benyújthat és ezt megvalósításra történő elfogadás esetén újításként kell kezelni, az újítót munkakörére, beosztására, munkabérére tekintet nélkül erkölcsi elismerésben kell részesíteni és számára megfelelő színvonalú anyagi ellenszolgáltatást kell biztosítani.
- d) A javaslattevők az újítás benyújtását megelőzően – fakultatíve – kérhetik a gazdasági vezetőt szerződés megkötésére. A szerződés megkötése esetén az abban foglaltak a mérvadók az anyagi elismerés módjára és mértékére vonatkozóan is.
- e) – A vezető állású dolgozók ideértve a termelés irányításával foglalkozó magasabb beosztású műszakiakat is –, valamint azok a műszaki dolgozók, akik munkakörnek lényege a technika fejlesztése (kutatók, fejlesztők, tervezők stb.) újító tevékenységükért – akár munkakörön belüli, akár azon kívüli újításról van szó – alapbér, prémium vagy jutalom formájában részesülnek anyagi elismerésben. Vállalati szabályzat vagy a vállalat és a dolgozó közötti megállapodás a díjazás más konkrét formáját is meghatározhatja. (Pl. egyedi megállapodás az újítási rendszernek megfelelő díjazásra, a nyereségből való meghatározott részesedés stb.)
- Az előző pontban behatároltakon túl a vállalat egyéb dolgozóira vonatkozóan, vagy ha előzetesen szerződést nem kötöttek, de az újítás megvalósításra került, az újítók részére garantált díjösszeget (kimutatható megtakarítás esetén annak legalább 2%-át, más esetben eszmei díjat) jogilag is garantáltan biztosítani kell.
- f) A szakszervezeti szervek részére az újítómozgalom irányítása, szervezése, a vállalati belső szabályozások kialakítása terén, továbbá a vitás és panaszos ügyek egyeztetés útján történő rendezésére a kormányhatározatba (keretjogszabályban) megfelelő jogokat kell biztosítani.
- g) Amennyiben a szakszervezet a vitás ügyeket egyeztetéssel nem tudja rendezni, úgy a d) pontban érintett dolgozókat, valamint a szerződészegéseket illetően a viták eldöntése első fokon a vállalati munkaügyi döntőbizottságok, másodfokon pedig az illetékes bíróságok hatáskörébe tartozzon.

Záradék: Az újítómozgalom főbb elveinek a kormány Gazdasági Bizottsága részéről történt elfogadása után az Országos Találmányi Hivatal által kidolgozott kormány-előterjesztéstervezetet az Elnökség elé be kell nyújtani. Ezzel együtt

a SZOT Termelési Osztálya készítsen előterjesztést az Elnökséghez a szakszervezeti szervek újtómozgalommal kapcsolatos feladatainak újólagos szabályozására. (Az 1958. április 26-i SZOT elnökségi irányelv számos vonatkozásában elavult.)

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 376. ó. e.

1967. március 23.

**ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK
A MUNKAIDŐ CSÖKKENTÉSÉRŐL**

A Párt IX, Kongresszusa határozatot hozott az ipari dolgozók, valamint az egészségre ártalmas és a különösen nehéz fizikai munkakörben foglalkoztatottak munkaidejének csökkentésére. A határozat a munkaidő-csökkentésnek csak a leglényegesebb alapelveit tartalmazza, a kongresszus a bevezetés részletes rendjének szabályozására a Kormányt és a szakszervezeteket kérte fel.

E határozat alapján a Munkaügyi Minisztérium és a SZOT Titkársága az illetékes pártszervek elé elkészítette a munkaidő-csökkentés tervezetét. Ez tartalmazza azon elveket, melyek alapján az általános munkaidő-csökkentés előkészíthető, és alapját képezheti a Kormány határozatának.

Az előterjesztést március 28-án tárgyalja a Gazdaságpolitikai Bizottság, azt követően a szükséges állami határozatot a Kormány hozza meg.

Határozati javaslat

A SZOT Elnöksége felhatalmazza a SZOT Titkárságát, hogy a továbbiakban az előterjesztés alapelveiben foglaltakat érvényesítse.

Előterjesztés a Gazdaságpolitikai Bizottság részére
Javaslat a 44 órás munkahét bevezetésének rendjére

Az elmúlt évek során a dolgozók élet- és munkakörülményeinek javítása érdekében mintegy 170 ezer főre kiterjedően hajtottunk végre munkaidő-csökkentést Ennek eredményeképpen az egészségre ártalmas területeken dolgozók túlnyomó többsége 36-42 órás; a textilipar, zömében nő dolgozói a szombat éjszakai műszak elhagyásával 45,3 órás; a folytonos termelésre áttért vállalatok dolgozói pedig 40-42 órás heti munkaidőben dolgoznak.

Az MSZMP IX. Kongresszusa értékelt a munkaidő-csökkentés további kiterjesztésének lehetőségét és megállapította, hogy ennek társadalmi és gazdasági feltételei a következő években kedvezőek. Ezért társadalmi céljainknak és gazdasági lehetőségeinknek megfelelően az anyagi termelés fő szféráiban és ágazataiban, az ott lévő tartalékok felhasználásával végéig át kell térni a rövidebb munkaidőre.

Ugyanakkor folytatni kell az előbb említett; valamint a munkaidő-csökkentés által nem érintett területeken az egészségre ártalmas munkahelyeken dolgozók munkaidejének rövidítését.

A Kongresszus értékelésének és határozatainak végrehajtásánál a következő legfontosabb alapelvekre kell tekintettel lenni:

I.

A munkaidő-csökkentés által érintett dolgozók és vállalatok köre és a munkaidő-csökkentés mértéke

1./ A munkaidő-csökkentés terjedjen ki az anyagi termelés és ezzel a legszorosabban kapcsolatban lévő területeken dolgozó munkásokra és alkalmazottakra. Ennek megfelelően:

a. / kapjanak lehetőséget a munkaidő rövidítésére

- az ipari, építőipari termelő vállalatok és szövetkezetek,

- az egyéb ágazatok ilyen tevékenységet folytató vállalatai, elkülöníthető nagyobb gyáregységei és termelő-üzemei;

b. / nem kell kiterjeszteni a munkaidő-csökkentést a termelő ágazatok középírányító szerveire, önálló kutatóintézeteire, tervező és kereskedelmi vállalatokra, mivel ezek tevékenységgé és munkakörülményei jelentős mértékben azonosak az egyéb, nem termelő ágazatokéval és vállalatokéval;

c. / ezen alapelveknek megfelelően az illetékes állami szervek a Szakszervezetek Országos Tanácsával egyetértésben állítsák össze azon vállalatok és szervek jegyzékét, amelyekre a munkaidő-csökkentés kiterjed. Ezzel egyidejűleg foglaljanak állást a határozatokban úgy, hogy ez ne okozzon feszültséget a különböző területek között.

2./ a./ A munkaidőt általában heti 44 órában kell megállapítani, kivéve azokat a területeket, ahol a jogszabályok valamilyen címen ennél rövidebb munkaidőt állapítottak, illetve állapítanak meg. A heti munkaidőt több hét átlagában is lehet teljesíteni. A gazdaságos műszakszervezés érdekében azokban a folytonos és többműszakos üzemekben, ahol az egy műszakra számított üzemidő-alap hosszabb, mint heti 44 óra, a munkaidőt nem feltétlen kerek munkaórákban kell megállapítani, azonban a munkaidő az ilyen műszak-rendszerben dolgozók esetében sem lehet rövidebb átlagosan heti 42 óránál.

/Ez a lehetőség biztosítja, hogy a vállalatok az állóalapot optimális időbeni kihasználása érdekében a gépek üzemidejét megfelelően összehangolják a dolgozók egyéni munkaidejével. Pl.: a folytonosan termelő üzemekben az üzemidő heti 7 napon át napi 24 órával számítva 168 óra. Ilyen esetben egy munkahelyre 4 egymást váltó dolgozó szükséges, akik heti 42 órás munkaidővel éppen az üzemidőnek megfelelő 168 órát teljesítik. Ha a munkaidejük heti 44 óra lenne, a 2 órás különbség a vállalat részére gazdaságosan nem hasznosítható./

b. / A textiliparban a nők munka- és életkörülményeinek további javítása érdekében lehetővé kell tenni a munkaidő heti 4 órával történő csökkentését, amennyiben azt önerőből megvalósítják.

c. / Azokon a területeken, ahol a fennálló rendelkezések a dolgozók munkabeosztásánál és munkakörülményeinél fogva lehetővé teszik a heti 48 órán belüli étkezést, azt számukra a 44 órás munkaidő mellett is biztosítani lehet. Amennyiben erre nincs mód, külön munkaközi szünetet lehet beiktatni, amely azonban nem számít be a munkaidőbe.

3. / Folytatni kell /ahol ez még nincs végrehajtva / a még hátralévő területeken az egészségre ártalmas munkakörökben dolgozók munkaidejének csökkentését.

a. / Azokon a területeken, ahol az általános munkaidő-csökkentésre sor kerül, a munkaidő mértékét és bevezetésének időpontját megfelelően össze kell hangolni. Ennek keretében lehetőséget kell adni arra, hogy a nagyobb tömegeket érintő - gazdaságilag és szervezésileg is elhatárolható területeken - a munkaidő-csökkentés mértéke a korábbiakkal azonos legyen és a rövidebb munkaidőre való áttérés időpontját az általánoshoz képest előre lehessen hozni.

b. / Ahol az általános munka időcsökkentés keretén belül az egészségi ártalom miatti csökkentés a dolgozók kisebb körét érinti illetve csak gazdasági, szervezési nehézségekkel oldható meg az előbbi módon, az általános munkaidő-rövidítést azonos mértékben és időpontban kell azt végrehajtani.

c. / Ahol 1970-ig nem kerül sor a munkaidő általános csökkentésére, ott az egészségi ártalomnak megfelelő mértékű munkaidőt kell bevezetni, figyelemmel arra, hogy egy, a

későbbi időszakban végrehajtandó munkaidő-csökkentés során az ne okozzon gazdasági és szervezési zavarokat.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 378. ó. e.

1967. március 23.

TERVEZET A SZOT ELNÖKSÉGE SZÁMÁRA

A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS, ÜDÜLTETÉS ÉS MUNKAVÉDELMI FELADATOK ELLÁTÁSÁNAK
FEJLESZTÉSÉRE.

(részlet)

A MSZMP Politikai Bizottsága 1966. május 10-i határozatának megfelelően "az államtól átvett feladatok" ellátását felül kell vizsgálni abból a szempontból, hogy azok a szakszervezetek mozgalmi tevékenységét hogyan befolyásolják.

I.

A szocializmus építése idején a szakszervezetek hatásköre társadalmi súlya és felelőssége objektíve növekszik. A párt és szocialista államunk a szakszervezeteket fokozatosan egyre nagyobb mértékben vonja be számos fontos társadalmi, politikai, gazdasági és kulturális feladat megvalósításába, különösen a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben.

A szakszervezetek szerepének, jogkörének növelése a párt tudatos politikájának következménye, a szocialista demokratizmus fejlesztésének kipróbált és járható útja. A gazdasági--mechanizmus reformjáról szóló párthatározat célul tűzi ki a szakszervezetek társadalmi szerepének, jogkörének további növelését.

Az, hogy a szakszervezetek a szocializmus építésében a proletárdiktatúra kivívása óta eredményesen vesznek részt, azon alapszik, hogy szocialista államunkkal azonos az osztályalapjuk; tevékenységüket a párt irányítása alatt fejtik ki, rendelkeznek a szükséges tekintéllyel és befolyással társadalmunkban; a szocializmus építésében elméleti és gyakorlati ismeretekkel rendelkező káderek ezrei találhatók soraikban.

E feltételek alapján a szakszervezetek olyan feladatok megoldásában is részt vesznek, amelyek ellátásához állami jogosítványok is szükségesek. Ez kétféle módon történik:

1/ állami gazdasági szervekkel közösen oldanak meg feladatokat, jogszabályokban is biztosított közreműködési jogaik alapján;

2/ a szakszervezetek; egyes feladatokat átvettek: az állami szervektől a megfelelő hatáskörökkel, jogkörökkel együtt, és azokat önállóan látják el.

Az államtól átvett feladatokkal járó, jogszabályokban is rögzített hatáskörökön és jogkörökön túl közreműködési, döntési jogaik vannak a szakszervezeteknek bér- és munkaügyi, gazdálkodási, kulturális, sport és egyéb kérdésekben is. A szakszervezetek így állami jellegű jogosítványokkal nemcsak a társadalombiztosítási, üdülési és a munkavédelem vonatkozásában rendelkeznek.

Az elmúlt évek tapasztalatai azt bizonyítják, hogy szocialista államunk szerepét, funkciói gyakorlását nem gyengítette, hanem erősítette az, hogy a szakszervezeteknek a dolgozók érdekeivel közvetlenül összefüggő kérdésekben, jogszabályok alkotásában is meghatározott hatásköröket és jogköröket biztosított. A párt és az állam a szakszervezetek hatáskörének,

jogkörének biztosítását és növelését a szocialista demokratizmus kiterjesztésének tekinti. A szakszervezetek jogkörükkel a társadalmi és egyéni érdek összhangjának érvényesítése, a szocialista törvényesség biztosítása és a szocialista demokrácia kiterjesztése érdekében éltek. Közelebb vitték az ügyek eldöntését a dolgozókhöz, és százezreket vontak be a szabályok alkotásába és végrehajtásába.

Államunk - amellet, hogy az anyagi feltételeket biztosítja - továbbra is megtartotta a kormányzás körébe tartozó törvényhozási, rendeletalkotási, valamint döntési jogkörét, mindazokban a kérdésekben, amelyek az állami költségvetést, az állampolgárok jogait, kötelességeit, anyagi helyzetét vagy az állami szervek feladatkörét lényegesen érintik.

Államunk tehát a társadalombiztosítás, a kedvezményes üdültetés és munkavédelem vonatkozásában a törvények, rendeletek végrehajtásához szükséges szabályok kiadásának jogát és a végrehajtáshoz szükséges irányítási, szervezési feladatokat, jogköröket adta át önálló szakszervezeti hatáskörbe.

Az ismertetett társadalombiztosítási, üdültetési és munkavédelmi feladatok szakszervezeti ellátása célszerű és indokolt, mert azokat a szakszervezetek tradícióiknál, adottságaiknál és a feladatok sajátosságainál fogva eredményesebben, szélesebb társadalmi bázissal és kisebb költséggel tudják megoldani, mintha azokat állami szervek látnák el, anélkül, hogy az ügyintézés szakszerűsége vagy az össztársadalmi érdekek a legkisebb mértékig is csorbát szenvednének.

E feladatok sajátosságai - amelyek különösen alkalmassá tették arra, hogy szakszervezeti feladatokká váljanak, főleg a következők:

a/ olyan társadalmi feladatok ezek, amelyekkel kapcsolatosan a szakszervezetek gazdag tradíciókkal rendelkeznek, amelyekért sokat harcoltak és áldoztak, így pl. a munkásüdüléssel mindig a szakszervezetek foglalkoztak. A társadalombiztosítás sem volt klasszikusan állami feladat, a szakszervezeteknek jelentős szerepük volt az irányításban;

b/ a dolgozók szükségleteinek kielégítését, egészségének és testi épségének védelmét szolgálják, ezért a dolgozók felé állami jellegű kényszer alkalmazását általában nem igénylik;

c/ a dolgozók a legközvetlenebbül érdekeltek a gyors és eredményes végrehajtásban, ezért bevonásuk a feladatok ellátásába, ellenőrzésébe tömegesen biztosítható, a feladatok egy része társadalmi munkában végezhető;

d/ az ügyintézés, jelentős része a munkahelyen történik, ezáltal a dolgozók részére hozzáférhetővé, a gazdálkodás, az igazgatás iskolájává vált.

Amellet, hogy a társadalombiztosítási, üdültetési és munkavédelmi tevékenység a mozgalmi munka széles bázisává vált, a mozgalmi munkatői eltérő jellegű tevékenységet is igényel és számos ellentmondást hordoz magában, amelyek feltárása, számbavétele nap, mint nap felelősségteljes munkát, hozzáértést igényel. Ezek abból adódnak, hogy e feladatok ellátása céljából;

1/ a végrehajtás biztosítására szakszervezeti szervnek jogszabályt kell kiadni;

2/ az ügyintézésben jogszabályokat kell alkalmazni;

3/ fizetett apparátust is kell fenntartani;

4/ állami jellegű szankciót kell esetenként alkalmazni.

Mindezek az "államigazgatási" jellegű elemek és a velük járó ellentmondások jelentkeznek e feladatok megoldásánál és ezek csak hosszú időn át, fokozatosan oldhatók fel, küszöbölhetők ki, illetve helyettesíthetők mozgalmi jellegű módszerekkel.

A szakszervezeti munka mozgalmi jellege szempontjából ellentmondásosan jelentkezik a társadalombiztosítási, üdültetési és munkavédelmi feladatokkal összefüggésben az, hogy jogi

érvényű normák alkotását és szankciók alkalmazását igényli a SZOT vezetőszerveitől és az apparátusoktól. Az ellentmondás abban jelentkezik, hogy társadalmi szerv kötelez állami gazdasági szerveket és állampolgárokat. Jogi érvényű szabályaik és szankcióik azonban nem az állam vagy egyes szervei ellen, hanem állami egyetértéssel, állami felhatalmazáson alapulnak, és az államrend erősítését szolgálják. A tapasztalatok azt bizonyítják, hogy a kérdéses feladatok nem oldhatók meg jogi érvényű szabályok és szankciók nélkül. Az egyes szolgáltatások mértékét és feltételeit csak jogszabályokban lehet az általános érvényesülés igényével rendezni. A jogilag szabályozott tevékenységet folytató állami, gazdasági szervek ezekkel kapcsolatos kötelezettségeit szintén csak jogi érvényű szabályokkal lehet előírni.

Nem nélkülözhető a jogi érvényű szabályok alkotása a társadalmi munka fejlesztése szempontjából sem. A szakszervezeti szervek közreműködési, beleszólási jogát az állami szervek vonatkozásában is jogi érvényű szabályokkal lehet rendezni. Jelentős probléma viszont, az, hogy a meglévő szabályok mennyiségileg túlzottak és bonyolultak. Ez bürokratikus torzulásokhoz, a dolgozók küldözgetéséhez vezet, és a dolgozók további bevonásának akadályává válik. Különösen a társadalombiztosítást illetően van így.

Ezt a problémát azonban helytelen csupán jogszabály szerkesztési, technikai kérdésnek tekinteni. Ez főleg annak következménye, hogy a legutolsó időkig is a társadalombiztosítást a szükségesnél nagyobb mértékben rendelték a napi gazdaságpolitikai és pénzügyi kérdések alá, számos kizáró és korlátozó vagy kiterjesztő rendelkezés formájában. A jogszabályok egyszerűsítése döntően tehát anyagi feltételen is múlik.

A jogszabályok egyszerűsítésének a jelenlegi feltételek között is megvan a lehetősége. Ennek útja az, hogy központilag csak az egyértelműen rendezhető kérdéseket keli szabályozni. Ahol mérlegelés alapján lehet csak dönteni, ott döntési jogot kell adni a dolgozók választott szerveinek, vagy azokat alsóbb szervek hatáskörébe kell adni. A jogszabályok egyszerűsítésétől bizonyos mértékig eltérő kérdés az eljárások egyszerűsítése, mert ez elsősorban nem anyagi terhet jelent, hanem megtakarítást eredményezhet.

A jogi érvényű szankciók alkalmazása ezeken a területeken szükséges, de sem gyakoriságuknál, sem jelentőségükénél fogva nem ezek határozzák meg e feladatok végrehajtásának jellegét, hanem mint a nevelő munka segítő eszközei érvényesülnek. Másfelől a szankcióknak a szakszervezetek társadalmi helyzeténél fogva, különös erkölcsi jelentőségük van az egyes állami gazdasági vezetőknél. Így hatásuk az esetek többségében eredményesebb, mint az állami szervek által alkalmazott hasonló szankciók.

Mindezek alapján megállapítható tehát, hogy a társadalombiztosítás, üdülés, munkavédelem feladatainak megoldása a szakszervezetek tevékenységében eredményesen fejlődött. Ugyanakkor a további előrehaladás, ezeken a területeken azt igényli, hogy fejleszteni kell e feladatok ellátásának mozgalmi jellegét. Fokozatosan meg kell szüntetni a mozgalmi tevékenység továbbfejlesztését nehezítő tényezőket, decentralizálni és egyszerűsíteni kell a feladatok megoldását, az ügyintézés és a jogszabályok vonatkozásában.

A kifejtettek alapján az Elnökség megállapítja:

1. A társadalombiztosítási, üdültetési és munkavédelmi feladatok ellátását a jelenlegi szervezeti keretek között kell továbbra is végezni, a jelenleg meglévő hatáskörök, jogkörök lényeges módosítása nélkül.
2. A meglévő ellentmondások megoldását a jogszabályok és eljárások egyszerűsítésével, a dolgozók bevonásával, a munka mozgalmi jellegének erősítésével kell segíteni.
3. Az üzemi, szerveknek az eddigiéknél nagyobb hatáskört kell biztosítani az érdemi ügyintézésben anélkül, hogy adminisztrációs munkájuk nőne.

Ez az út felel meg a nevelés, a gazdálkodás, a vezetés iskolájának, a szakszervezeti mozgalom nagy társadalmi feladatainak.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 378. ó. e.

1967. szeptember 17.

GÁSPÁR SÁNDOR FELSZÓLALÁSA AZ ORSZÁGGYŰLÉS ÜLÉSÉN

Tisztelt Országgyűlés! Kedves Elvtársak! Képviselőtársaim!

Veres elvtárs, munkaügyi miniszter előadói beszédében meggyőzően indokolta, mi tette szükségessé és lehetővé az új Munka Törvénykönyve megalkotását.

Hazánkban a szocialista forradalom alapvető követelményeinek eleget tettünk. Most a szocialista viszonyok tökéletesítése van napirenden. Az új Munka Törvénykönyve tervezetét, amelyet a Tisztelt Országgyűlés elé terjesztettek, a társadalmi igény szülte. Megfelel a fejlődésben bekövetkezett változásoknak, a megnövekedett követelményeknek. Minden törvény kifejezi annak a társadalomnak jellegét, lényegét, amelyikben létrehozták és alkalmazzák. Különösen így van ez az alapvető jelentőségű törvényekkel.

Ma is ilyen alapvető törvényjavaslatot tárgyalunk, amely a szocialista fejlődés követelményeinek tesz eleget a társadalmi lét legfontosabb területén, a munka területén. Rendelkezéseivel szocialista módon szabályozza a munkásosztály, a bérből és fizetésből élők jogait és kötelességeit, meghatározza a gazdasági vezetők feladatait és kötelességeit is.

Az új Munka Törvénykönyve összhangban van mindazokkal az intézkedésekkel, amelyeket társadalmi rendszerünk további erősítése érdekében foganatosítottunk, politikai, gazdasági és társadalmi téren egyaránt.

Szorosan kapcsolódik ezekhez és segíti, szolgálja a gazdaságirányítás új rendszerének bevezetését, harmadik ötéves tervünk megvalósítását, a foglalkoztatottság növekedését, a szocialista demokrácia fejlesztését, egyszóval: a szocializmus építését.

Az új Munka Törvénykönyve az ismert okoknál fogva eltér az előbbitől. Nem szabályozza részletesen a munkajogi kérdéseket, csak alkalmazásukhoz biztosít kereteket.

A kerettörvény kettős célt szolgál. Egyrészt, hogy legmagasabb szintű jogszabályban, törvényben biztosítsák a dolgozóknak a munkaviszonnyal kapcsolatos jogait, kötelezettségeit. Ezáltal törvényes garanciát teremtünk a munkához való jog szocialista viszonyok közötti érvényesítésére. Másrészt lehetőséget biztosít arra, hogy a törvény keretei között és annak szellemében a munkaviszonyt érintő kérdéseket a helyi körülményekhez és feltételekhez igazodva szabályozzák. Az új Munka Törvénykönyvének korszerű volta jelentkezik abban, hogy csupán keretet szab meg, és azt bízta a kormányra, a miniszterre, az igazgatóra, a megfelelő szakszervezeti szervekre, ami rájuk tartozik, amit igazán helyesen csak azon a szinten és csak ők dönthetnek el. Ez minőségi változás, aminek helyes értelmezésén és alkalmazásán múlik, milyen sikerrel oldjuk meg a ma és a holnap feladatait.

A párt Központi Bizottságának határozott véleménye, hogy a feltételek megérettnek nemcsak a gazdasági mechanizmus reformjára, hanem annak kapcsán arra is, hogy munkaügyi, munkajogi kérdésekben az üzemekben, a munkahelyeken önállóan döntsenek.

A gazdaságirányítás reformja, a Munka Törvénykönyve és az ennek alapján kidolgozásra kerülő kollektív szerződések, a párt és a kormány minden intézkedése lényegében egy célt szolgál: azt, hogy minden alkotóerőt felszabadítva, a szocialista rendszerünkben rejlő lehetőségeket még jobban kihasználva, növeljük társadalmi rendszerünk gazdasági és politikai erejét. Arról van szó, hogy a munkás, a dolgozó ember számára tartalmas, gazdag, kulturált életet teremtsünk. Az a célunk, hogy teljes társadalmi és szociális biztonságot nyújtsunk minden dolgozó számára, hogy munkánk nyomán az elérhető legmagasabb életszínvonalat biztosítsuk egész népünknek, hogy minden ember számára elérhetővé tegyük a kultúra, a művészet minden kincsét, és mindazt, ami az emberek boldogságához, igazi emberi életükhöz szükséges. Az emberiség történelmében sok célért küzdöttek már, de magasabb, nemesebb cél, mint a szocializmus, a kommunizmus, még nem volt. Ezért érdemes dolgozni, élni. Mert csak a szocialista társadalmi rendszer biztosítja, hogy a közös összefogás, a társadalmi erőfeszítések eredményei révén az egyéni célok is valóra váljanak. Mi ebben látjuk a szocializmus célját és értelmét. Ezt valljuk, ez a szocialista társadalom lényege. A mi társadalmunk, a szocialista társadalmi rendszer legfőbb hajtóereje a céljában van, abban, hogy minden az emberért, a dolgozó emberért van.

Az új Munka Törvénykönyve nemcsak lehetővé teszi, hanem feltételezi a dolgozók aktivitásának teljes kibontakoztatását, a szocialista demokrácia továbbfejlesztését. A gazdaságirányítás új rendszerének megvalósulásával a dolgozóknak a vezetésbe való bevonása még szélesebb alapokon nyugszik, és az üzemekben, a munkahelyeken közvetlenül, az eddiginél jobban érvényesül. Ennek feltétele, hogy az üzemi, munkahelyi pártszervezetek, szakszervezetek és gazdasági vezetés az üzem előtt álló célok meghatározásába vonja be a dolgozók legszélesebb rétegeit. A feladatok végrehajtásában csak akkor tudnak a dolgozók aktívan részt venni, ha szerepük van a célok meghatározásában. Ez most különösen időszerű, mert most térünk át az új gazdaságirányítási rendszerre, most készülnek az 1968. évi vállalati tervek, a közeljövőben megkötik a kollektív szerződéseket, és egyre több vállalatnál előkészítik a munkaidő csökkentését.

Azt hiszem, ma már mindenki számára felismert tény, hogy a dolgozók a vezetés legfontosabb alkotó elemét képezik. Az uralkodó osztályban, a munkásosztályban évtizedek alatt felhalmozott tapasztalatok igénylése, feltárása és hasznosítása elsősorú kötelessége minden üzemi, munkahelyi vezetőknek. A dolgozóknak ismerniük kell munkahelyük összes gondját és baját, a gazdasági vezetők elképzeléseit, döntéseit. Így közvetlenül érvényesül a szocialista demokrácia, tovább erősödik és kiteljesedik a magyar munkásosztály vezető szerepe, növekszik aktivitása és történelmi felelőssége.

A sikeres gazdasági tevékenységnek egyik legfontosabb feltétele tehát a dolgozók bevonása a vezetésbe. Ehhez szorosan kapcsolódik az eddiginél jobb, differenciáltabb anyagi és erkölcsi ösztönzés. A dolgozók igazságérzetével találkozik az a törekvésünk, hogy többet kapjon a társadalomtól és nagyobb megbecsülésben részesüljön az, aki munkája révén többet ad a közösségnek. Többször kifejtettük: nem vagyunk hívei az egyenlőségeknek, ez a szocialista rendszer természetével nem fér össze. Nem szabad, hogy a dolgozók keresetének alakulása szubjektív tényezőktől függjön. Ma még ez előfordul. A meghatározó tényező a dolgozóknak a termelésben elfoglalt helye és felelőssége, illetve a végzett munka mennyisége és minősége legyen. A Munka Törvénykönyve tartalmazza a differenciáltabb anyagi ösztönzés

lehetőségeit. Erről Veres elvtárs már szólt. Ezt kell majd a kollektív szerződésekben pontosan, a helyi viszonyokat figyelembe véve meghatározni.

A vezetésbe való bevonás, a felelősségvállalás az üzem, a munkahely ügyéért, valamint a differenciáltabb anyagi ösztönzés meghatározó szerepet játszik a közösségi szellem, a szocialista tudat fejlesztésében, alakításában. Ennek jelentősége nagy horderejű. Feltételezi a közügyekben az aktív részvételt, a társadalmi, politikai kérdésekkel való foglalkozást, az üzemi, munkahelyi ügyek konkrét intézését és az egyének gondjaival való lelkiismeretes törődést. Mindezzel a társadalmi és egyéni érdekek összeegyeztetésének, érvényesítésének kedvező feltételeit teremtyük meg.

Az üzemi demokrácia fejlesztése nem csupán az üzemi vezetőkre ró feladatokat. Fontos szerep és felelősség hárul ebben a területi pártszervezetekre, a szakszervezeti központi vezetőségekre, a minisztériumokra, főhatóságokra és tanácsokra. Segíteniük kell az üzemi szerveket, hogy jobban éljenek az adott lehetőségekkel, bátorítani kell őket és ellenőrizni tevékenységüket.

Most együttesen keresnünk, kutatnunk kell az újat, a jobbat, a célravezetőt, mert az élet nem tűr megcsontosodott, elavult módszereket, dogmákat. Legyünk következetesek és elvi szilárdsággal tántoríthatatlanok a szocializmus építésének alapvető elvi kérdéseiben, a munkásosztály érdekeinek szolgálatában, ugyanakkor legyen bátorságunk, hogy megfelelő érzéssel, időben reagáljunk az élet által támasztott követelmények kielégítésére.

Tisztelt Országgyűlés! Hogy az új Munka Törvénykönyve mennyire társadalmi igényeket elégít ki, ezt bizonyítja a tervezet országos vitája. A vita tapasztalatai szerint a dolgozók egyetértenek a beterjesztett törvénytervezettel. Veres elvtárs előadói beszédében már kifejtette, hogy a Munka Törvénykönyvének mely részeivel kapcsolatban érkezett be a legtöbb észrevétel. Arról is szólt, hogy az észrevételek egy részét a beterjesztett törvénytervezet már tartalmazza, másik részét a Munka Törvénykönyve alkalmazásánál, a kollektív szerződések megkötésénél figyelembe vesszük. Minthogy új dologról van szó, természetesen felmerülnek jogos aggályok is, amelyeket nem tudunk a szövegezésnél figyelembe venni, de politikai természetűek, ezért ezekkel itt foglalkozom röviden.

Miről van szó? Mivel a törvény mindent nem részletez, sokan úgy vélik, hogy ennek helyi alkalmazása önkényeskedéshez vezethet, csorbíthatja a dolgozók szerzett jogait. Mi értjük ezeket az aggályokat, a félelem nem alaptalan. Hangsúlyozzuk azonban, minden lehetőségünk megvan arra, hogy valamennyi üzemben és munkahelyen teljes határozottsággal érvényt szerezzünk a Munka Törvénykönyve szellemének. A Magyar Szocialista Munkáspárt Központi Bizottságának, a forradalmi munkás-paraszt kormánynak és a Szakszervezetek Országos Tanácsának ez elhatározott szándéka.

Hogy félreértés ne legyen, azt mindenkinek tudnia kell, hogy az új Munka Törvénykönyvében nem a jogok csorbításáról, hanem bővítéséről van szó, az összes alapvető munkaügyi és munkajogi kérdésekben. Ez kiderül a Munka Törvénykönyve tervezetéből, de még inkább alkalmazása során, a kollektív szerződések megkötésekor lesz nyilvánvaló. Növekszik a vállalatok, a gazdasági vezetők önállósága, bővül jogkörük, hatáskörük.

A törvényben biztosított módon megnövekedett a szakszervezetek hatásköre. Ennek megfelelően az üzemi demokrácia fejlesztésével együtt szélesedik és egyre nő a dolgozók beleszólási joga a vállalatok, üzemek vezetésébe, az ügyek intézésébe. Ez jelenti együttesen a

jogkörök bővítését és minden szinten a megnövekedett felelősséget is. A szakszervezetek együtt dolgoznak a gazdasági vezetőkkel, együtt oldják meg a feladatokat, de a közös teendőkön kívül a szakszervezeteknek megvannak a sajátos feladataik is.

A törvény pontosan meghatározza, hogy a gazdasági vezetők a dolgozók életkörülményeit érintő kérdésekben csak a szakszervezetekkel egyetértésben, illetve az ő meghallgatásukkal dönthetnek. Egy nagy lehetőséget, tág teret biztosít dolgozóink egyéni érdek- és jogvédelmére. A szakszervezetek élni fognak azzal a jogukkal, hogy a hibás döntések ellen kifogást emeljenek, illetve ezeket megelőzzék. Nálunk senki sem hozhat olyan döntéseket, amelyek sértik a törvényeket, a dolgozók igazságérzetét, amelyek szemben állnak azzal az elvvel, hogy minden döntésnek osztálycélja legyen: a szocializmus erősítése. A szakszervezetek fel fognak lépni a hibás módszerek ellen, és ha kell, a rosszul dolgozó, jogaikkal visszaélő gazdasági vezetőkkel szemben is. A szakszervezetek élni fognak véleménynyilvánítási jogukkal a vezetők megítélésakor, előléptetések, illetve leváltásakor.

Az új Munka Törvénykönyvének jelentős intézkedése a szakszervezetek számára biztosított úgynevezett vétójog. Ennek az a célja, hogy meg tudjuk akadályozni a pártunk és kormányunk politikájával nem egyező, azt nem segítő helyi döntések végrehajtását, hogy megelőzzük a konfliktusokat olyan esetben, amikor a helyi szakszervezeti és gazdasági vezetők nem tudnak megegyezni.

Az elmondottakból természetesen következik, hogy az üzemi önállósággal, a szakszervezetek hatáskörének bővítésével növekszik az üzemi pártszervezetek szerepe és felelőssége. Az üzemekben hatékonyan és jelentősen megnő a párt vezető szerepe az irányításban, az ellenőrzésben és az esetleges konfliktusok feloldásában. A Munka Törvénykönyve a teljes jogegyenlőségen alapszik, nem diszkriminál. Ez így természetes és így helyes, de azt is tudni kell, hogy joga csak annak van, aki kötelességét teljesíti. A törvény szigorával és a munkásközvélemény erejével fel fogunk lépni azokkal szemben, akik a közösség rovására akarnak élőködni, indokolatlan anyagi előnyökre szert tenni, akik munkájukat felelőtlenül, hanyagul végzik el.

A törvény 1968. január 1-én az új gazdasági mechanizmus bevezetésével együtt lép életbe. Késésben tehát nem vagyunk, jut elegendő idő a vállalati kollektív szerződések alapos előkészítésére. Jut, de csak akkor, ha már most hozzáfogunk, mert igen sok a tennivalónk. Teljesítenünk kell az ez évi tervet, amihez biztató alapot nyújt a Nagy Októberi Szocialista Forradalom 50. évfordulójára kibontakozott jubileumi munkaverseny.

Az új Munka Törvénykönyve a szocialista munkaviszonyok továbbfejlesztésének, a munkásosztály, a dolgozó ember érdekei védelmének fontos okmánya. A Magyar Szocialista Munkáspárt Központi Bizottsága és a Szakszervezetek Országos Tanácsa nevében kérem a tisztelt Országgyűlést a törvényjavaslat elfogadására.

Megjelent: Gáspár Sándor: Szakszervezetek a szocializmusért (352–356)

1967. december 4.

A SZOT HATÁROZATA

A MAGYAR SZAKSZERVEZETEK 1968. ÉVI FŐBB FELADATAIRA, A SZOT 1968–69. ÉVI PROGRAMJÁRA, A SZOT ELNÖKSÉGE 1968 ELSŐ FÉLÉVI MUNKATERVÉRE

I.

A Szakszervezetek XXI. kongresszusa határozata alapján a Szakszervezetek Országos Tanácsa a magyar szakszervezetek 1968. évi főbb feladatait a következőkben határozta meg:

1. A munkáshatalom további politikai és gazdasági erősítése, a dolgozók cselekvésének fokozottabb kibontakoztatása, az üzemi demokrácia fejlesztése.

- a) Minden tevékenységükkel segítsék az 1968. január 1-ével életbelépő új gazdasági irányítási rendszer érvényre juttatását a szocialista fejlődés gyorsítása, a vállalati önállóság érvényre juttatása, a kezdeményezőkézség kibontakoztatása érdekében. A szakszervezetek tevékenységükkel segítsék a jövedelmezőség növelését, hogy az életszínvonalunk gyorsabb ütemű fejlődésének feltételeit megteremtsek.
- b) Szakszervezeti szerveink fokozottabb és felelősségteljesebb munkát végezzenek a népgazdasági és annak ágazatai, valamint a vállalati tervei kialakításában, a dolgozók erre vonatkozó véleményei, javaslatai és igényei megismerésével és érvényre juttatásával.
- c) A gazdasági célkitűzések meghatározásában való részvétellel, a szocialista munkaverseny szervezésével segítsék a gazdaságos termelést. A szocialista munkaverseny jobban szolgálja a termékek minőségének javulását, a választék bővítését, a céltudatos és fegyelmezett munkát.
Az újítómozgalom nyújtotta lehetőségeket jobban használják fel a tömegek alkotó tevékenysége kibontakoztatására, a műszaki fejlődés gyorsítására, a technológiai színvonal növelésére.

2. A szakszervezetek társadalmi, politikai tevékenységének erősítése, a sajátos szakszervezeti nevelőtevékenység fokozása, a dolgozók szocialista tudatának fejlesztése.

- a) Szakszervezeti szerveink a nevelőmunka fokozásával biztosítsák a szocializmus eszméinek népszerűsítését, lelkesítve a dolgozókat a szocializmust építő munkánkra. Tömegpolitikai és felvilágosító munkájuk során érik el a reformcélkitűzések mindenki által történő megismerését és megértését.
- b) A dolgozók általános műveltségének fejlesztése érdekében segítsék és szervezzék az általános közép- és felsőfokú esti és levelező oktatást. Adjanak segítséget a növekvő gazdasági feladatokkal összefüggésben a szakmai ismeretek fejlesztésére és bővítésére.
Tegyenek intézkedést a munkaidőcsökkentéssel összefüggésben a szabadidő helyes felhasználása, a dolgozók kulturált pihenésének megszervezése és sportolási lehetőségeinek fejlesztése érdekében.
- c) A szakszervezetek kulturális, agitációs-propaganda munkája tartalmában és formájában jobban szolgálja az előttünk álló társadalmi célok megvalósítását.

- d) Fordítsanak figyelmet a kulturális létesítményekben és intézményekben folyó nevelőmunkára tegyenek intézkedéseket ezek tartalmi tevékenységének hatékonyabb biztosítására.
- 3. Tekintsék állandó feladatuknak az életszínvonallal való foglalkozást, a dolgozók munka- és életkörülményeivel való törődést, a szocialista törvényesség betartását. Az ellenőrzések során tapasztalt hiányosságok megszüntetésére tegyenek intézkedéseket, illetve hívják fel erre az illetékes szervek figyelmét.**
- a) A szakszervezetek vezető szervei a XXI. Kongresszus és a szakmai kongresszusok határozatai alapján vegyenek részt az életszínvonalat közvetlenül érintő kérdések kialakításában, ellenőrizzék és elemezzék a szocialista elosztás elveinek érvényesülését, a hatékonyabb gazdasági ösztönzést, a differenciált bérezés alkalmazását.
Vegyenek részt az életszínvonalat közvetlenül befolyásoló árpolitikai elvek kialakításában, működjenek közre az erre vonatkozó határozatok, rendeletek előkészítésében. A vállalatoknál, a kereskedelemben ellenőrizzék az áruk képzésére vonatkozó központi előírások, hatósági szabályozások maradéktalan betartását.
Szervezzék meg – az áruellátás, az áruk minősége, az árak alakulása, a kereskedelem – széleskörű társadalmi ellenőrzését.
Kísérjék figyelemmel a foglalkoztatottság alakulását, különös tekintettel a nőkre és fiatalokra.
- b) Az érintett szakszervezetek működjenek közre a munkaidőcsökkentés feltételei megteremtésében, a munkaidőcsökkentés kidolgozásában és megszervezésében.
Ellenőrizzék és elemezzék a bérenkívüli juttatások alakulását, nyújtsanak segítséget olyan előfeltételek megteremtéséhez, hogy a kívánatos szint tartható legyen.
Fokozottan kísérjék figyelemmel az egyes rétegek – nők, fiatalok, nyugdíjasok, nagycsaládosok, alacsony keresetűek – életviszonyainak és körülményeinek alakulását és a szükséges intézkedésekre a javaslatokat dolgozzák ki.
- c) Kísérjék figyelemmel és ellenőrizzék az új Munka Törvénykönyv elveinek érvényre jutását, a kollektív szerződésben foglaltak teljesítését, a munkavédelmi szabályzatban és a munkakörülmények javítására vonatkozó intézkedési tervben foglaltak végrehajtását. Ellenőrizzék a szocialista törvényesség érvényre jutását és betartását. Tegyenek hatékony intézkedéseket a dolgozók ügyeinek gyors és hatékony intézése érdekében.
- d) Segítsék elő azt, hogy a műszaki gazdasági vezetők hatásos intézkedéseket tegyenek a leggyakrabban baleseteket és foglalkozási megbetegedéseket kiváltó okok megszüntetésére, a szociális ellátottság területén a lemaradás fokozatos megszüntetésére, a korszerű, biztonságos üzemszervezés, technológiák kialakítására, a jól bevált biztonságtechnikai eszközök alkalmazására.
- 4. A szakszervezeti vezetési, irányítási munka színvonalának emelése, a szakszervezeti aktívahálózat munkájának jobbá tétele.**
- a) Biztosítsák a szakszervezeti vezetőszervek sokoldalú és közvetlen tájékoztatási rendszerét, a vezetés kapcsolatát a szakszervezeti aktivistákkal, a szervezett

dolgozókkal. Tegyenek intézkedéseket a szakszervezeti taggyűlések meghatározó szerepének biztosítása, a bizalmiak tevékenységének javítása érdekében.

- b) A szakszervezeti szervek megnövekedett jogköre és hatásköre ellátásához adjanak megfelelő segítséget. Szervezzék meg az aktivisták rendszeres képzését és oktatását, hogy elsajátítsák a szükséges ismereteket, megnövekedett feladataik végzéséhez.
- c) Biztosítsanak fokozottabb segítséget a szakszervezetek gazdasági, pénzügyi tevékenységének ellátásához, alakítsák ki a szakszervezeti gazdálkodás új rendszerét.

5. Tovább kell erősíteni és fejleszteni a szakszervezetek nemzetközi kapcsolatait és együttműködését.

- a) A szocialista országok szakszervezeteivel való kapcsolatot fokozottabban kell felhasználni a szocializmus építése jelen időszakában folyó szakszervezeti tevékenység megismerésére, különös tekintettel a gazdasági irányítási rendszer átalakítására.
- b) A tőkés országok szakszervezetei felé irányuló kapcsolatainkat felhasználva ismertessük építő munkánk eredményeit, a gazdasági irányítási rendszer bevezetésével kapcsolatos álláspontunkat és tapasztalatainkat.
- c) A proletárnemzetköziség elveinek megfelelően – lehetőségeinkhez mérten – segítsék és támogassák a szabadságukért küzdő népek harcát az imperialista erők ellen. Tovább kell folytatni a vietnami nép igazságos harcáért folyó erőfeszítéseinket anyagi, politikai és erkölcsi támogatásunkat.

II.

A SZOT 1968–69. évi programja

A Magyar Szakszervezetek XXI. Kongresszusa határozatainak következetes végrehajtása megköveteli a tervszerűség fokozottabb érvényre jutását, az egyes főbb kérdéseknek széleskörű tapasztalatok figyelembevételével történő szabályozását.

Az előkészületi munka javítása, a tapasztalatok összegyűjtése az érdemi felkészülés érdekében – a Szakszervezetek Országos Tanácsa elé terjesztendő egyes napirendi pontok előkészítése céljából – munkabizottságokat, előkészítő bizottságokat kell szervezni. Jobbá kell tenni a Szakszervezetek Országos Tanácsa tagjainak munkába való bevonását, a tapasztalatokról történő tájékoztatást.

1968. évben tartandó SZOT ülések idő- és napirendi pontjai

1968 február közepén

- a) Javaslat a Szakszervezetek Országos Tanácsa feladatkörére és munkamódszerére, a Szakszervezetek Országos Tanácsa soraiból megválasztandó bizottsági tagokra
- b) A magyar szakszervezetek 1968. évi költségvetése.
- c) Szóbeli beszámoló az évindítás tapasztalatairól. (Gazdálkodás, kollektív szerződések, érintkezés, dolgozók hangulata.)

1968 március vége, április eleje

- a) Tapasztalataink és további feladataink a munkaidőcsökkentés előkészítése érdekében.
- b) A szakszervezetek javaslatai a lakásépítési politikánk fejlesztésére.
- c) Jelentés a szakszervezetek nemzetközi munkájáról.

1968 július első fele

- a) A reálbér, reáljövedelem és a foglalkoztatottság alakulása.
 - Az áruellátás, az árak és a minőség alakulásának tapasztalatai, különös tekintettel az új fogyasztói árrendszerre.

1968 szeptember első fele

- a) A szakszervezetek nevelő tevékenységének tapasztalatai, feladataink az agitációs propaganda, kulturális nevelőmunka fejlesztésében.
- b) A szakszervezetek termelést segítő tevékenysége az új irányítási rendszerben, a szocialista munkaverseny szervezésében, a tervezésbeni közreműködésben és a dolgozóknak a gazdasági irányításba történő bevonásában.

1968 november első fele

- a) A szakszervezeti jogok alakulása és fejlődése, az üzemi demokrácia érvényesülésének tapasztalatai.
- b) A szakszervezetek tapasztalatai a bérszínvonal alakulásáról, az anyagi érdekeltségi rendszer helyzetéről.

1969-ben a SZOT elé terjesztendő napirendek:

- Az új gazdasági irányítási rendszer legfontosabb éves tapasztalatai.
- A szakszervezetek feladatai, javaslatai a IV. ötéves terv előkészítésére, az élet- és munkakörülmények fejlesztésére a tervidőszakban.
- A szakszervezetek feladatai a bürokrácia elleni harcban az emberséges ügyintézésért.
- A szakszervezetek és az ifjúság. Feladataink és felelősségünk a jövő generáció szocialista szellemű nevelése érdekében.
- Jelentés a bérből és fizetésből élők életszínvonalának alakulásáról a III. ötéves tervben.
- Jelentés a kollektív szerződések és vállalati munkavédelmi szabályzatok teljesítéséről.
- A bérből és fizetésből élők helyzete, életszínvonala javításának lehetőségei az 1971–85. távlati terv alapján.
- A nyugdíjtörvény érvényesülésének tapasztalatai, javaslatok a nyugdíjazási rendszerünkben meglévő ellentmondások feloldására.
- Az alapszervi szakszervezeti választások tapasztalatai.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 391. ó. e.

1967. december 4.

