

VILLAMOSENERGIA-IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE



Beszámoló

**A VDSZSZ VI. Kongresszusa számára
a 2003-2008 évek között végzett munkáról**

Várgesztes, 2008. november 21.

Tartalomjegyzék

Bevezető	4
Politikai, társadalmi, gazdasági környezet	4
I. A VDSZSZ-hez kapcsolódó szervezeti kérdések, kapcsolatok	6
I/1. Nemzetközi szint.....	6
I/2. Nemzeti szint	6
I/3. Ágazati szint	7
I/3/1. A kft-kbe szervezett dolgozók helyzete.....	9
I/3/2. A műszakos dolgozók helyzete	9
I/3/3. A VDSZSZ Nyugdíjas Tagozatának tevékenysége (A tagozat beszámolója).....	11
I/3/4. Az Ifjúsági Tagozat megalakulása és működése (A tagozat beszámolója)	12
I/3/5. VDSZSZ és az Üzemi Tanácsok, munkavédelmi képviselők, felügyelő bizottsági tagok munkája.	16
I/3/6. Oktatás	17
I/3/7. Információ.....	19
I/3/8. A VDSZSZ pénzgazdálkodása	20
I/4. Társaságcsoport szint	21
I/5. Tagszakszervezeti szint.....	22
II. Érdekvédelem	23
II/1. Nemzetközi szint	23
II/2. Nemzeti szint	23
II/3. Ágazati szint	24
II/3/1. Ágazati Kollektív Szerződés	24
II/3/2. Bérek, keresetek alakulása	26
II/3/3. Foglalkoztatás.....	28
II/3/4. A kft-kbe szervezett dolgozók helyzete.	28
II/3/5. A Villamosenergia-ipari Társaságok Nyugdíjpénztára.	29
II/3/6. Vitamin Egészségpénztár	30
II/3/7. Villamos-, Bányaiipari és Közüzemi Dolgozók Önsegélyező Pénztár	31
II/3/8. Egymásért-Együtt Alapítvány	32
II/4. Társaságcsoport szintű érdekvédelem	33
II/5. Munkahelyi szintű érdekvédelem.....	34
III. Érdekérvényesítés.....	34
III/1. Nemzetközi szint.....	34
III/2. Nemzeti szint.....	34
III/3. Ágazati szint.....	35
III/4. Társaságcsoport szintű érdekvényesítés.....	38
III/5. Munkahelyi szintű érdekvényesítés	38
Villamosenergia-ipari Üzemi Tanácsok Fóruma (VÜTFÓ) kiegészítése a beszámolóhoz	39

Melléklet:

1. sz. VÜTFÓ kiegészítés

Pendrive-on kézhez kapott:

- Éves GEB jelentések
- Etikai Bizottság beszámolója
- Az elmúlt öt év fontos szerződései, megállapodásai

- Rózsa Sándor elemzése az elmúlt öt év energia politikai kérdéseiről
- Árkovics István adatsorai a cégek gazdálkodási adatairól, hasonló táblázatok, mint az országos értekezletben voltak, csak kiegészítve a 2006-tal, 2007-tel
- Valamennyi szövetségi vezetőségi emlékeztető
- Az üzemi tanácsi választások iparági eredményeiről szóló melléklet és táblázat
- VBKD ÖSP, VIT Nyugdíjpénztár, Vitamin Egészségpénztár grafikonok, táblázatok
- Az alkalmazotti tarifa tárgyalás háttérszámításai
- Tájékoztató beszámoló a VÜTFÓ munkájáról
- Műszakos dolgozók egészségkárosodása
- Mit nyújt a szakszervezet tagjainak
- Fényképgyűjtemény

Bevezető

A VDSZSZ Szövetségi Vezetősége e beszámolóban ad számot az V. Kongresszus óta végzett munkájáról, az akkor elfogadott program végrehajtásáról, amelyet megvitatásra átnyújt a VI. Kongresszusnak.

A Szövetségi Vezetőség, a választott tisztségviselők arra kéri a Kongresszus küldötteit, hogy az alapszervezetek tagságának véleménye alapján ítélik meg:

- Megtörtént-e az V. Kongresszus programjának végrehajtása?
- A végzett munka megfelelt-e a tagság elvárásának?
- Hogyan végezte munkáját a Szövetségi Vezetőség?
- Az V. Kongresszus elvárásai szerint dolgoztak-e a választott tisztségviselők?
- A tagság elégedett-e az elmúlt öt év munkájával?

A kérdésekre adott feleletek, az értékelések, előremutatóak kell, legyenek egy olyan program összeállításához, amelyet VDSZSZ tagjai magukénak vallanak, azok teljesíthetők, céljaiért, végrehajtásáért készek vagyunk egységesen felsorakozni.

Politikai, társadalmi, gazdasági környezet

Az elmúlt öt év során rendkívül ellentmondásos helyzetet éltünk meg mind a politikában, mind a gazdaságban. Míg a ciklus első felében a GDP tartósan és jelentősen emelkedett, az infláció mértéke már-már az euró pénzügyi övezethez szükséges csatlakozás alacsony mértékére csökkent, addig az államháztartás hiánya fokozatosan növekedett.