A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK IRÁNYELVEI

A VÁLLALATI, ÜZEMI, INTÉZMÉNYI SZAKSZERVEZETI SZERVEK HATÁSKÖRÉRE ÉS MŰKÖDÉSÉRE

A Magyar Szakszervezetek XXI. Kongresszusa elsőrendű feladatként határozta meg a vállalati, üzemi szakszervezeti munka további javítását. Ennek egyik feltétele, hogy az új gazdaságirányítási rendszer bevezetésével járó változásoknak megfelelően alakuljon a vállalati szakszervezeti szervek hatásköre, munkamegosztása, működésük hatékonysága. A

Magyar Szakszervezetek XXI. Kongresszusán, a szakszervezetek kongresszusain elfogadott határozatok; valamint az új Munka Törvénykönyve és egyéb — a szakszervezetek tevékenységét érintő — határozatok megfelelő alapot teremtettek, hogy felmérjük: milyen körülmények, feltételek között fognak dolgozni a vállalati szakszervezeti szervek, milyen hatáskört célszerű számukra meghatározni és feladataik ellátásához irányt mutatni.

A szakszervezeti szervek munkájához a hatáskörök jogszabályi lehetőséget biztosítanak, de — természetüknél fogva — nem határolhatják körül a szakszervezeti tevékenység összességét. A társadalmi és a gazdasági élet fejlődése, a jövőben felmerülő problémák csak tendenciájukban mérhetők fel; adódhatnak olyan kérdések, amelyek megoldását jelenleg nem lehet hatáskörileg szabályozni. Ugyanakkor nem is lenne helyes a szakszervezeti tevékenység minden területét jogszabályhoz kötni. A társadalom egésze, valamint az egyes dolgozó részéről támasztott igény szükségessé teszi a szakszervezetek fellépését, az ügyek intézését, a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő bármely kérdésben. A vállalati, üzemi, intézményi szerveknek, a tisztségviselőknek — a szakszervezetek társadalmi szerepének megfelelően — a különböző feladatokat elsődlegesen politikai oldalról kell megközelíteniük; munkájukat a politikai eszközök széleskörű alkalmazása jellemezze. Feladataik elvégzése csakis a dolgozók, a szakszervezeti tagság meggyőzésével és aktív közreműködésével valósítható meg.

A szakszervezeti hatáskörök kollektív jellegűek, gyakorlásukkor biztosítani kell a demokratikus centralizmus érvényesülését, az üzemi demokrácia megvalósulását. Ez a követelmény egyrészt azt jelenti, hogy az álláspontok kialakításánál lehetőséget kell biztosítani a dolgozók közvetlen véleménynyilvánításának, és a többség véleményét, mint egyik legfontosabb tényezőt kell figyelembe venni. A kollektivitás másrészt kifejezi, hogy a hatásköröket testületek gyakorolják. Egyedi kérdésekben a testület megbízásából járnak el a tisztségviselők — előzetes, vagy utólagos jóváhagyással — és a két ülés között végzett munkáról rendszeresen beszámolnak.

Döntési hatáskörbe tartozik

1. Az irányítása alá tartozó alsóbb szintű szakszervezeti szervek, a szakszervezeti bizottság hatáskörének, feladatainak meghatározása; a felsőbb szintű határozatok keretein belül.
2. A szakszervezeti bizottság költségvetése.
3. A termelő (szakmai) munka alól mentesített szakszervezeti tisztségviselők számának, feladatkörének, illetményének meghatározása, a két választás közötti időszakban.
4. A szakszervezeti iskolára, tanfolyamra javasoltak.
5. A vállalati üdülőbe és a szakszervezeti kedvezményes üdülőbe történő beutalás.
6. A dolgozók kulturális ellátottságának növelése érdekében kötött szerződések.
7. Az irányítása alatt működő művelődési intézmény (művelődési otthon, -ház, klub, könyvtár, együttes) fő, vagy mellékfoglalkozású vezetőjének alkalmazása, megbízása; valamint az üzemi tömegsport-tevékenység szervezésével megbízott szakember alkalmazása, illetményének megállapítása.
8. Az irányítása alá tartozó művelődési otthon, közreműködési könyvtár közös fenntartásba vétele, illetve közösen fenntartott művelődési intézményhez való csatlakozása.
9. A meghatározott kereteken belül a szakszervezeti segélyek kifizetésének engedélyezése.
10. A társadalmi bíróság taglétszámának, elnökhelyettesei számának megállapítása.
11. A társadalmi bírósághoz előterjesztendő ügyek (a szocialista együttélés szabályainak megsértése, a munkahelyeken elkövetett egyes szabálysértések, valamint a munkafegyelem megsértése esetén).
12. A társadalmi bíróság határozata elleni panasz elbírálása.
13. A Munkaügyi Döntőbizottság tagjainak kijelölése (azonos arányban a vállalat által megbízott tagokkal).

14. A vállalati munkásszállás önkormányzata és fegyelmi bizottsága létszámának megállapítása.

15. A vállalati munkásszállás fegyelmi bizottsága által hozott határozat elleni fellebbezés elbírálása.

16. A kereskedelmi társadalmi ellenőrök számának megállapítása, feladataik meghatározása.

17. A vállalat, a sérült és a szakszervezet megbízottja között felmerült vitás kérdésekben (a baleset üzemi eredete, a baleset oka, a szükséges intézkedések megtétele) történő állásfoglalás, kivéve a 3/1967. SZOT számú szabályzat 3. § (3) bekezdésében felsorolt eseteket.

18. A szakszervezeti bizottság munkavédelmi felügyelőjének intézkedései ellen beterjesztett fellebbezések elbírálása.

19. A vállalati részesedési alapból, a szociális-, segélyezési-, kulturális- és sportcélokra közösen megállapított keretek felhasználása (az illetékes gazdasági vezető véleményének meghallgatása után).

A döntési hatáskör biztosítja, hogy a vállalati szakszervezeti szervek — a jogszabályok és a felsőbb szintű szakszervezeti határozatok keretén belül — önállóan határozzák meg feladataikat, az irányításuk alá tartozó szervek hatáskörét; válasszák ki a végrehajtás eszközeit, alakítják ki munkastílusukat.

Vállalati szinten a döntési hatáskörök gyakorlását célszerű úgy megosztani, hogy a szabályozás jellegű kérdések a szakszervezeti tanácshoz; az operatív jellegű kérdések (illetve egyedi döntések) a szakszervezeti bizottsághoz tartozzanak. Ugyanez a munkamegosztás szükséges a gyáregységi-, illetve üzemi szakszervezeti szerveknél is.

Egyetértési hatáskörbe tartozik

1. A munkaviszonnal összefüggő alapvető kérdések szabályozása, amelyek — a Munka Törvénykönyve és a MüM—SZOT elnökség irányelvei szerint — a kollektív szerződésben nyernek rendezést. A vállalati szakszervezeti tanács álláspontja alapján a szakszervezeti bizottság titkára — a dolgozók nevében — köti és szükség esetén módosítja a kollektív szerződést.

2. Olyan általános jellegű kérdések rendezése; amelyek a munkaviszonyra vonatkoznak és a vállalatot, vagy nagyobb egységeit érintik, de a kollektív szerződésben nincsenek szabályozva.

3. A vállalati működési és szervezeti szabályzat azon részének meghatározása, amely a dolgozók munkaviszonyát érinti.

4. Az egészségre és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályozás, melyet a vállalati munkavédelmi szabályzatban rendeznek — a 8/1967. (X. 8.) SZOT sz. szabályzat alapján.

5. Az egészségre ártalmas munkakörökben a csökkent munkaidő bevezetése.

6. A vállalati újtási szabályzat.

7. A szocialista munkaverseny szervezési irányelveinek meghatározása, a verseny értékelése, a versenynyilvánosság biztosítása, az élenjárók jutalmazása, kiváló dolgozó jelvény-, szocialista címek-, és egyéb — a munkaversennyel kapcsolatos — kitüntetések adományozása, megvonása (a termelési tanácskozás döntése alapján), a „Kiváló Vállalat” és a „MT — SZOT vándorzászlóval” járó pénzjutalomkeret felosztása.

8. A termelési tanácskozások, munkaértekezletek, műszaki konferenciák, kiváló dolgozók, újtók tanácskozásainak előkészítése és megtartása.

9. A vállalat oktatási, ismeretterjesztési, műszaki propaganda tervének kialakítása, az oktatási és ismeretterjesztési tanács elnökének és tagjainak megbízása, az együttes (vállalati és szakszervezeti) oktatási-, kulturális feladatok.

10. A vállalati gyermekintézmények létesítése, megszüntetése; a szociális, kulturális és sport intézmények más célra való használatbavétele. A vállalati gyermekintézménybe történő felvétel.

11. A vállalati üdülő dolgozóinak alkalmazása, üdülővezető kinevezése.
 12. A társadalombiztosítási kifizetőhelyek létesítése, megszüntetése, a működési feladatok biztosítása.
 13. A közvetlen irányítása alá tartozó szakszervezeti szervek választott tisztségviselői munkaviszonyának — a vállalat által való — megszüntetése, más munkahelyre történő beosztása, áthelyezése esetén pedig az új munkahelyi elfoglalásra kitűzött időpont meghatározása.
 14. A Munkaügyi Döntőbizottság elnökére és helyetteseire tett javaslat.
 15. A vállalati Munkaügyi Döntőbizottság tagjai közül az elnök kijelölése — az adott munkaügyi vita tárgyalás vezetésére — (abban az esetben, ha indokolt összeférhetetlenséget, vagy elfogultságot jelentenek be az elnökön kívül mindkét elnökhelyettes ellen is).
- Ebbe a hatáskörbe utalt kérdéseket a vállalati szakszervezeti szervek a gazdasági vezetéssel együttesen szabályozzák, illetve döntenek el — a központi határozatok, rendeletek keretein belül.

Célszerű, ha az egyetértési hatáskört: a szabályzatokat, szerződéseket illetően a szakszervezeti tanács gyakorolja: a többi kérdésnél pedig a szakszervezeti bizottság. Szükséges, hogy a vállalati szintű szabályzatok, szerződések keretein belül a kisebb gazdasági egységek vezetői és szakszervezeti szervei megállapodásokat kössenek.

A dolgozók nagyobb csoportját érintő (a munkaviszonyra vonatkozó, de a kollektív szerződésben nem szabályozott) általános jellegű kérdéseket a gazdasági vezetés és a szakszervezeti szerv egyetértésében rendezi. Ebből következik, hogy az egyetértési hatáskör kiterjed (a felsoroltakon kívül) más kérdések szabályozására is. A végrehajtáskor (ha az a dolgozók nagyobb csoportját érinti), kötelezően ki kell kérni a szakszervezeti szerv véleményét. Helyes, ha a rendezésnél abban is megállapodnak konkrétan, hogy mennyi az a nagyobb létszám az adott vállalatnál, és a végrehajtás előtt mennyi idővel kell a véleményt kikérni.

Más hatáskörök gyakorlásánál is fontos, de az egyetértési hatáskörbe utalt kérdéseknél különösen, hogy a vállalati szakszervezeti szervek az osztálytársadalmi-, a vállalati kollektíva- és az egyéni érdek összehangolásának követelményéből induljanak ki. Az osztálytársadalmi célkitűzéseket kifejezik a párt és a kormány határozatai, egyéb jogszabályok: közvetlenül pedig a felső szakszervezeti szervek határozatai, irányelvei és állásfoglalásai közvetítik feléjük. Az egyéni és a kollektíva érdekből származó igényeket választóik támasszák velük szemben. A különböző érdekek tendenciájukban egybeesnek (ez társadalmunk szocialista jellegéből következik, s a gazdaságirányítás új rendszere még jobban megerősíti), azonban egy adott időpontban, vagy egy adott vállalatnál eltérhetnek egymástól. Ezért az osztálytársadalmi érdeket nem lehet kritika nélkül azonosítani a vállalati érdekekkel. Másrészt a vállalaton belül kidolgozott rendszerek, szabályozások, intézkedések különbözőképpen (kedvezően vagy kedvezőtlenül) érinthetik az egyes üzemegeket, csoportokat, rétegeket, illetve dolgozókat: aszerint, hogy milyen a termelésben elfoglalt helyük, élet- és munkakörülményeik.

Az összehangolás követelménye tartalmilag kifejezi, hogy a fontossági sorrend (osztálytársadalmi-, csoport-, egyéni-) érvényesítése mellett nem mechanikusan kell háttérbe szorítani az egyik érdeket a másik rovására, hanem meg kell vizsgálni az érdekösszeütközések gazdasági és szubjektív okait. Ha van rá lehetőség, úgy változtassuk ezeket a tényezőket, feltételeket (tehát úgy szabályozzuk), hogy az egyes csoportok, dolgozók a maguk sajátos érdekein keresztül ismerjék fel a nagyobb kollektíva érdekét. Az összehangolás követelményének eleget teszünk gazdasági oldalról, ha az anyagi ösztönzés rendszerét ennek szolgálatába állítjuk. Politikai oldalról, ha felvilágosító, nevelőmunkával rámutatunk az összefüggésekre; a téves szemléletekről bebizonyítjuk, hogy nem valódi, vagy nem elfogadható érdekeket tükröznek.

Kifogásolási (vétó) jog

A Munka Törvénykönyve lehetővé teszi, hogy a vállalati szakszervezeti szervek kifogásolási (vétó) joggal éljenek olyan esetekben, ha a gazdasági vezetők döntései a közös megállapodásokat, a törvényeket, érvényes jogszabályokat sértik, a szocialista erkölcsbe ütközően cselekednek, illetve bánnak a dolgozókkal; ha a vállalat egyes gazdasági vezetőinek törekvése a szocialista rendszertől idegen és sérti a dolgozók érdekeit.

A kifogásolási (vétó) jog új jogként lép be a hagyományos szakszervezeti jogok sorába. Ez nagyon fontos politikai eszköz is a szakszervezeti mozgalom kezében. Alkalmazása előtt arra kell törekedni, hogy a gazdasági vezetés által hozott kifogásolható döntéseket elsősorban hagyományos eszközökkel, politikai meggyőzéssel, a helyi pártszervek segítségének igénybevételével rendezzék. A kifogásolási (vétó) jogokkal akkor éljenek, ha a hozott intézkedés hatálybalépésének megakadályozása más módon nem lehetséges.

Jóváhagyási hatáskörbe tartozik

1. A szakszervezeti bizottság munkaterve és a végzett munkájáról szóló beszámoló.
2. Az irányítása alá tartozó intézmények munkaterve és költségvetése.

A jóváhagyási hatáskör az ellenőrzés egyik sajátos formája. Az irányítása alá tartozó szervek terveit, elképzeléseit bírálja felül a vezetőtestület és erősíti meg, vagy módosítja; továbbá a végzett munka értékelését juttatja kifejezésre. Ezért értelemszerűen ezt a hatáskört a szakszervezeti tanácsok gyakorolják.

Véleményezési hatáskörbe tartozik

1. A gazdasági tevékenységet meghatározó — vállalati szinten kidolgozott — tervek, rendszerek, mint az éves és a középtávú tervek, az átfogó fejlesztési koncepciók, a termékek és szolgáltatások ármegállapítása, a működési mechanizmusok (működési és szervezeti szabályzat stb.) rendszere.
2. Rövidtávú gazdasági programok, döntések.
3. A gazdasági vezetők tevékenységének megítélése.
4. Az egyetértési hatáskörben szabályozott kérdések végrehajtása, ha az a dolgozók nagyobb csoportját érinti.

A szakszervezeti szervek véleményére, észrevételére a gazdasági vezetés köteles álláspontját és annak indokát közölni; azonban döntési hatáskörének érvényesítésénél ez a körülmény nem köti. A véleményezési hatáskör jó feltételt teremt arra, hogy a szakszervezet megszervezze a dolgozók bevonását a vállalat vezetésébe. E hatáskör gyakorlásával megvalósítja azt a társadalmi, politikai célkitűzést, hogy az egyszemélyi felelős vezetés erősítésével együtt, szélesedjen az üzemi demokrácia. Másik oldalról: képviseli a kollektíva érdekét is, mivel a vállalat gazdaságos működése, a kockázatvállalás minden dolgozót érint. Jogos igényük tehát, hogy a gazdálkodásról véleményt mondjanak, javaslataikkal elősegítsék a jó megoldásokat, bírálataikkal erkölcsi, politikai hatást gyakoroljanak a hibák kiküszöbölésére.

A véleményezési hatáskör gyakorlását — a hatékonyság miatt — célszerű differenciálni. Az operatív termelési program kialakításánál a kisegységek (műhelyek, üzemszervek) termelési tanácskozásainak, illetve az e szinten dolgozó szakszervezeti szerveknek és tisztségviselőknek (bizalmi, vezetőbizalmi és műhelybizottság) van elsődleges szerepe. A vállalati szinten kidolgozott, perspektivikus döntéseknél a szakszervezeti tanácsnak, a rövidebb távra szólóknál a szakszervezeti bizottságnak célszerű a véleményezési hatáskört gyakorolnia.

A szakszervezeti szervek támasszanak olyan igényt a gazdasági vezetés felé, hogy a döntések előtt kellő időben kapjanak tájékoztatást az elképzelésekről. Legyen mód a dolgozók tapasztalatait összegezni, elemezni, az aktívakkal tanácskozni, különben csak néhány ember (esetleg nem is egészen megalapozott) véleményét tudják nyújtani. Igényeljék, hogy a szakszervezetek véleményezési hatásköre, a gyakorlás módja szerepeljen a vállalati működési és szervezeti szabályzatban.

A gazdálkodó tevékenységet folytató vállalatok szakszervezeti szervei (szakszervezeti bizottságok) jogosultak arra, hogy véleményt mondjanak a gazdasági vezetők megítélésében: kinevezése, előléptetése, áthelyezése, munkájának értékelése, jutalmazása, kitüntetése, felelősségre vonása, leváltása alkalmával.

A szakszervezet vezető szerve (szakszervezeti bizottság, szakszervezet elnöksége) véleményt mond a vállalat vezetője és közvetlen helyettesei, a vállalat nagyobb egységeinek (gyár, gyáregység, telep stb.) vezetője és helyettesei vonatkozásában.

Ennek az elvnek az alkalmazása úgy történik, hogy az állami- személyzeti hatásköri jegyzék szerinti szintnek megfelelő szakszervezeti szerv közli a véleményét.

Ellenőrzési hatáskörbe tartozik

1. A dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő felsőbb szintű rendeletek, határozatok, előírások betartása.
2. A döntési hatáskörben hozott határozatok végrehajtása.
3. A szakszervezeti szervek, intézmények és tisztségviselők tevékenysége.
4. A kollektív szerződésben, a vállalati munkavédelmi szabályzatban, valamint egyéb — egyetértésben kiadott — szabályozások, határozatok végrehajtása.
5. Az üzemi demokrácia érvényesülése, a dolgozók — és képviselőjükben a szakszervezeti szervek — észrevételeinek, javaslatainak kezelése, megvalósítása.
6. A vállalati tervek teljesítése.
7. A vállalati Munkaügyi Döntőbizottság és a társadalmi bíróság tevékenysége.

Az ellenőrzési hatáskör a szakszervezet saját szervezeti működésére vonatkozóan megerősíti a vezető szervek irányító szerepét. Ennek keretében beszámoltat, elbírálja a végzett munkát.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartását illetően a vállalati szakszervezeti szerv tájékoztatást kérhet a gazdasági szervektől, vizsgálatot tarthat, melyhez a gazdasági szervek kötelesek adatokat szolgáltatni. Mulasztások esetén eljárást kezdeményezhet a végrehajtásért felelős szerveknél. Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni köteles.

Az üzemi demokrácia érvényesülését hasonló eszközökkel biztosíthatja. A vállalati tervek teljesítésének ellenőrzésekor a véleményezési hatáskör megalapozottságát segíti elő. Képviselői hatáskörbe tartozik

1. A dolgozónak — az élet- és munkakörülményeket érintő kérdésben —, a bíróságok, más hatóságok és egyéb szervek előtti képviselete.
2. A munkaviszonyt érintő kérdésekben a dolgozó érdekében — nevében és helyette (külön meghatalmazás nélkül is) — történő képviselet.

A vállalati szakszervezeti szerveknek ez a hatásköre érdekképviseleti jellegükből adódik, az egyes dolgozó érdekvédelmét szolgálja. Gyakorlását célszerű úgy kialakítani, hogy a szakszervezeti bizottság megbízásából egy-egy tisztségviselő lássa el ezt a hatáskört.

A munkaviszonnyal kapcsolatos egyedi ügyek intézése

A jelenlegi gyakorlatunkhoz képest változást jelent, hogy a jövőben a munkaviszonyra vonatkozó konkrét, döntések, tehát, az úgynevezett egyedi ügyek a gazdasági vezetés hatáskörébe, a szociális és kulturális alapok felhasználásánál pedig a szakszervezeti szerv hatáskörébe tartoznak. Ez kifejezi annak az elvnek az érvényesülését, hogy az együttes felelősség mellett legyen meg a külön-külön vállalt felelősség. A munkaviszonyt érintő kérdéseket a gazdasági vezetés és a szakszervezeti szerv egyetértésben szabályozza, együttesen felelősek azért, hogy a rendszerek, szabályzatok megfeleljenek a követelményeknek. Külön-külön felelősséget minden szerv csak arra vállalhat, amit helyzete, szerepe lehetővé tesz. Tehát a munkaviszonyra vonatkozó konkrét döntéseknél, egyedi ügyeknél a gazdasági vezető az intézkedésért; a szakszervezeti szerv, illetve tisztségviselő pedig az érdekvédelemért. A dolgozó az intézkedéseket köteles végrehajtani, erre a munkafegyelem kötelezi őt. (Kivéve a Munka Törvénykönyvében meghatározott eseteket.)

Ha az intézkedést sérelmesnek találja és érdekvédelemért a szakszervezethez fordul, akkor alapvetően két körülmény vizsgálható. Vagy sérti az intézkedés a szabályokat, megállapodásokat, illetve a szocialista erkölcsnek megfelelő bánásmódot. Ekkor a szakszervezet fellép az intézkedésekkel szemben (egyeztet, érvel, javaslatot tesz az intézkedés visszavonására, ha mindez eredménytelen, vétót emel). Más esetben magyarázatot, az intézkedés indoklását kéri a gazdasági vezetőtől. Így elősegíti, hogy közvetlenebb legyen a vezető és a dolgozó közötti kapcsolat, ami legtöbbször a dolgozó részéről az intézkedéssel való egyetértéssel (vagy ennek megközelítésével); a vezető részéről pedig a reálisabb intézkedések meghozatalával jár. Ezeket a célokat kell szolgálja a szakszervezetnek az adott kérdésben nyilvánított véleménye is. A szakszervezet érdekvédelmi tevékenysége csak látszólag utólagos, mivel következetes fellépés esetén, már előre — az intézkedés meghozatalánál is — erkölcsi, politikai súlya van.

A hatáskörök meghatározása

A vállalati szakszervezeti szervek hatáskörét a szakszervezet elnöksége vagy középszerve határozza meg. Fontos célkitűzés, hogy minden szervnél azonos szintű legyen a feladat, a hatáskör és a felelősség. Az alapszabály, a Munka Törvénykönyv és egyéb határozatok keretein belül biztosítani kell a szakszervezeti demokrácia szélesítésének és a vállalati szakszervezeti szervek önálló tevékenységének feltételeit.

Célszerű, hogy a felső szakszervezeti szerv a taggyűlésre, illetve a szakszervezeti tanácsra vonatkozóan határozza meg a hatásköröket egy-egy vállalatnál; a szakszervezeti tanács és a szakszervezeti bizottság hatásköri megosztását illetően pedig irányelvet adjon ki.

A hatáskörök meghatározásánál fontos követelmény, hogy az a gazdasági vezetőszervek hatásköreivel összhangban történjen. Szükséges, hogy minden szinten az intézkedési hatáskörrel rendelkező gazdasági vezetőnek legyen szakszervezeti partnere.

A trösztök és az országos jellegű nagyvállalatok szakszervezeti szervei csak a tröszt, illetve nagyvállalat összes dolgozóját érintő — a szakszervezet központi vezetősége által meghatározott — kérdésekben gyakorolják döntési-, egyetértési- stb. hatáskörüket. Ezekben a kérdésekben közvetlenül irányítják a hozzájuk tartozó gyáregységi-, üzemi szakszervezeti szerveket. A szakszervezeti tevékenység más kérdéseiben a gyáregységi-, üzemi szervek munkájukat a szakszervezet központi határozatai alapján végzik. Külön szükséges összehangolni az irányító munkát azoknál a szakszervezeteknél, ahol az országos jellegű vállalati szervek mellett területi középszervek is működnek.

A szakszervezeti hatáskörök (azok gyakorlása) egységes elveken alapulnak, valamennyi szakszervezetet illetően. A központi vezetőségek ezen egységes elvek alapján — figyelembe véve az eltérő szakmai, ágazati sajátosságokat — dolgozzák ki a vállalati szakszervezeti szervek hatáskörét.

A költségvetési szervek területén vegyék figyelembe a 14/1967. (XI. 9.) MüM számú rendelet (a Munka Törvénykönyve költségvetési szerveknél történő végrehajtásról), az egyes miniszterek végrehajtási utasításait, illetve a szakszervezeteknek a miniszterrel kötött együttműködési megállapodását.

A kifogásolási (vétó) és a gazdasági vezetők tevékenységét véleményező hatáskör tartalma és főbb módszerei külön irányelvekben kerül szabályozásra.

A vállalati szakszervezeti szervek hatáskörében, működésében folyamatosan érvényesíteni kell mindazokat a kormányrendeleteket, illetve SZOT határozatokat, amelyek tevékenységüket érintik. [Pl. az 1031/1967. (X. 12.) sz. MT—SZOT határozat a szocialista munkaversenyéről, a SZOT Elnökségének 1967. XI. 27-i határozata a szakszervezetek munkavédelmi tevékenységéről, a Kormány rendelete az újításokról stb.]

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 391. ő. e.

1967. évi II. törvény**A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE**
(részlet)

Mt. 11. § (1) A szakszervezeteknek — mint a dolgozók képviseleti és érdekvédelmi szerveinek — joga, hogy a dolgozók anyagi, szociális és kulturális színvonalának emelése, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaik és érdekeik védelme, illetve érvényesítése céljából rendszeres működést fejtsenek ki, ebbe a dolgozókat bevonják és e kérdésekről tájékoztassák, valamint őket a vállalat vezetősége és az állami szervek előtt képviseljük.

(2) Az állami szervek és vállalatok kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, tevékenységüket elősegíteni és a szakszervezetek észrevételeire, javaslataira álláspontjukat és annak indokát közölni.

12. § (1) A dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos kérdéseket a Minisztertanács a Szakszervezetek Országos Tanácsának meghallgatásával szabályozza. Egyes határozatokat a Szakszervezetek Országos Tanácsával együtt ad ki.

(2) A miniszter a dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos kérdéseket csak az érintett szakszervezettel egyetértésben szabályozhatja.

Mt. V. 7. §. Ha a dolgozók élet- és munkakörülményeire vonatkozó szabályozás a munkaügyi minisztert, a pénzügyminisztert vagy az egészségügyi minisztert illeti meg, az általános jellegű (a népgazdaság több ágazatát érintő) szabályozás a Szakszervezetek Országos Tanácsával egyetértésben történik.

Mt. 13. § (1) A szakszervezet vállalati szerve jogosult a dolgozók nevében kollektív szerződést kötni.

(2) A szakszervezet vállalati szervének egyetértése szükséges a vállalati munkavédelmi szabályzat megállapításához. Ugyancsak egyetértése szükséges a vállalatot vagy nagyobb egységeit érintő, a munkaviszonyra vonatkozó, de a kollektív szerződésben nem szabályozott általános jellegű kérdések rendezéséhez.

(3) A munkaviszonyra vonatkozó szabályok, valamint a (2) bekezdés, értelmében a szakszervezettel egyetértésben hozott döntések végrehajtása során, ha az a dolgozók nagyobb csoportját érinti, az intézkedések megtétele előtt a szakszervezet vállalati szervének véleményét ki kell kérni.

(4) A szakszervezet vállalati szerve dönt a szociális és kulturális alapok felhasználásának módjáról. A döntés előtt a vállalat véleményét ki kell kérnie.

14. § (1) A szakszervezeteknek joga van ellenőrizni a dolgozók élet- és munkakörülményeire vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervektől tájékoztatást kérhetnek és a vállalatoknál vizsgálatot tarthatnak. A vállalat köteles a vizsgálatához szükséges felvilágosításokat megadni és az adatokat rendelkezésre bocsátani.

(2) A szakszervezetek az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szervek figyelmét felhívhatják, és ha azok a szükséges intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, megfelelő eljárást kezdeményezhetnek. Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni köteles.

(3) A szakszervezet vállalati szervének joga van kifogást emelni a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat vagy a szocialista erkölcsinek megfelelő bánásmódot sértő vállalati intézkedéssel szemben. A kifogásolt intézkedést az arra jogosított szerv döntéséig végrehajtani nem szabad.

Mt. V. 8. § (1) A szakszervezet vállalati szerve a kifogást a vállalatnál jelentheti be. Ha a vállalat a kifogással nem ért egyet, köteles azt véleményével ellátva három napon belül

döntésre felterjeszteni és véleménye másolatát egyidejűleg a szakszervezet vállalati szervének megküldeni.

(2) Ha a kifogásolt intézkedés a vállalat egész kollektíváját, illetve a dolgozók csoportját érinti, a kifogást a vállalat felügyeleti szerve és a szakszervezet felettes szerve bírálja el.

(3) Ha a kifogásolt intézkedés egyedi esetre vonatkozik, azt a területi munkaügyi döntőbizottság a munkaügyi viták eldöntésére előírt eljárásban dönti el.

2/1969. (II. 12.) MüM

2. § (1) Ha a kifogásolási jog gyakorlását a vállalati szakszervezeti tanács alsóbb szakszervezeti szervre ruházza át, a kifogást az annak megfelelő vállalati egység (pl. gyáregység, üzemegység) vezetőjéhez kell benyújtani. Ha a vezető a kifogással nem ért egyet, azt — az Mt. V. 8. § (1) bekezdésének rendelkezése szerint — a vállalat igazgatójához (vezérigazgatójához) köteles felterjeszteni.

(2) Ha a kifogással érintett ügyben az igazgató (vezérigazgató) és a szakszervezeti tanács sem tud dönteni, a kifogást az Mt. V. 8. § (2), illetőleg (3) bekezdésében megjelölt szervhez kell felterjeszteni.

Mt. 15. § (1) A szakszervezet részt vesz a munkaügyi viták eldöntő szervek megalakításában és működésében.

(2) A szakszervezet a dolgozót az élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben a bíróságok, más hatóságok és egyéb szervek előtt képviselheti. A munkaviszonyt érintő kérdésekben a dolgozó érdekében — nevében és helyette — külön meghatalmazás nélkül is eljárhat.

16. §. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a szakszervezet választott tisztségviselőjének más munkahelyre beosztásához, továbbá munkaviszonyának a vállalat által való megszüntetéséhez, valamint áthelyezés esetén új munkahelye elfoglalására kitűzött időpont megállapításához. A változó munkahelyre alkalmazott választott szakszervezeti tisztségviselő más munkahelyre beosztásáról pedig a felsőbb szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.

17. § (1) A Szakszervezetek Országos Tanácsa az államtól kapott felhatalmazás alapján ellátja a dolgozók biztonságának és egészségének védelme, valamint a társadalombiztosítás lebonyolítása érdekében reá ruházott és általa elvállalt feladatokat is. Ezekben a kérdésekben — a Minisztertanács által megállapított keretek között — az állami szervekre és az állampolgárookra kötelező rendelkezéseket adhat ki.

(2) A szakszervezetek saját anyagi eszközeikből és az állam anyagi támogatásával megszervezik a dolgozók üdültetését.

1968. március 11.

ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK

A FOGYASZTÓI, SZOLGÁLTATÓI, TERMELŐI ÁRAK ÉS A MINŐSÉG ALAKULÁSÁVAL,
ELLENŐRZÉSÉVEL, VALAMINT A TÁRSADALMI ELLENŐRÖK TEVÉKENYSÉGÉVEL KAPCSOLATOS
SZAKSZERVEZETI FELADATOKRA

(Az anyag készült: A szakszervezeti központok, SZMT-k és SZBT észrevételeinek, javaslatainak, valamint az Országos Anyag- és Árhivatal, az ÁKF, a Belkereskedelmi Kutató Intézet, a KNEB, a KSH, a KERMI szakemberei véleményének figyelembevételével és saját tapasztalataink alapján.)

A szakszervezetek XXI. Kongresszusának határozata alapján a szakszervezeteknek – érdekvédelmi funkciójukból következően- tevékenyen részt kell venniük az árpolitikai elvek kialakításában, az árak, az áruellátás és a minőség ellenőrzésében. Fontos politikai és társadalmi érdek annak elősegítése, hogy az életszínvonal emelésére vonatkozó központi célkitűzések ároldalról is megvalósuljanak.

A gazdasági eredményekben való fokozottabb érdekelttség, a nagyobb vállalati önállóság, a rugalmasabb árrendszer gyorsabb gazdasági fejlődést, és ezzel az életszínvonal emelkedésének nagyobb ütemét eredményezi. Ugyanakkor egyes vállalatoknak esetleges olyan törekvése, hogy méltányos hasznot meghaladó nyereségre tegyenek szert, hátrányosan is befolyásolhatja a fogyasztói árak alakulását. Így előfordulhat, hogy népgazdasági, illetve a társadalmi érdek háttérbe szorul a vállalati érdek mögött. Ilyen esetekben a szakszervezeti szervezeteknek is fel kell lépniük az osztársadalmi érdek (ezen belül a fogyasztói érdek) érvényesüléséért, a szocialista tudat erősítéséért.

Ez ideig a szakszervezetek csak a kereskedelem területén végeztek társadalmi ellenőrzést, vagyis a gazdasági folyamatnak abban a fázisában, amikor az áru közvetlenül a fogyasztóhoz került. Az ellenőrzésnek ez a formája – amelyre a jövőben is változatlanul szükség lesz – jellegénél fogva csak a felszíni jelenségek megállapítására korlátozódott.

A gazdaságirányítás új rendszerének bevezetése szükségessé teszi, hogy a társadalmi ellenőrzés is az új helyzethez, az új követelményekhez igazodjék. Figyelemmel arra, hogy az árképzés során az egyes fogyasztási cikkek ára és minősítése alapvetően a termelő üzemekben alakul ki, ezért – a fogyasztói érdekek védelmében – indokoltá válik, hogy a társadalmi kontroll, illetve a szakszervezetek ellenőrző tevékenysége a fogyasztási cikkek gyártó üzemekre is kiterjedjen. Ezt a munkát – szervezeten – e célra külön is felkészített üzem belüli szakszervezeti társadalmi aktivisták bevonásával célszerű végezni. Az ellenőrzés módszereit és az ehhez szükséges szervezeti feltételeket folyamatosan kell kialakítani.

Megítélésünk szerint a termelés szférájából kiinduló és az értékesítésig terjedő komplex árelőrzés eredményezheti a társadalmi kontroll széleskörű megvalósulását, a fogyasztói érdekek hathatós védelmét.

Az árelőrző munkát az új ármechanizmusnak megfelelően – a központilag kiadott irányelvek, valamint a szakmai és helyi sajátosságok figyelembevételével – a szakszervezetek által legjobbnak tartott módszerek alkalmazásával kell végezni úgy, hogy az árkérdésekkel foglalkozó szakszervezeti tisztségviselők és aktivisták hozzáértése, politikai-szakmai felkészítése biztosított legyen.

Az új árrendszer bevezetése – a fogyasztók érdekeinek védelmében – fokozottabban igényli a kereskedelem társadalmi ellenőrzésének erősítését is. A kereskedelmi társadalmi ellenőrzés hatékonyabbá tétele érdekében a jövőben jobb összhang és kapcsolat megteremtésére kell törekedni a tanácsi szervekkel, az állami ár- és minőségellenőrző hatóságokkal (OAÁH-val, ÁKF-fel, KNEB-bel, OMSZH-val, KERMI-vel stb.).

Tapasztalatok szerint a társadalmi ellenőri munka hatékonyságát hátrányosan befolyásolta eddig is, hogy e feladattal a szakszervezeti központoknál és SZMT-kenél különböző osztályok, illetve bizottságok foglalkoztak. Az új helyzetből adódó nagyobb követelmények – a társadalmi ellenőrzés komplexé tétele – szükségessé teszik, hogy az adott szakszervezeti

szerveknél e munka összefogásával a jövőben lehetőleg a közgazdasági kérdéseket intéző apparátus (osztály, csoport, bizottság) foglalkozzon.

Az előterjesztésben foglalt elvek megvalósítását szolgálja a mellékelt irányelv-tervezet.

Határozati javaslat

1. Az Elnökség az előterjesztésben foglaltakkal egyetért. A szakszervezetek üzemi, kereskedelmi társadalmi áellenőrző tevékenységére vonatkozó irányelv-tervezetet elfogadja.
2. Az irányelv végrehajtásának tapasztalatait a SZOT Elnöksége 1969-ben újra napirendre tűzi.
3. E határozat megjelenésével egyidejűleg a SZOT Elnökségének 11/1962. (február 24-i) számú határozata (Működési szabályzat a szakszervezetek kereskedelmi társadalmi ellenőrzéséről) hatályát veszti.

Záradék:

Az előterjesztést, valamint az irányelvet a SZOT Elnökségi tájékoztatóban meg kell jelentetni.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 394. ő. e.

1968. március 11.

ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGE SZÁMÁRA TERVEZET A SZAKSZERVEZETEK ELMÉLETI KUTATÓ INTÉZETE MŰKÖDÉSÉRE (részlet)

A szocializmus teljes felépítésének időszakában, az új gazdasági mechanizmus bevezetésével nagymértékben növekedett és tovább növekszik a szakszervezeti mozgalom súlya és szerepe társadalmunkban. Az új helyzet és a fejlődés követeli, hogy a szakszervezeti mozgalom gyakorlata során felmerülő elméleti kérdéseket perspektivikusan is elemezzük, a szakszervezeti mozgalom elméleti kérdéseit műveljük. Hasonló intézetek működnek a Német Demokratikus Köztársaság és a Csehszlovák Szocialista Köztársaság szakszervezeteinél. Ezért döntött úgy a SZOT Elnöksége 1967. július 31-i ülésén, hogy létre kell hozni az Elméleti Kutató Intézetet e feladat megoldása érdekében. Az Intézet létrehozása, munkájának elindítása az alábbiak tisztázását, megvalósítását követeli.

I. Az Intézet helye és szerepe

1. Az Intézet a szakszervezetek szerve, mely a SZOT Elnökségének irányításával a SZOT Elnökségének irányításával a SZOT Központi Iskola keretei között önállóan működik. Az Intézet feladatait, kutatási témáit a SZOT Elnöksége határozza meg, az Intézet mellett működő **Tudományos Tanács** ajánlása alapján. A szakszervezeti mozgalom szükségleteinek megfelelően a SZOT vezető szervei támasztanak igényt az Intézettel szemben. Az Intézet feladata a kutatás, elméleti elemzés és összegzés. Az Intézet hatásköre a javaslatok megtételéig terjed. A szakszervezeti vezetőszervek

feladata, hogy ezt felhasználva kialakítsa, meghatározza a szakszervezeti mozgalom tennivalóit.

2. Az Intézet célja, hogy a hosszabb távra szóló szakszervezeti feladatok kialakítását segítse elméleti tevékenységével. A SZOT apparátusa és a központi vezetőségek apparátusa a vezetőszervek mindennapi és rövid távú munkaprogramjának megfelelően az ehhez szükséges elméleti elemző tevékenységet és konkrét javaslatok kimunkálását végzi.

Az Intézet tehát hosszabb távra tervezett elméleti elemzéssel, szociológiai felmérésekkel, a témák komplexebb vizsgálatával segíti mind a vezetőszervek, mind az apparátusok tevékenységét, mind az oktatási munkát. Ez a segítség alapvetően a mozgalom gyakorlatában felmerülő elméleti kérdések kidolgozásával és a gyakorlati munkát végző szervek rendelkezésére bocsátásával jelentkezik. Nem a nagy nyilvánosság számára készít anyagot, így a publikációs tevékenység csak melléktermék lehet. Ez nem zárja ki azt, hogy a kutatás során kialakuló eredményeket cikkekben, esetleg nagyobb terjedelmű munkában ne tájékoztassuk a nyilvánosságot.

Jelenleg is több téma kidolgozása folyik:

- a) a szakszervezetek helye és szerepe a szocializmusban;
- b) a szakszervezetek feladatai az üzemi demokrácia fejlesztésében;
- c) előkészületben van egy társadalombiztosítási elméleti konferencia, melynek témái: a társadalombiztosítási jog kodifikációjának néhány kérdése; a társadalombiztosítási jog helye szocialista jogrendszerünkben; a társadalombiztosítás szakszervezeti igazgatásának néhány elvi kérdése.

A mozgalom szükségleteinek megfelelő témák kialakítását a SZOT osztályaitól és a szakszervezetek elnökségeitől várjuk. Nézetünk szerint kutatási téma lehetne:

- a) A különböző érdekek alakulása (népgazdasági, vállalati, egyéni) és a szakszervezetek szerepe az érdekkellentétek feloldásában, az érdekek megfelelő színvonalú összehangolásában.
- b) A szakszervezetek jogai, valamint az üzemi demokrácia (a dolgozók jogainak) megfogalmazása, kialakítása az új alkotmánytervezetben.
- c) A tudományos-műszaki forradalom hatása a szakszervezeti mozgalomra. (Szakképzettség, a szabadidő felhasználása stb.)
- d) A szakszervezeti vezető testületek irányító tevékenységének hatékonysága, és az erősítésükkel kapcsolatos feladatok.

Ezek csak olyan ajánlások, amelyek jobban érzékelhetőbbé teszik az Intézet számára kialakítandó munkatervet.

3. Az Intézetnek önálló munkát kell végeznie minden olyan területen, ahol a kérdések szakszervezeti jellegénél fogva más intézmények kutatást nem végeznek. Miután azonban a mozgalomban felmerülő elméleti kérdések kapcsolódnak más, érintkező társadalomtudományi kérdésekhez, ezért az Intézet feladata minden más ilyen intézet munkájának, eredményeinek felhasználása, illetve az intézetek ösztönzése arra, hogy a szakszervezeti mozgalom elméleti kérdéseit segítsenek megoldani.

Az Elméleti Kutató Intézetnek a legszorosabb kapcsolatban kell lennie mind a SZOT osztályaival, mind a szakszervezeti központokkal és helyi szervekkel. E szervek

segítsége nélkül az Intézet működése lehetetlen, mert csak a gyakorlatban felmerülő kérdések ismeretében végezheti el több-kevesebb sikerrel az elméleti általánosítás feladatait. Ehhez pedig szoros kapcsolatot kell teremtenie a szakszervezeti mozgalom gyakorlatával.

[...]

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 394. ó. e.

1968. március 11.

JAVASLAT A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK

A GYERMEK- ÉS IFJÚSÁGVÉDELEMSEL KAPCSOLATOS SZAKSZERVEZETI TENNIVALÓKRA

A Központi Népi Ellenőrző Bizottság igen jelentős és elismerésre méltó tevékenységet fejtett ki, amikor ismételtén megvizsgálta a gyermek- és ifjúságvédelem helyzetét. Az összesített jelentésből kitűnik, hogy e területen rendkívül sok feladat vár úgy az állami, mint a társadalmi, köztük a szakszervezeti szervekre.

A szakszervezeti mozgalom nem lehet közömbös a vizsgálatban feltárt gondok, problémák megoldásával szemben, mivel ezektől sok tízezer fiatal jövője függ. Ugyanakkor figyelembe kell vennünk, hogy az állami gondozott, vagy jelenleg még családi körben élő, de veszélyeztetett gyermek szülei jórészt bérből és fizetésből élők. Meg kell találnunk annak a módját, hogy a munkahelyeken milyen segítséget adjunk, vagy ha szükséges, társadalmi felelősségrevonást alkalmazzunk a gyermekek védelmében, a felelőtlen szülőkkel szemben. A szakszervezeti feladatokon túl a SZOT Elnöksége állást foglal abban is, hogy az állami szervezeteknek és elsődlegesen a Minisztertanácsnak határozottabb intézkedést kell tennie annak érdekében, hogy a gyermek- és ifjúságvédelemre fordított évi közel 500 millió forint célszerűbben legyen felhasználva, tovább meg kell teremteni az egységes „egy kézben lévő” irányítási rendszert is a gyermek- és ifjúságvédelem területén.

A szakszervezetek részt vállalnak a közvélemény formálásában; fellépünk a közömbösség ellen és a szülői, valamint társadalmi felelősséget az új nemzedék iránt, a mindennapi munkánk során valamennyi szervezetünk részére fontos érdekvédelmi feladattá tesszük.

1. Az iskola, a gyámügy, vagy a rendőrség jelzésére, továbbá üzemi tapasztalatok alapján a szakszervezeti bizottságok a család- és ifjúságvédelmi munkabizottságok segítségével, foglalkozzanak azokkal a dolgozókkal, akik felelőtlenül gondozzák, vagy elhanyagolják gyermekeiket. Ha az egyéni személyes ráhatás nem jár eredménnyel, akkor az ügyet vigyék társadalmi bíróság elé.
2. A családvédelemről, a gyermekért vállalt felelősségről, a szakszervezeti kulturális programban, a munkásakadémiákon, ismeretterjesztő előadásokat kell rendszeresen beiktatni. E témakörben a szakszervezeti politikai iskolák tanfolyamain évente egy alkalommal foglalkozást kell levezetni.
3. A megyei és fővárosi gyermek- és ifjúságvédelmi munkaértekezleten az SZMT, illetve SZBT titkárai vegyenek részt. Munkatervükbe rögzítsék a gyermek- és ifjúságvédelemmel kapcsolatos területi jellegű feladatait. A gyermekvédelmi

albizottságokban községi szinten a szakmaköri titkár, vagy elnök képviselje a szakszervezeteket. Évente egy alkalommal a SZOT-ban a témakörben, tájékoztató jellegű megbeszélést kell tartani, ahol részt vesznek e munkáért felelős megyei, illetve SZBT titkárai.

4. A Szakmaközi Bizottságok, a veszélyeztetett gyermekek mellé javasoljanak pártfogókat és segítsék a nevelőszülői hálózat kiszélesítését aktíváik bevonásával.
5. Az intézeti pedagógusok fizetésének felülvizsgálatában, majd a rendezéssel kapcsolatos javaslat kidolgozásában vegyen részt a Pedagógus Szakszervezet.
6. Az Állami Gyermekotthonokból, javítóintézetekből, továbbá börtönből kikerült és üzembe elhelyezkedett fiatalokkal, megkülönböztetett figyelemmel törődjön és gondoskodjon az üzemi szakszervezet, a család- és ifjúságvédelmi bizottság útján.
A lehetőségekhez mérten:
 - biztosítsanak részükre munkásszállást,
 - helyezték szocialista brigádok pártfogásába,
 - kísérik figyelemmel egyéni életük alakulását,
 - segítsék őket beilleszkedni a társadalomba,
 - biztosítsák, hogy szakképesítést nyerjenek.
7. Az intézeti állami gondozott gyermekek patronálását tovább szorgalmazzák a szakszervezeti bizottságok. Javasoljuk, hogy egy gyermeket egy család, illetve egy dolgozó patronáljon.

A SZOT Elnöksége felkéri a Minisztertanácsot, hogy tegye lehetővé egy kormány szintű szerv, vagy bizottság létrehozását a Minisztertanács mellett. Központi jellegénél fogva e szerv irányítaná a gyermek- és ifjúságvédelmet. (Ezzel a sok átfedés és „többszázda” jelenlegi állapotát meg lehetne szüntetni.)

A bizottságban a SZOT legyen képviselve. A bizottság dolgozza ki munkaprogramját és arra alkalmas időben, jóváhagyás végett, terjessze a Minisztertanács, a SZOT Elnöksége elé.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 394. ó. e.

1968. május 24.

EMLÉKETETŐ A SZOT ELNÖKSÉG SZÁMÁRA

AZ 1968. MÁJUS 13-ÁN A KORMÁNY VEZETŐINEK ÉS A SZOT VEZETŐINEK AZ ORSZÁGHÁZBAN FOLYTATOTT MEGBESZÉLÉSÉRŐL

A megbeszéléseken részt vettek: Fock Jenő, a Kormány elnöke, dr. Ajtai Miklós, Fehér Lajos, Timár Mátyás, a Kormány elnökhelyettesei, Blaha Béla a SZOT elnöke, Gáspár Sándor a SZOT főtitkára, dr. Beckl Sándor, Gál László, Geréb Sándorné és Somoskői Gábor, a SZOT titkárai.

Gáspár Sándor elvtárs ismertette az 1967. évi nyereségrészesedés felhasználásának tapasztalatait és ennek során jelenlévők megállapították, hogy a kiadott irányelvek helyesek

voltak, a nyereségrészesedés felhasználásánál az egyes üzemek megfelelő módon képeztek tartalékokat.

Az 1968. évi átlagbér-fejlesztés felhasználásával kapcsolatban megállapítást nyert, hogy a január 25-i megbeszélésen kialakított állásfoglalás helyes volt, az üzemek az átlagbér-fejlesztés során óvatosan jártak el. Ez az óvatosság a jövőben is indokolt.

A kollektív szerződések megkötése és eddigi teljesítése tapasztalatainak értékelése során az nyert megállapítást, hogy a szerződések általában megfelelnek a reform szellemének és az üzemek a többletjuttatások tekintetében igen óvatos irányt követtek. Hiányosságként állapítható meg, hogy némely esetben fontos kérdések nem a kollektív szerződésben, hanem annak függelékében nyertek rendezést. Kialakult az az egységes álláspont, hogy 1968. II. félévében a minisztériumok kollégiumai és a szakszervezeti elnökségek iparáganként tárgyalják meg a kollektív szerződések megkötésének eddigi tapasztalatait. A SZOT és a Munkaügyi Minisztérium a Minisztertanács elé hozzon olyan előterjesztést, amely az 1969–70. években megkötésre kerülő kollektív szerződések tekintetében irányelveket ad.

A jubileumi munkaverseny helyzetének értékelése során megállapították a jelenlévők, hogy a munkaversenyekről, azok eredményeiről a sajtó, a rádió és a televízió rendkívül kevés tájékoztatót ad. Szükséges lenne az, hogy a Minisztertanács tagjai, a SZOT vezetői nyilvános felszólalásaik során ezzel a kérdéssel részletesebben és gyakrabban foglalkozzanak. Az erkölcsi ösztönzők az utóbbi időben háttérbe szorultak az anyagi ösztönzők mellett és ezen változtatni kell. A szocialista brigádmozgalom az utóbbi időben lelanyhult. A szocialista brigádokkal való foglalkozást folyamatossá kell tenni és meg kell kezdeni a következő országos értekezletük előkészítő munkálatait.

Az áralakulással kapcsolatban a tapasztalatok jók. Áremelkedés általában a vendéglátóiparban és a ruházati iparban, különösen a gyermekruha vonalán tapasztalható. A belkereskedelem vonalán tapasztalható az a jelenség, hogy filléres árváltozások igen nagy bürokratikus eljárást igényelnek. Tendenciaként állapítható meg, hogy a termelőüzemek ott sem kezdeményeznek áremelést, ahol a termelés ráfizetéses és emiatt nem csökken a hiánycikkek száma. A többtermelés érdekében e tekintetben biztatást kellene adni. Az év elejére tervezett 1–1,5%-os árcsökkenés bekövetkezett, a tervezett árnövekedés még nem indult meg. A lakosságnak ezzel szemben érdeke lenne a nagyobb választék biztosítása és a hiánycikkek számának csökkentése érdekében az előirányzott mintegy 3%-os áremelkedés végrehajtása, mert a két tényező (3%-os áremelés és 1,5%-os árcsökkenés) eredményezné a tervezett 1,5%-os áremelkedést.

A dolgozók hivatalos ügyeinek intézésével kapcsolatban javulás nem tapasztalható, különösen a Belügyminisztérium, az Építési és Városfejlesztési Minisztérium, a Pénzügyminisztérium és az SZTK területén tapasztalható e tekintetben nagy bürokrácia. Az Igazságügyminisztérium dolgozik ugyan a bürokráciát eredményező jogszabályok összeírásán és hatályon kívül helyezésén, és erre vonatkozó javaslatát előreláthatólag június hónapban a Kormány elé terjeszti. Szükséges azonban, hogy ezen felül a KNEB és a SZOT folytassanak le együtt részletes vizsgálatot és annak tapasztalatait és javaslataikat a II. félévben terjesszék a Kormány elé.

A bérszínvonal jelenlegi szabályozását többen bírálják azzal, hogy gátolja a létszámgazdálkodást és a kívánatos mozgást. A túlórágazdálkodásban javulás nem tapasztalható és az 1968. I. negyedévi túlórák száma kb. azonos a múlt évi hasonló időszak

túlóráival. Az az álláspont alakult ki, hogy ezt a kérdést az első félév tapasztalatai alapján kell újból megvizsgálni, különösen abból a szempontból, hogy feltétlenül szükséges-e a bérszínvonalat az egész népgazdaság területén egységesen szabályozni. A differenciáltabb jövedelemelosztás 1970–71. években fog jelentkezni.

A részesedési alap felhasználása során a jelenlegi 15–50–80%-os felhasználási rendszert még nem mindenütt értéklik helyesen. Ennek oka az, hogy bevezetésekor nem előzte meg megfelelő politikai felvilágosító munka. Ennek ellenére a rendszert feltétlenül érvényben kell tartani. Problémát okoz egyes üzemeknél a szociális-kulturális intézmények fenntartása. Mutatkozik olyan tendencia, hogy az üzemek ezeket a szociális-kulturális intézményeket a tanácsokra kívánják átruházni. A kialakult vélemény szerint az üzemeket feltétlenül meg kell győzni arról, hogy az elért szociális-kulturális vívmányokat nem szabad feláldozniuk.

Egyes kormányhatározatokat, így többek között a szocialista munkaversenyről szóló kormányhatározatot, a munkavédelemről, a rehabilitációs eljárásról, az újításokról szóló kormányrendeleteket az egyes üzemek nem ismerik eléggé. Azoknak végrehajtása igen vontatott, amiben annak is része van, hogy a minisztériumok ezekkel a kérdésekkel nem foglalkoznak megfelelően. Az újítási rendelet végrehajtásával kapcsolatban nincs összhang a Kormány határozata és a Pénzügyminisztérium végrehajtási rendelete között. Ezért szükséges, hogy az OMFB elnöke a Találmányi Hivatal elnökével együtt, a munkaügyi miniszter és a pénzügyminiszter bevonásával, az újítási rendelettel kapcsolatos problémákat vizsgálja meg és a megtett intézkedéseiről adjon jelentést, tovább az esetleg szükséges intézkedésekre tegyen javaslatot ez év szeptember havában a Kormánynak.

A munkaidőcsökkentés bevezetésével kapcsolatban nagyon nagy nyomás tapasztalható tekintetben, hogy azokban a vállalatokban, amelyekben a munkaidőcsökkentés csak 1970-re van tervezve, hozzuk előre az időpontot és mind ezekben a vállalatokban, mind a nem termelő üzemekben (hivatalok, szervek, intézmények stb.) tegyük lehetővé munkaidőcsökkenés nélkül a havi 1–2 szabadnap bevezetését. E probléma részletes megvitatása eredményeként az az álláspont alakult ki, hogy a munkaidőcsökkentés bevezetésével kapcsolatban feltétlenül ragaszkodni kell ahhoz a korábbi kormányhatározathoz, hogy azt az iparban és az építőiparban, ott is csak fokozatosan lehet végrehajtani. Ennek megtörténte után lehet az államigazgatásban, az egyes hivataloknál és egyes szerveknél a munkaidőcsökkentés, illetve a szabadnapok bevezetésére rátérni. Az iparban sem lehet a napi munkaidő növelésével, tehát a termelékenység csökkenésével a szabadnapot engedélyezni. Ebben a kérdésben a Kormány szigorúan ragaszkodik a Pártkongresszus határozatához. A SZOT és a munkaügyi miniszter a közeljövőben a Kormány elé terjeszti a munkaidőcsökkentéssel kapcsolatos tapasztalatait és javaslatot tesz a további teendőkre.

Gáspár Sándor elvtárs ismertette az emlékeztetőhöz csatolt írásos irányelveket

- a szakszervezet feladatairól a gazdasági vezetők megítélésében és
- a vállalati szakszervezeti szervek kifogásolási (vétó) joga alkalmazásáról.

Az értekezlet az irányelvekben foglaltakat teljes egészében magáévá tette.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 400. ó. e.

1968. június 3.

AZ MSZMP KÖZPONTI BIZOTTSÁGA TITKÁRSÁGÁNAK HATÁROZATA
A SZAKSZERVEZETEK GYAKORLATI TEVÉKENYSÉGÉRŐL ÉS PÁRTIRÁNYÍTÁSUK
TOVÁBBFEJLESZTÉSÉRŐL HOZOTT POLITIKAI BIZOTTSÁGI HATÁROZAT VÉGREHAJTÁSÁNAK
EGYES TAPASZTALATAIRÓL

A Politikai Bizottság 1966. május 10-i határozata1 kötelezte a SZOT kommunista vezetőit és a KB Párt- és Tömegszervezetek Osztályát, hogy kétévenként, illetve szükség szerint adjanak tájékoztatást a határozat érvényre juttatásáról. Eddigi tapasztalataink alapján az alábbi néhány kérdéstről tájékoztatjuk a Titkárságot.

1. A HATÁROZAT ISMERTETÉSÉNEK, MEGÉRTETÉSÉNEK TAPASZTALATAI

•A Politikai Bizottság határozatának ismertetése a párt- és szakszervezeti szervezetekben már 1966 nyarán megtörtént, de érdemi megvitatása és végrehajtása csak 1967 első felében, a szakszervezeti kongresszusokra történő felkészülés közben kezdődött.

A pártszervezetekben a határozatot általában helyeslően fogadták. Kezdetben volt meg nem értés és vita is, elsősorban amiatt, hogy nem kapnak-e a szakszervezetek túlságosan nagy hatáskört, tudnak-e majd azzal élni. A tagság körében kialakult pezsgő politikai viták folyamatosan elősegítették a szemlélet fejlődését, az elvek megértését. A pártszervek többsége ma úgy értelmezi a határozatot, hogy az összhangban van a párt vezető szerepe fejlesztésével. Lényegében sikerült megértetni, hogy a határozat a párt és a párttagok munkáját szabályozza a szakszervezet felé, illetve a szakszervezetekben.

A szakszervezeti szervek, a szervezett dolgozók a szakszervezeti választásokon és kongresszusaik állásfoglalása során kerültek közelebb a határozat részletesebb megismeréséhez. A határozatot meglepéssel fogadták, az további gondolkodást, újabb munkamódszerek keresését váltotta ki körükben. Helyenként az önállóság, a jogok hangsúlyozásakor aránytalanul kevesebb szó esett a kötelességről. Ez bizonyos mértékben a várakozás indokolatlan felkeltését eredményezte. A kongresszusi viták sokat segítettek a szakszervezeti munka két oldala közti összhang megértésében. A viták kapcsán a szakszervezeti szervek és a funkcionáriusok körében erősödött a felelősségérzet; a fő figyelem fokozatosan a gyakorlati tennivalók ellátására összpontosult.

A gazdasági vezetők szervezett felkészítése késett — s ezt csak 1967 második felében, a mechanizmus-tanfolyamokon pótolták —, körükben ez a határozat megértését hátráltatta.

Két év tapasztalatai azt mutatják, hogy a határozat célkitűzéseit a közélet egész területén megismerték. A határozat megvalósítását a párt- és szakszervezeti szervek hosszabb folyamatként fogják fel. A határozat óta a szakszervezetek a korábbinál jelentősebb szerepet töltenek be a társadalmi életben, a politikai aktivitás fejlesztésében.

2. A PÁRT- ÉS A SZAKSZERVEZETI SZERVEK KAPCSOLATA

A párt szerveinél minden szinten következetes törekvés tapasztalható a párt és a szakszervezet kapcsolatának további erősítésére, a szakszervezet erejének jobb hasznosítására. A határozat megjelenése után erősödött, színvonalasabbá vált a szakszervezetek pártirányítása. A párt vezető szervei a politika kialakításához, helyessége ellenőrzéséhez rendszeresebben felhasználják a szakszervezetek felsőbb vezető szerveinek, a vezetésben dolgozó kommunistáknak a tapasztalatait. Az előrelépés e téren jelentős, a lehetőségek azonban nincsenek kellően kihasználva. Nehezíti ezt, hogy a SZOT vezetésében dolgozó kommunisták esetenként nem eléggé kezdeményezők, valamint a párt érintett szervei oldaláról jelentkező igények megjelölésében is előfordult következetlenség.

A területi, üzemi pártszervek a szakszervezetek tapasztalatait rendszeresen figyelembe veszik a helyzet megítélésében, a politikai, gazdasági célok elbírálásában, a végrehajtásban. A

pártirányítási módszerek — egyes esetektől eltekintve — megfelelnek a határozat követelményeinek. Kialakulóban van egy újszerű munkamegosztás, amely a pártszervek eszmei-politikai irányítása alapján biztosítja a főbb tennivalók összehangolását, a párt politikájának megfelelő szakszervezeti — önálló — cselekvést, a duplázások csökkentését. A pártszervek ülésein rendszeres a szakszervezeti munka megvitatása, azonban még nem mindenhol törekednek annak ellenőrzésére, hogy a felsőbb szakszervezeti szervek által hozott határozatok hogyan jutnak érvényre.

A párttagok aktivitása megnőtt a szakszervezetekben. A szakszervezeti választásokon részben irányítottan, részben a párttagok politikai munkája eredményeként minden szintű választott tisztségben növekedett a párttagok aránya. Nem választott tisztségekbe is nagy számban irányítottak át párttagokat; húzódozás alig volt tapasztalható. A pártmegbízatás kiadásának és a munka ellenőrzésének módszerei még nem alakultak ki kellően.

A szakszervezetek szervezeti önállósága érvényesül. A kongresszusok — amennyire akkor lehetséges volt — megalapozottan dolgozták ki a szakszervezeti munka fejlesztésére vonatkozó sajátos tennivalókat. A szakszervezetek vezető tisztségeiben dolgozó párttagok egészében a párt vezető szerepe oldaláról közelítik meg a szakszervezetek politikai súlyának és jogkörének növelését.

Szervezetileg és politikailag felkészültek a szakszervezeti szervek a gazdaságirányítás új rendszerének bevezetésekor jelentkező feladatokra. A kialakított szakszervezeti jogkörök összhangba kerültek a gazdasági mechanizmus követelményeivel. (Munka Törvénykönyv, kollektív szerződés.) Helyenként és esetenként — az útkeresés közben — a szakszervezetek feladatainak értelmezésében túlzások is tapasztalhatók. Várakozást, néhány helyen félreértést okozott a vétó-és a gazdasági vezetők megítélésével kapcsolatos véleményezési jog eljárási módszereinek a kívánatosnál hosszabb ideig tartó kidolgozása.

A szakszervezetek kettős feladatainak értelmezése általánossá vált; helyenként a gyakorlatban van ettől eltérés. A szakszervezetek — a határozatból adódóan is — az elmúlt években sokat foglalkoztak a szakszervezeti munka új elemeivel, a szakszervezeti jogkörrel. Ez objektíve az érdekvédelmi munka erősödését eredményezte. Eredményes a termelést segítő nevelőmunka, a szocialista munkaverseny szervezése is, azonban a szocialista brigádmozgalom eredményeit kifejező társadalmi elismerést, a fejlődésüket szolgáló segítséget a mozgalom felülről sem kapta meg kellően. Szélsőségek a kettős feladat értelmezésében egyes gazdasági vezetőknél abban jelentkeznek, hogy aggályukat fejezik ki az érdekvédelem miatt; a szakszervezetet elsősorban a gazdasági döntések végrehajtóinak tekintik. A szakszervezeti szervek pedig helyenként túlzottan türelmetlenek a gazdasági vezetőkkel szemben, úgy vélik, hogy azok nem törődnek kellően a dolgozók életkörülményeivel.

3. A SZAKSZERVEZETEK ÉS AZ ÁLLAMIGAZGATÁSI-GAZDASÁGI SZERVEK KAPCSOLATA

A szakszervezetek és az államigazgatási-gazdasági szervek együttműködése — alapjában véve — a Politikai Bizottság határozatában megjelölt elveket követi. Az együttműködés tartalma és hatékonysága egészében eredményes.

A kormány és a SZOT együttműködése rendszeres, formájában és tartalmában megfelel a határozat elveinek. A kölcsönös tájékoztatást, a vélemények és nézeteltérések egyeztetését összehangolt intézkedés és politikai munka követi. Ez mondható a SZOT és az egyes minisztériumok viszonyára is. Az egyes minisztériumok, tanácsok és az érintett szakszervezetek együttműködésének szabályozása megtörtént, ez az állandó konzultációs kapcsolatot biztosítja. Az elvek helytelen értelmezése miatt egyes miniszterek — részben a szakszervezet nyomására — olyan döntésekhez is a szakszervezet egyetértését kéri, amelyekben egy személyben kellene dönteniük.

A vállalatoknál a gazdasági vezetők és a szakszervezeti szervek egymásrataltsága növekedett a korábbiakhoz viszonyítva. Az üzemi demokrácia — az eddigi gyakorlatot alapul véve — javult. A dolgozók képviselői szervei elsősorban a kollektív szerződés keretében tudták a gazdálkodás egyes területeit befolyásolni, bizonyos kérdésekben meghatározó szerepüket érvényesíteni. Ennek politikai hatása jelentős. Azonban nem sikerült eléggé — a várakozásnak megfelelően — előre lépni abban, hogy a kisebb gazdasági egységekben is nagyobb legyen a szakszervezetek, a kollektívák bekapcsolása a gazdálkodás területeibe. Mindez jelenleg a vállalaton belüli jogkörök decentralizálásának nem kielégítő voltával és az egyes gazdasági szakszervezeti vezetők szemléletével, megszokottságával is összefügg.

4. A SZAKSZERVEZETI MUNKA EGYÉB TERÜLETEINEK FEJLESZTÉSÉVEL KAPCSOLATOS TAPASZTALATOK

A demokratikus centralizmus a szakszervezeti mozgalomban fokozatosan fejlődik. A SZOT az egész szakszervezeti mozgalom vezetésében betölti irányító szerepét; néhány területen az aprólékos beavatkozás megszüntetésében nem tudtak előrelépni. Növekedett a szakszervezetek központi vezetőségeinek szerepe szervezeteik irányításában. Az elhatározás ellenére a központi szervek munkája a vállalatok felé még nem elég hatékony. A SZOT és az egyes szakszervezetek területi szerveinek felépítését és munkáját a pártszervek bírálatával illetik. Ezek vizsgálatával és a problémák megoldásával a munka során szükséges foglalkozni. A szakszervezetek a fő figyelmet a vállalati, üzemi szakszervezeti munka erősítésére fordították. Az üzemi tanácsokat nem választották újra; létrehozták a vállalati üzemi szakszervezeti tanácsokat, melyek megfelelnek a képviselői elv követelményeinek és azon jogkörök gyakorlásának, amelyek a gazdasági mechanizmushoz kapcsolódóan hatáskörükbe tartoznak. Az üzemi szakszervezetek jogköre minden más szakszervezeti szervétől nagyobb mértékben növekedett, megálltak a helyüket. Munkastílusuk azonban nehézkesen fejlődik, sok gonddal küzdenek, az élet naponta készíti őket állásfoglalásra, a dolgozók nevelésére, meggyőzésére.

A szakszervezetek az államtól nem vállaltak át újabb feladatokat. Állást foglaltak abban, hogy a szolgáltatások, az életkörülményeket szolgáló intézkedések a jelenlegi szinten maradjanak és fejlődjenek. Lépéseket tettek a SZOT vezető szervei és az érintett apparátusok munkamegosztásának javítására, azonban e terület vizsgálatát tovább kell folytatni.

A nem kimondottan bérből és fizetésből élő dolgozók szakmai szövetségei, egyesületei és az érintett szakszervezetek helyzetének átfogó vizsgálata folyamatban van.

A határozatban megjelölt elvek további kimunkálását kell még elvégezni a párt- és a szakszervezeti élet több területén: ilyenek például a szakszervezeti jelzések, állásfoglalások tartalma és formái, a pártszervek feladatai a gazdasági és szakszervezeti szervek közötti nézeteltérések egyeztetésében és megoldásában, az üzemi demokrácia, a szakszervezeti nevelő munka fejlesztésének vizsgálata stb.

Megjelent: *A Magyar Szocialista Munkáspárt határozatai és dokumentumai, 1967–1970.* Kossuth Könyvkiadó, 1974.

1968. november 4.

A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK HATÁROZATA

AZ IPARI-JAVÍTÓ ÉS KOMMUNÁLIS SZOLGÁLTATÁS HELYZETE ÉS A FEJLESZTÉSSEL ÖSSZEFÜGGŐ FELADATOKRÓL

Előterjesztést az Elnökség az elhangzott vélemények és javaslatok figyelembevételével elfogadja és jóváhagyólag tudomásul veszi. Az Elnökség szükségesnek tartja, hogy a kérdésekről a legközelebbi Kormány és SZOT vezetői tanácskozás során tárgyalás folyjon, illetve kérjük a Kormányt, hogy 1969. első félévében a Minisztertanács tűzze napirendre a lakosság ipari-javító és kommunális szolgáltatások helyzetét és fejlesztésével összefüggő feladatokat,

A SZOT érintett osztályai /Bér-Munkaügy, Termelés, TB, Munkavédelem/ a jelentésben foglalt és a vitában elhangzott javaslatokat mérlegeljék és az illetékes szervek felé végzett munkájuk során szerezzenek érvényt a javaslatoknak.

Záradék:

A jelentést, illetve a vitában elhangzott észrevételek alapján a feladati részt meg kell küldeni az ipari szakmák központi vezetőségeinek, a Szakszervezetek Megyei és Budapesti Tanácsainak, hogy területükön szerezzenek érvényt a javaslatban foglaltaknak.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 408. ó. e.

1969. január 27.

A SZOT ELNÖKSÉG HATÁROZATA

A NEGYEDIK ÖTÉVES TERV KONCEPCIÓINAK A SZAKSZERVEZETEK RÉSZÉRŐL TÖRTÉNŐ
VÉLEMÉNYEZÉSÉRE

A Gazdasági Bizottság felkérte a Szakszervezetek Országos Tanácsát, hogy a negyedik ötéves terv koncepcióit vitassa meg és alakítsa ki véleményét.

A SZOT 1968. szeptember 20–21-i és december 11-i teljes ülésén állást foglalt abban, hogy

- a SZOT Elnöksége e feladattal kapcsolatban megfelelően felkészül és tájékoztatja a szakmákat, SZMT-eket;
- a vélemény-nyilvánítás kellő előkészítése érdekében a szakszervezetek és SZMT-k legkésőbb március végére – főleg az élet- és munkakörülményeket illetően, de a terv egyéb kérdéseivel kapcsolatban is – kialakítják elképzeléseiket, javaslataikat az 1968. szeptember 2-i SZOT elnökségi irányelvek figyelembevételével.

A SZOT Elnöksége az eddig tett intézkedéseken túlmenően, a negyedik ötéves tervkonceptiók véleményezésének kellő megalapozása céljából szükségesnek látja az ezirányú munka tartalmának és ütemezésének a szakszervezeti vezető szervek számára történő meghatározását.

I. A vélemény-nyilvánítás kialakításának főbb szempontjai.

A szakszervezeti vezető testületek véleményezése a tervkonceptióhoz kapcsolódnak.

A tervkonceptió: a népgazdaság egészének lehetséges fő fejlődési irányait jelöli meg. Ez az alábbiakat öleli fel:

1. **A termelő és szolgáltatási szféra növekedési és strukturális kérdései:** növekedési ütem, alapvető ágazatok kiválasztása, műszaki fejlesztés fő irányai, központi

beruházási programokra való elgondolása, jövedelemszabályozás elvei, fogyasztási struktúra, árszínvonal reális alakítása.

2. **Foglalkoztatottság, jövedelmi viszonyok és életkörülmények:** munkaerő foglalkoztatás, reálbér, reáljövedelem alakulása, szociális, kulturális, egészségügyi ellátás.
3. **Fizetési mérlegegyensúly fő feltételei:** export- és importigény, külkereskedelempolitika.
4. **A termelőerők területi elhelyezésének kérdései:** célszerű ipartelepítés, iparosítandó területek, városfejlesztés és közlekedési vonatkozásai.

A szakszervezeti vezető szervek (SZOT, szakszervezetek KV, SZMT) érdemi bírálatát, véleményét elsősorban a 2–4. és bizonyos vonatkozásaiban az 1. témát illetően szükséges kialakítani.

A koncepciók kialakítását, eldöntését úgy kell felfogni, mint amelyek alapul szolgálnak a tervidőszak részletes tervjavaslatának kialakításához, a vezető párt- és a kormánysszervek konkrét intézkedéseire.

II. A tervkoncepció véleményezésének munkarendje.

1. A negyedik ötéves terv irányelveire, az életszínvonal egyes tényezőire, az Országos Tervhivatal által menetközben megküldött tanulmányokkal kapcsolatban:
 - a) a SZOT elemzéseket végez, tapasztalatokat, véleményeket összegez
Felelős: SZOT érintett osztályvezetői
Határidő: 1969. I. n. é.
 - b) a szakszervezetek javaslatai, véleményei kialakításához a SZOT az időközben kialakított tervkoncepciók tervezetének résztémáiról, az ágazatok fejlesztésének elgondolásairól folyamatos tájékoztatást nyújt a szakszervezetek részére.
 A már rendelkezésre álló tanulmányokból:
 - az 1971–75 évi népgazdasági terv koncepciójának előzetes gazdaságpolitikai elgondolásairól
Felelős: SZOT Termelési Osztály;
 - iparfejlesztés általános és ágazati irányelveiről az ipari szakmák részére
Felelős: SZOT Termelési Osztály;
 - egyes életszínvonal-politikai célkitűzésekről
Felelős: SZOT Bér- és Munkaügyi Osztály;
 - ágazati beruházásokra vonatkozó elgondolásokról
Felelős: SZOT Termelési Osztály.
2. A szakszervezetek, SZMT-k, SZBT vezető szervei, apparátusa:
 - a) közreműködnek a partner országos főhatóságoknál, tanácsszerveknél együttműködési megállapodásuk szerint a tervkoncepciók megalapozó munkálataiban
Felelős: szakszervezetek főtitkárai, SZMT–SZBT vezető titkárai.

b) az ágazati tervkoncepcióval – különösen az élet- és munkakörülmények fejlesztési irányát illetően – elképzeléseiket, javaslataikat megküldik a SZOT részére írásban, 3 példányban. **A szakszervezetek elnökségeinek előzetes véleménye, javaslata elsősorban az alábbi témakörökben kívánatos:**

- foglalkoztatás biztosítása, a várható műszaki fejlődés, ágazati struktúra változása, munkaidőcsökkentés függvényében;
- személyi jövedelem szabályozás elvei, arányai, általános életszínvonal politikai elgondolások;
- szakképzés terén szükséges jelentősebb változások;
- fogyasztás és szolgáltatások kívánatos fejlesztése;
- a fogyasztási árszínvonal és árstruktúra kívánatos és reális alakulására vonatkozó elgondolások kifejtése;
- szociális, kulturális, egészségügyi, lakás stb. ellátás fejlesztése.

3. **Az SZMT-k és SZBT elnökségei véleményüket, javaslataikat főleg az alábbi tárgykörben közölgék:**

- a keresőképeselek foglalkoztatásának mértéke, a teljes foglalkoztatás biztosítása érdekében kívánatosnak vélt teendők;
- a kereskedelmi hálózat fejlesztése;
- a szociális, kulturális, egészségügyi intézmények továbbfejlesztése.

Felelősök: szakszervezetek főtitkárai, SZMT-k, SZBT vezető titkárai

Határidő: 1969. III. 31.

4. A SZOT osztályai, a szakszervezetek, SZMT-k, SZBT kialakult véleményeinek, javaslatainak összegzését elvégzik.

SZOT Elnökség elé: 1969. április 30.

Felelősök: SZOT érintett osztályai (koordinál a SZOT Termelési Osztály)

5. Az Országos Tervhivatal által kidolgozott összefoglaló tervkoncepciók tervezetének ismertetése és a szakszervezetek véleményének, javaslatainak összegzése SZOT teljes ülésen.

Határidő: II. n. é.

6. A SZOT tájékoztatása az elfogadott tervkoncepcióról, a szakszervezetek tevékenységének értékeléséről

Felelős: SZOT érintett osztályai (koordinál a SZOT Termelési Osztály)

Határidő: SZOT Elnökség elé: III. n. é.

SZOT ülés: III. n. é.

7. A negyedik ötéves tervkoncepció propagandájának megszervezése és végrehajtása, egyeztetve a vezető párt- és állami szervek ezirányú terveivel.

Felelős: SZOT érintett osztályai (a SZOT Kulturális, Agitációs-Propaganda és Sportosztály koordinálása mellett), valamint a szakszervezetek főtitkárai, SZMT-SZBT vezető titkárok

Határidő: a koncepció jóváhagyásától folyamatosan.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 411. ó. e.

1969. június 18.

**SZOT KULTURÁLIS, AGITÁCIÓS, PROPAGANDA ÉS SPORTOSZTÁLY ELŐTERJESZTÉSE
A IV. ÖTÉVES TERV KULTURÁLIS FEJLESZTÉS CÉLKITŰZÉSEIRE, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A
MUNKÁSOSZTÁLY KULTURÁLIS ELLÁTOTTSÁGÁNAK JAVÍTÁSÁRA
(részlet)**

A SZOT 1968. szeptember 20–21-i Tanácsülése feltárta a munkások, a dolgozók kulturális ellátottságának helyzetét és meghatározta a fejlesztésre vonatkozó legfontosabb feladatokat.

A SZOT megállapította, hogy fejlődés mutatkozik a kulturális ellátottság alakulásában, de ez **egyenetlen, nem kielégítő és mindjobban lemarad a társadalmi követelmények mögött.**

A kulturális ellátottság fontos részét képezi a dolgozók élet- és munkakörülményei, életszínvonala alakulásának, ezért problémái nehezítik az életszínvonal alakítását, egyre nagyobb feszítettséget okoznak a társadalmi és a politikai életben, gyengítik a szakszervezetek tudatformáló tevékenységének hatásosságát. Nemzetközi összehasonlítás tekintetében is fokozatosan hátrányosabb helyzetbe kerülünk a többi szocialista országgal szemben.

A szakszervezeteknek felelősséggel kell gondoskodniuk és felszínen kell tartaniuk – elsősorban a munkásosztály – kulturális ellátottságának folyamatos javítását, amely társadalmunk fejlődésének egésze szempontjából döntő.

A szakszervezetek nem vállalhatják egyedül a feladat megoldását. Ma elsődleges, hogy az anyagi és szervezeti erők célirányosabb elosztásával, összehangolásával a népgazdaság költségvetésén keresztül, de ezenkívül a szakszervezeti és a vállalat anyagi erők koncentrálásával is érvényesüljön a munkásosztály, a dolgozók kulturális ellátottságának tervszerű javítása, fejlesztése.

Ennek érdekében szükséges, hogy az Elnökség állást foglaljon

- a) a IV. népgazdasági ötéves terv művelődésügyi vonatkozásaiban;
- b) a szakszervezeti művelődési hálózat IV. ötéves terv időszakában történő fejlesztésének mértékében és módjában.

I. A III. ötéves terv kulturális fejlesztésének végrehajtása

Célkitűzése volt a tervnek, hogy folyamatosan növekvő anyagi ráfordításokkal csökkenjen a társadalmi igények és követelmények, valamint az anyagi, személyi ellátottság között fennálló ellentmondás. Ezt a tervidőszakban nem tudtuk megoldani, **mert a társadalmi elvárások, a társadalom és tagjainak kulturális igényei és szükségletei gyors ütemben növekedtek, ugyanakkor az anyagi ellátottság növelésének biztosítása ezzel nem volt arányban, így az ellentmondások tovább mélyültek.**

A szakszervezeti kulturális intézmények és eszközök pótlásához, fejlesztéséhez az állam a tervidőszakban a korábbi években kialakított összegében azonos, de értékében évről-évre csökkenő hozzájárulása csak kis mértékben nyújtott fedezetet a hálózat rekonstrukciójához és fejlesztéséhez.

Nem volt jelentős a vállalatok művelődési otthon építésére irányuló önálló tevékenysége sem. Tanácsi és vállalati erőből mindössze néhány jelentős művelődési objektum épült az ötéves tervben, amely elsődlegesen a munkások művelődését szolgálja. Ugyanakkor több művelődési intézmény kisebb mértékű bővítéséhez, korszerűsítéséhez nyújtottak támogatást a vállalatok.

A szakszervezeti intézményhálózat állagának javítása érdekében a SZOT Elnökség koncentrált felújítási alapjából **48 millió forintot összegben**, 32 művelődési otthon felújítását végzi el, vagy járul hozzá új intézmény építéséhez. Ebből került sor könyvtárak, mozik korszerűsítésére, ismeretterjesztő termék létrehozására és egyéb célfeladatok elvégzésére.

A központi felújítási alap nagyhatású kezdeményezésnek bizonyult. Az intézkedésekről egyaránt elismerően nyilatkoztak a párt- és állami szervek, valamint a szakszervezeti tagok. Elindítója volt egy olyan folyamatnak, amely hosszabb távon is tervszerűvé tette az intézményhálózat bővítését és karbantartását. Mozgósította a vállalatokat is a korszerűsítésekre.

II. Az Országos Tervhivatal és a Művelődésügyi Minisztérium tervkonceptiója a IV. ötéves tervre.

A IV. ötéves tervidőszak kulturális ágazatára a fejlesztési javaslatokat az országos főhatóságok már 1969 elején elkészítették. A vélemények egyeztetésére több tárgyalást tartottak, az egységes álláspont azonban még nem alakult ki. A tervkonceptiók legfontosabb jellemzői az alábbiak:

Az **Országos Tervhivatal** Területi és Szociális Kulturális Főosztálya a kulturális ágazatban a szinttartást irányozza elő, az 1968. évi árak mellett. Ezzel azonos összegeket terveznek a IV. ötéves tervre is – az ágazat egészét tekintve.

A kulturális ágazatra az OT 13,8 milliárd forintot tervez. (A III. ötéves terv várható teljesítése 12,7 milliárd forint lesz.) Ezen belül a legjelentősebb alágazatok az oktatásra (7 milliárd), és a népművelésre, művészetre (2,3 milliárd), összesen 9,3 milliárd forintot terveznek. A további 4,5 milliárd forint a tudományos kutatás, a rádió, TV, a kulturális vállalatok fejlesztése és a sport (0,4 milliárd) között oszlik meg.

Az ágazat egészére vonatkozó szinttartáson belül az OT a **népművelés-művészeti** intézmények vonatkozásában 5%-os növekedést irányoz elő. A tervkonceptió legfőbb alapelve az, hogy a fejlesztési alapokat (tanácsi, minisztériumi, vállalati, szakszervezeti) koncentrálni kívánják és a tervidőszakban elsősorban a nagyobb településeken, a városokban minőségileg akarják javítani az intézményhálózatok állapotát.

A forrásokat tekintve a terv összevontan kezeli a költségvetési és a tanácsi beruházásokat és csak a legnagyobb népművelési jellegű beruházások területeit jelöli meg.

A népművelési-művészeti ágazat fejlesztésére javasolt 2,3 milliárd forintból a terv szerint **420 millió forint jut a művelődési otthonok és könyvtárak fejlesztésére.** Ennek megoszlása: 5 megyei művelődési központ (Pécs, Debrecen, Tatabánya, Nyíregyháza és Szolnok), 4 megyei könyvtár (Kecskemét, Békéscsaba, Szeged és Debrecen), 12 járási művelődési központ, ebből 3 Budapesten, peremkerületben, később megállapítandó helyen, 3 városi művelődési központ, 2 városi könyvtár és megyénként további 2–2 millió forint egyéb fejlesztésekre (pl. mikrobusz, telepes tv, stb.)

A **Művelődésügyi Minisztérium** tervkoncepciója alapelveiben megállapítja, hogy a társadalmi fejlődés követelményei mintegy **11 milliárdos fejlesztést kívánnak meg** a IV. ötéves tervben, a népgazdaság helyzetét figyelembe véve azonban az OT koncepcióját elfogadva csak **9,2 milliárd forintra tervezték**.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 417. ó. e.

1969. június 30.

A SZAKSZERVEZETEK ORSZÁGOS TANÁCSA ELNÖKSÉGE ÜLÉSÉNEK HATÁROZATA
A IV. ÖTÉVES TERV KULTURÁLIS FEJLESZTÉSE CÉLKITŰZÉSEIRŐL

1. Az Elnökség az előterjesztést – az elhangzott vélemények és javaslatok figyelembevételével – tájékoztató jelleggel elfogadja és alkalmasnak tartja, hogy munkánk kiinduló alapelveit képezze a kulturális fejlesztés célkitűzései kialakításában. Miután a terv része a IV. ötéves tervnek, ezért a terv pontosabb ismerete birtokában szükségesnek tartja, hogy meghatározott időben a kérdésre visszatérjünk. Az előterjesztés IV. fejezete „A” variációs javaslatával ért egyet. Fentieket figyelembe véve az Elnökség megbízza a SZOT Titkárságát és osztályait, hogy az előterjesztés alapelveit a további tervelőkészítő tárgyalásokon képviselje.
2. Az Elnökség elfogadja a szakszervezeti kulturális fejlesztés előterjesztésében jelölt alapelveit. Előzetes tervként elfogadja a tervidőszakra 60 millió forint összegű felújítási alap létesítésének koncepcióját és megbízza a Titkárságot, hogy az illetékes állami szervekkel kezdjen tárgyalásokat a támogatási összeg felemelése érdekében. Megbízza a SZOT Kulturális, Agitációs, Propaganda és Sportosztályát, valamint a SZOT Főkönyvelőségét, hogy
 - a jelen határozat alapján adjon ki irányelveket a művelődési intézményhálózat fejlesztésére;
 - kérje fel a szakszervezetek központi vezetőségeit, hogy az irányelvek szerint készítsék el a tervidőszakra és a hosszabb távra szóló fejlesztési tervüket;
 - a felújítási keret felhasználását úgy tervezzék, hogy más elsősorban állami (tanácsi) és vállalati szervek önálló kezdeményezéseit segítse, illetve a SZOT és a szakmák kezdeményezésére más szervek is hozzájáruljanak a létesítéshez, korszerűsítéshez;
 - a szakmai tervek figyelembevételével 1970 júniusában tegyen javaslatot az Elnökségnek az egységes fejlesztési tervre, ezen belül a 60 millió forintos felújítási alap felhasználására és a szakmák saját erőből történő fejlesztési koncepciójára.
3. A SZOT Elnökség felkéri a központi vezetőségeket, az SZMT-eket és az SZBT-t, hogy saját területükön segítsék az illetékes állami (tanácsi), gazdasági szerveknél, hogy a vállalati fejlesztési alapokból a kulturális célok nagyobb mértékű támogatást nyerjenek.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 417. ó. e.

1969. szeptember

A SZAKSZERVEZETEK ÉS AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA (részlet)

A demokratizmus a szakszervezetek múltjában gyökeredző történelmi tradíció. A szakszervezetek „a tömörítés, az egyesítés iskolái, az igazgatás, a gazdálkodás iskolái, a nevelés iskolái, a kommunizmus iskolái” alapvető funkciójával egybeesik tartalmilag és módszertanilag mindaz, ami az üzemi demokratizmus tartalmát és módszereit jelenti. A szakszervezetek érdekképviselői és érdekvédelmi tevékenysége számos olyan elemet foglal magában, amely az üzemi demokrácia adta jogokat, politikai, erkölcsi elvárásokat érvényesíti. A szakszervezetek objektíve azért alkalmasak az üzemi demokrácia szerveiként való működésre, mert soraikba tömörítik a bérből és fizetésből élők 93 százalékát, tehát potenciálisan biztosítják majdnem az összes dolgozó szakszervezeti keretek közt történő bevonását, mozgósítását, szervezését. Szervezeti rendszerük igazodik a gazdasági vezetés szervezeti rendszeréhez, és így a szakszervezetek vezető szervei mint választott képviselői testületek, mindenütt jelen vannak, ahol a dolgozók ügyeiről tárgyalnak vagy döntenek. Az egyszemélyi gazdasági vezetéssel párhuzamosan állandóan működik, funkcionál a demokratizmust folyamatosan biztosító szakszervezeti szerv. A szakszervezetek megfelelnek annak a lenini követelménynek, hogy a szocializmus építése időszakában minden dolgozót meg kell tanítani bizonyos fokon a gazdálkodásra, az igazgatásra.

Azért is működhetnek az üzemi demokratizmus szerveiként a szakszervezetek, mert tevékenységük szocialista osztálycélokat szolgál, mert politikai szervezetek, ha úgy tetszik, elkötelezettek a munkásosztály történelmi célja, a szocializmus megvalósítása szempontjából. Az üzemi demokrácia szervezeteiként a szakszervezetek nem lehetnek semlegesek vagy külső szemlélők, felelőtlen bírálók és ellenzékieskedők, akiknek semmi sem drága, akiket semmi felelősség nem köt, vagy akik nem kötelesek beszámolni működésükről a dolgozók kollektívája előtt. A fenti okoknál fogva hazánkban nincs külön szervezete az üzemi demokratizmusnak: ezt jól betöltik a szakszervezetek.

A szakszervezeteknek és a gazdasági vezetőknek közös, együttes feladatuk biztosítani az üzemi demokrácia közvetlen fórumainak rendszeres működését. A szakszervezeti szervek sajátos feladata és külön felelőssége, hogy kezdeményezik, segítik a termelési tanácskozások, brigádértekezletek, üzemi gyűlések megtartását, és ellenőrzik a gazdasági vezetők e vonatkozású tevékenységét.

A szakszervezetek vezető szervei ösztönzik és ellenőrzik az egyszemélyi gazdasági vezetőt, hogy az adjon számot elképzeléseiről a termelési értekezleteken és az üzemi demokratizmus más fórumain, hogy a dolgozók megismerhessék az adott időszakban a vállalat egésze vagy a kisebb kollektíva előtt álló célokat, feladatokat. A gazdálkodás, az igazgatás, a munkaszervezés problémáit, gondjait a gazdasági vezetés ossza meg a dolgozókkal, kérje, igényelje javaslataikat, bebeszólásukat, hogy az egyszemélyi vezetés számára a legoptimálisabb döntések feltételei alakuljanak ki.

Miután a gazdálkodás és igazgatás sokféle ismeretet feltételez, a szakszervezeteknek gondoskodniuk kell arról, hogy a szükséges ismeretek, információk valamilyen módon — legtöbbször a gazdasági vezetők személyén keresztül — eljussanak a dolgozókhöz. Csak így lesznek képesek az igazgatásba, a gazdálkodásba érdemi módon és felelősségteljesen bebeszólni. Biztosítsák a szakszervezeti szervek, hogy a dolgozók tudomást szerezzenek javaslataik, ötleteik, bebeszólásuk helyességéről vagy helytelen voltáról.

A szakszervezeti szervek szervezik, mozgósítják a dolgozókat az üzemi demokratizmus közvetlen fórumain való részvételre. A szakszervezetek iskolaszerepének lényege az, hogy neveljék, bátorítsák a dolgozókat a véleménynyilvánításra, a részt vállalásra, a beleszólásra, a bírálatra, a szóban forgó kérdések megvitatására. A nevelés arra irányul, hogy tömegmérétekben „iskolák” legyenek az üzemi demokrácia fórumai a gazdálkodáshoz szükséges ismeretek megértésére, a közös gondok vállalására, a célok meghatározására, a döntések előkészítésében való részvételre, a dolgozók tudatának, személyiségének formálására.

A szakszervezetek akkor teljesítik az üzemi demokrácia fejlesztésében rájuk háruló feladataikat, ha a dolgozók felismerik az egyéni, a vállalati és a népgazdasági érdek közötti összefüggést; ha felismerik a megváltozott szerepüket a termelésben; ha élnek mindazokkal a jogokkal és lehetőségekkel, amelyeket már előzőleg kifejtettünk.

A szakszervezetek nevelő szerepe igen sokoldalú, amely arra is irányul, hogy tegye érdemivé az üzemi demokrácia fórumain kibontakozott véleménycserét, vitát, hogy szocialista eszmeiségű és elvtársi jellegű legyen, a célt, az ügyet segítse elő a vélemény, a beleszólás és a kritika. A nevelő szerep korrigálni kívánja a túlzásokat, megérteti a hibás álláspontokat, azt a célt akarja elérni, hogy az emberek tudata és jelleme szocialista módon formálódjék, növekedjék a szocialista kollektívák és emberek száma.

A szakszervezetek tudatformáló szerepe arra irányul, hogy a közösen kialakított célokat és feladatokat a dolgozók elfogadják és a végrehajtásban a társadalmi aktivitás igényével vegyenek részt. A végrehajtásra történő nevelés, mozgósítás kifejezésre jut a szocialista munkaversenyben, a szocialista brigádmozgalomban, az újjátómozgalomban és minden olyan tevékenységben, amely a termelés és az üzem gondjainak megoldását segíti elő.

A szakszervezetek a demokratizmus iskoláinak a szerepét akkor töltik be, ha minden dolgozó számára biztosítják az üzemi demokratizmus gyakorlásának lehetőségét. Különösen fontos, hogy az ifjúság és a nők körében megkülönböztetett nevelő tevékenységet fejtsenek ki, hogy ők is éljenek a demokratizmus lehetőségeivel a fórumokon, a szakszervezeti vezető szervek beszámoltatásával, ha szükséges, a visszahívás jogával is. A fiatal dolgozók és a nők mint rétegek helyzetének és érdekeinek jelentős helyet kell kapniuk az üzemi demokrácia gyakorlatában.

Az üzemi demokrácia összefügg a szakszervezetek érdekképviselői és érdekvédelmi szerepével. Ezt jogilag is szabályozta a Munka Törvénykönyve és más jogszabály. Miután a dolgozók nemcsak tulajdonosok, hanem munkavállalók is, ez utóbbi minőségükben a napi és anyagi érdekek nagy szerepet játszanak. Az üzemi demokrácia lehetőséget ad arra, hogy a munkavállalói érdekeket az üzemi demokrácia fórumain a dolgozók közvetlenül is kifejtsék. A dolgozók munkavállalói minőségével összefüggő érdekképviselői és érdekvédelmi tényezők a szakszervezeti vezető szervek számára a dolgozók gondjainak, törekvéseinek és érdekeinek megnyilvánulási formái, amelyekből a vezető szerveknek le kell szűrniük mindazt, ami a szakszervezet érdekvédelmi szerepével, fellépésével, önálló álláspontjának kialakításával kapcsolatos.

A dolgozók beleszólási joga az üzem életébe, a gazdálkodásba, a vezetésbe erőteljesen kifejezésre jut a szakszervezetek képviselői tevékenységében. Az szb vagy a vszt minden évben véleményezi a vállalat éves tervét. Ez a véleményezés a dolgozók nevében és érdekében lehetőséget ad arra, hogy a termeléssel összefüggésben érvényt szerezzenek annak az elvnek, hogy az életszínvonal rendszeresen emelkedjen. Az szb-nek vagy a vszt-nek gondosan tanulmányoznia kell a tervet, ismernie kell a dolgozók aktivitásában, alkotó készségében rejlő lehetőségeket, amelyekkel az új feladatokat teljesíteni lehet, mert a gazdaságos termelés teremti meg a jobb élet alapját. Ismernie kell mindazokat a problémákat és gondokat, amely a munkakörülmények javításával, a szociális és kulturális ellátottság fokozásával, a bérekkel, a nyereségrészesedéssel és egyébvel összefügg, hogy megalapozott módon

nyilvánítsák véleményüket, javaslatukat vagy bírálatukat. A beleszólásnak ez a formája alakíthatja a termelés és a vállalati vezetés elképzeléseit, ez egyben felelősség is a dolgozók felé.

A gazdálkodásba és igazgatásba való beleszólás egyik módja az, hogy a szakszervezetnek joga van mint képviseleti szervnek arra, hogy véleményt mondjon a gazdasági vezetők kinevezése, leváltása és minősítése alkalmából. E jogkört szabályozó rendelkezések szerint a felsőbb gazdasági szervnek kötelessége véleményt kérni és érdemben válaszolni a szakszervezeti szervek véleményére. E képviseleti jogban kifejezésre jut, hogy szocialista körülmények között a dolgozó beleszólhat abba, hogy kik legyenek a gazdálkodásban a vezetői. A véleményezés joga a testületé és nem egy személyé. A véleményezéskor mérlegelni kell a vezetési készséget, a hozzáértést, a gazdálkodásban elért eredményeket, az üzemi demokrácia és a törvényesség betartását, a vezetők erkölcsi, emberi magatartását.

A dolgozók beleszólása a vállalati tervbe és a vezetők személyi megválasztásába olyan üzemi demokratikus jog, amely csak szocialista körülmények között létezhet, mert a legdemokratikusabb kapitalista gazdálkodás se vállalhatja az ilyen jog elismerését, miután az erősen korlátozná, sértené a tőkés profitérdekeit.

A kollektív szerződés megkötése az szb (ahol van, a vszt) joga. A kollektív szerződés megkötése előtti viták, megbeszélések szintén az üzemi demokrácia megvalósulásai is, mert ezeken a dolgozó beleszól a munkaviszony, a bérek, a béren kívüli juttatások, a munkavédelmi-egészségügyi, a kulturális és a sportügyek alakításába, a vállalati gazdálkodás sok-sok kérdésébe. A kollektív szerződések megkötése maga is az üzemi demokrácia megnyilvánulásának egyik formája, itt a lényeg az érdekek kifejezése, megfogalmazása, érvényesítése. Rá kell mutatni a vélt vagy hibás érdekekre, vitában kell a helyes álláspontot kialakítani és a vitán elhangzottakat a kollektív szerződés megkötésénél érvényre juttatni. Az üzemi demokratizmus fórumait a szakszervezet felhasználja arra, hogy az érdekeltségek közt összhangot teremtsen, egyeztesse az érdekeket, az anyagi érdekeltséget összekapcsolja az erkölcsi érdekeltséggel és a szocialista munkaerkölcs fejlődésével.

A kollektív szerződés megtartásának a tömegek részéről történő ellenőrzése a gazdasági vezetők bizonyos tevékenysége feletti társadalmi ellenőrzés is, és mint ilyen, az üzemi demokrácia része.

A szakszervezetek érdekképviseleti és érdekvédelmi szerepe adja azt a folyamatosságot, amely a dolgozók munkavállalói érdekeinek a későbbiek során való érvényesülését biztosítja. Az üzemi demokratizmus tehát nem szűkül le arra az időre, amikor termelési értekezlet, munkaértekezlet, üzemi gyűlés stb. zajlik, hanem e fórumok működésének egyes időszakai között is a szakszervezeti képviselettel érvényesül. Ez az a lényeges mozzanat, ami biztosítékot is nyújt a dolgozók üzemi demokratikus jogainak folyamatos gyakorlására.

A szakszervezeti szerveknek, mint az üzemi demokrácia képviseleti szerveinek jogait a gazdasági vezetők kötelezettségeiként az előző fejezetben már bemutattuk.

A szakszervezetek belső életének demokratizmusa a szakszervezeti taggyűlés, a szakszervezeti demokrácia keretébe tartozik, de szoros kapcsolatban áll az is az üzemi demokráciával. Az a különleges helyzet, hogy a szakszervezetek vezető szervei egyben az üzemi demokrácia képviseleti szervei is, arra mutat, hogy a taggyűlések vitáinak egy része olyan jogok érvényesülése a dolgozók számára, amely az üzemi demokrácia adta jogaival is egybeesik. A szakszervezeti taggyűlés tehát áttételesen az üzemi demokrácia szerve. A taggyűlésen a dolgozók minden kérdést szóba hozhatnak, mindenről véleményt nyilváníthatnak, így a vállalat gazdálkodásáról, a tervről, az üzemszervezésről, a műszaki megoldásokról, a vezetők tevékenységéről, a törvények betartásáról, a munkakörülményekről stb. is.

Ezek közül azokat a kérdéseket, amelyek a gazdasági vezetéssel közös megállapodást kívánnak (csak egyetértésben szabályozhatók), a szakszervezeti vezető szerv áttételezi, azaz a

vezető szerv fogja érvényesíteni őket, mint a dolgozók jogát. Itt az üzemi demokratizmus a képviseleti demokrácia formájában jut érvényre.

Ilyen közös szabályozást igénylő dolgok: a kollektív szerződés, a vállalati munkarend, a vállalati munkavédelmi szabályzat. A szakszervezeti vezető szervek érvényesítik, áttételezik, azaz a gazdasági vezetők tudomására hozzák azokat a javaslatokat, észrevételeket, bírálatokat, amelyek a gazdálkodással kapcsolatosak és amelyek a szakszervezeti taggyűléseken hangzottak el. Ez a dolgozók beleszólásának, vezetésben való részvételének szintén egyik közvetett módja.

(A dokumentumot az MSZMP Pártépítési Munkaközössége vitatta meg.)

Megjelent: A Magyar Szocialista Munkáspárt határozatai és dokumentumai 1967-1970. Kossuth Könyvkiadó, 1974.

1969. november

ÚTMUTATÓ A SZAKSZERVEZETI SZERVEK RÉSZÉRE

A GAZDASÁGI VEZETŐK TEVÉKENYSÉGÉNEK VÉLEMÉNYEZÉSÉVEL KAPCSOLATOS FELADATOK
ELVÉGZÉSÉHEZ
(részlet)

Az útmutató célja:

Segítséget nyújtani a vállalati és felsőbb szakszervezeti szerveknek az egységes értelmezéshez és a helyes módszerek kialakításához. Feldolgoztuk az eddigi — még nem nagy számú — tapasztalatot. Törekedtünk arra, hogy ennek alapján választ adjunk a tisztázatlan eljárási kérdésekre.

Az útmutatóban foglalták irányadók valamennyi szakszervezeti szerv részére. Számolunk azonban azzal is, hogy a későbbiekben — több tapasztalat megszerzése után — szükség lehet bizonyos módosításokra.

I

A SZAKSZERVEZETI SZERVEK VÉLEMÉNYEZÉSI JOGA A SZOT IRÁNYELVEI ALAPJÁN KITERJED:

- a gazdálkodó tevékenységet folytató termelő- és szolgáltató vállalatok, intézmények vezetőire,
- a trösztök, egyesülések vezérigazgatóira, szakigazgatóira, illetve helyetteseikre;
- a vállalatok vezérigazgatóira, szakigazgatóira, illetve az igazgatókra, főmérnökökre, főkönyvelőkre;
- a gyáregységek (üzemek, telephelyek) igazgatóira (igazgatóhelyetteseire, főmérnökökre, főkönyvelőkre).
- a nem termelő területen dolgozó intézmények, hivatalok vezetőire, kivéve az országos főhatóságokat és az államigazgatás területén a választott tisztségviselőket.

Milyen szakszervezeti szerv mond véleményt a jelzett gazdasági vezetőkről?

- A trösztök, egyesülések vezetőiről a szakszervezetek elnökségei;
- a vállalatok, gyáregységek, intézmények vezetőiről a velük párhuzamosan működő szakszervezeti bizottság;

— a telepek vezetőiről (építésvezetőségek stb.) a párhuzamos szakszervezeti, műhely- vagy osztálybizottság.

Kormányrendelet, illetve SZOT irányelv szabályozza, hogy az illetékes állami, gazdasági vezetők a fent megjelölt vezetők esetében kötelesek kikérni a szakszervezeti szervek véleményét. Ezek alapján a minisztériumok és a szakszervezetek központi vezetőséged szabályozták a végrehajtás módját.

A szakszervezeti szervek akkor is véleményt mondhatnak gazdasági vezetőkről, ha senki sem kéri, ha van olyan véleményük, amelynek közlését feltétlenül indokoltnak tartják.

Előfordulhat az is, hogy párt-, állami vagy gazdasági szervek olyan vezetőkről is kéri a szakszervezeti bizottság véleményét, akikről egyébként nem kellene véleményt mondaniuk.

Értelemszerűen ilyen esetekben a szakszervezeti bizottság közölheti álláspontját.

A szakszervezeti szervek az üzemi demokratizmushoz — és nem a személyzeti munkához — kapcsolódva s a Munka Törvénykönyvében a szakszervezeti szervek részére biztosított általános jogok alapján, észrevételezhetik bármely gazdasági vezető tevékenységéi, amennyiben ezt szükségesnek tartják.

Milyen esetekben kell véleményt mondania a szakszervezeti szervnek? Az érintett gazdasági vezetők kinevezésekor (előléptetés, áthelyezés is), felmentésekor és a rendszeres időközönként visszatérő, az egész tevékenységét értékelő minősítések alkalmával.

A fel nem sorolt személyi ügyekben előfordulhat, hogy egyes gazdasági vagy állami vezetők szükségesnek látják kikérni egyes szakszervezeti tisztségviselők véleményét. Természetesen ilyen esetben közlik álláspontjukat az adott kérdésben.

Megjelent: A SZOT határozatai I. kötet, 77-78. o.

1969. november 3.

A SZAKSZERVEZETEK ORSZÁGOS TANÁCSA ELNÖKSÉGÉNEK IRÁNYELVEI
SZAKMUNKÁSKÉPZÉSSEL KAPCSOLATOS SZAKSZERVEZETI FELADATOKRA
(részlet)

A szakmunkásképzés reformja és az új tanulótörvény a szakmunkás-szükségletek és -igények jobb kielégítését szolgálja. A reform és a törvény nemcsak képzési, hanem nevelési reformot is hoz, megteremti a további fejlődés feltételeit.

A szakmunkástanuló-képzés a munkásosztály — és különösen a szakmunkásréteg — legfontosabb utánpótlási bázisa. Ez is aláhúzza a szakképzés alapvető feladatát: azt, hogy a kor igényeinek megfelelő szakmai tudású, általánosan is művelt, szocialista eszmeiségű és gondolkodású szakmunkásokat képezzen, olyan munkásfiatalokat, akik szeretik és értik szakmájukat, becsülik a munkát, helytállnak a munkában.

A szakmunkásképzés reformjával, a nevelés színvonalának emelésével járó feladatok csak széles társadalmi összefogással valósíthatók meg. Ezért szükséges, hogy valamennyi szakszervezeti szerv az állami és társadalmi szervekkel (MÜM, minisztériumok, megyei tanácsok, a KISZ KB-ja, és megyei szervei) együttműködve, a maguk eszközeivel és módszereivel még több segítséget nyújtsanak a szakmunkásképzés minden területén:

— vegyenek részt a szakmunkásképzéssel kapcsolatos hosszú és rövid lejáratú tervek kialakításában;

— segítsék az intézetekben és az üzemekben folyó oktató-nevelő munkát, valamint a munka személyi és tárgyi feltételeinek biztosítását;

- hatékonyabban vegyenek részt a szakmunkástanulók erkölcsi, politikai, világnézeti és kulturális nevelésében;
- gondoskodjanak a szakmát tanuló fiatalok és a tanintézeti dolgozók érdekeinek védelméről, ellenőrizzék és segítsék az egészségük és testi épségük megóvására vonatkozó rendelkezések megtartását;
- segítsék felkészíteni a tanulókat az üzemi munkára, az üzemi kollektívákba való beilleszkedésre.

A szakszervezeti mozgalom számít az idősebb szakmunkásokra, és bízik abban, hogy ismereteiket, élettapasztalataikat önzetlenül átadják a fiataloknak, óvják, segítik őket.

A szakszervezeti mozgalom különböző szintű szerveire az alábbi feladatok várnak:

A Szakszervezetek Országos Tanácsa a szakszervezeti szervek tapasztalatainak és javaslatainak felhasználásával

1. közreműködik a szakmunkásképzésre vonatkozó és azzal összefüggő országos szintű tervek, illetve több minisztérium, szakszervezet területét érintő jogszabályok, rendelkezések megfogalmazásában;
2. figyelemmel kíséri, segíti és ellenőrzi az ágazati, területi szakszervezeti szerveket terveik, valamint a szakképzéssel kapcsolatos jogszabályok, határozatok elkészítése és realizálása terén végzett munkájukban;
3. részt vesz az Országos Pályaválasztási Tanács munkájában, segíti a pályaválasztási propagandát;
4. irányelveket ad ki a szakszervezetek számára a szakmunkástanulók szocialista nevelését szolgáló politikai, kulturális és sportmunka szervezésére, erkölcsi és anyagi segítséget nyújt ilyen jellegű tevékenységükhöz;
5. irányítja és összehangolja az üzemekben és a tanintézetekben az ellenőrzést a tanulók egészséges és biztonságos munkakörülményeinek megvalósítása fölött;
6. elvi iránymutatást ad és segítséget nyújt a tanulók és az intézeti dolgozók szocialista munkaversenyének szervezéséhez, elsősorban a szakma kiváló tanulója, az újtómozgalom és a szocialista brigádmozgalom keretében;
7. figyelemmel kíséri a tanulók és az intézeti dolgozók élet- és munkakörülményeinek, anyagi és szociális helyzetének, alakulását, a szakképzés, valamint a nevelés, a politikai és világnézeti nevelés színvonalát, s tapasztalatai alapján megfelelő javaslatokat tesz az illetékes szerveknek.

Megjelent: A SZOT határozatai és a szakszervezeti mozgalmat érintő állami jogszabályok II. kötet. Táncsics, 1973.

1969. december 17.

A KORMÁNY VEZETŐINEK ÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK TANÁCSKOZÁSA

A SZOT székházában a SZOT elnöksége és a kormány vezetői Gáspár Sándornak, a SZOT főtitkárának és Fock Jenőnek, a magyar forradalmi munkás-paraszt kormány elnökének vezetésével tanácskozást tartottak.

A kormány és a SZOT vezetői az MSZMP Központi Bizottságának állásfoglalásában és az országgyűlés ülészakán folyt tárgyalásból kiindulva elemezték a népgazdaság helyzetét, a munkások, a dolgozók élet- és munkakörülményeinek alakulását, a jövő évi feladatokat. Egyetértettek abban, hogy a népgazdaság a tervnek megfelelően arányosan fejlődik, a

harmadik ötéves tervben kitűzött célokat várhatóan elérjük, néhány vonatkozásban a terv előirányzatait túlteljesítjük. A gazdaságirányítás új módszerének megvalósítása hozzásegít ahhoz, hogy jobb feltételeket teremthessünk népgazdaságunk továbbfejlesztéséhez.

A kedvező eredmények mellett mutatkoznak hiányosságok is. A kormány vezetői és a SZOT elnöksége – a munkások tapasztalatait, észrevételeit figyelembe véve – egyetértenek abban, hogy a fogyatékoságok nem az ötéves tervnek vagy a gazdaságirányítás reformjának szükségszerű velejárói, hanem elsősorban a minisztériumi és vállalati irányítás és végrehajtás gyengeségeiből adódnak.

A tanácskozáson a SZOT elnöksége részéről szóvá tették a következőket:

- A termelés és az elosztás egyes területein időszakonként feszültségek lépnek fel a kellő előrelátás hiánya, az igények nem megfelelő felmérése következtében. Emiatt az elmúlt hónapokban problémák jelentkeztek a lakosság tüzelővel való ellátásában, hiányok keletkeztek egyes fogyasztási cikkekben. A kis keresetű rétegek ellátása szempontjából nagy szerepet játszó olcsó élelmiszerek, ruházati és más fogyasztási cikkek termelését egyes vállalatok csökkentették.

Mindez indokoltá teszi, hogy a minisztériumok, az országos hatáskörű szervek ez irányban hatékonyabb munkát végezzenek. Éljenek jobban hatáskörükkel, segítsék és ellenőrizzék a vállalatok munkáját, a jogszabályok végrehajtását, akadályozzák meg, hogy egyes vállalatok saját érdekeiket a társadalmi érdekek fölé helyezték. A szakszervezeti szervek is határozottabban lépjenek fel a társadalmi érdekek képviselésében. Meg kell valósítani a fogyasztói árak alakulásának szigorúbb ellenőrzését. Nem lehet megengedni, hogy árpolitikánk helyes elveit helyenként eltorzítsák, és a nagyobb nyereség érdekében a fogyasztók kárára manipuláljanak.

- A fő figyelmet a hatékony, a termelékeny, a tervszerű munkára kell fordítani. Fel kell lépni azokkal szemben, akik liberálisan kezelik a munkafegyelmet, megtűrik a technológiai és a technikai fegyelmezetlenséget, az adminisztráció túltengését, a helytelen munkaerő-gazdálkodást. A társadalom érdekei megkövetelik, hogy a kötelességmulasztók ne élvezhessenek a becsületes dolgozókkal azonos védelmet. A SZOT elnöksége és a kormány vezetői egyetértettek abban is, hogy a vezető posztokon dolgozóknak kell élen járni példamutató munkájukkal. Felhívták a figyelmet a vezető beosztásban dolgozók fokozott felelősségére.

A SZOT elnöksége hangsúlyozta: a szakszervezetek különösen fontosnak tartják, hogy az állami irányító szervek és a vállalatok időben, és az eddiginél gyorsabban reagáljanak a dolgozók jelzéseire. Ha bebizonyosodott, hogy valamely központi vagy helyi intézkedés a gyakorlatban nem vált be, idejében meg kell azt változtatni. A kormány vezetői igénylik a SZOT ilyen irányú kezdeményezéseit.

- Az elmúlt hónapok tapasztalatai megmutatták, hogy sok félreértés és téves elképzelés forrása lehet az, ha az életszínvonal alakulását csak az országos átlagszámokkal jelzik. Szükséges, hogy az illetékes szervek a különböző rétegek életszínvonalát, az alacsony keresetűek helyzetét konkrétan és részletesebben figyelemmel kísérjék.
- A gazdasági szabályozók további finomítása az eredményes gazdasági tevékenység alapvető feltétele. Ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a gazdasági szabályozók csak a dolgozók kezdeményezőkézségével, munkakedvével, erkölcsi ösztönzésével párosulva hozhatnak eredményeket. Nagy gondot kell fordítani a

kollektívák és egyének közvetlen és közvetett, a szocialista elosztás elvein alapuló érdekeltségének fokozására. Emellett jobban kell építeni a dolgozók öntudatára, hiszen a szocialista munkaverseny eddigi eredményei, a szocialista brigádok, a törzsgárdatagok helytállása, önfeláldozó tettekkészsége bizonyítja, hogy az erkölcsi ösztönzők szerepe milyen nagy jelentőségű. Nagyobb gondot kell fordítani az üzemi demokrácia kiszélesítésére, a munkásokkal való kapcsolatok javítására, a szocialista munkaverseny sokoldalú fejlesztésére. A SZOT elnökségének előterjesztése alapján a közeljövőben a kormány és a SZOT közös határozatot hoz a szocialista brigádok új elismerési és kitüntetési rendszeréről.

- A munkaidő-csökkentés nagy vívmányunk. Egyes vállalatoknál azonban a bevezetést nem készítették jól elő, e helyeken ez a termelés és a termelékenység csökkenéséhez vezetett. A szakszervezetek szükségesnek tartják és támogatják e hiányosságok felszámolását. A további hibák megelőzésének útja a gondosabb előkészítés, a kollektívával való együttes cselekvés.

A kormány vezetői meglelégedéssel vették tudomásul, hogy a szakszervezetek a népgazdaság előtt álló feladatok megvalósítását, a meglévő hiányosságok csökkentését, illetve megszüntetését a maguk eszközeivel, befolyásukkal, teljes erejükkel támogatják, és a részletes tennivalókat néhány nap múlva a Szakszervezetek Országos Tanácsa ülésén meghatározzák.

A Minisztertanács vezetői egyetértettek a szakszervezetek által ismertetett problémákkal, amelyek egybeesnek a saját tapasztalataikkal. Elfogadják a SZOT elnökségének javaslatait.

A Minisztertanács vezetői ismertették a népgazdaság fejlesztésére, a dolgozók életszínvonalának emelésére, élet- és munkakörülményeik javítására vonatkozó elképzeléseiket. Tájékoztatót adtak arról, hogyan kívánják az elkövetkező időszakban az állami erők és eszközök összpontosításával biztosítani a vállalati gazdálkodásban a gazdasági hatékonyság és a termelékenység növekedését, szem előtt tartva a technológia korszerűsítését, a termékek minőségének és választékának javítását. Erősíteni kívánják a fegyelmet minden szinten a gazdasági szabályozók következetesebb és céltudatosabb érvényesítése révén is. Jobban érvényre kívánják juttatni a központi tervezést, valamint a piaci mechanizmus szelektáló erejét, ezzel is elősegítve a korszerűen és hatékonyan termelő ágazatok és vállalatok gyorsabb ütemű fejlődését.

Az ágazati minisztériumoknak hatékonyabban kell előmozdítani és ellenőrizni a vállalatok és az intézmények tevékenységét, tiszteletben tartva a gazdasági irányítás érvényes rendszere által biztosított jogi és gazdasági önállóságukat. Mindezek megvalósításának elengedhetetlen feltétele a vállalati belső mechanizmus továbbfejlesztése, a hatáskörök és a felelősség világos megosztása, a vállalaton belüli egységek munkájának jobb összehangolása.

A kormány megfelelő előkészítés után biztosítja – együttműködve a szakszervezetekkel –, hogy a dolgozók egyes rétegeinek életszínvonalát javító, az országgyűlésen már bejelentett fontosabb intézkedések 1970. március 1-től bevezetésre kerüljenek. Ez segítséget nyújt az alacsony jövedelmű nyugdíjasoknak, és csökkenti a végzett munka kvalifikáltsága és a fizetések közötti aránytalanságokat. A vállalaton belüli nyereségelosztási rendszer módosításával, a bér- és létszámgazdálkodási szabályozók továbbfejlesztésével még jobban érvényre kívánja juttatni a becsületes és a hatékony munka differenciáltabb anyagi és erkölcsi megbecsülését.

A kormány 1970-ben tovább kívánja javítani a lakosság áruellátását. A szabályozási rendszer eszközeivel elősegíti, hogy a magyar ipar és mezőgazdaság mindent megtegyen a legfontosabb piac, a lakosság ellátásának javítása érdekében. Következézetesen ellenőrzi a szolgáltatások fejlesztésére hozott határozat végrehajtását.

A Minisztertanács vezetői és a SZOT elnöksége egyetértettek abban, hogy e feladatok megvalósításához a szakszervezetek támogatása szükséges. Különösen fontos, hogy az üzemi szakszervezetek sajátos eszközeikkel fokozott segítséget nyújtsanak a munkafegyelem erősítéséhez, a munkaerő-vándorlás csökkentéséhez, a termelési aktivitás növeléséhez, az erkölcsi ösztönzés hatékonyabb megvalósításához. A Minisztertanács vezetői felkérték a szakszervezeteket, hogy tapasztalataikat a jövőben is folyamatosan bocsássák az illetékes állami szervek rendelkezésére.

A Minisztertanács vezetői és a SZOT elnöksége úgy ítéli meg, hogy az 1970. évi terv célkitűzéseinek teljesítésével kell megalapozni a negyedik ötéves tervet, figyelemmel arra, hogy a hatékonyabb munka, a termelékenység erőteljes növelése az életszínvonal-politikai célkitűzések következetes megvalósításának alapja és egyetlen forrása.

A kormány és a SZOT vezetőinek az a véleménye, hogy az előttünk álló célok eléréséhez és a feladatok megvalósításához minden feltétel adott. Nagy jelentőséget tulajdonítanak a felszabadulásunk 25. évfordulója tiszteletére kibontakozó jubileumi munkaversenynek, ezen belül a szocialista brigádok példamutató tevékenységének.

Megjelent: *Népszava*, 1969. december 17. 1.

1969. december 28.

A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK IRÁNYELVEI

**A SZAKSZERVEZETEK KÖZREMŰKÖDÉSÉRE A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS MUNKAERŐ-
GAZDÁLKODÁSI FELADATOK SEGÍTÉSÉBEN
(részlet)**

A szakszervezetek képviselői és érdekvédelmi funkcióikból adódóan közreműködnek a gazdaságpolitika részét képező foglalkoztatáspolitikai, valamint a tervgazdálkodás részét képező munkaerő-gazdálkodás feladatainak kialakításában és megvalósításában.

A szakszervezeti mozgalomnak kettős funkciójából következően fontos feladata elősegíteni egyrészt a szocialista foglalkoztatáspolitikai azon fő feladatának érvényre juttatását, hogy társadalmi méretekben biztosítsa a teljes foglalkoztatottságot, másrészt, hogy a foglalkoztatás növekedése a nemzeti jövedelem és az életszínvonal egyidejű emelkedését is eredményezze. Ennek érdekében a szakszervezeti szervek közreműködnek az állami szervek munkaerő-gazdálkodással kapcsolatos feladatai kialakításában és végzésében, abból a célból, hogy a tervszerű munkaerő-gazdálkodás megteremtse a munkaerő-források és a munkaerő-felhasználás közötti egyensúly kialakítását és fenntartását, országosan és területileg, mennyiségileg és minőségileg egyaránt.

Társadalmunk gazdasági fejlődése jelentős" mértékben függ a rendelkezésre álló munkaerőalap optimális felhasználásától, ez viszont nagyrészt a tervszerű és hatékony

munkaerő-gazdálkodástól. A munkatermelékenység növelésében is jelentős tartalékai vannak a helyes munkaerő-gazdálkodásnak.

Az új gazdaságirányítási rendszerben jelentős mértékben módosultak a munka viszonylétesítés, -megszüntetés, áthelyezés feltételei, valamint a foglalkoztatás formái. A helytelen létszámgazdálkodás következtében létrejött problémák megoldása nem tűr halasztást. A-vállalatoknál a felesleges létszám fékezi a fejlődést, a technológiai fegyelem betartását, csökkenti a hatékonyságot, az emberek munkamoráljára is káros hatással van. A kibontakozás útját, a „kapun belüli” felesleges munkaerő megszüntetését az ésszerűbb és tervszerűbb foglalkoztatással kell biztosítani. Tovább kell fejleszteni a gazdasági és szakszervezeti vezetők együttműködését a foglalkoztatáspolitikai és a munkaerő-gazdálkodás terén. Ezért szükséges, hogy nagyobb helye, kapjon a szakszervezetek munkájában is a tervszerű foglalkoztatáspolitikai és a munkaerő-gazdálkodás segítése.

A SZOT feladatai

- a) Együttműködik a foglalkoztatáspolitikát és a munkaerő-gazdálkodást érintő népgazdasági szintű és össz-szakszervezeti feladatok meghatározásában, illetve kidolgozásában az Országos Tervhivatallal, valamint a Munkaügyi Minisztériummal.
- b) Részt vesz
 - a munkaerő újratermelésének társadalmi befolyásolásában,
 - a munkaerő elosztásának és újraelosztásának társadalmi irányításában,
 - a munkaerő takarékos felhasználásának, a munkatermelékenység emelkedésének — azok összefüggéseinek — ellentmondásainak vizsgálatában és azok feloldásának segítségével.
- c) A munkaerő-gazdálkodási szempontok érvényesítését figyelemmel kíséri a társadalombiztosítási jogszabályok készítésénél is.
- d) Figyelemmel kíséri az új gazdaságirányítási rendszer munkaerő-gazdálkodásra gyakorolt hatását. Tapasztalatairól tájékoztatja a párt és a kormány vezető szerveit.
- e) Részt vesz az állami szervekkel a nemzetközi munkaerő-kooperáció szervezésében.
- f) Segíti és ellenőrzi a szakszervezetek vezető szerveinek ez irányú tevékenységét.

Megjelent: A SZOT határozatai és a szakszervezeti mozgalmat érintő állami jogszabályok II. kötet Táncsics, 1973.

1970. március 2.

A SZOT ELNÖKSÉG HATÁROZATA

A IV. ÖTÉVES NÉPGAZDASÁGI TERV KIDOLGOZÁSÁNAK PROGRAMJÁRÓL ÉS A SZAKSZERVEZETEK EZZEL KAPCSOLATOS KÖZREMŰKÖDÉSÉRŐL

A IV. ötéves népgazdasági terv kidolgozásának munkaprogramja, valamint az Országos Tervhivatal vezetőivel folytatott megbeszélések alapján az alábbi teendőket javasoljuk.

- a) Az Országos Tervhivatal által a vállalatok részére nyújtandó ötéves népgazdasági tervinformációt a SZOT, a szakszervezetek központjai, középszervei (SZMT-k, SZBT) vezetői és a SZOT tagjainak rendelkezésére bocsátja. Az Elnökség felkéri a szakszervezeteket, hogy a vállalati tapasztalatok összegzése alapján foglaljanak állást a kiküldött tervjavaslattal kapcsolatban. Az észrevételeket, javaslatokat 1970. március 31-ig küldjék meg a SZOT Elnökségi Irodához.

- b) Az Országos Tervhivatal, illetve a minisztériumok 1970 március folyamán mind a tervelőirányzatok, mind a szabályzók elveinek kialakításába bevonnak vállalatokat. A SZOT és a szakmai központok egyidejűleg segítséget nyújtanak a tervező munkához oly módon, hogy a kijelölt vállalatoknál szorgalmazzák az érdemi tervező munkát, javaslatok kimunkálását.
- A SZOT az Országos Tervhivatal által bevont 45–50 vállalat és a részükre adott tervezési szempontokról informálódik.
 - Ugyanezt szükséges megtenni a szakszervezeti központoknak partner minisztériumi (főhatósági) szerveiknél.
- c) Várhatóan az Országos Tervhivatal részéről a tervezőmunka 1970. áprilisában lesz olyan stádiumban, hogy az ötéves népgazdasági tervről összefoglaló anyaggal rendelkezik. Ekkorra várható az életszínvonal politikai célkitűzések, valamint a közgazdasági szabályozórendszer konkrét elveinek kimunkálása is. (Erre vezető pártszervek számára történő előterjesztés kötelező.)
- Ezzel egyidejűleg a SZOT vezetőszervei felkészülnek a szakszervezetek állásfoglalásának kidolgozására. Összegzik a szakszervezetek korábban kimunkált és a tervjavaslat ismeretében újlag tett véleményeket, javaslatokat.
 - Előreláthatóan április végén kibővített SZOT elnökségi ülésen kerül sor a tervjavaslat megbeszélésére.
- Az Országos Tervhivatal vezetői tájékoztatást adnak a tervjavaslat kimunkálásának állásáról. A SZOT Elnöksége megvitatta a szakszervezeteknek a IV. ötéves tervjavaslattal kapcsolatos előzetes véleményét, javaslatait, állásfoglalását, s lehetőség nyílik problémák, kérdések felvetésére és megválaszolására.
- A IV. ötéves terv életszínvonal-politikai célkitűzéseit a SZOT és a Kormány vezetői együttes ülésén is megvitatják.
- Külön kerülhet sor – kb. 1970 május első felében – az életszínvonal-politikai célkitűzések megbeszélésére a SZOT vezetőszerveiben. Ezt célszerű a SZOT Elnökségének zárt ülésén megtartani. A megbeszélésen az Országos Tervhivatal vezetői is résztvesznek.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 428. ó. e.

1970. március 2.

ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉHEZ

A HÁZTÁJI ÁLLATTARTÁS FEJLESZTÉSÉT SZOLGÁLÓ MUNKAÜGYI ÉS TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI INTÉZKEDÉSEKRŐL

Az állattenyésztés fejlesztésének kérdéseiről szóló 1041/1969. /XII.7./ számú kormányhatározat kiegészítésére kiadott 5397/1969. számú kormányhatározat értelmében a termelőszövetkezeti tagok anyagi érdekeltségét a Kormány a háztáji állattartás népgazdasági fontosságára tekintettel azzal is fokozni kívánja, hogy a háztájiban végzett szerződéses termelés - a bedolgozói rendszerhez hasonlóan - munkaügyi szempontból kellő ösztönzést kapjon. Az erre vonatkozó javaslatot 1970. március 1-ig kéri a Kormány elé terjeszteni azzal, hogy a kiadásra kerülő intézkedések 1970. január 1-től lépnek hatályba.

A háztáji állattartás körében jelenleg a népgazdasági szempontból kiemelkedően fontos szarvasmarha-és sertéstartás munkaügyi ösztönzése az elsődleges. Az ösztönzés

megvalósítása érdekében szükséges, hogy mind a termelőszövetkezeti, mind a társadalombiztosítási jogszabályok kiegészüljenek a háztáji állattartásra vonatkozó rendelkezésekkel.

Termelőszövetkezeti jogi vonatkozásban szükséges annak kimondása, hogy a termelőszövetkezet tagjainak háztáji gazdaságokban szarvasmarha-és sertés tartására fordított munkáját a különböző szövetkezeti jogosultságok szempontjából közösen végzett munkának kell tekinteni. Ez a szabályozás a termelőszövetkezeti törvény végrehajtásáról szóló mezőgazdasági és élelmezésügyi miniszteri rendelet módosításával megoldható./ A rendelet kiadására a mezőgazdasági és élelmezésügyi miniszter illetékes./ A rendeletben ki kell mondani, hogy

- a termelőszövetkezeti tagnak háztáji gazdaságban szarvasmarha és sertés tartására fordított munkáját akkor lehet közösen végzett munkának tekinteni, ha a tag a termelőszövetkezettel írásbeli megállapodást köt szarvasmarha vagy sertés tartására és az állatnak, az állat szaporulatának, illetve termékeinek a termelőszövetkezet részére, vagy a szövetkezet útján történő értékesítésére,

- azt a munkamennyiséget, amelyet a termelőszövetkezet e megállapodás alapján a tag javára közös munkaként köteles nyilvántartásba venni, az érvényben lévő munkaerőszükségleti normatívák alapján külön táblázat állapítja meg /1.sz. melléklet./ Egész család által vállalt állattartás esetén az egyébként figyelembe vehető munkamennyiségnek a vezetőség által megállapított hányadát kell a tag javára beszámítani. /Hasonló rendelkezést a jogszabályok nyugdíj vonatkozásában jelenleg is tartalmazzák./

- a megállapodás megszegésének esetére a kedvezmény csökkenthető, esetleg teljesen megvonható,

- a közös munkaként nyilvántartott háztáji tevékenységet a termelőszövetkezet a háztáji föld, a fizetett szabadság, a gyermekgondozási segély, valamint a betegségi- és a szülési segély vonatkozásában jogszerző időként veszi figyelembe.

A háztáji állattartás közös munkaként történő elismerése magával vonja, hogy e munkateljesítmény beszámít a társadalombiztosítási szolgáltatásokhoz /nyugdíj, családi pótlék, anyasági segély/ szükséges jogszerző időbe is. A közös munkának elismert háztáji tevékenység körében történt baleset kártalanítási szempontból - mind a termelőszövetkezeti tag, mind a közreműködő családtag vonatkozásában - üzemi balesetnek minősül.

A háztáji állattartás címén jóváírt munkanapok ellenértékét - a mezőgazdasági termelőszövetkezetben az egy munkanapra eső jövedelemmel - figyelembe kell venni a tag nyugdíjosztályba sorolásánál, valamint az őt és a termelőszövetkezetet terhelő járulékfizetési kötelezettségénél is.

A háztáji állattartás címén jóváírt munkanapok miatt a munkanapok nyilvántartására és bejelentésére vonatkozó rendelkezéseket is módosítani szükséges.

A háztáji tevékenység körében elszenvedett baleset üzemi jellegének elismerése és a termelőszövetkezeteket terhelő járulék rendezése kormányrendelet kiadását teszi szükségessé. Az egyéb kérdések SZOT szabályzatban kerülnek rendezésre.

Az intézkedések társadalombiztosítási vonatkozásban nem. járnak többletköltséggel, mert a járulékbevétel ellensúlyozza a felmerülő kiadásokat.

Kérjük az alábbi

határozati javaslat

elfogadását.

Az Elnökség

1. a háztáji állattartás fejlesztését szolgáló munkaügyi és társadalombiztosítási intézkedésekről szóló előterjesztésben foglalt irányelveket elfogadja;

2. felhatalmazza a SZOT főtitkárát, hogy a kormányelőterjesztést az Elnökség nevében aláírja és azt a kormányrendelet tervezetével együtt a Kormány elé terjessze; a szabályzat tervezeté-

ben a kormányhatározatnak megfelelően az esetleg szükséges módosításokat végrehajtsa; a szabályzatot aláírja és gondoskodik annak a Magyar Közlönyben történő kihirdetéséről.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 428. ó. e.

1970. május 4.

A SZOT ELNÖKSÉG HATÁROZATA

A FŐVÁROSI TANÁCS IV. ÖTÉVES TERVJAVASLATA ELŐKÉSZÍTÉSÉNEK IRÁNYELVEIRŐL

Az Elnökség egyetért Sarlós István elvtárs szóbeli kiegészítésével és a Fővárosi Tanács irányelveivel.

Támogatja annak megvalósítását, egyben megerősíti a Titkárság korábbi állásfoglalását. Az ország fővárosa továbbfejlesztését a szakszervezeti mozgalom számára is nagyjelentőségűnek tartja. Ezért szükséges, hogy

- A IV. ötéves tervet, illetve azzal összefüggő kérdéseket tárgyaló fórumok munkájában részt vevő SZOT vezetők a Fővárosi Tanács alapvető javaslatait – lakás, tömegközlekedés, egészségügy, gyermekintézmények fejlesztését – támogassák.
- A fontosabb részkérdésekben az érintett szakmák, illetve a SZOT osztályok nyújtsanak segítséget. Ennek biztosítása érdekében a VB és az SZBT az érdekelteket keresse meg.
- Az elfogadott terv megvalósítása segítségével, illetve a tervben nem realizálódott néhány probléma megoldásával kapcsolatos kérdéseket a Titkárság és a VB vezetői a IV. negyedévben tárgyalják meg.

Az Elnökség felhívja a szakszervezetek elnökségei és különösen az szb-k figyelmét, hogy az irányelvben foglaltak megvalósítását sajátos eszközeikkel segítsék elő.

A Fővárosi Tanács Negyedik Ötéves terve Irányelveivel kapcsolatos vélemény

I.

Az SZBT az Irányelv egy korábbi, részletesebb változatát – amely azóta tovább lett fejlesztve – megtárgyalta. Az előadó Kőmíves elnökhelyettes elvtárs volt. A széleskörű, sokoldalú vitában 13 tanácstag fejtette ki álláspontját, tett észrevételt, javaslatot. **A Tanács véleményét – röviden – a következőkben lehet összefoglalni.**

Az Irányelvekkel egyetértett és megállapította, hogy az a főváros legfontosabb problémáinak megoldását, enyhítését célozza. Helyesen jelöli meg a fő feladatokat, a fontossági sorrendet, a súlypontot. Kiegészítésekkel, pontosításokkal megfelelő alapot jelent a IV. ötéves terv kimunkálásához.

A részleteket illetően az alábbi észrevételeket, javaslatokat tette:

Egyetértett azzal, hogy az összes ágazatok egyidejű, gyors fejlesztése nem lehetséges és ennek, valamint a problémák súlyosságának figyelembevételével kialakított fontossági sorrendet helyeselte. **De kimondta, hogy ez nem jelentheti más, a lakosság ellátása szempontjából fontos ágazatok színvonalának visszaesését, romlását.**

A Fővárosi Tanács által foglalkoztatott kb. 240.000 dolgozó munkakörülményei általában lényegesen rosszabbak, mint az egyebükt dolgozóké. Sok területen a bér is alacsonyabb. A főváros IV. ötéves terve megvalósításában jelentős szerepük van. Mindez indokolja a velük való fokozottabb törődést. Ezért javasolta, hogy a koncepcióba – és ne a munkaügyi fejezetbe – kerüljön bele a munkakörülmények javításával kapcsolatos célkitűzés.

A lakásépítéssel kapcsolatban előirányzottakat jelentősnek tartotta azzal, hogy a problémát nem oldja meg, de a feszültségeket csökkenti. Szükségesnek tartotta a lakótelepi építkezés komplexitásának következetes megvalósítását. A lakóépületek fokozott állagmegóvásával kapcsolatos elképzeléseket helyeselte. Javasolta, hogy az állagmegóvás fokozását minden ágazatban tűzzék célul.

A kórházi ágyfejlesztés tervtől való elmaradásával kapcsolatban elégedetlenségét fejezte ki. Annak a véleményének adott hangot, hogy e tekintetben sem az egészségügyi kormányzat, sem a Fővárosi Tanács VB nem volt elég következetes. Az ágyfejlesztési elképzeléseket sem tartotta kielégítőnek. Javasolta, hogy azon felül, ha többet nem is, de legalább a III. ötéves tervben elmaradottakat is építsék meg.

A vállalati saját alapok felhasználásával kapcsolatban konkrétabb útmutatást javasolt. Ajánlotta, hogy ezeket elsősorban műszaki fejlesztésre, a termelő berendezések cseréjére, a belső szállítás gépesítésére, a munkakörülmények javítására fordítsák.

A tanácsi építőiparban és másutt is korábbi, hátrányos megkülönböztető rendelkezések miatt a **munkásbérek alacsonyabbak, mint a tárca vállalatoknál.** Az Irányelv azt tűzte célul, hogy a bértarifa alsó határát el kell érni. A Tanácsnak az volt a véleménye, hogy az indokolatlan, hátrányos helyzet megszüntetését kell elérni.

Javasolta, hogy az Irányelvekben essen szó a munkaidő csökkentéséről, a szabadidő növekedéséről két vonatkozásban.

Egyrészt a lakosság ellátása és a szabadidő felhasználás lehetőségeinek városon belüli bővítésével kapcsolatos teendőkről

Másrészt a városon kívüli lehetőségek, egy Budapest körüli víkendövezet kiépítésének elkezdéséről.

Helyeselte azt a törekvést, hogy egyes területeken – pl. lakásépítés, gyermek- és kulturális intézmények létesítésénél – a társadalmi erők összefogását veszi tervbe, amihez támogatást is biztosította. (Az apparátus kulturális és lakásépítési vonatkozásban a kezdeti lépéseket meg is tette.)

Ezek mellett a vita során számos megjegyzés hangzott el a közlekedés, a kereskedelmi hálózat, a közoktatás, a kulturális intézmények és más ágazatok fejlesztésével kapcsolatban.

Javaslataink egy része az Irányelvek továbbfejlesztése során felhasználásra került. Más részük a tervezés során érvényesíthetők. A munkakörülményekre vonatkozó javaslatunkat nem

fogadták el. Időközben alakult ki az ismert vita a közös anyagi hozzájárulással három munkáskerületben – IV., Ganz-MÁVAG, X. ker. – építendő kultúrházról illetően.

II.

Az SZBT – és a BB-ék – a főváros fejlesztési terve kimunkálásában való részvétele előnyösen megváltozott, fejlődött. Korábban az elkészült tervek vitájában vett részt az apparátus, illetve a vezetők.

A negyedik ötéves terv kialakításánál már az előkészületi munkákba is bekapcsolódtunk. A szakigazgatási szervek az Irányelvek kialakítása során kértek javaslatokat. A VB pedig az előzetes összeállítást küldte meg véleményezésre. Álláspontunk kialakítását azzal is segítették, hogy a terv elkészítéséhez kidolgozott különböző elemzéseket, értékeléseket rendelkezésünkre bocsátották.

Ilyen előzmények után került az Irányelv a VB ülés után, de a Fővárosi Tanács ülése előtt első ízben SZBT elé. Jelenleg a szakigazgatási szervek dolgoznak a részletes tervek elkészítésén és ebben konzultálnak az SZBT és BB-ék – helyenként a szakmák – apparátusaival.

Egyébként a Fővárosi Tanács VB és az SZBT Elnöksége kapcsolata korrekt, jó. Az elmúlt időszakban az együttműködés mind tartalmát, és területeit, mind a kölcsönös tájékoztatást illetően általában a megállapodás szellemének megfelelően alakult.

Rendszeressé váltak a két szerv vezetőinek félévenkénti átfogóbb megbeszélései. Emellett az időközben felmerülő problémáról, vagy egy-egy témakört érintően is vannak tárgyalások a VB és az SZBT vezetői közt. A személyes kapcsolatok kibővültek és legutóbb pl. a VB elnöke és az SZBT vezető titkára, valamint a budapesti bizottságok titkárai folytattak közös eszmecserét.

A testületi vezetők személyi kapcsolatain túlmenően a két szerv tájékoztatja egymást munkatervi elképzeléseikről, ezek összeállításánál figyelembe veszik egymás javaslatait. **Az SZBT vezetői minden olyan VB napirend tárgyalására meghívást kapnak, melyek jelentős kihatással vannak a főváros dolgozói élet és munkakörülményeire, életszínvonalának alakulására.** Egyes napirendek vitáin a szakmai szakszervezetek képviselői vesznek részt.

A VB és a tanács apparátus vezetői területpolitikai kérdések tárgyalásánál részt vesznek az SZBT vezető szerveinek ülésein, több esetben mint előadók. Hagyományossá vált, hogy a VB elnöke évente tájékoztatja a város fejlődéséről a szakszervezeti propagandistákat és az is, hogy az év elején a gazdasági munkával foglalkozó tanácsülésünk társelőadója a VB elnökhelyettese. A vezető testületi munkában való részvételben a kölcsönösség azonban még nem teljes. Az illetékes tanácsi vezetőket nem minden esetben hívjuk meg tanácskozásainkra.

Javaslatainkat, észrevételeinket a VB az apparátus többségében elfogadja, felhasználja. Vita, vagy visszautasítás elsősorban az anyagi konzekvenciákkal járó javaslatoknál fordul elő.

A BB-ék és a szakigazgatási szervek együttműködésére általában a pozitív fejlődés a jellemző. A közösen kidolgozott együttműködési megállapodások realizálódnak, a kapcsolatok erősödnek, bár nem minden területen.

A Fővárosi Tanács szakigazgatási szervei és az SZBT munkabizottságai között a kapcsolat az elmúlt időszakban, mind tartalmilag, mind szervezetenként tovább fejlődött. Egyes főosztályokkal, főigazgatóságokkal a kapcsolatok rendszeresek, másokkal – a témák természetéből adódóan – alkalmasszerűek. Gyakoribbá váltak a közös vizsgálatok, felmérések, elemzések. Hasznosak és értékesek azok a közös munkák, amelyet a pályaválasztás, az előkészítő szakkörök szervezése, a szakközépiskolai érettségi vizsgák előkészítése és értékelése, a rehabilitációs és egyéb feladatok megoldása során végez a két apparátus.

Az SZBT a szakmai szakszervezetek BB-a, a munkabizottságok és a Fővárosi Tanács szakigazgatási szervei együttműködésében az általános fejlődés mellett hiányosságok is vannak:

- az együttműködés egyes szakszervezeti és tanácsi szervek között nem vált rendszeressé,
- kezdeményezés az együttes feladatokat illetően, főként a szakszervezetek oldaláról történik,
- nem általános még, hogy az együttműködést igénylő munkában az apparátusok már az előkészítés időszakában közösen dolgoznak,
- tapasztalható időnként, hogy javaslatainkra késő, vagy csak ismételt sürgetésre reagálnak,
- előfordul, hogy az egymásnak kölcsönösen eljuttatott anyagok megalapozott véleményezésére nincs elegendő idő.

Az együttműködés tapasztalatait az SZBT Elnöksége a Fővárosi Tanács VB ezt követően a BB-ék és szakigazgatási szervek a közelmúltban megtárgyalták.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 432. ó. e.

1970. május 4.

A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK HATÁROZATA

AZ EGÉSZSÉGÜGYI BERUHÁZÁSOK HELYZETÉRŐL A LEMARADÁS KÖVETKEZMÉNYEIRŐL,
LEHETŐSÉGEKRŐL A IV. ÖTÉVES TERVBEN

Az Elnökség az előterjesztésben foglaltakat tudomásul vette. Megállapította, hogy a harmadik 5 éves tervben előirányzott egészségügyi beruházások teljesítésében lemaradás van. A meglévő lehetőségeket sem használják ki kellően. Az egészségügyi kormányzat ez irányú tevékenysége nem volt elég hatékony. Az Orvos- Egészségügyi Szakszervezet sem szorgalmazta eléggé, hogy a lemaradások megakadályozása érdekében határozott intézkedések történjenek.

Az Elnökség szükségesnek tartja, hogy a harmadik és negyedik 5 éves terv egészségügyi beruházásai megvalósuljanak, s különösen Budapesten kiemeltebben foglalkozzanak a beruházások helyzetével, megvalósításával.

Ehhez az egyes szakszervezetek KV-i, az SZMT-k és az SZBT adjanak meg minden segítséget.

Az Elnökség állást foglalt abban, hogy a soron következő Kormány és SZOT vezetői tanácskozáson napirendre kell tűzni a

- harmadik 5 éves terv előirányzott egészségügyi beruházások teljesítésének lehetőségeit,
 - a negyedik 5 éves terv egészségügyi fejlesztési tervét,
- Budapest kiemelt fejlesztésének kérdését.

AZ EGÉSZSÉGÜGYI BERUHÁZÁSOK HELYZETE, A LEMARADÁS KÖVETKEZMÉNYEI, LEHETŐSÉGEK A IV. ÖTÉVES TERVBEN

A III. 5 éves terv fő célkitűzése az egészségügyi hálózat fejlesztésében elsősorban az ellátás színvonalának emelése, a működés hatékonyságának növelése volt. Ennek érdekében folytatni kellett a legrosszabbul ellátott területeken az új intézmények építését, a működő intézmények bővítését, rekonstrukcióját.

Az egészségügyi intézmények területi elhelyezésében fokozottabban kellett az arányosság és hozzáférhetőség szempontjait érvényesíteni. A fejlesztések célja, hogy tovább csökkenjen a városi és falusi ellátás közötti indokolatlan különbség. Az országos lehetőségekből Budapest részére általában a lakosság számának várható emelkedésével arányos egészségügyi hálózat fejlesztést kellett biztosítani, vidéken viszont az ellátottság szintjének emelése volt a feladat, elsősorban az ország hiányosan ellátott területein.

A III. 5 éves terv utolsó szakaszában, - 1969 novemberében - az Országgyűlés- Szociális és Egészségügyi bizottsága megvizsgálta az egészségügy beruházási tervének végrehajtását s általában az egészségügyi beruházások helyzetét.

A kérdéssel kapcsolatos tájékoztató anyagok, majd a beruházói és kivitelezői terület képviselőinek részvételével összehívott megbeszélések alapján megállapítottuk, hogy a népgazdaság egyéb területeihez viszonyítva az egészségügyi beruházások lassan, vontatottan és nem a kívánt mértékben valósulnak meg. Megállapításunkat alátámasztják az alábbi adatok:

	Műszaki teljesítés %-a az egészségügyi éves terveihez viszonyítva	Pénzügyi
1966- ban	90,3	90,3
1967- ben	94,6	94,6
1968- ban	82,1	56,7
1969- ben	84,0	61,8

Ezen belül a célcsoportba tartozó, kórházi ágyfejlesztéssel össze függő beruházások /pénzügyi/ teljesítése

1968-ban 49,7 %-os /szemben a népgazdasági célcsoportos 87 %-os teljesítésével/

1969-ben 66,1

Bár az 1969, évi adatok jobb képet mutatnak 1968-hoz képest, a helyzet lényegét tekintve nem változott. Azzal magyarázható, hogy végül is 1969-ben jórészt elkészültek azok a kórházak /pl. a kazincbarcikai, dombóvári/, amelyeknek befejezése még 1968-ban, vagy a korábbi években volt aktuális.

A beruházások megvalósítási időtartamát tekintve sem változott a helyzet a korábbi évekhez képest: a III. 5 éves terv új kórházberuházásai közül az eddig megvalósult, hasonló nagyságrendű

ceglédi és váci	3 és fél év alatt
orosházi és hatvani	4 év alatt
siófoki, karcagi, dombóvári	5 év alatt
kazincbarcikai, salgótarjáni	6 év alatt

épült meg. A folyamatban lévő ajkai kórház befejezése, amelynek kivitelezése a ceglédi és váci kórházakéval egy időben — 1966-ban - kezdődött, a jelenleg érvényes kiviteli szerződés szerint 1972. június 30.

Az elmúlt négy év adatait és tendenciáit tekintve tehát azt lehet mondani, hogy a III. 5 éves egészségügyi beruházási terv forint-teljesítése várhatóan 85-90 %-os lesz, de a terv tartalmát, összetételét tekintve a megvalósulás rosszabb, mert 40 nagyobb téma teljesen elmarad a tervből és 47 téma befejezése tervszerűtlenül áthúzódik a IV. 5 éves tervidőszakra.

Az összegszerű és tartalmi teljesítés közötti ellentmondás oka az, hogy a megvalósuló beruházások a tervben előirányzott összegekkel szemben általában többbe kerülnek. A költségnövekedések túlnyomó része egyébként hatósági érintkezések folytán, a tervezett irányár és a tényleges ár közötti differenciából, de az építő- és egyéb anyagok árának szinte állandó jellegű mozgásából /hivatalos adatok szerint 1969-ben 4-5 %-kal magasabb volt az előző évihez képest az építési munkák árszínvonala!/, a hosszú megvalósítási időtartam miatt is szükségessé váló műszaki változtatásból s csak kisebb részben a menet közben felmerült egészségügyi szakmai igény változtatásából adódik.

Az értékben kifejezett teljesítés ill. növekedés tehát tartalmaz fizikai volumennövekedést nem eredményező beruházási költségtöbbleteket.

A beruházások vázolt helyzete ellenére a III. 5 éves időszakra tervezett kórházi ágyszám-növekedésben nem várható lényeges lemaradás. E további ellentmondás oka az, hogy a korábbi tervidőszakról áthúzódó beruházások 1970—ig belépnek, sőt a váci és ceglédi kórházak a tervezettnél korábban kezdik meg működésüket, valamint a beruházások lemaradásából következő hiányok egy részét egyéb módon, kisebb bővítésekkel, szervezéssel pótolják.

Vizsgáltuk az egészségügyi lemaradások okait, amelyek a következőkben foglalhatók össze:

1. / Az építési piac feszült, a szükségletek és anyagi források gyorsabban nőnek a kapacitásoknál, lényegesen nagyobb az igény annál, mint amennyit az építőipar ki tud elégíteni. Ez a probléma természetesen több tárcát érint. Az egészségügyi beruházások azonban a többi tárcához viszonyítva súlyosabb helyzetben vannak. Szerepet játszanak itt a szemléleti kérdések is, amivel a terv célkitűzésektől eltérő módon érvényesül a „termelő beruházások” preferálása a nem termelő ágazatokhoz képest. Ugyanakkor a jelenlegi rendszerünkben széles körben a "szabad ár" alkalmazása kezd általánossá válni, nyilvánvalóan nem szívesen vállalkoznak a lebonyolító szervek egy összetett és igényes, de emellett rosszabbul fizető munka kivitelezésére.

2. / Az egészségügyi építkezés, például egy kórházberuházás összetett feladat, azok megvalósításához az építőipari fővállalkozón kívül az egyéb beruházásokhoz viszonyítva a legnagyobb számú közreműködőre /alvállalkozó, szállító, stb./ van szüksége. Ez egyben azt is jelenti, hogy az egészségügyi létesítmények megvalósításához a legmagasabb fokú kooperációra van szükség, amely jelentős és igen nehéz többletfeladatot jelent, mind a beruházó, mind a kivitelező számára. A műszakilag szervezetileg különösen sok utánjárást jelentő építkezést nem szívesen vállalnak, de az építkezések elhúzódását is sokszor a kooperációs nehézségek indokolják.

3./ Magasabbak a kivitelezői munkával és a beépített anyagokkal szemben támasztott minőségi követelmények. Egy kórházépítkezésnél elképzelhetetlen II. és III. osztályú anyagok felhasználása, az építőanyag-ipar azonban nemcsak első osztályú termékeket gyárt, amelyeket az ipari és egyéb létesítményeknél fel is tud használni. A különböző szakipari munkákat is magasabb mércével mérik, mint amilyeneket egyéb pl. az állami lakásépítkezésnél látni. A szakmunkásgárda hozzászózott bizonyos igénytelenebb minőségi munkához és nagyon nehéz dolog jobb minőségi munkát ugyanazért vagy kevesebb pénzért követelni tőlük.

4./ A kórházak - jórészt - hagyományos szerkezetekkel és technológiával, nagyobb munkahelyi ráfordítást igénylő módszerekkel épülnek.

5./ A műszaki fejlesztés,- a korszerű technológiák eredményeinek felhasználása sok esetben az építkezések menete közben válik szükségessé. A hosszú kivitelezési idő alatt gyorsan avulnak a kiviteli tervek. A technika fejlődésével az egészségügyi gépek és egyéb

berendezések is gyorsan változnak, de a kivitelezői vonalon is módosul a technológia, s e két tényező szükségképpen azt eredményezi, hogy a tervdokumentációt is módosítani kell.

6./ Sok esetben nem megfelelő a műszaki és gazdasági előkészítés, elhúzódnak a döntések s az ezekből eredő problémák a megvalósításban, ami a piaci egyensúly hiányából eredő feszültségekkel párosulva hosszú megvalósítási időtartamokat eredményeztek, vagy megakadályozzák az építkezések megkezdését. Ez összefügg azzal, hogy az új gazdaságirányítás keretei között a döntési jogkörök és eszközök decentralizáltak, így a megyei tanácsok egészségügyi osztályai nehezebben tudnak érvényt szerezni az egészségügyi ellátás igényeinek s felkészületlenek a kórházak tervezésének és megvalósításának bonyolult feladataival szemben.

Javaslatok a helyzet megváltoztatására.

1./ A beruházásokat körültekintőbb, megbízhatóbb módon kell előkészíteni mind beruházói, mind kivitelezői, valamint tervezői részről, illetve a három vonal szorosabb, operatív kapcsolatának kiépítésével.

2./ Növelni kell a kapacitást a műszaki fejlesztés eredményeinek, a korszerű technológiák szélesebb körű alkalmazásával.

3./ A kórházberuházások gyorsítása érdekében szükséges olyan intézkedés kiadása, amely egyforma feltételeket biztosít a hasonló nagyságú és jelentőségű beruházásokkal szemben a kórházak számára. Ezért javasoljuk a kórházépítések esetében is alkalmazni a Gazdasági Bizottság 10.109/1970. sz. határozatának 4. pontja alapján az egyedi nagyberuházásokra kidolgozandó módszereket.

A lemaradások okainak megszüntetésére irányuló javaslatok az alábbi szervezeti intézkedések megtételét teszik szükségessé:

1./ Tovább kell fejleszteni az egészségügy távlati tervezési módszereit és a tanácsokkal való kapcsolatokon keresztül el kell érni, hogy az országos távlati kórházfejlesztési terveket az egyes tanácsi szervek adaptálják saját területükre és ezek hosszabb távon meghatározzák az elvégzendő feladatok sorrendjét, elősegítve ezzel a gyorsabb tanácsi döntéseket és jobb műszaki-gazdasági előkészítést.

Szükségesnek látszik a tanácsok beszámoltatása az illetékes kormányzati szervek részéről s amennyiben a beruházások előkészítésének és lebonyolításának nehézségei a tanácsi szervezetek nem megfelelő felkészültségével függ össze, azokat meg kell erősíteni, vagy javasolni a megfelelő szakértelemmel és szervezettel rendelkező előkészítő és lebonyolító szerv /például a MÜBER vagy a tervező vállalatok/ megbízását.

2./ Ezekkel javítható a beruházó-kivitelező-tervezői-együtműködés, illetve csökkenteni lehetne a közreműködő szerveket az ún. "kulcsrakész" állapotban történő átadással. Ezzel a kérdéssel más területen is foglalkoznak és már vannak olyan vállalatok /pl. a KGM tervezőirodája/ amelyek kísérleteznek ezzel a lehetőséggel.

3./ A korszerű építési eljárások alkalmazásának területeit az Építésügyi és Városfejlesztési Minisztériumnak és az Egészségügyi Minisztériumnak együttműködve kell keresnie. Ehhez a két szerv kölcsönös információjára van szükség, egyfelől a korszerű megoldásokra vonatkozó műszaki javaslat az ÉVM részéről, másfelől az egészségügy fejlesztési elgondolásai, s a műszaki igények megoldása az Egészségügyi Minisztérium részéről.

A felsorolt javaslatok szellemében eddig is történtek intézkedések: 1969 szeptemberében, a tanácsi vb elnökök részére kiadták a "területi vezető kórházak létesítésének irányelveit". Az 1970. év végére rendelkezésre fog állni az Egészségügyi Minisztérium kiadásában megjelenő tanulmány, amely nemcsak a főbb egészségügyi létesítmények funkcionális épületparamétereit, hanem az egyes kórházi részlegek paraméter-követelményeit is tartalmazza.

Tájékoztató történt a Német Demokratikus Köztársaságban az ott alkalmazott korszerű előregyártott szerkezetekkel megépített kórházak terveinek átvételéről. A két tárca

együttműködése irányában is történtek lépések /jó példa erre a Szolnok megyei kórházra most kiinduló tervpályázat előkészítésében megmutatkozó jó együttműködés az érdekelt tanács, az Egészségügyi Minisztérium és az Építésügyi Minisztérium között/, a korszerű műszaki fejlesztés jelenlegi akadályainak egy része azonban olyan, ami csak - az ÉVM tájékoztatása szerint is - legfeljebb 1974 után oldható meg, mint pl. az ún. "nagypaneles" házgyári elemeknek az egészségügyi építkezéseknél történő felhasználása. Továbbra is probléma marad az, hogy a korszerű szerkezetek építéséhez képest komoly technikai lemaradás van a szakipari munkáknál, melyek volumene a kórházak építésénél igen nagy. Hiába hozzák tető alá gyorsan a létesítményt, ha a szakipari munkákat a több évtizedes, módszerekkel kivitelezik.

A fentiekben igyekeztünk összefoglalni az egészségügy III. ötéves terv beruházásainak végrehajtásával kapcsolatos problémáinkat és a megoldásra utaló javaslatainkat. Kérjük, hogy a Szakszervezetek Országos Tanácsa nyújtson támogatást terveink, javaslataink megvalósításához és ehhez a Szakszervezetek Megyei Tanácsai is adjanak segítséget.

Dr. Szabó Zoltán s.k.
egészségügyi miniszter

dr. Darabos Pál. s.k.
az Orvos Egészségügyi Dolgozói
Szakszervezete főtitkára

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 432. ő. e.

1970. július 6.

A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK HATÁROZATA

A LAKOSSÁG ÁRUELLÁTÁSÁRÓL, A FOGYASZTÁSI CIKKEK MINŐSÉGÉRŐL ÉS ÁRSZÍNVONALÁNAK ALAKULÁSÁRÓL

Az Elnökség a jelentés és a vita alapján a következőkben határozott:

Elfogadja és tudomásul veszi a belkereskedelmi miniszter, Szurdi István elvtárs tájékoztatását az áruellátásáról, a minőség és az árak alakulásáról, valamint a kereskedelmi dolgozók helyzetéről.

Elismerését fejezi ki a Belkereskedelmi Minisztériumnak és a KPVDSZ-nek azokért az erőfeszítésekért, amelyet az áruellátás, a választék bővítése és az árak stabilitásáért kifejtett.

Az Elnökség megállapítja, hogy a szakszervezet és a minisztérium együttműködése a társadalmi és a belkereskedelmi dolgozók érdekeinek javítása céljából eredményesen bontakozik ki.

Helyesli együttes törekvésüket, különösen, melyet az iparcikkek minőségének javítása iránt kifejtettek.

Az Elnökség hangsúlyozza a szakszervezeti mozgalom és a belkereskedelem szövetségének fontosságát az iparral, illetve a többi területtel kapcsolatban. Ugyanakkor felkéri a Belkereskedelmi Minisztériumot és a szakszervezetet a következőkre

1. A IV. ötéves terv előkészítése során - a lehetőség maximális kihasználásával olyan intézkedéseket tervezzenek, amely komplexen javítja a helyzetet.
2. Nagyon tüzetesen vizsgálják a vásárlók körülményeit és ebből a felfogásból a kereskedelem korszerűbbé tételét, hogy mennyire lehet meggyorsítani ezt a folyamatot a IV. 5 éves terv során.

3. Az 1969. évi tapasztalatok alapján időben tegyenek intézkedéseket a tüzelőellátás biztosítására annak időbeni, illetve egyenletesebb megoldására. Az Elnökség felkéri a Bányász, a Vasutas és a Kereskedelmi Dolgozók Szakszervezetét, hogy a tüzelőellátás jó kielégítése érdekében egymással kooperáljanak. A Titkárság pedig ez év augusztusában tűzze napirendre ezt a kérdést.

Az Elnökség helyesli a szakszervezet és a minisztérium közös lépését a kereskedelmi nyitvatartási idő és kör bővítésére. Támogatja a szakszervezet azon álláspontját, hogy a dolgozók plusz bérezésben részesüljenek a nyitvatartásból kifolyólag, ami nem történhet a vállalati nyereség rovására.

Az Elnökség továbbra is felhívja a figyelmet a kereskedelmi dolgozók élet- és munkakörülményeinek, bérszínvonalának javítására, mint állandó feladatra.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 436. ó. e.

1970. július 27.

JELENTÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK

A SZAKSZERVEZETI ÉS ÁLLAMI SZERVEK EGYÜTTMŰKÖDÉSÉNEK TAPASZTALATAIRÓL

A MSZMP PB 1966. május 10., illetve a Magyar Forradalmi Munkás-Paraszt Kormány és a SZOT Elnökségének 3208/1966. sz. határozata után minden iparági, ágazati szakszervezet és SZMT elnöksége együttműködési megállapodást kötött az illetékes minisztériummal, főhatósággal, illetve a megyei tanács VB-val.

Ez a jelentés tartalmazza a SZOT és Kormány vezetőinek, a szakszervezeti központok és minisztériumok (főhatóságok), az SZMT-k és megyei tanácsok hároméves együttműködésének főbb tapasztalatait, valamint az együttműködés javítására vonatkozó néhány javaslatot. A vállalatoknál működő szakszervezeti és gazdasági szervek kapcsolatainak fejlesztésével a SZOT 1968. decemberi tanácskozása részletesen foglalkozott, erre most csak bizonyos összefüggésben utalunk.

A szakszervezeti és állami szervek között a korábbi időszakban is viszonylag rendszeres kapcsolat volt. A gazdaságirányítás új rendszerére való áttérés, valamint az újszerű munkamegosztás szükségesé tette ezek megvizsgálását és a követelményeknek megfelelő szabályozását. **A megkötött megállapodások tartalma alapján megfelel az MSZMP PB 1966. V. 10. és a felsőbb szervek határozataiban rögzített főbb elveknek és célkitűzéseknek.**

I.

A SZOT Titkárság és a Kormány vezetőinek együttműködése

A SZOT és a Kormány vezetői – 1966 óta – évenként rendszeresen, egy-két alkalommal közös megbeszélést tartanak. E tárgyalások alkalmával alaposan megvitatják és elemzik a legfontosabb gazdaságpolitikai kérdéseket, valamint a dolgozók élet- és munkakörülményeinek javításában elért eredményeket és tapasztalt hiányosságokat. Az elemzésből levont következtetések alapján meghatározzák azokat a főbb feladatokat, amelyek megoldásában a szakszervezeti és állami (gazdasági) szerveknek együttesen, vagy külön-külön kell tevékenykedni.

A társadalmi, gazdasági fejlődés következtében, az együttműködés keretén belül az elmúlt években több vonatkozásban jelentős intézkedések történtek.

Ilyen volt: a Munka Törvénykönyv kiadása; a kollektív szerződések megkötése; a munkaidő fokozatos csökkentése; a gazdasági szabályozók módosítása; az anyagi és erkölcsi ösztönzők reálisabb alkalmazása; egyes rétegek alapbérének emelése; a gyermekgondozási segély bevezetése; az alacsony nyugdíjak felemelése stb.

Jelenleg folyamatban van: a IV. ötéves terv egészével és egyes részeivel kapcsolatos állásfoglalás; a lakásépítés, elosztás és lakbérszabályozás végrehajtásában való közreműködés; az ár- és bérintézkedések összhangjának jobb biztosítása stb. Ezek mind olyan horderejű intézkedések, amelyek hosszú időre alapjaiban meghatározzák a dolgozók élet- és munkakörülményeinek alakulását; a szakszervezeti és állami (gazdasági) szervek feladatát; végsőfokon egész társadalmunk fejlődését segítik.

Azok a szervek és személyek, akik a SZOT és Kormány vezetőinek kapcsolatát konkrétan ismerik, tartalmasnak, elvszerűnek és eredményesnek tartják. De propaganda munkánk gyengesége következtében ezekről a szélesebb közvélemény, sőt a szakszervezeti tisztségviselők jelentős hányada sem rendelkezik a szükséges ismeretekkel.

A szakszervezetek és állami szervek kapcsolatainak fejlesztésére jó hatással van a SZOT és Kormány vezetőinek rendszeres megbeszélése és ezek nyilvánosságra hozatala. Ezek hatására észrevehetően javul az iparági, ágazati szakszervezetek és az illetékes állami szervek vezetői között a kapcsolat és együttműködés. Ugyanakkor nagyon sokat segítene, ha a Minisztertanács vezetői is többször szorgalmaznák a minisztériumok, főhatóságok vezetőitől a szakszervezetekkel való együttműködés fejlesztését.

A SZOT osztályainak, a Társadalombiztosítási, az Üdülési és Szanatóriumi Főigazgatóságoknak, valamint a velük partner állami szerveknek (főhatóságnak) munkakapcsolata, együttműködése, a sajátos helyzetüknek megfelelően kialakult és jónak minősíthető.

Kölcsönösen részt vesznek azoknak a feladatoknak és jogszabályoknak a kidolgozásában, egyeztetésében, amelyek hatáskörükbe tartoznak és a felsőbb szervek elé terjesztenek. Jelentős eredmény, hogy a TB Főigazgatóság vezetője bekapcsolódott az Országgyűlés Szociális és Egészségügyi Bizottságának munkájába. Rendszeres tájékoztatókat tart és vitat meg, amely a dolgozók szociális és egészségügyi helyzetét közvetlenül érinti.

A TB Főigazgatóság jelzi, hogy az Egészségügyi Minisztériumnak csökkent a befolyása a megyék egészségügyi ellátásának alakulására, amelynek következtében indokolatlan aránytalanságok jelentkeznek az egészségügy fejlesztésében és a gyógyító munkában is. Ugyanakkor a SZOT és szerveinek ezzel a minisztériummal nem sikerült még az együttműködést a követelményeknek megfelelő színvonalra emelni.

II.

A szakszervezetek vezető szervei és a minisztériumok, főhatóságok együttműködésének tartalmi kérdései és formái

A szakszervezetek és az állami szervek együttműködésében az elmúlt időszakban lényeges fejlődés tapasztalható. A megállapodások megkötése óta rendszeresebbé és érdemibbé váltak kapcsolataink. Ez a folyamat az elmúlt időszakban mindinkább megerősödik, de nem minden szakszervezet és minisztérium (főhatóság) között egyforma eredményességgel, intenzitással.

Az érdemi kapcsolatok legjobban azokban a közös feladatokban nyilvánulnak meg, amelyeket együttesen kell kialakítani. Pl. egyetértésben kiadandó szabályok előkészítése, kiadása. E munka során az állami szervek általában figyelembe veszik a szakszervezetek jogait és a szakszervezeti szervek is e témákban a kezdeményezőbbek.

Mindinkább javul az együttműködés a közép- és hosszúlejárátú tervek kialakításában, valamint a felsőbb szervek (Kormány, GB, OT, SZOT stb.) elé terjesztett anyagok előkészítésében. A szakszervezetek több olyan javaslatot, perspektivikus elgondolást adnak, amelyeket a minisztériumok, főhatóságok figyelembe vesznek és előterjesztéseikbe beépítenek, pl. a IV. ötéves terv kialakítása, közlekedéspolitikai irányelvek, energiahordozók távlati fejlesztési terve, munkafegyelem megszilárdítása, szakmai továbbképzés rendszere stb.

A IV. ötéves terv kidolgozásának időszakában és különösen a KB és az országgyűlés 1969. decemberi ülése után érezhetően intenzívebbé vált a szakszervezeti központok és minisztériumok (főhatóságok) együttműködése, kapcsolata. Az ipari, ágazati tervek kialakítása, a javaslatok kidolgozása érdekében változatos formákban tartottak – és jelenleg is tartanak – megbeszéléseket, konzultációkat. **A gazdasági szabályozók 1969–70-ben történt módosítását és vállalatokra való alkalmazását,** valamint a központi költségvetés terhére engedélyezett nagyobb arányú bérfejlesztés felhasználásának módszereit a **szakszervezeti szervek, vagy vezetőik, az illetékes minisztériumok (főhatóságok) vezetőivel közösen végezték,** sőt a vállalatok, intézmények mozgalmi és gazdasági vezetői részére az eligazítást, tájékoztatást is együttesen tartották meg.

Kezd kialakulni az egészséges munkamegosztás, az együttes és külön-külön való felelősségvállalás. A minisztériumok, főhatóságok továbbra is a termelés, gazdálkodás szemszögéből vizsgálják egyes intézkedéseiket, míg a szakszervezetek elsősorban a dolgozók élet- és munkakörülményeire gyakorolt hatását elemzik. Bár e téren úgy az állami, mint a szakszervezeti szervek munkájának gyengébb része az, amit sajátosan kell végezniük.

Az együttműködésben általában a szakszervezeti KV-k, elnökségek, illetve ezek vezetői a kezdeményezőbbek. Időben jelzik az új gazdasági mechanizmus végrehajtása során jelentkező ellentmondásos tendenciákat, nehézségeket, aránytalanságokat, pl. a gazdaságos termelés, szociális ellátottság, bér- és munkaerő gazdálkodás, szakképzés stb. Ezek megoldására több esetben önálló javaslatot dolgoznak ki, vagy kezdeményezik megoldásukat. A minisztériumok **a szakszervezetek javaslatait általában nem** utasítják vissza, de gyakran előfordul, hogy fontos javaslatokra is csak hosszabb idő, illetve azok többszöri megismétlése után reagálnak.

Tapasztalható, hogy egyes minisztériumok csaknem kizárólag az iparág műszaki fejlesztéséért, a gazdaságosságért érzik a felelősséget és kevésbé az iparág dolgozói élet- és munkakörülményeinek alakításáért, az emberekkel való bánásmódot.

A minisztériumok még nem találták meg a helyüket, szerepüket abban a vonatkozásban, hogy a gazdasági reform követelményeinek megfelelően hogyan irányítsák a

vállalatokat, intézményeket. A minisztériumok és gazdasági vezetők szemléletében nem történt lényeges változás azoknak a kérdéseknek a kezelésében, amelyek a dolgozók élet- és munkakörülményeire közvetlenül hatással vannak.

A vállalati önállóságra hivatkozva a **minisztériumok, főhatóságok ritkán vesznek részt a dolgozók élet- és munkakörülményeit közvetlenül befolyásoló kérdések vizsgálatában, ellenőrzésében.** Lényegében kontroll nélkül elfogadják azokat a statisztikai adatokat, jelentéseket, amelyeket a vállalatok, intézmények ezekről a kérdésekről adnak. Pl. túlóra felhasználás és munkaidőcsökkentés, szociális ellátottság stb. A szakszervezetektől várják, hogy a hiányosságokat, ellentmondásokat feltárják és orientálják a vállalati, üzemi szerveket azok megszüntetésére. Nem tudunk olyan esetről, hogy a felsőbb állami, gazdasági szervek (vezetők) beszámoltatták volna az alsóbb szintű gazdasági vezetőket a munkaverseny, újítás, üzemi demokrácia stb. helyzetéről, pedig ezeket a kérdéseket közös SZOT és Kormány határozatok szabályozzák.

A két szerv együttműködésének leggyengébb része a központi rendelkezések, jogszabályok, irányelvek végrehajtásának ellenőrzése és segítése. Csak néhány olyan eset fordult elő, hogy együttesen vizsgálnak meg olyan területeket, amelyekben közös szabályozást adtak ki, pl. a biztonságos munkakörülmények, kollektív szerződések végrehajtásának közös ellenőrzése.

Többször előfordul, hogy fontos kérdésekben a konzultációk és viták elhúzódnak az eltérő vélemények következtében. Pl. áruellátás és kereskedelem, munkaidő csökkentés stb. Tapasztalható, hogy **a központi vezetőségek egy része még nem lép fel eléggé önállóan, határozottan** minden esetben, amikor az indokolt volna, pl. az 1968. évi bérfejlesztési lehetőségek óvatos és nem teljes felhasználása, szociális és munkabiztonságot növelő beruházások elhanyagolása.

Csak kevés olyan eset volt, amikor a két szerv között lévő vitás kérdések megoldása érdekében felsőbb szervekhez fordultak, vagy szakszervezetek és minisztériumok közötti vitás ügyek nyilvánosságra kerültek volna.

Az együttműködés szervezeti és személyi feltételei:

A szervek eltérő szervezeti felépítése bonyolulttá teszi a közöttük lévő megállapodásokat és együttműködést. Általában egy minisztérium több szakszervezettel, illetve egy szakszervezet több minisztériummal, főhatósággal kötött megállapodást. Az egy minisztériummal a partner szakszervezet többsége közös megállapodást köt a miniszterrel. **A közös megállapodás pozitív,** mert összehangolták a közös feladatokat, célokat és ezekben **együttesen** állapodtak meg az illetékes miniszterrel.

A közös megállapodások óta az egy minisztériummal (KPM–KGM) partner szakszervezetek vezetői közös megbeszélést tartottak, pl. munkaügyi, bér-, szociális kérdésekben és összehangolt véleményüket megtárgyalták az illetékes miniszterrel. Hasonló törekvés tapasztalható a MÉM, az Építési- és Városfejlesztési Minisztériummal partner szakszervezeti vezetőknél is. Nincs ilyen kezdeményezés a Könnyűipari Minisztériummal, partner szakszervezetek vezetőinél. A megállapodások és a jelenlegi helyzet szükségessé teszi, hogy az egy minisztériummal partner szakszervezeti szervek vezetői a legfontosabb kérdésekben hangolják össze véleményeiket és közösen tárgyalják meg az illetékes miniszterrel. Ennek rendszerét és módját szükséges kidolgozni.

Az együttműködés keretében, a szakszervezetek vezető testületei ülésein (KV–Elnökség) egy-egy iparágat, ágazatot érintő kérdés tárgyalásánál részt vesznek a miniszterek, vagy helyetteseik. Tájékoztatást adnak egy-egy időszakban végzett munka eredményességéről, valamint a megoldásra váró feladatokról. Több szakszervezetnél rendszeresen tárgyalnak elnökségi, KV üléseken mindkét felet érdeklő kérdéseket. (Vasas, KPVDSZ, BDSZ, KSZDSZ, Posta, Építők, Vasutasok.)

A szakszervezetek többségénél még a főtitkár és az illetékes miniszter, miniszterhelyettes közötti személyes kapcsolat a jellemző. Tapasztalható, hogy több **átfogó, felszínű előterjesztést csak szűk körben személyek tárgyalnak meg.** Így a vezető szerv tagjai sokszor **fontos koncepciókat, terveket, elgondolásokat csak részben ismernek.** A kapcsolatok leszűkítésének következménye, **hogy a minisztériumok vezetői, nem a szakszervezeti testületet, hanem a főtitkárt, vagy titkárt tekintik partnerüknek.** Ez több helyen érezteti hatását vállalati, üzemi szinten az igazgató és szb. együttműködésében is.

A vállalati, üzemi szintű szakszervezeti szervek és gazdasági vezetők közötti kapcsolat erősítését főleg a szakszervezetek szorgalmazzák. Nem tudunk arról, hogy valamelyik minisztérium e témáról beszámoltatott volna gazdasági vezetőket.

Ritkán fordul elő, hogy a szakszervezet vezető szerve és az illetékes minisztérium, főhatóság **közösen terjesztettek elő javaslatokat az MT és a funkcionális tárcáknak, illetve a SZOT-nak.** Ezzel összefüggésben a szakszervezetek vezetői azt is igénylik, hogy jelen legyenek a SZOT és az állami szervek – Munkaügyi Minisztérium, Egészségügyi Minisztérium – megbeszélésein, amelyek az ő iparágukat érintik.

Lényeges javulás van a szakszervezeti és állami szervek informálásában. Rendszeresen megküldik egymásnak éves és távlati programjaikat, munkaterveiket, a fontosabb írásos anyagokat, előterjesztéseket. Ugyanakkor az egymástól kapott információkat nem mindig hasznosítják kellő mértékben.

III.

Az SZMT-k és a megyei tanácsok együttműködésének tapasztalatai

Ez az együttműködés az utóbbi három évben – az MT–SZOT közös határozatának megjelenését követően – vált tervszerűvé, céltudatosá.

A megállapodásokat mindenütt vezető testületi ülésen, több helyen az SZMT Elnöksége és a Megyei Tanács VB együttes ülésén tárgyalták meg és fogadták el. Ezek a megállapodások általában tartalmazzák azokat a legfontosabb munkaterületeket, amelyekben az adott megye sajátos helyzetéből adódóan és leginkább szükséges két szerv együttes, rendszeres együttműködése.

A megállapodás megkötése óta **mindkét testület igényli az együttműködés fejlesztését, egymás véleményét, segítségét. Kifejezésre jut ez a területpolitika, valamint a tanácsi szervek irányítása alá tartozó vállalatok és intézmények tevékenységének segítségével, ellenőrzésében és a jelentkező nehézségek megoldásában egyaránt.**

Nagyrészt feloldódtak, vagy megszűntek azok az aggályok, amelyek korábban a szakszervezeti szervek hatáskörének bővítését, a tanácsok munkájába való beavatkozás

veszélyeként fogták fel. Az együttműködés folyamatában az SZMT-k tekintélye is növekszik. Ezt bizonyítja, hogy a tanácsok vezetői – a megyék többségében és Budapesten is – rendszeresen részt vesznek a szakszervezeti vezető szervek ülésein. Egyes kérdésekben közös előterjesztéseket készítenek és fogadnak el, pl. megyei kommunális beruházások, a közlekedés, a kereskedelem és egészségügy fejlesztésére stb.

A szakszervezetek megyei szervei **rendszeresen véleményt mondanak, javaslatot tesznek a megyében élő, bérből és fizetésből élő dolgozók** élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben. E témákban kezdeményezők, több önálló javaslatot dolgoznak ki és terjesztenek a tanácsi szervek elé, amelyeket a tanácsok hasznosnak tartanak, jelentős részüket elfogadják, pl. a megyék IV. ötéves tervének összeállításában az SZMT-k aktívan részt vesznek.

Az SZMT-k és az illetékes megyei bizottságok következetesen foglalkoznak a tanácsok irányítása alá tartozó vállalatok és intézmények tevékenységével, a dolgozók képviselésével. Segítik a megyei bizottságokat abban, hogy az egyetértésükkel kiadott rendelkezések megvalósuljanak. A megyei bizottságok és a tanácsok szakigazgatási szervei között felvetődő nézeteltéréseket a megyei tanács VB-vel együtt egyeztetik és oldják meg.

A megyei pártbizottságok irányító munkája jelentősen elősegíti a szakszervezeti és tanácsi szervek együttműködését. A megindult folyamatot jónak tartják, mindkét szervezet ösztönzi a kapcsolatok továbbfejlesztésére. Üléseiken többször tárgyalnak közösen készített előterjesztéseket. A területpolitika kialakításánál és megvalósításánál mindinkább igénybe veszik a két szerv együttműködésében rejlő lehetőségeket.

Az együttműködés szervezeti és személyi feltételei:

Az SZMT-k és a tanácsok vezetőinek személyes kapcsolatai jók, ez pozitív hatással van a vezető szervek és apparátus munkájára is. **A minisztériumokkal ellentétben – a szociálpolitikai kérdésekben is – a tanácsok osztályai létszámban és felkészültségben is partnerei az SZMT-k munkabizottságainak és a megyebizottságoknak.** Nagyobb lehetőség van az egyetértésben hozott határozatok rendszeres ellenőrzésére, vizsgálatára és elemzésére. Jól érzékelhető ez a közös előterjesztésekben és vitáknál, mindkét szerv ismeri a helyzetet, keresik a hiányosságok, ellentmondások okát és megszüntetésük lehetőségeit.

A jelentős eredmények mellett még sok az együttműködésben mutatkozó nehézség, illetve kihasználatlan tartalék. Megmutatkozik ez az elvi és gyakorlati kérdésekben is. Sokat vitatott téma, hogy az **együttműködésben rejlő lehetőségeket mire koncentrálják.** Az SZMT-k és a megyebizottságok ma még nagyon sok rész kérdésben is együttműködnek a tanácsokkal, s ehhez nem mindig van meg a személyi és tárgyi feltétel. Ezért nem minden esetben tudnak a kívánt mértékben részt venni a területpolitikai kérdések kidolgozásában, végrehajtásában és ellenőrzésében.

Sok vitára ad okot, hogy az együttműködés folyamatában **milyen legyen a munkamegosztás az SZMT vezetői, közvetlen apparátusa és a megyei bizottságok között.** Az SZMT-k többségénél még nem teljesen alakult ki, hogy a megyei tanács és VB által tárgyalta különböző jellegű előterjesztések előkészítésénél és véleményezésénél milyen mértékben vegyen részt az egyes szakszervezetek megyei bizottságai, illetve az SZMT-k munkabizottságai.

A megyei tanácsok az elmúlt időszakban igényelték, hogy járási szinten is alakítsák ki a kapcsolatokat a szakszervezetek és járási tanácsok között. Ilyen kapcsolatok bizonyos értelemben vannak, de ezek továbbfejlesztése a szervezeti felépítés eltérése és a hatáskörök különbsége következtében nem lehetséges.

Az SZMT-k nehézségei fokozottan jelentkeznek abban a négy megyében ahol megyei jogú városok vannak. Itt két tanácsi szervvel működnek együtt és nem egyszer a két tanácsi szerv között is véleménykülönbségek adódnak, sőt néha előfordulnak ellentétes intézkedések is.

Következtetések:

A tények és tapasztalatok azt bizonyítják, hogy a szakszervezeti és állami (gazdasági) szervek együttműködése, munkakapcsolata tartalmában és formájában – az 1968 előtti helyzethez viszonyítva – lényegesen javult. Folyamatában fejlődik, mindkét fél tiszteletben tartja a másik jogait, céljait. A felvetődött nézeteltéréseket elvszerűen vitatják és oldják meg.

Az elért fejlődés mellett, azonban a tények azt is bizonyítják, hogy a két szerv közötti együttműködésben még nagyon sok lehetőség van, amelyet eddig nem használtak ki. Ennek egyrészt objektív, másrészt szubjektív okai vannak. Ilyenek: az új gazdaságirányítás új követelményeket és módszereket állít; a dolgozók élet- és munkakörülményeit közvetlenül befolyásoló eszközök és ezek felhasználása jelentős részben a vállalatoknál jelentkezik; kísért még a régi, megszokott munkastílus és irányítási módszer; az állami (gazdasági) vezetők szemléletében és tevékenységében lassú a változás, abban a vonatkozásban, hogy nagyobb felelősséget érezzenek az irányításuk alá tartozó szervekért, a dolgozók élet- és munkakörülményeinek javításáért stb.

Szükséges, hogy a szakszervezeti szervek és vezetőik még következetesebben tevékenykedjenek az együttműködésben lévő lehetőségek hatékonyabb kihasználásáért, állítsanak reális követelményeket a partner állami (gazdasági) vezetők elé azokban a kérdésekben, amelyeket társadalmi, gazdasági fejlődésünk és a dolgozók reális igényei indokolnak.

A hírközlő eszközöket és a szakszervezetek propaganda munkáját hatékonyabban kell felhasználni annak érdekében, hogy a szervezett dolgozók sokoldalúan tájékoztatva legyenek arról a tevékenységről, amelyet a különböző szintű szakszervezeti szervek és vezetők érdekeik képviselője érdekében folytatnak.

Javaslatok:

1. A szakszervezeti vezető szervek az együttműködés és a gazdaságirányítás új rendszerének tapasztalatai alapján a korábban megkötött megállapodásokat folyamatosan vizsgálják felül és a szükséges módosításokat hajtják végre.
Évenként két esetben átfogóan értékeljék vezető testületi szinten az együttműködés tapasztalatait és határozzák meg a legfontosabb közös intézkedéseket.
2. Gondoskodjanak arról, hogy az állami szervek vezetői rendszeresen beszámoljanak a dolgozók élet- és munkakörülményeit befolyásoló intézkedéseikről és a végrehajtás tapasztalatairól.
A KV-k és SZMT-k alakítsanak ki átfogóbb kapcsolatokat, önálló szakszervezeti javaslatokat az ellentmondások feltárására és megoldására.

Az egy minisztériummal partner szakszervezetek rendszeresen hangolják össze a dolgozók élet- és munkakörülményeinek fejlesztésére irányuló legfontosabb javaslataikat, a végrehajtás tapasztalatait és ezekről a kérdésekről együttesen tárgyaljanak az illetékes miniszterrel, főhatóság vezetőjével.

3. A szakszervezeti és állami szervek az eddiginél rendszeresebben, együttesen és külön-külön is vizsgálják, ellenőrizték a kiadott rendelkezések, irányelvek, jogszabályok végrehajtását és azok értelmezését.
A szakszervezeti vezető szervek még határozottabban igényelik, hogy az állami szervek nagyobb befolyást gyakoroljanak az alsóbb gazdasági szervekre a központi célkitűzések megvalósítása érdekében.
4. A SZOT és a Kormány vezetői időközönként közösen számoltassa be egy-egy szakszervezet főtitkárát és az illetékes minisztert az együttműködés tartalmáról és hatékonyságáról. A vitás ügyeket terjesszék vezető testület elé, megoldásukhoz kérjék a felsőbb szervek segítségét.
Indokolt esetben ezeket hozzák nyilvánosságra.

SZOT Szervezési és Káderosztály

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 437. ó. e.

1970. október 26.

A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK ÁLLÁSFOGLALÁSA

A SZAKSZERVEZETI JOGOK GYAKORLATI ÉRVÉNYESÜLÉSÉNEK TAPASZTALATAIRÓL

A dolgozók - mint ismeretes - a szakszervezetek segítségével tanulhatják meg a szocialista vállalati igazgatási módszereket. Miként vehetnek részt a szakszervezetek részére biztosított jogkörök révén a vállalati tevékenység megtervezésében t igazgatásában és ellenőrzésében. A dolgozók a szakszervezeti taggyűléseken, termelési tanácskozásokon, VSZT /SZB/ üléseken ismerhetik meg a vállalat feladatait, tevékenységét, eredményeit, problémáit, fogyatékoságait. Ez lehetőséget nyújt arra, hogy a vállalati kollektívák megvitassák a gazdálkodással kapcsolatos kérdéseket, s bírálatot gyakorolhassanak, javaslatokat terjeszthessenek elő s ennek eredményeként olyan határozatok szülessenek, amelyek a népgazdasági, vállalati és egyéni érdekekkel összhangban vannak.

A szakszervezetek és a szocialista állam viszonyára alapvetően jellemző, hogy az állam nemcsak megengedi és biztosítja a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységét, hanem ezen túlmenően bevonja a szakszervezeteket számos nagyon fontos politikai, gazdasági és kulturális feladat megvalósításába. E bevonás jogi formája abban nyilvánul meg, hogy az állam biztosítja a szakszervezetek részére azt a megfelelő jogkört, amelynek segítségével a szakszervezetek védik a dolgozók érdekeit és részt vehetnek az alapszabályaikban meghatározott politikai, gazdasági és kulturális feladatok megoldásában.

Az MSZMP 1966. május 10-i határozata, a SZOT XXI. Kongresszusa, az új Munka Törvénykönyve, a kollektív szerződések, az egyéb munkaügyi rendelkezések megfelelő alapot teremtettek arra, hogy a szakszervezetek jogköre és hatásköre felső-, közép- és alapszervi szinten újjól meg határozásra kerüljön.

A gazdaságirányítás új rendszerének megfelelő szakszervezeti jogok az 1968. január 1-én életbeléptetett új Munka Törvénykönyvében kerültek rögzítésre s ennek eredményeként, jelentősen megnövekedett - elsősorban a vállalati szinten - a szakszervezeti szervek hatásköre, jogköre és tekintélye.

A szakszervezeti jogok továbbfejlesztését szükségessé tette a nagyobb vállalati önállóság megteremtése, a dolgozók érdekeinek hatékonyabb védelme s az ehhez szükséges jogi biztosítékok iránti igény megnövekedése, a szakszervezetek szerepének, társadalmi felelősségének növekedése.

A gazdasági irányítás új rendszerében szélesedett és aktívabbá vált a dolgozók közvetlen részvétele a vállalat, az üzem életét szabályozó rendelkezések kidolgozásában. Nőtt politikai, társadalmi aktivitásuk is.

Az új Munka Törvénykönyvében lerögzített szakszervezeti jogok hatálybaléptetése óta csaknem három év telt el. Az eltelt időszak alkalmas arra, hogy vizsgálat tárgyává tegyük a szakszervezeti jogok vállalati, üzemi érvényesülésének legfontosabb tapasztalatait. Feltárjuk azokat az eredményeket és hiányosságokat, amelyek révén meghatározhatjuk az előttünk álló feladatokat, hogy a különböző szintű szakszervezeti szervek számára elvi és gyakorlati segítséget nyújthassunk.

A tapasztalatok alapján megállapítható, hogy a kibővített szakszervezeti jogokat a vállalati kollektívák meglepedéssel fogadták, úgy látják, hogy a jogok hasznos segítséget adnak az érdekvédelmi munka ellátásához, lehetővé teszik a megnövekedett feladatok ellátását.

A vállalati szakszervezeti szervek a kibővített jogaikkal általában mindenütt élnek a gyakorolják azokat. Úgy látják, e jogok alkalmasak arra, hogy a szakszervezeti szervek a dolgozók jogainak, érdekeinek védelmét minden esetben és mindenkor hatékonyan ellássák, mert azok növelik hatáskörüket, szerepüket, tekintélyüket, felelősségüket.

Gyakorlatilag problémát jelent azonban, hogy az egyes vállalati szakszervezeti szervek ASZT, ÜSZT, SZB/ jogaikkal, illetve azok egy részével - még nem kellően élnek, bátortalanok, tanácstalanok, /pl. vétőjog, gazdasági vezetők tevékenységének megítélése/.

A vállalati szakszervezeti jogok bátortalan, vagy eredményes érvényesülését befolyásolja az is, hogy a felsőbb szintű szakszervezeti szervek e jogok gyakorlásához, illetve a felmerült viták megoldásához milyen segítséget adnak, továbbá a felkészülésbeli hiányosság, valamint esetenként egzisztenciális problémák, az újráválasztás bizonytalansága stb.

Az egyes jogok gyakorlása - hatékonyságát tekintve - természetesen nem azonos szinten mozog. Jelentős eltérések tapasztalhatók, egyrészt az egyes jogok jellegétől, a funkcionáriusok szakmai és politikai felkészültségétől, másrészt attól függően, hogy milyen jellegű vállalatról, illetve hogy milyen színvonalon tevékenykedő szakszervezeti szerv munkájának megítéléséről van szó.

Természetesen az is befolyásolja a szakszervezeti munkát, hogy a tisztségviselők politikailag és szakmailag milyen felkészültségű és milyen mentalitású gazdasági vezetőkkel dolgoznak együtt.

A szakszervezeti jogokat - mint összefüggő egészet - vizsgálva /egyetértési, véleményezési, döntési, kifogásolási stb./ megállapítható:

A szakszervezeti szervek általában jól felkészültek az új gazdasági mechanizmusban ellátandó kollektív és egyéni érdekvédelmi feladatok ellátására. A szakszervezeti jogok gyakorlásának egyébként is hagyományai vannak, hiszen a szakszervezetek korábban is felléptek a törvénysértő, a méltánytalan intézkedésekkel szemben. Az is kedvező jelenség, hogy a gazdasági vezetők egyre inkább igénylik és segítik a szakszervezeti jogok érvényre jutását. A szakszervezeti választott testületek tagjai is többségükben képzettebbek, s rátermettebbek, mint a korábbi időszakban. Ez a körülmény is megkönnyítette a gazdasági vezetőkkel való együttműködést, egyben növelte a szakszervezeti szervek tekintélyét is.

A szakszervezeti tanácsok és a szakszervezeti bizottságok közötti munkamegosztásban többségében érvényesül az az elv, miszerint a dolgozókat érintő alapvető kérdésekkel a tanácsok foglalkoznak, az operatívabb ügyekben pedig a szakszervezeti bizottságok foglalnak állást.

A pozitív tapasztalatok mellett még gyakoriak azon tényezők, amelyek a vállalati szakszervezeti szervek tevékenységét gátolják.

Ilyen többek között az a szemlélet, ami a hatáskörök jogi, szakmai jelentőségét tartja elsődlegesnek a politikai jelleg háttérbe szorítása mellett. Ez megnyilvánul abban, hogy számos vállalati szakszervezeti szerv a jogkörök számszerű növekedését tekinti meghatározónak, s úgy látja, hogy az egyedi ügyekkel kapcsolatos egyetértési, véleményezési jog megszüntetése visszalépést jelent az 1968. január 1-i helyzethez képest.

Egyes vállalatoknál a szakszerűség túlzott előtérbe helyezése is problémát okoz. Ennek következménye azután, hogy a választott testületek elé kerülő előterjesztésekben túlhangsúlyozzák a gazdaságossági számítások jelentőségét.

Tapasztalható olyan helytelen gyakorlat is, hogy a testületi vezetést megillető különböző szakszervezeti jogokat nem a testület gyakorolja. Vagyis a VSZT - ÜSZT és SZB; között a hatáskörök nincsenek kellően elhatárolva. Ebből adódóan előfordulnak olyan esetek, hogy a választott szerveket megillető jogokat az SZB titkár egyszemélyben gyakorolja. De előfordul az is, hogy egyes vállalati szakszervezeti szervek csupán az őket megillető jogokat hajlandók hangsúlyozni, a kötelezettségeket pedig sok esetben figyelmen kívül hagyják. Problémát jelent az is, hogy a VSZT elé kerülő témákat nem megfelelően választják ki. Nem a vállalati kollektíva egészét érintő kérdéseket viszik megvitatás és határozathozatal céljából a VSZT elé, hanem a részkérdéseket. Ugyanakkor tapasztalható az is, hogy a testületi ülések elé kerülő anyagok egy része nem alkalmas vitára. Kevés esetben alkalmazzák a több megoldásra irányuló alternatív formát, amelynek segítségével a VSZT a legmegfelelőbb álláspontot tudná elfoglalni. Tapasztalataink szerint az is komoly hiányosság, hogy a vállalati kollektíva érdekében kifejtett tevékenysége a VSZT-nak nem kap kellő nyilvánosságot. Nem térnek vissza saját határozataikra, nem ellenőrzik azok végrehajtását és azok megvalósításáról nem is kapnak tájékoztatást.

Ez a gyakorlat sokszor még a VSZT-ok döntési jogkörét is formálissá teszi.

A szakszervezeti jogok gyakorlatban történő megvalósulását az is hátráltatja, hogy a hatáskörök decentralizálását nem tudják érvényre juttatni. Ez összefügg azzal is, hogy egyes gazdasági vezetők a vállalati ügyrendben saját hatáskörüket nem adják le az alsóbb szintű gazdasági vezetők részére. Emiatt az adott szintű szakszervezeti szerv nem tud érdemi munkát kifejtteni, illetve a lebontott jogaival élni.

A vállalati szakszervezeti szervek egy részénél találkozni olyan szemlélettel, hogy a szakszervezeti jogok között alapvetőnek a vétójogot tekintik, mert úgy gondolják, hogy e jogon keresztül nagyobb befolyást tudnak gyakorolni a gazdasági vezetés egyes intézkedéseinek korlátozására.

E szemlélet arra is rávilágít, hogy még nem kellően tudatosodott a vétójog tulajdonképpeni tartalma. E joggal való élés végső eszköz a dolgozók jogainak védelmében s tulajdonképpeni feladata, hogy feloldja azt az ellentmondást, ami vállalaton belül a dolgozók és a vállalat között keletkezett. Egyben felhívja a felsőbb szintű gazdasági és szakszervezeti szervek figyelmét a vállalaton belüli ellentmondásokra. Ennek megoldása esetleg szükségessé teheti a felsőbb szervek közbelépését.

Tehát nem biztos, hogy azok a szakszervezeti szervek dolgoznak jól, ahol sok a vétó.

A vétójoggal való élés megfelelő körültekintést igényel. Ha a vitákat egyeztetés útján meg lehet oldani, úgy elsősorban ez a megoldás útja. Helytelen tehát az a szemlélet - ami ma még gyakori, - hogy a VSZT tevékenységét a vétók sokaságán, s nem azok indokoltságán igyekeznek lemérni. Ha a vétóval való élés volna a VSZT-ok megítélésének egyedüli eszköze,

akkor olyan hibás megállapításhoz is el lehetne jutni, hogy a VSZT-ok jelentős része - mivel a vétójogot nem alkalmazta - nem jól dolgozott.

Az ilyen következtetésekkel nyilvánvalóan nem lehet egyetérteni:

A tapasztalatok alapján megállapítható az is, hogy a szakszervezeti jogokat együttesen, a témától és a körülményektől függően kell alkalmazni. Mindegyik szakszervezeti jog egyenlő értékű, akár a vállalati szintű szabályok megalkotásában való részvételről, akár az abban foglaltak be nem tartása miatti vétó kiadásáról van szó.

Tapasztalataink szerint a szakszervezetek a gazdaságirányítás új rendszerében a közös szabályozási, a döntési, az egyetértési jogkör gyakorlatak leginkább. Ez természetesen fakad abból is, hogy a jelenlegi munkajogi jogszabályaink felépítése olyan, amely megköveteli a vállalati szintű szabályozást. Gondolunk itt elsősorban a kollektív szerződésre, a munkavédelmi, újítási, törzsgárdaszabályzatra.

E jogokkal való élés helyes gyakorlása érthetően még jelenleg is leköti a vállalati szakszervezeti szerveket. Látóköriük még nem terjed ki kellően arra, hogy tulajdonképpen a véleményezési, ellenőrzési és a beszámoltatási jog milyen jelentős eszköz, a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység megvalósítása területén.

Az elkövetkezendő időszakban úgy gondoljuk, - nagyobb figyelmet kell fordítani ezen hiányosságok felszámolására. A felsőbb szintű szakszervezeti szerveknek is nagyobb segítséget kell nyújtaniok a vállalati szakszervezeti szervek számára annak érdekében, hogy e téren is előbbre léphessünk.

Az elmúlt időszak tapasztalatai alapján megállapítható, hogy a vállalati szintű szabályok kialakításában a szakszervezeti szervek megfelelően részt vettek. Ez megmutatkozik abban is, hogy az első kollektív szerződésekhez és a többi, előző vállalati szabályhoz képest, - a jelenlegiek tartalma, törvényességi és formai szempontból egyaránt javult. E szabályok kialakításában a dolgozók tevékeny részvétele jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy a szabályok körültekintőbbekké váljanak s erősödjék az üzemi demokrácia. Elősegítették azt is, hogy a dolgozók jobban megismerjék az élet- és munkakörülményeiket érintő szabályok rendelkezéseit.

A szakszervezeti szerveket az Mt. szerint megilleti a munkaügyi vitákban való részvétel és a dolgozók képviselőjének joga. Így részt vesznek a munkaügyi viták intézésében, képviselik a dolgozókat a különböző állami szervek, hatóságok, bíróságok, munkaügyi döntőbizottságok előtt. A dolgozók nevelése érdekében olyan eszközöket is felhasználnak, amelyek elősegítik a szocialista együttélési szabályok érvényesülését. A társadalmi bíróságok útján is nevelő tevékenységet fejtenek ki a kisebb jelentőségű bűncselekmények, szabálysértések, fegyelmi vétségek stb. elkövetőivel szemben. Ez - bár sokan késébe vonják - szintén érdekvédelmi tevékenység. Bár itt kétségtelenül elsősorban a kollektív érdekvédelmi tevékenység kerül előtérbe azáltal, hogy a VSZT az egész kollektíva érdekeit védi a fegyelmezetlen, kártokozó dolgozókkal szemben. Ugyanakkor azonban ez egyben egyéni érdekvédelmi tevékenységet is jelent, mert a dolgozó egyéni érdekeinek is megfelelőbb, ha történetesen kisebb bűncselekmény miatt nem az állami bíróság, hanem a társadalmi bíróság vonja felelősségre.

Tapasztalataink azt bizonyítják, hogy a szakszervezeti szervek képviselői tevékenységüket - az adott lehetőségek keretein belül - a dolgozók érdekében általában megfelelően ellátják. E téren, különösen a Területi Munkaügyi Döntőbizottságok előtti dolgozói érdekképviselői feladatokkal kapcsolatban van még javítanivaló.

Megjegyezni kívánjuk, hogy az igazságügyi szervezet és a különböző szervek hatáskörének és illetékességének felülvizsgálata folyamatban van. Ennek során várhatóan felülvizsgálatra kerül a társadalmi bíráskodásra vonatkozó jogszabály, valamint a munkaügyi viták többségének másodfokon történő elintézését végző TMDB-ok szervezete.

A gazdasági vezetők körében megoszlott a vélemény a szakszervezetek jogainak új rendszerét illetően. A gazdasági vezetők többsége indokoltnak tartotta a jogkörbővülést. Ebben -

helyesen - társadalmi garanciát látott a konfliktusok megelőzésére, vagy azok reális megoldására.

A vétójogot és a gazdasági vezetők tevékenységének megítélésére vonatkozó szakszervezeti jogot a gazdasági vezetők egy része tartózkodással fogadta, más része pedig túlzottnak tartotta. Úgy vélekedett, hogy a szakszervezeti funkcionáriusok többsége felkészületlenség és függőség miatt - alkalmatlan ezen új jogok gyakorlására. A gazdasági vezetők ilyen negatív magatartása gátló tényezőként jelentkezik a szakszervezeti jogok érvényesülésével kapcsolatban. Szerintük a szakszervezet érdekvédelmi tevékenysége gyengíti a gazdasági vezetők tekintélyét s károsan befolyásolja az együttműködést. Ezért az a véleményük: a szakszervezet feladata csupán az, hogy a gazdasági vezető döntését elfogadtassa a kollektívával, politikailag megmagyarázza a döntés helyességét.

Ilás gazdasági vezetők - s ez a többség - általában úgy vélekednek, hogy szükség van megfelelő hatáskörrel rendelkező szakszervezeti partnerre, mert e társadalmi kontroll révén bátrabban élhetnek az egyszemélyi felelős vezetés eszközeivel.

A szakszervezetek központi vezetőségei, az SZMT-ok több esetben is ellenőrizték és elemezték a szakszervezeti jogok érvényre jutását. A tapasztalataik alapján megfelelő útmutatást, támogatást nyújtottak az alsóbb szintű szakszervezeti szervek részére. Azonban további és hatékonyabb segítségnyújtás szükséges a vállalati szintű szakszervezeti szerveket megillető hatáskörök decentralizálása során. Egyben szorgalmazzák a vállalati hatáskörök lebontását is.

III.

Összefoglalva megállapítható, hogy a szakszervezeti szervek számára biztosított jogkörök megfelelőek s elegendők a dolgozók érdekvédelméhez, ha azokkal rendeltetésüknek megfelelően élnek. Újabb jogok kialakítása nem szükséges. Ugyanakkor megállapítható az is, hogy a vállalati, üzemi szakszervezeti szervek munkájában azok a széles körű lehetőségek, keretek, amelyet a párt politikája, a szakszervezetek társadalmi szerepe biztosít, koránt sincsenek kimerítve.

Tehát nem újabb jogok igényével kell fellépni, hanem a meglévőket kell határozottabban alkalmazni, mindenféle szakszervezeti szinten a dolgozók fokozottabb védelme érdekében.

Feladatok a szakszervezeti jogok hatékonyabb érvényesítésére

- Az elkövetkezendő időszakban különös tekintettel a szakszervezeti választásokra: nagy gondot kell fordítani a szakszervezeti tisztségviselők felkészültségének növelésére, oktatására, továbbképzésére.

- A felsőbb szintű szakszervezeti szervek fokozottabb oktató, nevelő, irányító munkája útján éri el, hogy a vállalati szakszervezeti szervek az ellenőrzési és véleményezési jogkört a dolgozók érdekvédelmének, az üzemi demokrácia olyan fontos részének tekintsék, mint az egyetértési és döntési hatáskört. A reszortfelelősök oktatása során törekedni kell arra, hogy a tisztségviselők a szakszervezeti jogok alkalmazását komplex módon megismerjék.

- A felsőbb szintű szakszervezeti szervek rendszeresebben kísérik figyelemmel az irányításuk alá tartozó vállalati szakszervezeti szervek munkáját. Határozottabban lépjenek fel az olyan gazdasági vezetőkkel szemben, akik a szakszervezeti jogok gyakorlását akadályozzák.

- A szakszervezeti taggyűlések, valamint a gyáregységi, üzemi és műhelyszintű szakszervezeti szervek és a bizalmiak tevékenységét, illetve hatáskörét a szakszervezeti jogok decentralizálása révén növelni kell, a szakszervezeti munka hatékonysága érdekében.

- El kell érni, hogy a vállalati szakszervezeti szervek fokozottabban kísérik figyelemmel a dolgozókat érintő különböző vállalati intézkedéseket és MDB határozatokat. Törvénytörtés

esetén kezdeményezzék a felelősökkel szembeni eljárás /fegyelmi, szabálysértési stb./ lefolytatását a dolgozók érdekeinek védelmében.

- Nagyobb gondot kell fordítani arra, hogy a VSZT napirendjére kerülő témákat megfelelő körültekintéssel válasszák ki, s a döntési hatáskörbe utalt kérdések tekintetében úgy kell előkészíteni az előterjesztéseket, hogy a VSZT tényleges jogkörét gyakorolni tudja.

Biztosítani kell a választás lehetőségét a megoldási /döntési/ módozatok tekintetében. Ugyanakkor gondoskodni kell arról is, hogy a dolgozók rendszeres tájékoztatást kapjanak a VSZT tevékenységéről az üzemi demokrácia különböző fórumain.

Az Mt. legközelebbi részleges felülvizsgálata során fel kell vetni a szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó rendelkezés kiegészítését, vagyis, hogy a munkajogi védelem a tisztségviselőt tisztségének megszűnését követő meghatározott időtartamra is megillessen. Arra is utalni kell, hogy munkaköre és munkabére legalább úgy kerüljön meghatározásra a funkció letelte után, mintha a korábbi munkakörében működött volna.

- Az állami szabályozás mellett továbbra is érvényesíteni kell - a függetlenített tisztségviselők funkciójának megszűnése után - a SZOT Elnökségének 1968. január 8-i, a kádermunkáról szóló határozatában foglaltakat.

- Szükségesnek látszik felhívni a miniszterek, főhatóságok vezetőinek figyelmét arra, hogy a kormányrendeletnek megfelelően, minden esetben kérjék ki az egyes gazdasági vezetők megítélése kapcsán az illetékes szakszervezeti szerv véleményét. Ugyanakkor fel kell kérni a minisztériumokat /főhatóságokat/, hogy a gazdasági vezetők oktatása során a dolgozók élet- és munkakörülményeire vonatkozó rendelkezések lényegére és azok betartásának fontosságára is térjenek ki.

- Szükséges, különösen a választások után, hogy a szakszervezeti jogokkal, azok elvi és gyakorlati megvalósulásával a szakszervezeti sajtó többet foglalkozzék.

A vállalati, üzemi, intézményi szakszervezeti szervek működésére kiadott 1967. decemberi SZOT Elnökségi irányelvnek az ezen időszak óta megjelent és érvényben lévő határozatokkal való kiegészítését és megjelentetését 1971. március 31-ig el kell végezni.

- A SZOT Elnöksége felkéri a szakszervezetek központi vezetőségeit, az SZMT /SZBT/ elnökségeit, hogy különös gonddal foglalkozzanak a szakszervezeti szerveket megillető jogok érvényre juttatásával. Ennek érdekében az ilyen irányú tapasztalataikat tüzzék napirendre s megállapításaikról az alsóbb szintű szakszervezeti szerveket tájékoztassák. A tisztségviselők oktatásában a téma különös hangsúllyal szerepeljen. Fokozott figyelmet fordítsanak a dolgozók munkaügyi vitáit eldöntő szervekbe delegáltak képzésére s munkajogi védelmére.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 440. ő. e.

1970. december 7.

ELŐTERJESZTÉS A SZOT ELNÖKSÉGÉNEK
A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE VÉGREHAJTÁSÁNAK TAPASZTALATAIRÓL

A SZOT Elnöksége és a Munkaügyi Miniszter a Kormány 1970. II. félévi munkaterve alapján közös jelentést kell, hogy terjesszen a Kormány elé a Munka Törvénykönyve végrehajtásának tapasztalatairól.

E jelentés elkészítése érdekében a MÜM-mel együtt mintegy 50 vállalatnál vizsgáltuk a Munka Törvénykönyve végrehajtásának gyakorlati tapasztalatait. Ugyanakkor felhasználtuk a szakszervezeti mozgalom e témával kapcsolatos jelzéseit is.

E jelentésünk tartalmazza a SZOT Elnöksége 1970 szeptember 28-i és október 26-i ülésén megtárgyalt, a szakszervezeti jogokkal kapcsolatos legfontosabb tapasztalatokat, az Elnökség ilyen irányú állásfoglalásait.

A Kormány elé terjesztendő jelentésünket ezen előterjesztéshez mellékeljük.

Határozati javaslat

Az Elnökség az előterjesztést elfogadja, az abban foglaltakkal egyetért.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3. 442. ó. e.

1971. május

GÁSPÁR SÁNDOR VÁLASZOL A TÁRSADALMI SZEMLE KÉRDÉSEIRE

Kérdés: Milyen Gáspár elvtárs szerint a párt-, állami és tömegszervezetek közötti munkamegosztás? Kialakult-e az új elveknek megfelelően a termékeny kapcsolat a szakszervezeti szervek és a „partner” állami, gazdasági vezető szervek között? Gyakran fordulnak-e elő konfliktusok, és ha igen, sikerül-e helyes elvi alapon, „békésen” feloldani őket?

Gáspár Sándor: Mindenekelőtt a párt és a szakszervezetek viszonyáról kell szólnom. Megítélésünk szerint Magyarországon a forradalmi munkáspárt és a szakszervezetek közötti munkamegosztás és együttműködés egészségesen fejlődik. És ez döntő, mert a szocialista építésnek mindig fontos feltétele volt és marad a párt és a szakszervezetek közötti helyes viszony. Ez lényegében kifejezi az élcsapatnak és az egész munkásosztálynak a viszonyát, meghatározó tényezője a szakszervezeti munka eredményességének, a szakszervezetek tekintélye növelésének.

A párt különböző szervei általában ismerik a szakszervezeti mozgalom jelentőségét, és ennek megfelelően nagy segítséget nyújtottak és nyújtanak a szakszervezetek munkájához. Ez azonban nem azt jelenti, hogy nincs semmi probléma. A X. kongresszus határozata alapján el kell érniünk, hogy a pártszervek és pártszervezetek minden szinten – elsősorban az üzemekben – jobban ösztönözzék, bátorítsák a szakszervezetek munkáját. Ez azonban ne legyen operatív beavatkozás, az irányítás a szakszervezetekben dolgozó kommunistákon keresztül kell hogy érvényesüljön.

A szakszervezetek és a gazdasági vezetés közötti vitákba sem szükséges azonnal és közvetlenül bekapcsolódniuk a pártvezetőségeknek. Csak akkor avatkozzanak be, ha úgy látják, hogy ez feltétlenül szükséges. Az ezzel ellentétes gyakorlat gyengíti a szakszervezeteket is és a gazdasági vezetőséget is.

A munkamegosztás másik nagy területe: a szakszervezetek és a szocialista állam közötti munkamegosztás. A szakszervezetek és a szocialista állam viszonyának az alapja az, hogy mindkettő a munkásosztály szervezete, elveik és céljaik azonosak. Ebből következik, hogy a mi viszonyaink között – bárhogyan szeretnék is ezt a reformista szakszervezetek – az állam és a szakszervezetek nem ellenfelek, hanem más eszközökkel és módszerekkel ugyan, de egyaránt a munkásosztályt, a dolgozó népet szolgálják.

A közös célok megvalósításának mikéntjében és módszereiben is vannak különbségek, azt is figyelembe kell venni, hogy az érdekek differenciáltak. Társadalmunkban az egyéni, a

csoport- és az osztársadalmi érdekek alapvető tendenciája megegyezik. Léteznek ugyanakkor kisebb-nagyobb érdekeltek és érdekellettek, érdekösszeütközések.

A szakszervezet kötelessége, hogy minden kérdést tagjai, a bérből és fizetésből élő dolgozók jól felfogott érdekei szempontjából vizsgáljon meg, elemezze a dolgozók élet- és munkakörülményeit, állást foglaljon a teendők tekintetében, és élve jogaival, képviselje álláspontját az állami, gazdasági szervek előtt.

Ehhez szükséges, hogy a szakszervezetek tanulmányozzák a népgazdaság állapotát, fejlődését, a dolgozóknak erről alkotott véleményét, foglalkozzanak a gazdasági irányítás módszerének elemzésével, ezeknek a gazdasági életre, a dolgozók élet- és munkakörülményeire gyakorolt hatásával.

A szakszervezetek a társadalmi célok ismeretében és figyelembevételével védik és képviselik a dolgozók egyéni, szakmai és csoportos érdekeit, s egyeztetik ezeket a bérből és fizetésből élők távlati érdekeivel. Ez bonyolult feladat, amelynek megoldása nagy körültekintést, az ellentmondások gondos elemzését igényli.

A szakszervezetek növekvő érdekvédelmi tevékenységével szemben gyakran hangzik el olyan aggály, hogy nem vezet-e ez valamilyen ellenzéki, követelőző magatartáshoz, amely végső soron gyengíti a munkáshatalmat. Ugyanakkor azt is megállapíthatjuk, hogy néhány munkaterület, mint például az ellenőrzési, a beszámolási jogkör, a gazdasági vezetők munkájának véleményezése, vagyis a jogok által nyújtott keretek, lehetőségek kihasználása még elmarad a követelményektől.

Az állami, gazdasági és szakszervezeti szervek együttműködése a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben rendkívül széles körű. E kérdéseket – értelemszerűen – a közös cél szem előtt tartása mellett, mindkét fél sajátos nézőpontjából közelíti meg. Eközben természetesen gyakran adódnak véleményeltérések. Az esetek nagy többségében politikai eszközökkel rendezzük ezeket. Előfordul – elsősorban vállalatoknál, intézményeknél –, hogy a szakszervezeti szerveknek élniük kell azokkal a törvényes jogaikkal, amelyekkel érvényt szerezhetnek álláspontjuknak. Erre van lehetőségük, az egyetértési, a közös szabályozási, az ellenőrzési s végső esetben a kifogásolási (vétó-) jog alkalmazásával. Esetenként sor kerül erre a megyékben az szmt-k és a tanácsi szervek viszonyában, vagy egy-egy iparágban, népgazdasági ágon belül az egyes szakszervezetek és a szakminisztériumok között, sőt még a SZOT és a kormány szintjén is.

A szakszervezeti szervek – élve törvényes jogaikkal – mindinkább határozottan lépnek fel a törvényesség védelmében. Például a szakszervezeti munkavédelmi felügyelők 1970-ben 1850 esetben függesztették fel a munkavégzést, mert az adott munkahelyen közvetlen életveszély állt fenn. Néhány helyen ennek ellenére, anélkül hogy elhárították volna a veszélyt, tovább folytatták a munkát, s a felelős gazdasági vezetők adtak utasítást erre. A szakszervezeti szervek a dolgozók testi épségének veszélyeztetése miatt 1970-ben 313 esetben róttak ki magasabb összegű bírságot.

Lehetőség van arra is, hogy a törvényességet és a szocialista humanizmust sértő intézkedésekkel szemben a szakszervezeti szervek alkalmazzák a vétójogot, és felfüggeszék a tervezett intézkedést. A Cordatic Gumigyárban 1969-ben a gazdasági vezetőség elhatározta, hogy a különböző műhelyekben dolgozók munkaruháját megkülönböztető jellel látja el. A szakszervezeti bizottság sértőnek találta ezt a dolgozókra nézve, és élt kifogásolási jogával. Az ügy a felsőbb szervek segítségével sikeresen elintéződött, a tervezett intézkedést a gazdasági vezetőség megváltoztatta.

A Villamosipari Kutató Intézetben a vállalati támogatással épülő szövetkezeti lakások juttatását az igazgató a szakszervezeti bizottsággal együtt bírálta el, és megállapodott abban, hogy milyen sorrendben kaphatnak az igénylők lakást. Később az igazgató mást kívánt bérlőnek kijelölni egy megüresedő lakásra, figyelmen kívül hagyva a szakszervezeti bizottsággal közösen kialakított megállapodást. Az szb vétót emelt.

Tapasztalataink szerint a vétó kilátásba helyezése esetén a gazdasági vezetők legtöbbször megváltoztatják a tervezett, de a törvényességet vagy a humanizmust sértő intézkedést. Ez előfordult például a Magyar Vagon- és Gépgyárban több alkalommal is, s igen sok esetben a kereskedelemben. Ilyen esetben általában előre kérik a felsőbb szervek segítségét, ezért kevés a jogilag végigvitt, a felsőbb szervekhez továbbított vétó.

Kérdés: Miből adódnak a konfliktusok a tapasztalatok szerint?

Gáspár Sándor: A konfliktusok egy része a gazdasági és a szakszervezeti vezetők eltérő törekvéseiből adódnak. Nem egy helyen a gazdasági szervek a tervezésnél egyoldalúan a fejlesztést, a termelés bővítését szolgáló beruházásokat helyezik előtérbe, s a lehetségesnél kisebb mértékben számolnak a munkakörülmények és a szociális helyzet javítását szolgáló fejlesztésekkel. 1970-ben 7118 esetben vettünk részt új létesítmények üzembe helyezésén, s szinte minden esetben kifogást kellett emelnünk, nemegyszer olyat is, hogy nem lehetett megkezdeni az üzemeltetést. E problémák gyakran okoznak konfliktust a szakszervezet és a minisztérium között is. Például a Péti Nitrogénművek rekonstrukciója során az volt a konfliktus tárgya, hogy minimális összegeket terveztek a munkakörülmények fejlesztésére.

Konfliktusok adódnak a törvényes rendelkezések, a szocialista humanizmus elveinek megsértéséből is. A helyi gazdasági-állami vezetők nemegyszer figyelmen kívül hagyják a törvényes rendelkezéseket, ezekkel ellentétes intézkedéseket adni ki, vagy megsértik a szakszervezeti szervekkel kötött megállapodásokat.

A konfliktusok összefüggnek azzal is, hogy a gazdasági vezetők egy része nem fordít elég gondot arra, hogy intézkedéseit megbeszélje a szakszervezeti vezető testületekkel, a dolgozó kollektívákkal.

Előfordulnak helytelen intézkedések is, mint például mértéktelen túlóráztatás, meggondolatlan átszervezés stb. De olykor nem gondolják át elég alaposan az egyébként szükséges intézkedéseket sem (normarendezést, új termék gyártására való átállást stb.), vagy nem készítik elő megfelelően, politikailag.

Néha a dolgozó kollektívák és a gazdasági vezetők között robban ki konfliktus, és előfordul, hogy ez éles formát ölt. Ezt már csak a felsőbb szervek beavatkozásával lehet rendezni. Ez olyan helyeken fordulhat elő, ahol a gazdasági vezetőség nem érzi eléggé a politikai felelősséget intézkedéseikért, nem kéri ki és nem mérlegeli a szakszervezeti szervek véleményét, illetve ahol a szakszervezeti szervek nem állnak hivatásuk magaslatán és nem lépnek fel a jelenségekkel szemben.

Megjelent: *Társadalmi Szemle*, 1971. május (154–157)

1971. május 4–8.

FOCK JENŐ BESZÉDE A MAGYAR SZAKSZERVEZETEK XXII. KONGRESSZUSÁN
(részlet)

Én ezért üdvözlöm örömmel a magyar szakszervezetek külpolitikai magatartását és állapítom meg azt, – úgy gondolom igazam van – hogy ebben a kérdésben is egy irányban halad a tevékenységünk - párt, kormány és szakszervezetek tevékenysége.

Rátérek a kormány és a szakszervezetek együttműködésének kérdésére. Ennek az alapját jóváhagyott ötéves tervünk megadja a legkülönbözőbb területeken. Egyszerű lenne, ha azt mondanám, hogy a mi együttműködésünk tehát az ötéves terv jó végrehajtása. Ezen túl is van együttműködési területünk, de ezen belül van egy néhány nagyon fontos kérdés, amire érde-

mes néhány szót vesztegetni és érdemes nekem önöket megkérnem, hogy legyenek türelemmel, s ha felszólalásom, amelyben nemcsak hozzászólni akartam, hanem a munkában akartam részt venni, az illendőnél talán ennek következtében kissé hosszabb is lesz.

Azt tudja a magyar közvélemény, hogy félévenként a szakszervezetek vezetői, a SZOT elnöksége és a Minisztertanács rendszeresen tanácskozik egymással, a soronlévő legfontosabb kérdéseket megtanácskozzuk, s erről időnként hosszabb, időnként rövidebb kommuniké megjelenik az újságokban. Hallottam már olyan véleményt itt a kongresszus időszaka alatt is; hogy jó lenne, ha a közvélemény részletesebben megismerné azt, hogy miről tárgyalunk, sőt megismerné azt is, hogy amelyik kérdésben nem tudunk megegyezni, ott mi volt a szakszervezetek és mi volt a kormány álláspontja, mi a vitának a magva, milyen irányban kell tehát a vitát folytatnunk és tisztáznunk kérdéseket.

Nekem személy szerint az a véleményem, hogy ennek semmi akadályja nincs, ha a megfelelő formában informáljuk a közvéleményt, akkor az ilyen vitás kérdéseket is nyilvánosságra hozhatjuk, talán a közvélemény, a szakszervezeti aktivisták segítségével hamarabb tudunk egységes álláspontra jutni. De természetesen a mi együttműködésünk az ennél sokkal szorosabb és közvetlenebb, minthogy félévenként összejövünk és tanácskozunk és azt publikáljuk is.

Gáspár elvtárs a minisztertanács ülésén rendszeresen részt vesz, a minisztertanács anyagait a szakszervezetek megkapják előzetesen ugyanúgy, ahogy a kormány tagjai megkapják, van idejük tehát felkészülni, nem kész helyzet elé állítják a szakszervezeteket, hogy a kormány határozata már ki van tárgyalva és akkor kapják meg az anyagot. Régebben ilyen gyakorlat volt, ma nem ez a gyakorlat.

Azonkívül a kormány gazdasági bizottságához, a SZOT illetékes titkára állandó meghívottként részt vesz, tehát az iparágakat érintő nagyberuházások eldöntésénél, tevékenyen részt vehetnek. Van olyan javaslat, én helyeslem ezt a javaslatot, hogy a SZOT illetékes titkárán kívül azért, hogy az iparági szakmai központoknak nagyobb súlyt adjunk, jobban bevonjuk őket a kormányzati munkába. Egyes esetekben az egyes érdekelt szakszervezetek, tehát a vegyipari dolgozók szakszervezetének a főtitkára, vagy titkára, vagy a vasasoké, amelyik érdekelt vegyen részt a gazdasági bizottság ülésén, mert a SZOT illetékes titkára nem lehet otthon annyira minden kérdésben, mint amennyire a szakmák természetesen ismerik a kérdéseket.

Azt hiszem, helyén való, hogy egy kritikai észrevételt is tegyek az együttműködésünkkel kapcsolatban. Hát könnyű kritikai észrevételt tenni, mert ha nem önmagunkat akarom megkritizálni, hanem a lentebbi szerveket és az mindig könnyebb természetesen. De azt hiszem, hogy tényleg ott van javítani való, hogy az üzemekben, ahol eldőlnek kérdések a reform következtében nem kerülnek felsőbb szerv elé, ott az ennek megfelelő együttműködés még nagyon sok területen nem alakult ki. Az üzemigazgató tudja, hogy őneki döntésjoga van, dönt is a kérdésekben, de nem tárt igényt, hogy a szakszervezet meghallgassa, a szakszervezet nem él avval a jogával, hogy ott helyben kikövetelje a maga jogát, hanem a felsőbb szervhez megy utólag panaszt tenni, hogy őt meg sem hallgatták és döntöttek.

Egy sor ilyen nem kívánatos jelenségre az utóbbi időben a minisztertanács és a SZOT együttesen felfigyelt. A kongresszuson azt a szót, hogy normarendezés, nem hiszem, hogy hallottam volna, legalábbis nem sűrűn. Általában a közéletünkben ez a szó valahogy eltűnik. Én azt hiszem, hogy erre szükség van, már minthogy normát rendezzünk. Szükség van folyamatosan napról-napra úgy, ahogy szervezettebbé válik a munka, úgy ahogy új technikát viszünk az üzemekbe, de semmi esetre nem úgy, ahogy jónéhány üzemünkben mostanában hozzáfogtak, hogy se a párttal, se a szakszervezettel meg nem tárgyalva öt ember összedugja valamelyik szobában a fejét. Kiírkálják a normákat és eszi, nem eszi nem kap mást. Másnapról kezdve a munkás aszerint dolgozzon. Evvel a normarendezéssel én se értenék

egyed. Az ilyen igazgatói munkamódszert én elítélem, de felteszem a kérdést, hogy hol volt a szakszervezet.

A szakszervezetnek ott kell lenni, ugyanúgy, ugyanolyan stílusban kell ott az üzemen szakszervezetnek és üzemi igazgatónak együtt dolgozni, arailyen stílusban a Minisztertanács és a SZOT vezetése együtt dolgozik. Na mármost fel szeretném a figyelmet hívni arra, hogy a szakszervezeti munkában további jelentős változtatásra lesz szükség a tanácstörvény életbe lépésével. A tanácstörvény életbelépése azt fogja jelenteni, hogy rengeteg feladatot, amit eddig kormányzati szervek intéztek, a tanácsok maguk fogják eldönteni a saját területükön. A szakszervezeteknek megvannak a területi szervei, a területi szervek munkáját ehhez idomítani kell, ehhez hozzá kell igazítani, hogy onnan ne jöjjenek feljebb a kérdések, a felsőbb szakszervezeti szervekhez, hanem ott vegyenek részt közvetlenül a tanácsokkal a kérdések eldöntésében.

Mi a szakszervezetekkel teljesen egyetértünk a beszámolóból is kitűnt, hogy az ötéves tervet teljesíteni kell és a szakszervezeti szervek egyetértenek a nemzeti jövedelem tervezett elosztási arányával is. Az első természetesen, hogy a nemzeti jövedelmet meg kell termelni öt esztendőn keresztül, hogy legyen mit elosztani. E tervezett elosztási arányok azt jelentik, hogy a megtermelt nemzeti jövedelemnek valamivel több, egy-két ponttal több, mint háromnegyed részét elosztjuk, fogyasztásra szánjuk és valamivel kevesebb, mint negyedrészt beruházásra, felhalmozásra fordítjuk.

Ahhoz, hogy az arányokat be tudjuk tartani, ehhez kérem kell a kormány nevében a szakszervezetek segítségét, a beruházások területén. Tudniillik, ha beruházásokra több pénz megy el, mint amit terveztünk, akkor természetesen kevesebb jut az elosztásra és nem tudjuk betartani azt, amit megígértünk, ami a terveinkben szerepel, a nemzeti jövedelem elosztási oldala, tehát az életszínvonal növelést nem tudjuk úgy teljesíteni, ahogy elterveztük, ha a beruházásra több pénzt költünk el. Ebben a szakszervezetek segítségére szorul a kormány, mert ez nekik könnyen megoldható feladat és a beruházási eszközök fele nem a kormány kezében van, hanem az üzemek kezében van, ezért mondom azt, hogy a szakszervezetek itt tudnak nekünk nagyon sokat segíteni.

Nekem az a véleményem, talán furcsa a kormányelnök szájából néhány hónappal az ötéves terv megindulása után, hogy ez az ötéves tervünk körülbelül ugyanolyan mértékben túlteljesíthető, mint az előző ötéves tervünk túlteljesíthető volt. Nem akarom részletezni, hogy miért, csak néhány dolgot említenék meg. Ebben az évben a KGST integráció két évi munka után az integrációs okmány kidolgozása befejeződik', mi a terveinkben ezzel még nem számoltunk, hogy ez mennyi pluszt jelenthet a magyar népgazdaság számára.

Meggyőződésem, hogy pluszt jelenthet, amit betervezni nem tudtunk, de a végrehajtás során ez jelentkezni fog. Mi még nem tudtuk számba venni azt, hogy jelentős változás történik a munkaerőmozgásban, de az a véleményem, hogy a hozott intézkedések hatására a továbbiakban olyan mértékben, amilyen mértékben a törzsgárda tagok megbecslése nagyobb lesz, olyan mértékben javulni fog a munkaerőkölc, olyan mértékben a felesleges és károkat okozó munkaerő-vándorlás helyébe a tervszerű munkaerő-átcsoportosítás lép, és ez jelentős többleteket fog eredményezni.

Szerintem nagyon sok tartalék van abban is, hogy hogyan kezeljük mi a meglévő szocialista brigádokat. Hogy vajon tényleg csak akkor gondolunk rájuk, amikor országos értekezletre összehívjuk őket, csak akkor gondolunk rájuk, amikor éppen baj van, hogy segítsenek, vagy minden nap figyelembe vesszük munkájukat, minden nap kérjük segítségüket. Én azt hiszem, nemcsak a munkában, hanem valóban a tudatformálásban is jobban kell építenünk a szocialista brigádokra, mint ahogyan eddig tettük.

Ezenkívül úgy gondolom, terveink teljesítéséhez és túlteljesítéséhez jelentős mértékben hozzá fog az is járulni, hogy bátrabban fogjuk a káderpolitikánkat intézni. Nagyon sokszor van úgy, hogy egy-két, három évig is túlzott türelemmel - amilyen türelmet nem szabadna

megengednünk magunknak - nézzük azt, hogy egy-egy vállalatnál az igazgató régi módon vezet, ásatag módon vezet, sem az üzemi demokráciával nem törődik, önmagát sem fejleszti, s nem törődik azzal sem, hogy a káderek ott körülötte nevelődjenek, de mi túrjuk, túrjuk, pedig látjuk, hogy körülötte felnőnek hozzá képest fejtel kimagaslóbb más káderek. Ha okosabban és bátrabban élünk a káderpolitikával, ez sok többletet eredményezhet.

Azt hiszem, hogy a szociális kérdések területe az a terület, ahol az együttműködésünkben leghamarabb megértjük egymást, eddig is ez volt a tapasztalatom. Amikor nyugdíjasokról, anyasági segély bevezetéséről, a nők helyzetének javításáról van szó, akkor általában meg szoktuk egymást érteni, a viszonylag gyorsan szoktunk utána cselekedni. Gáspár elvtárs említette ezt a kérdés-területet felszólalásában; én egy picikét továbbmennék azon, amit ő mondott ebben a vonatkozásban, hogy a nyugdíjasokkal, vagy a nyugdíjba menőkkel, a nyugdíjkorhatárt elértekkel kapcsolatban milyen teendői lehetnek a kormánynak, a szakszervezeteknek. Úgy gondolom, hogy ez év végéig pontosan ki kell dolgoznunk, és a jövő évben már be kellene vezetnünk, hogy ösztönözzük az embereket arra, hogy akik a nyugdíjkorhatárt elérték és jó egészségben vannak, ne akarjanak még nyugdíjba menni. Ez természetesen megkövetel jónéhány intézkedést. Ma van egy plafon, hogy a 75 százalékos keresetét érheti el valaki, ha nyugdíjba megy, ezt a plafont fel kell emelni 80, 85 vagy 90 százalékra, és pedig olyformán, hogy a nyugdíjas kort elértnél a további munkában töltött évek százaléka kétszeresen vagy háromszorosan számítódjon, mint az előző esztendőké. Ezt meg kell tárgyalni alapos munkával, de azt hiszem, hogy néhány hónapos munkával, ha valóban ezt akarjuk - és akarnunk kell - akkor ezt ki tudjuk dolgozni. Azon is gondolkodunk és gondolkodnunk kell, hogy a már nyugdíjban lévőknél, akik egy évvel ezelőtt még havi 500 forintot kereshettek, aztán összevontuk, hogy hatezer forintot kereshettek, néhány területre kiterjesztettük, hogy tízezer forintot, más területekre, hogy 12 ezer forintot kereshetnek, itt is van tennivalónk. Itt nagyon aláhúzottan magánemberként mondom a véleményemet: szerintem többféle tennivalónk van.

Az egyik, amit minden gond és baj nélkül megtehetnénk, az, hogy ezer forinton aluli nyugdíjjal rendelkezőknél, ha az egészségük megengedi, akkor összeghatár nélkül hagyjuk őket dolgozni, amennyiben a munkájukra szükség van és amennyiben egészséggel bírják.

Sok szó esett a kongresszuson a nők helyzetének javításáról. Természetesen a gyökeres javítást a kormányzat tudná megtenni akkor, ha erre anyagi lehetőségek lennének, elsősorban a textiliparban és más ágazatokban, ahol harmadik műszak van, tulajdonképpen nem szabadna ezt túrnunk. Sajnos, túrnunk kell még egy darabig, és az üzemeket meg kell kérnünk arra, hogy legalább azt tegyék meg saját erőből - megtanácskozva helyileg -, hogy az anyákat éjszakai műszakra ne osszak be. Ezt nagyon sok üzemben már megtették, kövessék mások a példát.

Néhány hónapon belül megalkotják az ifjúsági törvényt és annak minisztertanácsi végrehajtási utasítását. Nagyon tartok tőle, hogy ez a törvény és a végrehajtási rendelet a felfokozott kívánalmaknak nem fog mindenben eleget tenni. Jó lenne, ha néhány hónap alatt néhány konkrét kérdésben is - amit nem lehet törvénybe tenni és nem lehet minisztertanácsi végrehajtási rendelkezésbe tenni, de néhány hónapos munkával - az érintett minisztériumok és szakszervezetek ki tudnának dolgozni néhány olyan kézzelfogható intézkedést az ifjúság számára, amit meg lehetne tenni már ez évben, vagy a következő esztendőben.

Azt hiszem, nagyon vastagon alá kell, hogy húzza a kormány is és a szakszervezet is, mint feltétlenül megoldandó feladatot, a négyszázezer lakás felépítését. Azt hiszem, hogy ebben semmiféle alknak, vitának helye nincs: a négyszázezer lakást fel kell építenünk és ezzel a 15 éves lakásépítési tervet maradéktalanul teljesítenünk kell.

Hol vannak, és hol lehetnek komoly viták a kormány és a szakszervezetek tárgyalásain? Nagyon sok kérdésben lesznek viták, én nagyon remélem, hogy elvtársi és alkotó viták

amiknek a végeredménye, hogy mindig jó határozat lesz, de látnunk kell, hogy vita nélkül, alapos, mindkétoldalú felkészülés nélkül ezek a kérdések nehezen oldhatók meg.

Az egyik, talán furcsa, amikor azt mondom, hogy viták lehetnek és lesznek, a gazdaságirányítási reform megítélésében: hiszen egyformán szoktunk beszélni, hogy bevált a reform Magyarországon, jó a gazdaságirányítás reformja, s nekem mégis az az érzésem, hogy nem teljesen egyformán gondolkodunk. Rögtön meg is magyarázom, hogy miért van ilyen érzésem, miért van ilyen álláspontom.

A kormány egyértelmű álláspontja az, hogy a rendszer, a reform, a gazdaságirányítás rendszere bevált, meghonosodott nálunk. Az a véleményünk, hogy a három évvel ezelőtt tudatosan rárakott fékeket a reformról le kell szedni és a reformot hatékonyabbá kell tennünk. Tudatosan raktunk fékeket a reformra, mert tartottunk munkanélküliségtől, mert tartottunk inflációtól. Ezek a rárakott fékek a reform hatékonyságát jelentős mértékben lerontják, és azt hiszem - most már három év után beigazolódott - hogy a félelmünk indokolatlan volt, hagynunk kell a reformot, hogy jobban, hatékonyabban tudjon működni. Ha ezt kimondjuk, akkor talán még egyetértünk - kormány - és szakszervezetek-, de ha elkezdem mondani azt, hogy mi ennek a következménye, akkor már elkezdődnek a viták közöttünk. Ennek a következménye az, hogy önerőből is, és az ösztönzők hatására is jelentős mértékben felfutnak egyes üzemek termelésükkel, új munkaerőre van szükségük, ezt máshonnan szerzik meg, tehát gazdaságosan termelő, perspektívában is jó piaccal rendelkező üzemek gyorsabban futnak fel, ezzel szemben adott munkaerővel rendelkezünk, más üzemeknél fokozatosan meg kell vonnunk az állami támogatást, olyan üzemeknél, ahol elavult gyártmányokkal dolgoznak, olyan üzemeknél, amelyeknek piacát a gyártmányok számára nehezen tudjuk megtalálni, azoknál az üzemeknél, tehát munkaerő csökkentésről, egyes esetekben üzemek bezárásáról is szó lehet. Ez már felvet különféle emberi problémákat, s ilyenkor a szakszervezet természetesen kell hogy a kormány emlékezetébe idézze, hogy ilyen emberi problémák vetődnek fel.

S a kormánynak erre hallgatnia kell és vitatkoznia kell! Amennyiben egy budapesti kisüzemről, vagy középüzemről van szó, azt hiszem, minden további nélkül hozzájárulhatunk ahhoz, hogy ha gazdaságtalanul termel, - és ezt világossá tette a reform, - akkor inkább csukja be a kapuit, vagy nyissa meg a kapuit egy nagyvállalat előtt, legyen annak leányvállalata, azaz a vállalat ne építsen új üzemet, hanem a meglévő üzemben adott munkásgardával az ő gyártmányait termelje nagyobb mennyiségben és még olcsóbban.

Más kérdés az, hogy egy alig iparosodott vidéki városról van szó. Ott a kormánynak hatszor is meg kell gondolnia, hagyja-e az üzemet tönkremenni, - mert azért erre is lehetőség van, - hagyja-e az üzemet, szanálja-e az üzemet és a munkaerőt áthelyezi máshova, vagy adjon még néhány évig komolyabb segítséget ahhoz, hogy az üzem talpra tudjon állni és dolgozni tudjon?

Ezen kívül a kérdésnek természetesen a másik oldala, - és a kormányzatunknak ezt is látnia kell, hiszen a parlamentben a reform bevezetésekor és azóta is elmondottuk, - hogy megkötött államközi egyezményeinket teljesítenünk kell. Tehát az üzemek nem hivatkozhatnak arra, hogy új gazdaságirányítási reform van, nekik nem kedvező ez és ez a szállítás - mondjuk - a Szovjetunióba, vagy Bulgáriába, tehát ehelyett valami mást fognak gyártani, mert ez számukra gazdaságosabb. Erre nincs joga az üzemnek!

Az üzemet bevonjuk, mielőtt az államközi szerződést megkötjük, de ha megkötöttük az államközi szerződést, az árut le kell szállítani még akkor is, ha menetközben kitudódik, hogy az üzem mást tudna gazdaságosabban termelni. Ilyenkor a kormánynak kell segítséget és ösztönzést adnia arra, hogy az üzem más termékből jobban tudjon felfutni. Vannak központi nagy programjaink, és a programok végrehajtásában nagyüzemek vesznek részt. Méhes elvtárs felszólalásában emlegette is ezeknek az üzemeknek egyikét-másikat a

járműprogrammal kapcsolatban, amely komoly, nagy program, s amelynek végrehajtásához külön kell kérnem a szakszervezetek segítségét. Igen sok üzem érdekelt benne!

De nem lehet egyszerűen csak azt mondani, hogy mivel hajógyáriak ráfizetéssel dolgoznak, tehát hagyjuk abba a hajógyártást Magyarországon! Alaposabban kell megvizsgálni a kérdést, mielőtt elhamarkodott ítéletet mondunk egy üzembről! Mert a hajógyár ráfizetése ugyan kimutatható, de ki kell mutatni azt is, hogy a hajógyár fix áron szállít, viszont a hajógyárnak néhány tucat más üzem is beszállít, amelyek nem fix áron értékesítenek és áraikat felviszik a hajógyárra}, szemben, és így a hajógyárnál mutatkozó veszteség tulajdonképpen más, néhány tucat üzemnél meglévő nyereségben realizálódik.

Ezek komplikált dolgok, de még egyszer szeretném megismételni a lényegét. A kormánynak az az álláspontja, hogy fokozni kell a reform hatékonyságát és ezért a reformot meg kell szabadítani a rárakott fékektől. Az adottságainknak jobban megfelelő népgazdasági struktúra nagyon fontos kérdése népgazdaságunknak, amellyel kapcsolatban szintén szót kell értenünk. Ahhoz pedig, hogy szót értsünk, össze kell ülnünk, tanácskoznunk kell a szakszervezeti vezetéssel. Erről a kérdéstről nem akartam beszélni, - a járműprogramot, mint egyik ilyen nagy programot megemlítettem. Amellett talán még egyet megemlítenék: az energiahordozók területén végrehajtandó feladatainkat, - annál is inkább, mert – elvtársak! - azt hiszem, ez az egyetlen fórum, ahol eddig nem gyakoroltam önkritikát egy kérdésben, amelyben erre sokkal illetékesebbek is lettek volna, mint én. Én önkritikát gyakoroltam másfél évvel ezelőtt a Bányász Szakszervezet aktívaülésén, másfél évvel ezelőtt a Bányász Szakszervezet központi vezetőségének ülésén, a múlt évben a tatabányai jelölőgyűlésen, ez évben a tatabányai választói nagygyűlésen, az oroszlanói szénbányáknál, a fejtőgép mellett, ahol ücsörögtünk, amikor a szén fejtették! Tehát a Szakszervezetek Országos Kongresszusa az, ahol még nem gyakoroltam önkritikát azért, hogy egy alapjában jó, népgazdaságilag nagyon helyes feladatot nagyon sok hibával telítve oldunk meg! Ez az energiahordozók területén történő átcsoportosítás, amikor a gazdaságtalan szénbányákat be kell csuknunk, a gazdaságosan dolgozókat fel kell fejlesztenünk és emellett a szénbányászaknál gyorsabb ütemben kell fejlesztenünk a szénhidrogének termelését.

Ez továbbra is helyes program, csak átgondoltabban, helyesen kellett volna a végrehajtást eszközölni. Azt hiszem, hogy ezzel a felszólalásommal most már talán az önkritizálást be is fejezhetem azok helyett is, akik ezt másfél, vagy három éven keresztül elfelejtették megtenni. Azt hiszem, lesz egy terület, ahol veszekedéseink lesznek, amelyeket lehet majd alkotó vitáknak is nevezni, csak amikor megtörténnék, akkor valahogy más kinézetük lesz. Ez a kérdés: az árkérdés, az árszínvonal kérdése! Ma hallottam Ligeti elvtárstól egy példát valami fogkrémről. Csuda boldog lennék, ha én is csak ilyen példákat ismernék. Tudom, hogy Ligeti elvtárs is - amint mondotta - el tud sorolni más példákat is. Tatabányai beszédemben említettem, hogy tavaly erre hivatott szerveink 50 000 ellenőrzést folytattak és sok esetben hatalmi szóval korrigáltatták az árakat, sok esetben más intézkedéseket tettek, néhány kirívó esetben pedig komoly, millió forintos nagyságrendi gazdasági bírságokat szabtak ki. Tehát tudom, hogy az árak területén nincs minden rendben!

Ugyanakkor szeretném, ha elhinnék Önök, itt ülő szakszervezeti küldöttek, és elhinné a magyar nép is, hogy mi a Statisztikai Hivatalunkat nem azért tartjuk fenn, hogy becsapja a magyar népet. Ha még rá is tudnánk bírni arra, hogy mint kormányzati szerv, adjon szépített jelentéseket, az ENSZ nem szeret bennünket annyira, hogy ő is meghamisítaná kedvünkért a statisztikáját! A magyar statisztika és az ENSZ-statisztika is egybehangzóan azt bizonyítja, hogy - amint megterveztük - az elmúlt három évben évenként egy-két százaléknál soha sem emelkedett jobban az árszínvonal Magyarországon, az összes árszínvonalakat egybevetve. Ez volt az elvi álláspontunk! A két százalékos plafont egyetlen évben sem használtuk ki!

Ehhez hozzátehetem azt is, hogy három év alatt nálunk, Magyarországon az árszínvonal nem emelkedett annyival, amennyivel a múlt évben, vagy akár a múlt évet megelőző esztendőben -

egy év alatt - a nyugat-európai kapitalista országokban az árszínvonal emelkedett. Ha nyugati államférfiakkal tanácskozunk, minisztereink, vagy miniszterhelyetteseink tanácskoznak, mostanában sűrűn azt kérdezik, hogyan lehetséges az, hogy az ottani infláció nem gyűrűzik be a magyar népgazdaságba, és hogy ez nálunk az árakban nem érezhető? Nem akarom ezt itt megmagyarázni, - éveig magyarázgatjuk - csak azt szeretném, ha elhinnék azt, hogy valóban nem csapjuk be a népet, valóban ez a helyzet annak ellenére, hogy önök is velem együtt tudnak példákat mondani arra, hogy nem egy-két százalékkal, nem öt-hat százalékkal, hanem egyes árucikkek ára ennél nagyobb mértékben is emelkedik, összességében az életszínvonalra kiható mértékben egy-két százalék között fog ez évben is mozogni az áremelkedés. Remélem, hogy a két százalékot ebben az évben sem fogja elérni !

De van itt egy nagyobb kérdés is, mert van, illetve volt egy elvi állásfoglalás az árakkal kapcsolatban; mely úgy hangzott a reform bevezetésekor, hogy a fogyasztói árakat is úgy kell alakítani, hogy azok megfeleljenek a ráfordított értéknek, értékarányos áraknak kell kialakulniok. Utána néhány hónappal elkezdtünk gondolkodni, hogy ez mit is jelent, és rájöttünk arra, hogy ez nagyon lassan végrehajtható feladat. A közigazdászok nagyon elcsodálkoztak, amikor - azt hiszem -először én mondtam ki egy újságírók előtti aktíván azt, hogy ehhez két-három ötéves terv szükséges! Amióta ezt mondtam, azóta 3-4 év telt el. Azt hiszem, ez alatt semmit nem közelítettünk az értékarányos árakhoz, semmilyen olyan központi árintézkedésünk nem történt, amely ezt célozta volna, amely ezt előhozta volna. A nép érdekében ez közigazdaságilag indokolt, és most is csak azt tudom mondani, hogy elvileg helye - és ezt a szakszervezeteknek is támogatniuk kell, - hogy erre az útra rátérünk, természetesen úgy, amint a beszámolóban is elhangzott: olyankor, ha az árintézkedés áremelést jelent, olyan területeken, amelyek érzékenyen érintik a lakosságot, - például hadd merjem kimondani a húsáremelést, - akkor ezt ne csak árcsökkentéssel ellensúlyozzuk, és főleg ne csak olyan árcsökkentéssel, amely a dolgozók sokkal szűkebb rétégét érinti, hanem egyben béremelésekkel is, a családipótlék növelésével és a nyugdíj-növeléssel is ellensúlyozzuk!

Tehát, ahogy Gáspár elvtárs mondta, túlkompenzáljuk, többet adjunk, mint amit az árak formájában elveszünk. Hát éppen ezért, mert költségvetési szempontból abban az adott esztendőben nem kifizetődő, éppen ezért a kormánynak ilyen szempontból is meg kell gondolnia, hogy mikor és milyen mérvű áremelést, milyen területen hajt végre. Rögtön hozzáteszem, nehogy félreértés adódjon, a kormány ebben az évben nem tervez semmiféle központi nagy áremelést, sem húskérdésben, sem más kérdésben, de valamikor hozzá kell kezdenünk, és én előre jelzem, hogy akkor a szakszervezetekkel alaposan meg kell vitatnunk ezt a kérdést, és most csak azt kérem, hogy ezt az elvi álláspontunkat, amit akkor közösen alakítottunk ki, most is tartsuk, valljuk magunkénak, és a megfelelő időt találjuk meg hozzá, amikor komolyabb lépést tehetünk ebben az irányban.

Ugyancsak komoly viták kell, hogy megelőzzék azt a nagyon szép feladatot, ami itt úgy fogalmazódott meg, hogy a bérszínvonal emelése, a helyesebb bérarányok kialakítása, és ezt évekre előre dolgozzuk ki, szabjuk meg és hirdessük meg. Hát ez nem lesz könnyű feladat. De nemcsak a párt és kormány közötti vitában nem lesz könnyű, hanem itt, hogy úgy mondjam, népen belüli ellentétek is fognak támadni, mert valakinek kell elsőnek is lenni - gondolom, hogy azok a bányászok lesznek továbbra is - és valakinek kell majd utolsónak is lenni. Azt most már nem mondom meg, hogy most ki az utolsó, és azután ki legyen az utolsó, de ilyen népen belüli, szakszervezeten belüli ellentéteket is felszínre fog majd dobni,} az egyiknek a munkája nehezebb, a másiknak a munkája több figyelmet követel meg. Minden szempontot figyelembe kell venni, amikor ezt ki akarjuk dolgozni és ki fogjuk dolgozni, de előre lehet látni, hogy ez nem lesz könnyű feladat.

Ugyancsak nehéz, de nagyon szép feladat és összefüggésben van az általam előbb mondott néhány kérdéssel, a munkaidő további csökkentése azokon a területeken, ahol ez nem történt

meg. Ismétlem, nagyon szép feladat, nagyon tetszetős feladat, nagyon népszerű feladat is, Még csak néhány hónap telt el azóta, hogy a pártunk kongresszusa erre határozatot hozott, pontosan megfogalmazva, hogy több év alatt amilyen mértékben a feltételeket meg tudják teremteni. Itt a szakszervezeti kongresszuson a fogalmazás mintha kissé eltérne, egy kicsit sürgetőbb jellege van. A felszólalások pedig már olyanok, egyik-másik felszólalás olyan, mint hogy ha azt követelnék rajtunk, hogy már január elejétől miért nem csináltunk valamit ebben a kérdésben.

A SZOT-nak és a kormánynak van egy együttes határozata ebben a kérdésben, hogy az év végéig a szakmák az illetékes ágazati felelős miniszterekkel, a SZOT és a Munkaügyi Minisztérium koordinálása mellett dolgozzanak ki valamiféle ütemtervet. Azt hiszem nem árt visszaemlékeztetni arra, hogy kétmillió ember munkaidő csökkentését végrehajtottuk, ott már 44 órát dolgoznak, vagy kevesebb mint 44 órát egyes esetekben és két szabad szombatjuk van. Hozzáteszem, bár ezért senki nem rótt meg engem, a kormány sem, hogy az elmúlt munkaidő csökkentés második felét gyorsított tempóban, nyomás alatt és sok hibával hajtottuk végre. Ebből igen sok népgazdasági kár származott. A nyomás erősödött ránk fokozódó mértékben: amikor félmillió embernél megtörtént már, akkor a másik félmillió ember nyomott bennünket, amikor egymillió embernél megtörtént már, akkor már egymillió ember, de kétszeres erővel nyomott bennünket, hogy ők mikor kerülnek sorra.

Nem akarok sokáig beszélni erről, de a kocsikirakásról nem gondoskodtunk. Ott álltak ezrével a vagonok, mert szabad szombat volt, a kocsit se ki nem rakták, se be nem rakták. A termelékenység ebben a két esztendőben zuhanásszerűen visszaesett, a túlóra növekedés, ami még most is tart, erre a két esztendőre vezethető vissza elsősorban, Azt hiszem, hogy erre a tapasztalatra gondolni kell akkor, amikor a további területek munkaidő csökkentését szemügyre vesszük és megtanácskozzuk.

De összefüggésben van a munkaidő csökkentés azzal a kérdéssel is, amit nem véletlenül hangsúlyoztam ki a nyugdíjasoknál; illetve a nyugdíjkort elérőkkel is összefüggésben van. Mert sajnos, a munkaidő csökkentést további területeken még az is nehezíteni fogja, hogy 1973-74-től kezdve sok-sok éven át olyan esztendők jönnek, amikor 30-40 ezerrel kevesebb fiatal lép munkába, mint az elmúlt esztendőkben. A demográfiai csúcs másik oldala akkor kezd majd jelentkezni, és ez nem könnyíteni, hanem nehezíteni fogja a munkaidő csökkentés végrehajtását.

Ezzel kapcsolatban mondom el, de minden területre értem, és nagyon komolyan vegyünk: sok-sok nemzetközi tapasztalat int bennünket arra, hogy ezt mondjuk és vessük jól az agyunkba, hogy semmi olyat ne tegyünk, amit később vissza kell csinálni. Sem érintézkedést, sem bérintézkedést, sem munkaidő csökkentést, sem azonnal tetszetős és tapsvihart kiváltó intézkedést, sem káromkodást kiváltó intézkedést; ne tegyünk olyat, amit nincs erőnk végig vinni, amit vissza kell csinálni. Tizennégy év óta mi ebben a szellemben dolgozunk, akkor teszünk meg intézkedést, amikor a feltételek megértek rá. Semmi jót nem halogatunk tovább, ha egyszer megtehetünk, de nem hagyjuk belezavarni magunkat valamibe, idő előtt megtenni, ha nem érezzük biztosnak a talajt a lábunk alatt. Azt hiszem a továbbiakban is így kell gondolkoznunk, ehhez kell tartanunk magunkat.

Befejezésül, a mostani tanácskozást azt hiszem teljes joggal foghatom fel úgy, mint munkásosztályunk parlamentének ülészakát és ahogyan a parlamentben a kormány odafigyel minden felszólalásra, nemcsak a címzetten miniszterekhez szóló interpellációkra, és minden felszólalónak a felszólalásából kiveszi azt, amivel a kormánynak illik és szükséges foglalkoznia, ugyanúgy nem ígérhetem, hanem önmagamnak ígérem meg - mert a saját munkánkat, a kormány munkáját segíti -, hogy az itt elhangzott minden felszólalást is a jegyzőkönyvek alapján átvizsgáljuk, abból a kormányzati teendőket kivesszük, s a következő fél év és a következő évek

munkaterveinél figyelembe vesszük. A SZOT vezetőivel történő tanácskozásainkon sorra, csoportosítva, ezekre a kérdésekre vissza fogunk térni.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/1. 88. ó. e.

1971. május 8.

A MAGYAR SZAKSZERVEZETEK XXII. KONGRESSZUSÁNAK HATÁROZATA
(részlet)

a) Szakszervezeteink alapvető célja aktívan részt venni a szocializmus teljes felépítésében. Ennek eléréséhez az eszmei, politikai irányítást a Magyar Szocialista Munkáspárt adja. Csak a párt képes a politikai hatalom szintjén mozgásba hozni a tömegeket és szervezett politikai erővé változtatni cselekvésüket a legalapvetőbb társadalmi, politikai célok érdekében. A párt a munkásosztály és a dolgozók legfejlettebb részének szervezete, amely szervezi, vezeti, irányítja a szocializmus teljes felépítésének munkáját, megvalósítja a politika elsőbbségének követelményét.

A párt vezető szerepének érvényesítése, erősítése a legfőbb feltétele a szocializmus építésének. Ez teremti meg a lehetőséget ahhoz, hogy a szakszervezetek önállóan, felelősséggel, alkotó módon teljesítsék feladataikat.

A szocializmus építésének fontos feltétele volt és maradt a párt és a szakszervezetek viszonyának és kapcsolatainak további formálása, alakítása, ami az élcsapat és a munkásosztály egészének viszonyát is kifejezi. Az elmúlt négy év során e tekintetben jelentős eredményeket értünk el, de tovább kell munkálkodni ebben az irányban, a párt X. kongresszusának határozata alapján.

b) Az elmúlt években tovább javult az állam és a szakszervezetek együttműködése, kapcsolataik fejlődése. Szocialista fejlődésünk jelen szakaszában minden területen erősödik az állam gazdasági szervező és kulturális nevelő funkciója.

A társadalmi munka megszervezésének és a javak elosztásának folyamatában jelentkező egyéni, csoport- és társadalmi érdekek közötti ellentmondások feloldása az állam feladata. Az állam az ellentmondások figyelembevételével, mindenkire kötelező érvényű törvények, rendeletek, normák útján, a munkásosztály és valamennyi dolgozó közös érdeke alapján egységes cselekvési szabályokat alakít ki, amelynek érvényesülését biztosítja. Az állam szerepét az ellentmondások feloldásában semmiféle más szervezet nem töltheti be, ilyen irányú tevékenységét nem gyengíteni, hanem hatékonyabbá kell tenni.

Ahhoz, hogy a mindenkire kötelező állami normák jól fejezzék ki a társadalom távlati és a dolgozók napi érdekeit, szükséges a szakszervezetek intézményes részvétele a döntések meghozatalában, megvalósításában. Ennek megfelelően kiszélesedett, fejlődött az állami, gazdálkodási szervek és a szakszervezetek kapcsolata.

A szakszervezetek és a szocialista állam viszonyának alapja az elvek és célok egysége, az, hogy az állam és a szakszervezetek nem ellenfelek, hanem más-más eszközökkel és módszerekkel ugyan, de egyaránt a munkásosztályt, az egész dolgozó népet szolgálják. Nem szabad az állam és szervei, valamint a szakszervezetek feladatai közé egyenlőségjelet tenni. Az állam tevékenysége törvényeken, rendeleteken alapul, döntései kötelező erejűek és megfelelő kényszerítő eszközökkel is rendelkeznek. A szakszervezetek fő módszere a tömegek között folytatott mindennapos felvilágosító, meggyőző, mozgósító és érdekvédelmi tevékenységben jelentkezik.

A szakszervezetek tevékenységében is a munkásosztály vezető szerepe, a munkások, a dolgozók jogainak érvényesítése fejeződik ki. A tömegek között élnek, velük együtt

dolgoznak, mindennapos munkájuk közben közvetlenül érzékelik a dolgozók hangulatát, észrevételeiket, javaslataikat, egyéni és közös érdekeiket, valamint a gazdasági és állami szervek intézkedéseinek hatását, a végrehajtás során jelentkező problémákat. A szocialista építés feladatai megkövetelik, hogy az állam és a szakszervezetek megőrizzék és fejlesszék sajátos eszközeiket és lehetőségeiket. Az állami szervek és a szakszervezetek közös feladata, hogy minden alkotó erőt felszabadítsanak, még jobban feltárják és hasznosítsák a szocialista rendszerben rejlő sokféle lehetőséget, hogy ezáltal gyarapítsák társadalmi rendszerünk gazdasági, politikai és kulturális alapját. Mindez együttes felelősséget és nagyobb erőfeszítést követel a jobb együttműködésre.

A szakszervezetek, mint a munkáshatalom részesei, együttműködnek az állami szervekkel a közös célért, de külön felelősséggel végzik tevékenységüket. Társadalmi eszközeikkel segítik a munkásosztály államát és szerveit. Ugyanakkor követelményeket támasztanak vele szemben és társadalmi ellenőrzést gyakorolnak működése felett, a munkásosztály élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben. Következésképpen támogatják az államot, az állami szerveket, ami nem zárja ki munkájuk bírálatát. Ez igényli a szakszervezetek társadalmi ellenőrző szerepének további kimunkálását és növekvő érvényesítését. A szakszervezetek alkossanak még bátrabban önálló véleményt a dolgozók reális igényei és a társadalom lehetőségei alapján. A kongresszus szükségesnek tartja, hogy az állami szervekben erősödjön tovább az a meggyőződés és gyakorlat, hogy a közös ügy érdekében elengedhetetlen a sokoldalú együttműködés a szakszervezetekkel.

Az együttműködés véleménykülönbségekkel, vitákkal jár. Ezek nyílt megtárgyalását — a tények sokoldalú figyelembevételével — megfelelő elhatározások követik, amelyeknek megvalósítása az állami és a szakszervezeti szervek számára fokozott felelősséget jelent. A vitás kérdések eldöntésénél messzemenően figyelembe kell venni a konkrét kérdések mellett a dolgozók általános érdekeit, az életviszonyok távlati alakulását. A szakszervezetek tevékenységük során közelebbről, közvetlenebbül tudják érzékelni a különböző rétegek helyzetét, igényeit. A kormány — helyzeténél fogva — jobban látja a gondok megoldásának reális anyagi lehetőségeit és ütemét. A közös megállapítások, állásfoglalások előreviszik a feladatok megoldását, egyesítik az erőket. [...]

e) A szakszervezeteknek hatékonyabban kell különféle rétegek, szakmák sajátos érdekviszonyaival. Gondoskodni kell arról, hogy az osztálytársadalmi és a rétegérdekek ütközése demokratikus formákat öltjön, megfelelő összhangjuk megteremtésével pedig meg kell találni azokat a sajátos módszereket, amelyekkel a szakszervezetek egyaránt eleget tehetnek a munkásosztály, a dolgozók egésze és különböző rétegei iránti kötelezettségeiknek.

A dolgozók minden rétegére — sajátos helyzetüknek és társadalmi súlyuknak megfelelően — kiterjesztett és összehangolt szakszervezeti tevékenység fejlesztése szocialista építésünk egyik fontos, időszerű politikai kérdésévé vált. Az iparági, ágazati szakszervezeteknek jobban ki kell alakítaniuk sajátos arculatukat, rendszeresen és mélyrehatóan elemezniük kell az általuk képviselt dolgozók helyzetét, igényeit és feladatait. Jobban ismerjék meg, tárják fel és fogalmazzák meg az egyes szakmák és rétegek problémáit, törekvéseit.

A szakszervezeteknek rétegpolitikájuk során különösen nagy figyelmet kell fordítaniuk a dolgozó nők helyzetére. Feladatuk — az érvényben levő részletes SZOT-határozatnak megfelelően —, hogy eszmei és politikai küzdelmet folytassanak a nők társadalmi egyenjogúságának érvényesítéséért, a nők egyenjogúságát akadályozó nézetek, gyakorlat ellen. Harcoljanak az egyenjogúság gazdasági és kulturális feltételeinek megteremtéséért. Fokozottabban törekedjenek az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvének érvényesítésére. Kezdeményezzék a nők szakmai képzését és továbbképzését, a rátermett nők vezető funkcióba állítását.

A szakszervezeteknek a korábbinál tudatosabban kell foglalkozniuk a dolgozó fiatalokkal, nevelésükkel és érdekeik védelmével, e munkában hatékonyabb együttműködésre kell törekedni a KISZ-szervezetekkel. A gazdasági és politikai tervek és határozatok realizálásában jobban építsenek az ifjúság lendületére, kezdeményezésére. Vegyenek részt a pályaválasztási tanácsadásban, a fiatalok szakmakezdési gondjainak csökkentésében, szakmai képzésükben és továbbképzésükben. Ellenőrző tevékenységükkel segítsék az ifjúságvédelmi törvények, rendeletek betartását, a szocialista bérezés elvének érvényesítését, a fiatalok szociális és kulturális helyzetének javítását; Ismertessék meg az ifjómunkásokkal a régi és a mai munkásélet tapasztalatait, a szervezett dolgozók küzdelmeit.

A szocializmus teljes felépítésének, a tudományos, technikai forradalom kibontakozásának időszakában az értelmiségi és alkalmazotti dolgozó rétegek szerepe, jelentősége és ennek megfelelően létszáma is egyre növekszik. Helyzetük és munkájuk értékelése, általános és szakmai műveltségük színvonalának emelése megkülönböztetett figyelmet igényel. Éppen ezért a következő években részletesen ki kell dolgozni az e rétegek között folytatott szakszervezeti tevékenység feladatait és módszereit.

Elemezni kell, hogy az iparági szervezkedés körülményei között hogyan lehetne hasznosítani és tovább fejleszteni a szakmai érdekképviselet helyes módszereit.

f) A szakszervezetek tevékenységében mind nagyobb jelentőségűvé válik az egyéni és a csoportérdekek képviselete és védelme. Az érdekek bonyolultan kapcsolódnak egymáshoz. Felismerésük, egyeztetésük és rangsorolásuk jelentősége a szocialista építés előrehaladásának szempontjából gondos elemzést és a helyzet alapos ismeretét követeli. A valódi és vélt érdekek is keverednek, különválasztásukra az eddiginél több figyelmet kell fordítani. Következetes és türelmes munkával arra kell törekedni, hogy a szakszervezeti szervek minden szinten — a társadalmi érdekek elsőbbsége alapján — helyesen tudják felismerni, képviselni és védelmezni az egyéni és csoportérdekeket. A szakszervezetek érdekvédelmi funkcióinak teljesítése a szocialista építőmunka szerves és nélkülözhetetlen része, sokoldalúan hat a dolgozók aktivitásának, tudatának alakulására. Az érdekek megfelelő képviselete, védelme és rangsorolása a dolgozókat megnyugtatja, aktív alkotó munkára ösztönzi, erősíti a szocialista viszonyokat.

Az érdekvédelem a szakszervezetek egész tevékenységét minden területen átszövő hivatás. A szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységét nem szűkíti, hogy a mi társadalmi viszonyaink között a pártnak és a szocialista államnak is alapvető feladatai közé tartozik a társadalom érdekeinek védelme. Ezt a feladatot sajátossá teszi, hogy a szakszervezetek érdekvédelmi funkcióikat a nép, a dolgozók érdekeit alapvetően szem előtt tartó társadalmi rendszerben teljesítik. Az érdekek alapvető egyezésén belül ütközhetnek a politikai és a közgazdasági megfontolások is. Az egyes osztályok, csoportok, rétegek érdekei egymástól eltérhetnek, egyaránt igazságos és megvalósítandó követelményeket támaszthatnak. Az érdekkülönbségek helyes megoldása csak akkor lehetséges, ha a szakszervezetek az állami szervekkel együtt az osztálytársadalmi érdek szempontjából elemzik és oldják meg a felmerülő problémákat. Az egyének, csoportok, rétegek tudata nem tükrözi híven a társadalom érdekeit. Ezért a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenysége egyben a tudat állandó-és folyamatos alakítását is megköveteli, tömegméretekben.

Megjelent: A SZOT határozatai I. kötet

1971. június 17.

A MAGYAR FORRADALMI MUNKÁS-PARASZT KORMÁNY 3231/1971. SZ. HATÁROZATA

A MAGYAR SZAKSZERVEZETEK XXII. KONGRESSZUSA ANYAGAIBÓL ADÓDD ÁLLAMI
FELADATOKRÓL.

1./ A Magyar Forradalmi Munkás-Paraszt Kormány a Magyar Szakszervezetek XXII. Kongresszusa tanácskozásából adódó megvizsgálást, illetve állami intézkedéseket igénylő észrevételek és javaslatok összegezését tájékoztatásul a miniszterek és az illetékes országos hatáskörű szervek vezetői rendelkezésére bocsátja.

2./ A Kormány felhívja az illetékes minisztereket és az országos hatáskörű intézmények vezetőit, hogy az észrevételeket és javaslatokat vizsgálják meg, az indokolt és szükséges intézkedéseket tegyék meg, illetve féléves munkaterveik kidolgozásakor azokat vegyék figyelembe. Azoknak a javaslatoknak ügyében, amelyek elbírálása, illetve megvalósítása Kormány állásfoglalást igényel, de a megoldás még nincs programba véve a tárgyalás módjára és időpontjára a tárgy szerint illetékes miniszter tegyen javaslatot.

3./ A miniszterek és az országos hatáskörű intézmények vezetői az észrevételekkel és javaslatokkal kapcsolatos állásfoglalásaikról, illetve intézkedéseikről 1971. szeptember 30-ig adjanak tájékoztatást a Szakszervezetek Országos Tanácsa főtitkárának.

Fock Jenő
s. k. a Magyar forradalmi Munkás-Paraszt Kormány
elnöke

Melléklet a 3231/1971. korm. számú határozathoz.

I.

Termelés, beruházás.

1. / Egy-egy iparágban új kapacitásokat hoznak létre, ugyanakkor a régiek nincsenek megfelelően kihasználva. A tervezőmunka során gondoskodni kell arról, hogy az ebből adódó veszteségeket kiküszöböljük,

Felelős: ágazati miniszterek

2. / Az új lakótelepek kapcsolódó beruházásai jelentős késéssel valósulnak meg.

Felelős: építésügyi és városfejlesztési miniszter

3. / A Kormánysszerveknek intézkedéseket kell tenni a beruházási fegyelem megszilárdítása és a beruházások jobb előkészítése terén.

Felelős: Országos Tervhivatal elnöke

4./ Az ágazati minisztériumok helye és felelőssége az új gazdaságirányítási rendszerben - különös tekintettel a vállalatok közötti együttműködésre és a kooperációra - tisztázatlan.

5./ A villamosenergia-ipar egyedi nagyberuházásai tekintetében az előirányzat elégtelen, a tervben szereplő célokra a források nem elegendők.

Felelős: nehézipari miniszter

6./ A számítógépgyártás fejlesztése, a kedvezőtlen eredmények folytán megfelelő állami támogatás nélkül az ÉMG vállalat dolgozóit tartósan hátrányos helyzetbe hozzák. Tisztázni kellene, hogy ennek pótlására milyen anyagi erők állnak rendelkezésre.

Felelős: kohó- és gépipari miniszter

7./ Szabolcs-Szatmár megye a szolgáltatóhálózat fejlesztése, a kommunális- és egészségügyi beruházások területén jelentősen elmarad az országos szinttől.

Felelős: építésügyi és városfejlesztési miniszter

8./ Egyes élelmiszeripari ágazatokban / hús, baromfi, tej, tartósító ipar / a IV. ötéves terv előirányzott feladatai a 45-47 %-os feljutás - nincsenek arányban a lehetőségekkel.

Felelős: mezőgazdasági és élelmezésügyi miniszter

9./ A gyümölcskonzerv importnál jobban össze kell hangolni a hazai termelési lehetőségeket és az import igényeket.

Felelős: belkereskedelmi miniszter

10./ A vasútnál egyszerű alkatrészek hiánya miatt 10-20 millió forint értékű gépek állnak. A külkereskedelem vizsgálja meg az alkatrész beszerzési lehetőségeket.

Felelős: külkereskedelmi miniszter, közlekedés- és postaügyi miniszter

II.

Szabályozórendszer – jövedelempolitika – anyagi-erkölcsi ösztönzés

1./ Ki kell dolgozni azokat az elveket, amelyek alapján a nem gazdaságos, de mégis szükséges termékeket gyártó vállalatok is elérjék a kívánatos jövedelem-színvonalat.

A népgazdaságilag fontos kulcsvállalatok ne legyenek kedvezőtlenebb helyzetben a jövedelem-elosztást illetően a kis- és középvállalatokhoz, ktsz-ekhez képest.

A kisiparosoknál, kiskereskedőknél szabályozni kellene az elérhető jövedelem nagyságát*

Indokolt, hogy az állami és szövetkezeti szektor közötti jövedelem aránytalanságok csökkentésére és felszámolására további hatékony intézkedések történjenek.

A népgazdasági érdekből végrehajtott üzemi bővítések és fejlesztések hátrányosan befolyásolják a dolgozók jövedelmi színvonalának emelését.

Felelős: pénzügyminiszter, munkaügyi miniszter

2. / Szükség volna átfogó, perspektivikus bérpolitikai koncepció kidolgozására. Felülvizsgálatra szorulna az egyes iparágak közötti bérarányok.

Felelős: munkaügyi miniszter

3. / A részesedési alap képzése és felosztása majdnem kizárólag nagyvállalati szinten történik, így a gyáregységek nincsenek közvetlenül anyagilag érdekelve.

Felelős: ágazati miniszterek.

4./ Vasút különleges körülményei miatt az 1971-re engedélyezett 2,6 %-os bérpreferenciát indokolt volna a IV. ötéves terv végéig biztosítani.

Felelős: munkaügyi miniszter

5./ A teljesítménybérben dolgozó textilmunkásnők 45-50 éves korukra csökkent munkaképességűvé válnak; keresetük csökken, kedvezőtlenebbé válik anyagi helyzetük.

Felelős: könnyűipari miniszter

6./ A villamosenergia-ipar eszközigényessége és a kötött árrendszer kedvezőtlenül befolyásolja a dolgozók jövedelmi szintjének alakulását.

A kohászat területén a jelenlegi szabályozó rendszer sok tekintetben nem eléggé ösztönző.

Az állami autó javító-ipar gyors fejlődése következtében az érdekelt vállalatok eszközállománya jelentősen megnőtt. Ez együtt jár a részesedési alap viszonylagos csökkenésével, amely a dolgozók jövedelemszintjének átmeneti csökkenését eredményezi.

Felelős: pénzügyminiszter, munkaügyi miniszter, ágazati miniszterek.

III.

Árpolitika, áruellátás

1./ Nagy figyelmet kell fordítani arra, hogy az alacsony áru termékek a keresletnek megfelelően kaphatóak legyenek a forgalomban.

Felelős: belkereskedelmi miniszter, ágazati miniszterek

2./ Egyes vállalatok visszaélnék a szabadáras formába tartozó cikkek árainak kialakításánál. Fokozottabb ellenőrzés szükséges.

A fix árrendszerrel dolgozó iparágak, vállalatok számára a más iparágak, vállalatok által élvezett előnyöket, feltételeket kellene biztosítani.

A burkolt áremelések, minőségromlás, áruellátás problémáinak megoldásában előbbre kellene lépni.

Felelős: Országos Anyag és Árhivatal elnöke

IV.

Foglalkoztatottság, munkaidő

1./ Szükségessé vált a közlekedési, kereskedelmi dolgozók munkaidejének felülvizsgálata.

2./ Intézkedések szükségesek a bányászat munkaerő-utánpótlásának biztosítására. A fiatalok számára a bányászatot vonzóbbá kell tenni.

Felelős: nehézipari miniszter, munkaügyi miniszter

3./A BKV-nál 1200 fő gépjárművezető hiányzik. Célszerű volna megvizsgálni utánpótlásuk lehetőségeit.

Felelős: közlekedés- és postaügyi miniszter, Fővárosi Tanács elnöke

4./ A villamosenergia-ipari vállalatok munkaerőhiányuk miatt nem egyszer kénytelenek mellőzni egyes munkakörökben az elméleti képzettségre és a gyakorlati időre vonatkozó előírásokat. Ez sürgős felsőszintű intézkedéseket követel az iparág kulcspozíciójára való tekintettel.

Felelős: nehézipari miniszter.

V.

Szociálpolitikai intézkedések

1./ Minden üzemben indokolt elérni a szociális-egészségügyi és kulturális intézmények elfogadható szintjét. Ha nincs más megoldás, erre a célra külön alapot szükséges létrehozni.

A jövőben az állam központi alapokból is biztosítsa a gyermekintézmények hálózatának fejlesztését.

Felelős: pénzügyminiszter

2./ Szükséges volna olyan rendszer kidolgozása, amely ösztönzi a nyugdíjkorhatárt elérteket a munkában maradásra.

Felelős: munkaügyi miniszter

3./ Olyan gazdasági szabályozók szükségesek, amelyek jobban ösztönzik a vállalatokat a munkakörülmények tervszerű fejlesztésére.

Felelős: pénzügyminiszter, munkaügyi miniszter

4./ A vállalati eredmények értékelésekor figyelembe kell venni a dolgozók élet- és munkakörülményeinek javítására tett erőfeszítéseket.

Felelői ágazati miniszterek

5./ Határozott intézkedéseket kell tenni az egészségügy terén az etikai helyzet javítására.

Felelős: egészségügyi miniszter

6./ Lehetővé kell tenni, hogy akik nem tudják a korkedvezményre jogosító időt ledolgozni, a korkedvezményben arányosan részesüljenek.

Felülvizsgálandók a korkedvezményes munkakörök.

Felelős: munkaügyi miniszter

7./ Több gondot kell fordítani a közlekedési dolgozók problémáinak megoldására, a munkafeltételek, a munkakörülmények javítására.

Felelős: közlekedés- és postaügyi miniszter

8./ Szociális létesítmények mentesüljenek az eszközlekötési járulék fizetése alól.

Felelős: pénzügyminiszter

9./A Budai Téglagyár dolgozói jussanak lakáshoz az óbudai lakótelepen. Helyes lenne a Téglagyár kolóniáját felszámolni.

Felelős: Fővárosi Tanács elnöke

10./ Égetően szükséges a gyulai kórház rekonstrukciója és az új megyei kórház felépítése Békéscsabán.

Felelős: egészségügyi miniszter

11./ Azokat a szolgáltatásokat, amelyek a családi problémákon és a gyermeknevelési feladatok ellátásában segítenek, adókedvezményben kellene részesíteni.

Felelős: pénzügyminiszter

VI.

A dolgozó nők és az ifjúság helyzete

1. / A dolgozó nők helyzetének további könnyítése céljából a nők éjszakai munkájának fokozatos csökkentése érdekében iparáganként készüljön részletes program az előkészítésre és a megoldásra.

2./ Nem elég tervszerű a leányok szakmai képzésének irányítása.

Kívánatos lenne elérni, hogy a nők számára alkalmas és a hagyományostól eltérő szakmákban is több leányt képezzenek.

Felelős: munkaügyi miniszter

3./ Az ifjúság lakáshelyzetének javítására a vállalati fejlesztési alap felhasználását szabadabbá kell tenni, ugyanis nem minden vállalat rendelkezik felosztható nyereségrészesedéssel.

Felelős: pénzügyminiszter

VII.

Oktatás, szakmai képzés

1./ Minden szakmában legalább minimális utánpótlást kellene biztosítani. Meg kell vizsgálni a szakközépiskolák elszívó hatását. A szakközépiskola szakmai középkdereket nem ad, szakmunkás-képesítést sem biztosít.

2./ Nem kielégítő a pedagógus létszám-tervezés, ez hátráltatja a képesítés nélküli pedagógusok foglalkoztatásának megszüntetését.

Felelős: művelődésügyi miniszter

3./ Megvizsgálandó a felnőtt oktatás helyzete.

Felelős: művelődésügyi miniszter

4./ Szükséges a szakmai továbbképzés jelenlegi helyzetének általános rendezése.

A vállalatoknak törekedni kell arra, hogy a dolgozók szakmai továbbképzését biztosítsák, ha szükséges akár munkaidő alatt is.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/1 88. ő. e.

1971. szeptember 10.

A SZOT ELNÖKSÉG HATÁROZATA

**A SZOT APPARÁTUSÁNAK FELADATKÖRÉRE, MUNKAMÓDSZERÉRE, SZERVEZETI FELÉPÍTÉSÉRE
(részlet)**

A SZOT vezető testületei képviselik az állami szervek előtt a szervezett dolgozókat az élet- és munkakörülményeket érintő kérdésekben. Az apparátus feladata, hogy tevékenységével alátámassza, elősegítse a vezető testületek ilyen irányú állásfoglalásainak kialakítását és az állami szervekkel kialakított folyamatos munkakapcsolatban azt következetesen juttassa érvényre;

a) Az apparátus részt vesz törvény- és rendelettervezetek kidolgozásában; véleményezi az állami szervek kidolgozott javaslatait; kezdeményez, javaslatot tesz a tapasztalatai alapján szükségesnek látott intézkedésekre.

b) A szakszervezetekkel egyetértésben, vagy véleményének kikérésével kiadott rendelkezések végrehajtását ellenőrzi és erre ösztönzi az állami szerveket is.

c) Kidolgozza a szakszervezetek egyetértésével kiadott állami rendelkezések végrehajtásának segítésére a sajátos szakszervezeti tennivalókat,

d) A SZOT apparátusa elsősorban a funkcionális-állami szervekkel, országos főhatóságokkal, valamint a Minisztertanács különböző osztályaival tart kapcsolatot. Munkamódszerében az

érdekképviselő, az érdekegyeztetés és önállóság elvi szempontjait érvényesíti, ezen az alapon dolgozik együtt az állami szervekkel, azok apparátusával.

A SZOT 1971. szeptember 10-i ülése határozata alapján egy vagy néhány szakszervezetet érintő kérdésekben az illetékes iparági-ágazati szakszervezetek képviselik tagságukat a párhuzamos állami szerveknél és a funkcionális állami szerveknél is. Ezért az egy vagy néhány szakszervezetet érintő kérdésben nem tárgyal önállóan, hanem a tárgyalás téma jelentőségének megfelelően előzetesen egyeztet a szakszervezetekkel és segítséget nyújt — az állami szervekkel történő tárgyaláshoz.

e) Az államigazgatás fejlesztésével, a tanácsok hatáskörének növekedésével, valamint a szakszervezetek területi munkájának javításával párhuzamosan az apparátusnak fokozni kell az együttműködést a Minisztertanács Tanácsi Hivatalával, a tanácsokat irányító állami szervekkel.

f) A vezető testületet tájékoztatni kell; ha az állami szervekkel való tárgyalás alkalmával nem tudja érvényre juttatni az előzetes állásfoglalást ; ha a megbeszéléseken lényeges vitás kérdések merülnek

g) Ki kell dolgozni — az érintett osztályok ügyrendjében —, hogy az állami szervektől a SZOT-hoz véleményezésre átküldött tervezeteket mikor véleményezhetik egyes személyek, osztályok és mely esetben kell azt vezető testület elé terjeszteni.

Megjelent: A SZOT határozatai...I. kötet

1972. július 31.

A SZOT ELNÖKSÉG ÜLÉSÉNEK HATÁROZATAI.

1. / Javaslat a SZOT Elnökség állásfoglalására a PB "Jelentés a munkásosztály helyzetéről" c. napirendhez.

46. sz. Határozat

Az Elnökség a javaslatban foglaltakat elfogadta. Megbízta a SZOT Titkárságát, hogy a szakszervezetek véleményét, javaslatait képviselje az illetékes szervek előtt.

2. / Előterjesztés a közszolgálati alkalmazottak bér- és címrendszerének bevezetéséről, valamint az államigazgatási dolgozók munkaviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről.

47. sz. Határozat

Az Elnökség az előterjesztésben foglaltakkal egyetért.

Az Elnökség megbízta a SZOT Titkárságát, hogy a párt és állami szervek előtt történő tárgyalás, illetve a jogi szabályozás során az előterjesztésben foglalt elveknek és javaslatoknak megfelelően képviselje az Elnökség állásfoglalását.

3. / Jelentés a vállalati, üzemi szakszervezeti szervek jogköre, hatásköre és működési elvei érvényesüléséről, valamint javaslatod a további tennivalókra.

48. sz. Határozat

A SZOT Elnöksége megállapítja, hogy a vállalati, üzemi, munkahelyi, hivatali, intézményi szakszervezeti választott testületek munkájukat - az 1967-ben kialakított működési elvek és hatáskörük alapján - mind eredményesen végzik. Jelentősen megnőtt szerepük, politikai

súlyuk, tömegbefolyásuk. A kialakított szervezeti felépítés, a szakszervezeti jogok bővülése, valamint az egyes választott testületek hatáskörének rendezése alkalmas arra, hogy a demokratizmus érvényesülésében megmutatkozó kedvező folyamatot és a szakszervezeti szervek hatékonyabb munkáját elősegítse.

1./ A vállalati szakszervezeti szervek jogai széles körűek, további bővítésük nem indokolt. A feladat továbbra is az, hogy hatékonyabban éljenek szervezeteink meglévő jogaikkal. Fejleszteni kell a joggyakorlás tartalmát, eljárási módszereit elsősorban a véleményezési, az ellenőrzési, kifogásolási és képviselői jog területén.

Ennek érdekében a szakszervezeti oktatás valamennyi formájában e témákkal megkülönböztetett figyelemmel kell foglalkozni. Folyamatosan ki kell adni módszertani útmutatókat az egyes jogok gyakorlásához, a hatáskörök elrendezéséhez. Széles körű propagandával és nevelőmunkával kell a szakszervezeti jogok helyes gyakorlását elősegíteni a vállalati, hivatali, intézményi szakszervezeti szerveknél.

Ennek érdekében a szakszervezetek elnökségei tegyenek intézkedéseket.

Az Elnökség megbízza a Szervezési és Káderosztályt, a Közgazdasági, valamint a Kulturális-Agitációs és Propaganda Osztályt, hogy az egységes szemlélet és gyakorlat érdekében össz-szakszervezeti szinten adjanak ki útmutatókat, segítsék és ellenőrizzék e célkitűzés megvalósulását.

Határidő: folyamatos Felelősök: az osztályvezetők

2. / A vállalati szervek rendelkeznek mindazzal a hatáskörrel, amely feladataik ellátásához szükséges. Elmaradás mutatkozik azonban a vállalatokon belüli hatásköri elrendezésben. Ezért vállalaton belül továbbra is feladat az alsóbb szintű választott testületek /gyáregységek, munkahelyi bizottságok/, valamint a szakszervezeti bizalmiak hatáskörének fejlesztése. Erre a szakszervezetek központi vezetőségei tegyenek határozott intézkedéseket.

3. / A demokratizmus fejlesztése érdekében:

Minden központi vezetőség biztosítsa, hogy a taggyűlések a szakszervezeti szervezeti élet legfőbb politikai fórumává váljanak. Célszerű kötelező erővel konkrétan előírni, hogy 2-3 legfontosabb - az összdolgozókat érintő, szabályozás jellegű - kérdésben a szakszervezeti tanácsok, bizottságok csak abban az esetben dönthetnek, ha előzetesen taggyűlésen ismertették a javaslatot és véleményt kértek. El kell érni, hogy a taggyűléseket ne helyettesítsék egyéb értekezletekkel.

Fejleszteni kell azt is, hogy a VSZT-ÜSZT döntései előtt az alsóbb szakszervezeti szervek, szükség szerint a bizalmiak véleményét hallgassa meg, adjon lehetőséget egyes témák előzetes megvitatására.

4. / A működési szabályzatokban erőteljesebben és konkrétan kell megfogalmazni a bizalmiak hatáskörét, különösen a véleményezési és ellenőrzési jog gyakorlásában. Pontosabban ki kell dolgozni a bizalmiak szerepét a kifogásolások kezdeményezésében, mind a törvénysértések, mind a szocialista erkölcsöt sértő magatartás esetén. El kell érni az egyéni érdekképviselőket és védelem helyes értelmezését.

A gazdasági vezetők egyszemélyi döntése nem jelenti azt, hogy a bizalminak nem kell véleményt mondani, javaslatot tenni és jogos sérelem esetén eljárni a csoportjához tartozó szakszervezeti tagok egyéni ügyeiben.

5. / Jelentősen javítani kell a vállalaton belül az alsóbb szervek irányítását, a határozatok végrehajtásának megszervezését, a helyszíni ellenőrző, segítő tevékenységet és a számonkérést. A trösztök, ipari nagyvállalatok szakszervezeti tanácsai /szb-i/ - ahol ez lehetséges - egyértelmű hatáskörrel irányítsák a hozzájuk tartozó vállalatok szakszervezeti

szerveit, oly módon, hogy továbbra is biztosítva legyen, sőt növekedjék e szervezetek megfelelő önállósága és hatásköre. Intézkedéseket kell tenni az irányítási rendszer további egyszerűsítésére, annak érdekében, hogy a vállalati szakszervezeti szervek túlterhelése csökkenjen, és több idő jusson a politikai munkára, a helyszíni segítségre.

6. / Az egyes szakszervezeti jogok területén:

a./ A vállalati jóléti alapokkal való gazdálkodásra a SZOT és a Pénzügyminisztérium közösen adjon ki útmutatót az alap képzésének és felhasználásának módjára és területeire.

Mindenütt készüljön költségvetés, amelyet taggyűléseken történő megvitatás után a VSZT, ahol nincs a szakszervezeti bizottság hagyjon jóvá. A vállalati jóléti alapok felhasználásáról a dolgozókat évente kétszer tájékoztatni kell.

Felelősök: Szervezési és Kádero.

Közgazdasági o. Kultur-Agit.Prop.o. Sporto.

Gazdasági Igazgatóság

Határidő: 1972. december 31.

b. / A társadalombiztosítás és munkavédelem szervezetének várható átalakulása hatással lesz a vállalati szakszervezeti szervek jogaira és hatáskörére is.

Az Elnökség megbízza a SZOT illetékes titkárait, a Szervezési és Káderosztályt, a Közgazdasági Osztályt, a TB Főigazgatóságot, és a Munkavédelmi Osztályt, hogy ezt együttesen alakítsák ki, s az illetékes állami szervekkel egyeztessék és terjesszék jóváhagyásra az Elnökség, majd a SZOT elé.

c. / Az Elnökség 1971. évi állásfoglalásának megfelelően el kell érni, hogy a szakszervezeti tisztségviselők jogvédelme kiterjedjen a fegyelmi eljárások esetére is; valamint a választott tisztség megszűnése utáni két évre is.

Megbízza a Közgazdasági Osztályt és a Szervezési és Káderosztályt, hogy ennek érdekében tegyék meg a szükséges intézkedéseket.

d. / Az Elnökség szükségesnek tartja továbbra is, hogy a költségvetés területén dolgozó szakszervezeti szervek jogai rendezésre kerüljenek. Lehetőséget kapjanak - sajátosságaikhoz igazodóan - a szakszervezeti jogok teljesebb körű gyakorlására.

Megbízza a Közgazdasági Osztályt, a Szervezési és Káderosztályt, valamint az érintett szakszervezetek elnökségeit, hogy az illetékes állami szervekkel együtt a javaslatokat dolgozzák ki.

Mіндеzek alapján az Elnökség szükségesnek tartja, hogy fentiek figyelembe vételével javaslat készüljön

- a Munka Törvénykönyve érintett pontjainak módosítására;

- az érintett egyéb állami rendelkezések módosítására;

- a SZOT 1967. decemberi irányelvei módosítására.

A SZOT a módosított határozat-tervezetet 1973. első negyedévében megtárgyalja és ismételten kiadja valamennyi alapszervezet részére.

Az Elnökség szükségesnek tartja, hogy a vállalati, üzemi szakszervezeti szervek munkájáról szóló értékelés és a továbbfejlesztésre vonatkozó javaslatokat 1972 szeptemberében tűzze napirendre a SZOT ülésén. Az esetben is, ha az egyes kérdésekben javasolt módosításokban ez ideig nem történik megállapodás.

A SZOT Elnöksége felkéri a Kormányt, nyújtson segítséget ahhoz, hogy a gazdasági-állami vezetők továbbképző tanfolyamain - a korábbi rendeleteknek megfelelően - minden szinten oktassák a szakszervezetek feladatait, jogait, a szakszervezetekkel való együttműködés elvi és gyakorlati kérdéseit. Felajánlja, hogy e témákban előadókat biztosít, illetve részt vesz az előadók felkészítésében.

Az Elnökség megbízza a Közgazdasági, valamint a Szervezési és Káderosztályt, a Kulturális-Agit. Prop. Osztályt a fentiek szorgalmazásával.

A jelentést és határozatot kapják:

- MSZMP PTO
- SZOT Elnökség tagjai
- SZMT-k vezető titkárai
- SZOT osztályvezetők
- SZOT intézmények vezetői

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 466. ő. e.

1972. november 27.

A SZOT ELNÖKSÉGI ÜLÉSÉNEK HATÁROZATAI

1. Előterjesztés a IV. ötéves tervben a gyermekintézmény fejlesztési előirányzatok felhasználásáról és az ezzel összefüggő problémákról, javaslat a továbbfejlesztés irányára.

63. sz. Határozat

Az Elnökség megbízza a SZOT Titkárságát, hogy a témában elhangzott véleményeket és javaslatokat figyelembe véve az illetékes állami szervvel egyeztetve az előterjesztést egészítse ki és 1973. I. negyedévében terjessze a Minisztertanács elé.

2. Előterjesztés a munkaügyi bíróságok tevékenységének segítésére.

64. sz. Határozat

Az Elnökség az előterjesztést elfogadta. Megbízza a Titkárságot, hogy a Komárom, Nógrád és Zala megyei SZMT-n keresztül nyújtson segítséget a Munkaügyi Minisztériumnak a TMDB. elnökök megfelelő elhelyezésében, illetve nyugdíjazásában.

a/ A Legfelsőbb Bíróság teljes ülésén való képviselő ellátásával a SZOT közgazdasági titkárát bízta meg.

b/ A Legfelsőbb Bíróság kollégiumi ülésein való részvétellel a SZOT Közgazdasági Osztály vezetőjét bízta meg.

c/ Az Elnökség megbízza a SZOT Titkárságát:

- az SZMT-k felé való iránymutatás kidolgozásával,

- az Igazságügyminisztérium és a Munkaügyi Minisztérium felé olyan javaslat tételére, hogy a dolgozók képviselője, a Munkaügyi Bíróság tagjainak behívása, a népi ülnökök megválasztása, működtetése, a munkaügyi bírósági eljárásban miként történjen.

d/ A TMDB-k megszűnésével a TMDB-k tagjait /megyénként 4-5 fő/ az SZMT-k részesítsék Szakszervezeti Munkáért kitüntetésben.

3. Tájékoztató jelentés a SZOT Elnökség 1971. augusztus 30-i határozata végrehajtásának tapasztalatairól.

65. sz. Határozat

Az Elnökség a tájékoztató jelentésben foglalt megállapításokat tudomásul vette. Megállapítja, hogy az 1971. augusztus 30-i határozata időtálló, alapul szolgál és segítséget ad valamennyi

szakszervezeti szervnek, hogy a beruházási egyensúly javítására irányuló további törekvéseket, erőfeszítéseket a szakszervezetek hatékonyan segítsék és ellenőrizzék.

4. Javaslat a Szakszervezetek Országos Tanácsa, a SZOT Elnöksége 1975. I. félévi munkatervére.

66. sz. Határozat

Az Elnökség a Szakszervezetek Országos Tanácsa és a SZOT Elnöksége 1973. I. félévi munkaprogramjával, valamint munkatervével egyetért. Megbízta a SZOT Titkárságát, hogy kisebb pontosítások elvégzése után jóváhagyásra terjessze a Szakszervezetek Országos Tanácsa elé.

Az Elnökség tudomásul vette és egyetért a SZOT Titkárság 1973. I. félévi programjával, a Minisztertanács munkatervéhez adott napirendi javaslatokkal és a szakszervezetek KV, az SZMT-k, SZBT-től kérhető jelentésekkel.

5. Tájékoztató jelentés a Társadalombiztosítási Főigazgatóság 1973. évi költségvetési előirányzatáról.

67. sz. Határozat

Az Elnökség a Társadalombiztosítási Főigazgatóság 1973. évi költségvetési előirányzatát az MSZMP KB. 1972. november 14-15-i határozatából adódó költségkihatások figyelembevételével elfogadta.

6. Javaslat a Szakszervezetek Országos Tanácsa összehívására és napirendjére.

68. sz. Határozat

Az Elnökség a javaslatot elfogadta és 1972. december 15-én 9 órára a Szakszervezetek Országos Tanácsát a következő napirendek megtárgyalására összehívja:

1. Az 1973. évi népgazdasági terv és az abból adódó szakszervezeti feladatok.

Előadó: Nemeslaki Tivadar elvtárs a SZOT titkára

2. A Szakszervezetek Országos Tanácsa, a SZOT Elnöksége 1973. I. félévi munkaterve.

Előadó: Gál László elvtárs a SZOT titkára

3. Egyéb kérdések.

Előadó: Földvári Aladár elvtárs a SZOT elnöke

7. Különfélék

69. sz. Határozat

a/ Az Elnökség egyetért azzal, hogy a Szovjetunió megalakulása 50. évfordulójának ünnepségére Gáspár Sándor elvtárs, a SZOT főtitkára vezetésével küldöttség utazzon a Szovjetunióba.

b/ Az Elnökség tudomásul vette az SZVSZ Főtanácsa 1972. októberi üléséről adott tájékoztatót és egyetért azzal, hogy a SZOT Titkársága írásos tájékoztatót adjon a SZOT Elnökség tagjainak.

Határozat

Az Elnökség az előterjesztést elfogadja. A gyermekintézmények fenntartásának korszerűsítése, valamint gyorsabb ütemű fejlesztése érdekében javasolja a Minisztertanácsnak, hogy a következő határozatot hozza;

1. / A X. Pártkongresszus határozatával összhangban meg kell vizsgálni, hogy az V. ötéves terv időszakában a központi erőforrások biztosításán túlmenően, miként lehet a vállalatokat, szervezeteket a bölcsődék és óvodák, napközi otthonok férőhely-fejlesztési és fenntartási költségeivel arányosan terhelni.

Felelős: OT elnöke

Pénzügyminiszter

Minisztertanács Tanácsi Hivatalának elnöke

Munkaügyi miniszter

Határidő: 1974. június 30.

2. / A vállalati jövedelemszabályozás során következő módosításánál fokozott figyelemmel kell lenni arra, hogy már a IV. ötéves terv hátralévő éveiben is fokozatosan megteremtődjenek a területi gyermekintézmények közös, /tanácsi és vállalati; több vállalat által finanszírozott/, illetve vállalati saját erőforrásból történő fejlesztésének és fenntartásának a jelenleginél nagyobb vállalati lehetőségei. Ennek érdekében számításokkal alátámasztott alternatív javaslatokat kell kidolgozni a fenntartási költségeknek a jelenleginél nagyobb érdekeltséget biztosító elszámolási rendszerére.

Felelős: Pénzügyminiszter, Munkaügyi miniszter

Ha táridő: 1973. június 1.

3./ A vállalatok: által jelenleg fenntartott gyermekintézmények: zavartalan működtetése érdekében - az éves tervek előkészítése és jóváhagyása keretében - időszakonként lehetővé kell tenni, hogy az esetlegesen jelentkező fenntartási költségnövekedési többletet a garantált költségek emelésével lehessen ellensúlyozni.

Felelős: Pénzügyminiszter, OT elnöke, Munkaügyi miniszter

Határidő: folyamatos

4./ A Minisztertanács utasítja az Építésügyi és Városfejlesztési minisztert, valamint a fővárosi és megyei tanácsok elnökeit, hogy a lakótelepeken épülő gyermekintézményeket a lakások átadásával egyidőben biztosítsa.

Felelős: Építésügyi és Városfejlesztési miniszter, Fővárosi és megyei tanácsok elnökei

Határidő: folyamatos

5./ A gyermekintézményébe történő felvételi igények elbírálásánál a tanácsok, - felkérve a szakszervezeteket is - fokozottabban szerezzenek érvényt a szociális szempontoknak. A felvételeknél mindenkor előnyben kell részesíteni az alacsonykeresetű munkásszülők, nagycsaládosok és az egyedülállók gyermekeit.

Felelős: Egészségügyi miniszter, Művelődésügyi miniszter, Fővárosi és megyei tanácsok elnökei

Határidő: 1973. július 1.

6./ A Minisztertanács felkéri a szakszervezetet, hogy nyújtsanak segítséget a jelen határozat végrehajtásához, a megvalósítás ellenőrzéséhez és a társadalmi összefogás kiszélesítéséhez.

Budapest, 1972. november 18.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 471. ó. e.

1973. január 15.

AJÁNLÁS

AZ ÁLLAMI IPARBAN ÉS AZ ÁLLAMI KIVITELEZŐ ÉPÍTŐIPARBAN DOLGOZÓ MUNKÁSOK ÉS KÖZVETLEN TERMELÉSIRÁNYÍTÓK BÉRRENDEZÉSE VÉGREHAJTÁSÁVAL KAPCSOLATOS TOVÁBBI TEENDŐKRE

1./ A szakszervezeti szervek tennivalói

a. / A szakszervezetek és az SzMT-k /SZBT/ a továbbiakban is rendszeres munkakapcsolatot tartanak fenn a minisztériumokkal - főhatóságokkal - illetve a megyei /fővárosi/ tanács VB-vel.

b. / Az illetékes felügyeleti szervek a differenciált béremelési keretrésznek az iparban 50%-át, az építőiparban teljes összegét csak az illetékes szakszervezeti szervekkel egyetértésben csoportosíthatják át. Az egyetértésnek értelemszerűen akkor is érvényesülnie kell, ha az átcsoportosítás csak egy és akkor is, ha több szakszervezetet érint. Amennyiben például a Mezőgazdasági és Élelmezésügyi Minisztérium illetékesei valamely konzervipari vállalatnál kivannak átcsoportosítani a tejiparhoz, ezt csak az ÉDOSZ egyetértésével tehetik meg. Azonban, ha például a Nehézipari Minisztérium illetékesei egyes bányászati vállalatoktól kivannak átcsoportosítani egyes vegyipari vállalatokhoz, akkor azt csak a bányász és a vegyész szakszervezettel egyetértésben tehetik meg. Ha a minisztérium, főhatóság, tanács vezetői az illetékes szakszervezettel, SzMT-vel /SZBT-vel/ megegyezni nem tudnak, akkor átcsoportosítást végrehajtani - az Mt. 12. § /2/ bekezdése alapján - nem lehet.

c. / Az érintett minisztériumok - amennyiben szükséges a tanácsi VB-k is - az illetékes szakszervezetekkel - SzMT-k, SZBT-vel - egyetértésben adjanak ki a vállalatok számára irányelveket, útmutatót és szükség szerint utasítást is. Biztosítani kell, hogy ezek a békkeretek vállalatokra történő leadásának időpontjáig elkészüljenek. Gondoskodni kell arról, hogy a vállalatok igazgatóit, szakszervezeti titkárait és a pártszervezetek titkárait együttesen, egyidőben tájékoztassák a béripolitikai intézkedés végrehajtásával kapcsolatos teendőkről. Helyes és szükséges, hogy azokat a különböző irányelveket, útmutatókat, amelyek a tárca közlönyökben nem jelennek meg, a szakszervezeti központok információs céllal az SzMT-k /SZBT/ részére is eljuttassák.

d. / Helyes, ha a vállalatok vezetőinek közös eligazítása után a szakszervezeti központok a minisztériumokkal, az SzMT-k /SZBT/ a tanácsokkal összehangolt segítő, ellenőrző tevékenységet szerveznek. Helyes lenne, ha a bérintézkedés végrehajtásának időszakában közvetlenül is segítséget nyújtanának a vállalati szerveknek. Amennyiben a végrehajtással kapcsolatban saját hatáskörben meg nem oldható probléma vetődne fel, biztosítani kell ezek azonnali továbbítását a Munkaügyi Minisztérium, illetve a SZOT Közgazdasági Osztálya felé.

e. / A vállalatok a bérintézkedés végrehajtásának előkészítése során ügyeljenek arra, hogy a számukra értékesebb, nagyobb munkaeredményeket nyújtó munkásokat és művezetőket a vállalati saját erőforrásból felhasználásra kerülő béremeléssel együtt az átlagosnál nagyobb

mértékű béremelésben részesítsék. A saját bérfejlesztési keretet célszerű felhasználni annak érdekében is, hogy egyes kulcsfontosságú szakmákat előnyben részesítsenek. Nem látszik célszerűnek a különböző gyáregységek, üzemegységek között külön differenciálás szorgalmazása, mert az alapvető cél a kvalifikáltság, a munkakörülmények, nők aránya, munkarend szerinti differenciálás.

Az üzemben belüli felhasználás elveit és módszereit, a differenciálás konkrét rendszerét az érintett munkás-művezetői kollektívakkal termelési tanácskozásokon, műszaki konferenciákon még döntés előtt meg kell vitatni. A jó és reális javaslatokat a döntéskor vegyék figyelembe, hasznosítsák.

f./ Szükséges, hogy az a 100 vállalat, akik közvetlen információkat adnak a SZOT részére, a bérintézkedés előkészítéséről és a végrehajtás tapasztalatairól részletes tájékoztatást adjanak. Javasoljuk, hogy a félév során a szakszervezetek és az SZKT-k /SZBT/ elnökségei tárgyalják meg a végrehajtás tapasztalatait, amelyek alapját képezik a SZOT vezetőszervei tájékoztatásának is.

g./ Javasoljuk, hogy a minisztériumok és a tanácsok a hozzájuk tartozó vállalatokat, a Munkaügyi Minisztérium az intézkedéssel érintett felügyeleti szerveket számoltassák be a béremelésnek a KB határozatban, illetve az ágazati irányelvekben foglaltak szerinti végrehajtásáról. Helyes lenne, ha a Kormány és a SZOT Elnöksége is tájékoztatást kapna a végrehajtásról még az év során.

2. / Sajtó - nyilvánosság

a. / A szakszervezeti sajtó a bérintézkedés végrehajtásával konkrétan csak a kormányhatározat megjelenése után foglalkozzon.

b. / A bérintézkedés végrehajtásának állami vonatkozásáért a Munkaügyi Minisztérium a felelős s jogosult a központi sajtó szerveket informálni.

c. / Az egyes ágazatok szakszervezeti sajtója csak azután foglalkozzon konkrétan a bérintézkedéssel, miután az ágazati irányelvek, útmutatók, utasítások elkészültek, és a vállalati vezetők tájékoztatása is megtörtént. A szakszervezeti sajtó hangsúlyozza a bérintézkedés politikai jelentőségét, kísérfje figyelemmel a Párt KB állásfoglalásában szereplő célok és követelmények, valamint a Kormány határozatában előírtak érvényre juttatását, kísérfje figyelemmel a munkások véleményét és reagáljon megnyilvánulásaikra. /A KB állásfoglalással összhangban./

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 472. ő. e.

1973. június 25.

A SZOT ELNÖKSÉG HATÁROZATA

A SZAKMAI BÉREK ORSZÁGOS TÁBLÁZATA KIALAKÍTÁSÁNAK MUNKÁLATAIRÓL ÉS A SZAKSZERVEZETEK EZZEL KAPCSOLATOS ÁLLÁSFOGLALÁSÁRÓL.

28. sz. Határozat

Az Elnökség a tájékoztatóban foglaltakat a további munka alapjául elfogadta.

a. / Az Elnökség szükségesnek tartja, hogy a bértáblázattal kapcsolatos kormány előterjesztés, illetve határozattervezet tartalmazza a bértáblázat felhasználásának módját, alkalmazásának és érvényesülésének ellenőrzési rendszerét, a különböző szervezetek, intézményeknek a bértáblázat alkalmazásával és ellenőrzésével kapcsolatos hatáskörét, valamint tennivalóinak rögzítését is.

b. / Az Elnökség megbízza a SZOT Közgazdasági Osztályát, hogy a szakszervezetek javaslatainak felhasználásával nyújtson segítséget az állami szervezeteknek a bértáblázat elkészítéséhez.

c. / Az Elnökség felkéri a Szakszervezetek KV elnökségeit, illetve azok vezetőit, hogy továbbra is vegyenek részt a bértáblázattal kapcsolatos munkákban, különösen a bértáblázat koordinálási és ellenőrzési feltételrendszerének kialakításában.

d. / Az Elnökség szükségesnek tartja, hogy a szakmai bérek országos táblázatának kialakított rendszerét kormányülés előtt megtárgyalja.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 478. ő. e.

1973. november 26.

HATÁROZAT A KÖZGAZDASÁGI SZABÁLYOZÓ RENDSZER 1975. ÉVI MÓDOSÍTÁSÁRÓL
(A SZOT ELNÖKSÉG 1973 NOVEMBER 26.-I ÜLÉSÉNEK DÖNTÉSE ALAPJÁN ÁTDOLGOZVA)
(részlet)

A Magyar Szocialista Munkáspárt Központi Bizottsága 1972 novemberi határozata alapján az Országos Tervhivatal - az állami és szakszervezeti szervek bevonásával - javaslatot dolgozott ki a közgazdasági szabályozó rendszer 1975. évi módosításának irányelveire. Az irányelveket a SZOT Elnöksége 1973. május 29-én megvitatta és a továbbfejlesztés fő kérdéseiben kialakította a szakszervezetek egységes állásfoglalását, valamint meghatározta a szakszervezeti szervek legfontosabb feladatait.

Az év során az irányelveket megtárgyalta az MSZMP Gazdaságpolitikai Bizottsága, az MSZMP Politikai Bizottsága és az Állami Tervbizottság is. Az előterjesztés-tervezetek, illetve az előterjesztések véleményezésénél, vitáin az Elnökség állásfoglalása alapján tett észrevételeink, javaslataink általában elfogadásra kerültek. A közgazdasági szabályozó rendszer módosításának az észrevételek alapján átdolgozott irányelveit még ez év decemberében a Minisztertanács is napirendre tűzi és határozatba foglalja a módosítások irányelveit, továbbá részletes munkaprogramban rögzíti az egyes szabályozó eszközök konkrét módszerének, a bevezetéshez szükséges új rendeleteknek és végrehajtási utasításoknak kidolgozási rendjét, ütemét.

A Kormány határozatával befejeződik a közgazdasági szabályozó rendszer továbbfejlesztését szolgáló egyik jelentős munkaszakasz, a módosítások irányelveinek meghatározása, amely jelentősen befolyásolhatja az elkövetkező tervidőszakban a népgazdaság fejlődését, a dolgozók élet- és munkakörülményeinek alakulását. Ezért időszerű és szükséges, hogy a SZOT Elnöksége értékelje az eddig végzett munkát, tekintse át újól a módosítások irányelveit, foglaljon állást a minisztertanácsi ülésen felvetendő kérdésekben, továbbá az irányelvek hatékony megvalósítása érdekében jelölje meg a szakszervezetek legfontosabb feladatait.

I.

A közgazdasági szabályozó rendszer 1975. évi módosításának lényege

A szabályozók módosításának célja, hogy elősegítse az irányítási rendszer alapelveinek teljesebb megvalósulását, a korábbinál következetesebb érvényesítését. Ezért a tervezett kiigazításoknak a tervezés és szabályozás összhangjának javulását, a nemzetközi együttműködést, a műszaki fejlesztést, kedvezőbb termelési struktúra kialakítását, hatékonyabb fejlesztést, a népgazdasági és vállalati érdekek fokozottabb összhangját, a termelési tényezők jobb kihasználását, a vállalati gazdálkodás feltételeinek javítását kell szolgálniuk. A módosítások körét és mértékét a kiegyensúlyozott gazdasági fejlődés követelményei és feltételei alapján kell meghatározni.

Levéltári jelzet: PIL SZKL 2/3 482. ő. e.

1974. június 17.

AZ MSZMP KÖZPONTI BIZOTTSÁGA POLITIKAI BIZOTTSÁGÁNAK HATÁROZATA
AZ 1966. MÁJUS 10o „A SZAKSZERVEZETEK GYAKORLATI TEVÉKENYSÉGE ÉS
PÁRTIRÁNYÍTÁSUK TOVÁBBFEJLESZTÉSE” CÍMŰ POLITIKAI BIZOTTSÁGI HATÁROZAT
VÉGREHAJTÁSÁNAK TAPASZTALATAIRÓL ÉS A TOVÁBBI FELADATOKRÓL

I.

A határozat végrehajtásának ellenőrzését a párt legfelsőbb vezető testületei rendszeresen és folyamatosan - elsősorban a X. kongresszus, a KB 1972. novemberi és az 1974. márciusi határozatában elvégezték. Az eltelt 8 év tapasztalataiból megállapítható, hogy a PB 1966. május 10-i határozatában tisztázott legfontosabb elvek helyesen érvényesülnek politikai, társadalmi életünk gyakorlatában. A határozat végrehajtása nyomán a szakszervezetek jobban töltik be szerepüket a proletárdiktatúra rendszerében, fokozódott a munkások, a dolgozók érdeklődése, növekedett bizalma a szakszervezetek iránt és ez jelentősen hozzájárult a párt és a munkásosztály, a párt és a dolgozó tömegek kapcsolatának erősödéséhez. A határozat ösztönözte a kommunistákat, a párt- és a szakszervezeti vezető testületeket a szakszervezetek hivatásának, a szocializmus építésében elfoglalt helyének és szerepének mélyebb megértésére, az egységes szemléletre és munkastílusra. A párt-, szakszervezeti és állami területeken egyre több eredményt felmutató munka folyik a határozatban megjelölt feladatok végrehajtása érdekében.

A szakszervezetek egyre jobban betöltik hivatásukat, hasznos és nélkülözhetetlen segítői, szervezői a párt és a munkásosztály, a párt és a dolgozó tömegek kapcsolatának egész tevékenységükkel, jelzéseikkel, javaslataikkal, a munkások, a dolgozók véleményének reális összegezésével és tolmácsolásával részeseivé váltak a politika alakításának. A határozat végrehajtása során tovább fejlődött a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenysége, a munkáshatalmat, a gazdálkodást segítő, mozgósító, nevelő munkája. Erősödött a szakszervezeti szervek felelősségérzete. Többségükben jól élnek a törvényekben megfogalmazott jogaikkal, egyre jobban alkalmazzák ezeket.

Fejlődött a SZOT munkája, amely a legfontosabb társadalmi kérdésekben való állásfoglalásra, a tömegek mozgósítására, az ország társadalmi, gazdasági erejének növelésére, és az össz-

szakszervezeti érdekek képviselőjére irányult. Helyes irányban kezd kibontakozni az iparági szakszervezetek sajátos tevékenysége is. Rendszeresebben foglalkoznak az iparágak, szakmák előtt álló politikai, gazdasági, szociális és kulturális feladatok társadalmi segítségével; tagságuk, különböző rétegek mozgósításával. A szakszervezeti mozgalom fejlődése elsősorban a vállalatok, intézményi szakszervezeti bizottságok munkájának javulásában érzékelhető. Egyre jobban megtalálják helyüket az üzemi társadalmi élet szervezésében és irányításában, valóságos partnereivé válnak a gazdasági vezetésnek. Javult tevékenységük a szocialista munkaverseny, a szocialista brigád- és újjátómozgalom irányításában. Erősödött a szakszervezeti mozgalom munkája a politikai közhangulat alakításában is, jól foglalkoztak a főbb politikai kérdések széles körű magyarázásával. Fejlődött a magyar szakszervezetek nemzetközi munkája, jól segítette a párt külpolitikáját, a nemzetközi szakszervezeti mozgalom egységének megteremtéséért folytatott harcot. Fokozódott az érdeklődés és nőtt a bizalom hazánk iránt a szakszervezeti világmozgalomban is.

Nem fejlődött kellőképpen a szakszervezetek nevelőmunkája. Még nem elég erőteljes és céltudatos a szakszervezetek tevékenysége a korszerű technika bevezetésének és terjesztésének, a gazdasági munka hatékonysága fokozásának, a munkafegyelem megszilárdításának, az üzemi demokrácia fejlesztésének segítségével. A szakszervezeti tisztségviselők egy részénél az érdekvédelemben, a jogokkal való élésben bátortalanság és a hozzáértés hiánya mutatkozik. Ma még ritkán kérik a pártszervek segítségét nehézségeik leküzdésében, illetve a vitás esetekben. A társadalmi igények mögött elmaradt a szakszervezetek belső életének, a szakszervezeti demokráciának fejlődése. Különösen érzékelhető ez a tagsággal közvetlen kapcsolatot tartó alapszervezetek és bizalmiak munkájának gyengeségében.

Az állami, gazdasági szervek és a szakszervezetek együttműködése a határozatban megjelölt irányban fejlődött tovább, de még elmarad a lehetőségektől és a követelményektől. Minden szinten megtörtént az együttműködés szabályozása, fejlődtek a munkakapcsolatok, de még sok a formális elem, eltérő a közös munka színvonala és hatékonysága. Gyakori még, hogy a gazdasági vezetők nem ismerik a szakszervezetek jogait, hogy elhúzódik a kellő intézkedés a szakszervezeti javaslatokra. Hiányzik e területen a gazdasági vezetők beszámoltatása és szükség szerint a megfelelő felelősségre vonás. Az elmúlt években problémát okozott a szakszervezeti munkában is, hogy egyes állami, gazdasági vezetők nem számoltak kellően intézkedéseik politikai hatásával, emberi oldalaival. A gazdasági vezetők közül többen még mindig csak a párt- és szakszervezeti szervektől várják az intézkedések magyarázatát, a munkások, a dolgozók meggyőzését, mozgósítását, az üzemi demokrácia fejlesztését. Nehezíti a szakszervezetek munkáját az üzemekben, hogy a vállalatban belüli gazdasági irányítás rendszere nem fejlődött kellően, hogy a munkahelyeken a dolgozókat közvetlenül irányító gazdasági vezetők - különösen a művezetők - gyakran nem rendelkeznek a munkájuk ellátásához szükséges jogokkal. Az iparági, a vállalati, üzemi tervek többségükben még nem tartalmazzák a dolgozók élet- és munkakörülményeinek, szociális helyzetének javítását szolgáló intézkedéseket. Elzárkózás mutatkozik a szakszervezetek személyzeti ügyekbe való bevonásától, nem érvényesül kellően véleményezési joguk.

Az elmúlt években tovább fejlődött és erősödött a szakszervezetek pártirányítása. Ma már elsősorban az a jellemző, hogy a pártirányítás eszmei-politikai jellegű, és a szakszervezetekben dolgozó kommunisták útján valósul meg. A kommunisták politikai munkája, meggyőző és szervező tevékenysége a legfontosabb ösztönzője és biztosítója a szakszervezeti mozgalom eredményeinek és fejlődésének. Azonban nem mindenütt egységes a felfogás a szakszervezetek szervezeti önállóságának megítélésében; előfordul, hogy féltik a fegyelmet, a vezetői tekintélyt a szakszervezeti jogok gyakorlásától. Több pártszervezet kevés politikai tájékoztatást nyújt a szakszervezetekben dolgozó kommunistáknak. A pártszervezeteknél nem vált még általánossá a szakszervezeti jogok és köteleességek együttes

érvényesítése, a párt- és a szakszervezeti határozatok számonkérése. Tapasztalható az a helytelen gyakorlat is, hogy leszűkítik a testületi irányítást személyekre.

II.

A párt szakszervezeti politikájának alapját a Politikai Bizottság - kongresszusokon is megerősített - 1966. május 10-i határozata képezi. Következetes végrehajtása, a szakszervezeti munka fejlesztése a pártszervezetek, a szakszervezetekben dolgozó kommunisták, az állami, gazdasági vezetők közös feladata és felelőssége.

A kommunisták politikai munkájuk erősítésével érik el, hogy a szakszervezetek következetesebben szervezzék és neveljék a dolgozókat társadalmunk politikai, gazdasági erejének növelésére. Bátrabban képviseljék és védelmezzék a bérből és fizetésből élők törvényekben, rendeletekben biztosított jogait.

Fokozottabban érvényesítsék: a szakszervezetek jogai, kötelességei elválaszthatatlanok. Fordítsanak nagyobb figyelmet a munkások, a dolgozók aktivitásának kibontakoztatására, mozgósításukra, a népgazdasági tervek teljesítése, a munkáshatalom erősítése, a szocializmus teljes felépítésének meggyorsítása érdekében.

Tekintsék elsőrendű hivatásuknak a munkások, a dolgozók nevelését, a szocialista közgondolkodás terjesztését, a szocialista életmód kialakítását. Lépjenek fel határozottabban; a szocializmustól idegen, kispolgári szemlélet ellen.

1. A párt eszmei-politikai irányítását, a szakszervezetekre gyakorolt hatását, a szakszervezetekben dolgozó kommunisták munkáját hatékonyabbá kell tenni. Ennek érdekében szükséges, hogy a pártszervezetek a politikai tennivalókról időben és rendszeresen tájékoztassák és készítsék fel a feladatokra a szakszervezeti vezetőket. Vonják be minden szinten a testületeket a politika alakításába, és elsősorban azon kérdések elemzésébe, vizsgálatába és eldöntésébe, amelyek a szakszervezetek működési körét érintik. Rendszeresebben kérjenek a szakszervezeti tapasztalatokról információkat, és hasznosítsák ezeket a pártmunkában. Különösen fontos a szakszervezetekben pártmegbízatást teljesítő kommunisták rendszeres felkészítése és menetközbeni segítése. A pártmegbízatások teljesítését, a felsőbb szakszervezeti szervek határozatainak végrehajtásával együtt, számon kell kérni a vezetőségi üléseken, taggyűléseken. A beszámoltatások során elsősorban azt kell ellenőrizni, hogyan képviselték a párt politikáját, hogyan mozgósították meggyőző munkájukkal a párt politikájának megvalósítására a tömegeket, hogyan járultak hozzá a szakszervezetek rendeltetésszerű, alapszabály szerinti működéséhez.

A pártszervezetek széles körű, tudatos felvilágosító munkával elsősorban az alábbi kérdések magyarázatát és helyes érvényesítését biztosítsák:

Még világosabban és pontosabban ismertessék a párttagsággal a szakszervezetek helyét, szerepét a szocializmus teljes felépítésének időszakában.

A szakszervezet mozgósító, nevelő és érdekvédelmi tevékenysége társadalmilag szükséges és nélkülözhetetlen. A munkások, a dolgozók társadalmi és munkaaktivitásának tömeges kibontakoztatása olyan elsőrendű szakszervezeti feladat, amely egyben a szocialista építőmunka alkotó módszere, fontos segítője.

A szakszervezetek érdekvédelmi munkája, a törvényesség érdekében történő intézkedései erősítik a munkáshatalom pozícióit, a párt és a tömegek kapcsolatát, hozzájárulnak a párt politikájának torzításmentes végrehajtásához.

A pártszervezetek bátorítsák és védjék a szakszervezeti tisztviselőket, ha mozgósító munkájuk vagy a dolgozók érdekeinek védelme során megalapozott igényeket támasztanak a gazdasági vezetőkkel szemben, egyidejűleg ösztönözzék őket, hogy határozottan lépjenek fel a jogtalan, nem megalapozott követelésekkel szemben. Ebben a szellemben érvényesítsék a pártellenőrzést a gazdasági és a szakszervezeti vezetők beszámoltatásánál, munkájuk,

magatartásuk minősítésénél. Foglaljanak állást - vezetőségi üléseken, taggyűléseken - a gazdasági vezetők és a szakszervezeti vezető testületek közötti politikai megítélést igénylő vitás kérdésekben.

A szakszervezeti jogok és köteleességek érvényesítése jelentős eszköze a párt tömegpolitikai munkájának is. Jobban fel kell használni a szakszervezetek szervezeti kereteit, demokratikus fórumait a párt politikájának magyarázatára, terjesztésére a tömegek között.

A szakszervezeti munka továbbfejlesztése igényli, hogy a politikai munka minden szintjén erősítsük a szakszervezetek irányítását. A párt KB-ban rendszeresebb munkakapcsolat kiépítése szükséges a SZOT-tal és a szakszervezetek központi vezetőségeivel. A KB osztályai nagyobb figyelmet fordítsanak a szakszervezetekre, igényeljék véleményüket, javaslataikat. Jobban hasznosítsák tapasztalataikat, orientálják munkájukat.

A megyei és a budapesti pártszervek tűzzenek rendszeresebben napirendre a testületekben és titkári értekezleteken szakszervezeti-politikai kérdéseket. Vegyék figyelembe, hogy a szakszervezetek felépítésében az iparági és a területi elv érvényesül. Ezért fordítsanak nagyobb gondot a szakszervezetek megyei és a budapesti tanácsa munkájának segítésére, és iparági kérdésekben jobban támaszkodjanak az iparági szakszervezetek megyebizottságaira.

A járási, városi, kerületi pártbizottságok törekedjenek arra, hogy a szakszervezetek munkájának általános értékelése helyett konkrétan ellenőrizzék és segítsék egy-egy üzem szakszervezetében dolgozó kommunisták munkáját. Érjék el, hogy a várospolitikában, a lakóterület fejlesztésében jobban érvényre jussanak a szakszervezeti vélemények, a szervezett dolgozók igényei.

Az illetékes budapesti, megyei pártbizottságok fordítsanak nagyobb figyelmet az iparági szakszervezetek központi vezetőségeinek és az SZMT (Szakszervezetek Megyei Tanácsa) apparátusában működő pártszervezetek megerősítésére.

Az üzemi, munkahelyi pártbizottságok, pártvezetőségek következetesebben hajtsák végre a Politikai Bizottság 1972. decemberi - az alapszervezetekről szóló - határozatában a helyi szakszervezetek irányításával kapcsolatos feladataikat. Különösen fontos, hogy a pártvezetőségek, aktivisták szemléletét helyes irányba formálják, hogy jól felkészült, a tömegmunkát értő pártmunkásokat még nagyobb számban irányítsanak szakszervezeti munkára.

2. A pártszervezetek a párt káderpolitikai elveinek maradéktalan megvalósítása érdekében tekintsek a szakszervezeteket a kádernevelés és -utánpótlás egyik legfőbb bázisának.

Segítsék elő, hogy a szakszervezetekben tömegesebben kerüljenek funkcióba fizikai munkások, fiatalok és munkásnők. Biztosítsák, hogy a szakszervezetekben bizonyítsák tehetségüket, rátermettségüket, az ügy iránti odaadásukat. A pártszervezetek tekintsek saját feladatuknak a szakszervezetekben vezető tisztséget betöltő káderek nevelését, továbbképzését. Nagyobb számban küldjenek közülük pártiskolára, tanfolyamokra. Tegyék tervszerűbbé és tudatosabbá a káderutánpótlást, biztosítva a megfelelő kádercserét a párt- és a szakszervezetek között.

3. Érvényt kell szerezni a PB 1966. május 10-i határozatában megjelölt - az állami, gazdasági vezetőkre vonatkozó - követelményeknek. A Minisztertanács gondoskodjék arról, hogy minden felelős állami, gazdasági vezető hajtsa végre a párt ide vonatkozó határozatát, hogy a szakszervezetek munkájának segítése, jogainak érvényesítése a szocialista gazdasági vezetés politikai és jogi kötelességévé váljon. A Minisztertanács, a miniszterek, a főhatóságok vezetői a beszámoltatásoknál, ellenőrzéseknél és minősítéseknél lépjenek fel a szakszervezeti jogok megsértőivel szemben. Érjék el, hogy az állami, gazdasági szervek az eddiginél gyorsabban és érdemben válaszoljanak a szakszervezetek észrevételeire, javaslataira, s tegyék meg a szükséges intézkedéseket.

Erősítsék a minisztériumok, főhatóságok irányító és ellenőrző munkáját, mert ez feltétele a szakszervezeti munka továbbfejlesztésének is. Különösen szükség van arra, hogy a kormány

rendekezései után az iparági, szakmai végrehajtási utasítások - az illetékes iparági szakszervezetek központi vezetőségeivel egyeztetve - időben elkészüljenek, s ezek végrehajtását rendszeresen az állami és a szakszervezeti szervek külön-külön és együttesen ellenőrizték.

A szakszervezeti jogok és kötelességek megfelelő érvényesítése nagy felelősséget ró az állami szervekre, segíti az állami irányító munka színvonalának emelését. Tovább kell pontosítani a jogok és kötelességek érvényességi körét; meg kell határozni az egyes jogkörök gyakorlásában az iparági szakszervezetek közép szerveinek hatáskörét, felelősségét.

Az állami és a szakszervezeti szervek tervszerűbb együttműködésének, a kollektív szerződések végrehajtásának biztosítása érdekében a Minisztertanács a SZOT-tal egyetértésben vizsgálja meg annak lehetőségét, hogy az üzemi terv keretén belül készüljön szociálpolitikai terv. Bevezetésére az V. ötéves tervvel együtt a gazdasági, politikai és az életszínvonal-politikai célkitűzések összhangjának tervszerűbb megvalósításával kerülhet sor.

Az állami és a szakszervezeti szervek munkakapcsolatainak továbbfejlesztése állandó folyamat, fokozottabban igényli a tömegek tájékoztatását és aktivizálását, a nagyobb nyilvánosságot, az új formák keresését. A SZOT és a kormány megbeszéléseiről, az iparági szakszervezetek és miniszterek tanácskozásairól, a szakszervezetek megyei tanácsai, valamint a megyei tanácsok vezetőinek megbeszéléseiről, az igazgatók és szakszervezeti bizottságok tárgyalásairól a dolgozóknak több tájékoztatást kell kapniuk. A dolgozókat érintő fontosabb kérdésekben - az előkészítés szakaszában - a megfelelő pártszervek döntése alapján nyilvános vita is legyen. Alapvető kritériuma, hogy a vita a dolgozók ügyét szolgálja, a szocialista demokratizmus és a szocializmus társadalmi, politikai és gazdasági pozícióit erősítse.

4. A szakszervezetekben dolgozó kommunisták tegyék erőteljesebbé és céltudatosabbá a szakszervezetek munkáját a munkások, a dolgozók mozgósításában, aktivitásuk fokozásában. Tegyenek többet a népgazdasági tervek teljesítésében, a szocialista munkaverseny, a szocialista brigádmozgalom gondozásában és fejlesztésében, a munkafegyelem megszilárdításában, a korszerű tudomány és technika bevezetésének segítésében.

A pártszervezetek politikai irányításával, koordinálásával a gazdasági vezetés és a szakszervezetek hatékonyabb közreműködésével fejleszteni kell az üzemi és munkahelyi demokráciát. A fejlesztésre vonatkozó javaslatokat, a KB meglévő döntése alapján a XI. kongresszus előkészítése során - 1974-ben - a PB elé kell terjeszteni.

5. A PB határozatának maradéktalan megvalósítása, a szervezett dolgozókkal való szorosabb kapcsolat érdekében tovább kell erősíteni a szakszervezetek politikai és nevelő szerepét, munkájának mozgalmi jellegét. Társadalmi fejlődésünk jelenlegi szakasza fokozottabban igényli a szakszervezetek nevelőiskolai szerepének kibontakozását. A szakszervezeti mozgalom vezető testületei biztosítsák, hogy a nevelés a szakszervezetek általános tevékenységének olyan szerves, elválaszthatatlan részévé váljon, amely átszövi a szakszervezetek egész munkáját. A szakszervezetekben dolgozó kommunisták - a pártszervezetek segítségével - tegyék egyértelművé, hogy a politikai felvilágosítás, a meggyőzés, a szocialista tudatformálás minden szakszervezeti tisztségviselő alapvető és elsőrendű kötelessége.

Vállaljanak nagyobb szerepet a párt politikájának terjesztésében, a munkásparaszt szövetség erősítésében, a szocialista nemzeti egység megszilárdításában, a fizikai munkások jobb megbecsülésében, a szocialista életforma és életmód terjesztésében. Szálljanak szembe következetesebben a kispolgári nézetekkel és szemléletmóddal. Ennek érdekében jobban használják fel a tömegmunka szakszervezeti lehetőségeit. Fordítsanak megkülönböztetett figyelmet a munkásosztály, a dolgozók kulturális és művelődési igényeinek kielégítésére és fejlesztésére. Tekintsék fontos feladatuknak a tagság szervezett bevonását a közművelődésbe.

A szakszervezetekben dolgozó kommunistáknak határozottabban szembe kell szállniuk azzal a hibás szemlélettel, amely a szakszervezeti munkát elsősorban törvényekkel, gyakran hivatalnoki módszerekkel és rendeletekkel kívánja biztosítani. A szakszervezeti munka ereje társadalmiságában, szervezettségében rejlik. Sikere attól függ, hogy a szakszervezeti tagokat mennyire vonják be a tervek kialakításába, a döntésekbe, milyen meggyőződéssel dolgoznak a közösség érdekében, a társadalom felemelkedéséért. Fokozni kell a szakszervezetek tevékenységét a pártonkívüli tömegek között, különös gondot fordítva a munkásfiatalok, a dolgozó ifjúság és a nők bevonására, aktivizálására, érdekeinek védelmére, szocialista nevelésükre.

6. A szakszervezeti munka továbbfejlesztésének legdöntőbb láncszeme a szakszervezeti demokrácia elmélyítése, a vezető testületek és a tagság kapcsolatának erősítése. A szakszervezetekben dolgozó kommunisták kezdeményezőbbben keressék a szakszervezeti demokrácia erősítésének, a hatékonyabb szervezeti életnek legjobb módszereit, megoldásait. Fordítsanak nagyobb figyelmet az alapszervezetek életére, különösen a taggyűlésekre, a bizalmiak munkájának fejlesztésére.

A SZOT-ban dolgozó kommunisták szorosabb munkakapcsolatot alakítsanak ki a KB osztályaival, jelezzenek rendszeresebben, tegyenek több kezdeményező javaslatot. A szakszervezeti tapasztalatok alapján dolgozzák ki és terjesszék a Szakszervezetek Országos Tanácsa elé az alábbi javaslatokat:

- a szakszervezeti káderek és aktívák korszerűbb képzésére és továbbképzésének rendszerére, a szakszervezeti tisztségviselők jobb felkészítésére, a pártos szakszervezeti oktatás jobb összhangjának megteremtésére;
- a szakszervezeti mozgalom szervezeti helyzetének továbbfejlesztésére, az irányító munka egyszerűsítésére, a szakszervezeti tagság szerepének, hatásának növelésére a vezető testületekben, kidomborítva a vezetők nagyobb függését a szakszervezeti dolgozóktól;
- a nagyüzemek, elsősorban az ötven kiemelt nagyüzem szakszervezeti munkájának fejlesztésére, segítésére;
- a lakóterületi szakszervezeti munka kialakítására, feladataira, a szakszervezetek fokozottabb részvételére a tanácsokban, az SZMT-k munkájának fejlesztésére;
- az értelmiségi és alkalmazotti szakszervezetekben folyó sajátos munka értékelésére és továbbfejlesztésére.

Körültekintően vizsgálják meg a mezőgazdasági termelőszövetkezetekben dolgozó alkalmazottak érdekvédelmének helyzetét, s a megoldásra ez év végéig terjesszenek javaslatot az illetékes pártszerv elé.

A szakszervezetek központi vezetőségeiben dolgozó kommunisták erősítsék kapcsolatukat a megyei, városi, nagyüzemi pártbizottságokkal. Rendszeresen tájékoztassák őket az iparág sajátos szakszervezeti feladatairól. Fejlesszék tovább az iparági szakszervezetek önállóságát és felelősségét, hogy még hatékonyabban tudjanak foglalkozni a szakmák, rétegek helyzetével, problémáinak megoldásával. Legyenek kezdeményezőbbek, dolgozzanak ki megalapozott javaslatokat az iparág előtt álló feladatok hatékonyabb segítése és a dolgozók élet- és munkakörülményei javítása érdekében.

7. A KB Párt- és Tömegszervezetek Osztálya - a KB illetékes osztályaival közösen, a SZOT-ban dolgozó kommunistákat bevonva - vizsgálja felül a szakszervezetek irányítása alatt működő értelmiségieket tömörítő szövetségek, egyesületek munkáját, s terjesszen javaslatokat 1975 első felében a Politikai Bizottságnak hovatartozásukra, további munkájukra.

Megjelent: *A Magyar Szocialista Munkáspárt határozatai és dokumentumai 1971-1975.* Kossuth Könyvkiadó, 1978.