A konvergencia program nyilvánosságra kerülése gyökeresen új helyzetet teremtett mind a gazdaságban, mind a politikában. A pénzügyi csőd elkerülése érdekében a kormány jelentős mértékű megszorító intézkedéseket vezetett be. Megkezdte az egészségügyi reform végrehajtását, melynek során számos nagy kórház és gyógyintézet került bezárásra. Bevezetésre került a vizitdíj, a kórházi napidíj, megkezdődött az egészség biztosítási rendszer privatizációs előkészítése.

Jelentősen lecsökkent a GDP, növekedésnek indult az infláció.

Jelentősen csökkentek a reálbérek, nőtt a munkanélküliség.

A kormányzati szektor adóssága az MNB adatai alapján 2007 végén 16.735 Mrd Ft volt a GDP 66%-a. (forrás: KSH)

Mind a bruttó, mind a nettó bérek növekedési üteme 1988 óta a legalacsonyabb volt, amit jelentősen befolyásoltak a kormányzati intézkedések, a foglalkoztatottakat terhelő egészségbiztosítási járulékok többszöri emelése és a munkavállalói járulék emelése.

A hazai negatív folyamatokat erősítette az energiahordozók árának soha nem látott mértékű emelkedése, az élelmiszerek árának világméretű árrobbanása.

Súlyosbította a világ pénzügyi stabilitását az USA-ban napvilágra került ingatlan jelzálog fedezeti befektetési csőd hullám.

A megélhetéshez szükséges napi cikkek árainak emelkedése (pl.: víz, csatorna, villany, földgáz, élelmiszer, egészségügyi ellátás, közlekedés, üzemanyag) előre vetítette a bértárgyalások elnehezülését.

Felerősödött a politikai pártok szembenállása.

Megrendült az emberek demokratikus intézményekbe vetett bizalma.

A VDSZSZ szervezeti tevékenysége kapcsán a választási ciklus egészére jellemző maradt a politikai pártoktól való távolság tartás. Az érdekvédelmet, a munka világára való koncentrációt nem osztották meg nyílt, vagy burkolt politikai viták, politikai nézet különbségek.

Az elmúlt években kidolgozásra került a Villamos Energia Törvény (VET), és ennek végrehajtási utasítása, majd ezzel 2008. január 1-től megtörtént a teljes piacnyitás. Ennek elmúlt évekbeli folyamánya, hogy a privatizációt követően Magyarországon is teret nyert a liberális gazdaságpolitika filozófiája, ami szorosan összefügg az európai gondolatisággal. Így a villamos-energia szektorban úgy a multinacionális társaságok, mint az állami tulajdonú társaságok tekintetében megkezdődött a liberalizációs felkészülés. A GKM, a MEH, az egyes társaságcsoportok mind strukturálisan, mind a liberalizációt szabályozó jogharmonizáció keretében felkészültek a teljes piacnyításra, ami az uniós irányelveknek megfelelően az előbbieket szerint 2008. január 1-re megtörtént.

E folyamat tartalmi megnyilvánulásából az iparági dolgozó, a lakosság szinte csak annyit látott, hogy a társaságokat nagymértékben átszervezték –így jelentős kiszervezésekre került sor- valamint a villamos-energia fogyasztói ára folyamatosan emelkedik.

További energiapolitikai részleteket a program 1. sz. mellékletében találunk.

E beszámoló lezárásának időpontjára csúcsosodott ki a pénzügyi világválság, amelynek kivédése érdekében a magyar kormány is sürgős intézkedéseket tett.

I. A VDSZSZ-hez kapcsolódó szervezeti kérdések, kapcsolatok

I/1. Nemzetközi szint

A VDSZSZ korábban is, de az Európai Unióhoz való csatlakozást követően még inkább fontosnak tartotta, hogy részt vegyünk a nemzetközi szakszervezeti tevékenységben. Ugyanakkor jelentős volt az a munka is, amelyet korábban is végeztünk, tehát mind az egyes nemzetek szakszervezeteivel kétoldalú kapcsolatokat bonyolítottunk, másrészt az európai szakszervezeti szövetségek munkájában is részt vettünk mind az EMCEF, mind az EPSU vonatkozásában. Az EPSU szakmai munkájában aktívan részt vettünk, a VDSZSZ elnöke tagja az EPSU Végrehajtó Bizottságának és az EPSU Energia Bizottság alelnöke. Folyamatosan részt veszünk az Európai Unió Szociális Párbeszéd munkájában. A kétoldalú szakszervezeti tevékenység az EPSU, az EMCEF illetve a PSI, valamint az Eurelectric-el lévő munkakapcsolat során fontos személyi kapcsolatok is kialakultak. Mindezeknek nem csupán az Európai Unió energia illetve szociálpolitikájának befolyásolásakor van jelentősége, hanem akkor is, mikor alkalomadtán a VDSZSZ konfliktusainak megoldásában háttértárgyalásokat folytatunk.

A nemzetközi tevékenységgel kapcsolatban fontos megjegyezni, hogy a Szövetségi Vezetőség döntése és támogatásával az elnök, az elnökhelyettes és a nemzetközi referens volt az, akik a tényleges munkát végezték.

A Szövetségi Vezetőség folyamatában részletes tájékoztatást kapott az aktuális eseményekről, az ezen a téren folyó munkáról.

Az elmúlt időszakban új színfoltként jelent meg a napi munkában a helyi tagszakszervezeteink esetében az európai üzemi tanács tevékenységében való részvétel. A privatizált vállalatok esetében, amikor már a döntéseket sok esetben, olyan centrumokban hozzák, amelyeknek központjai nem Budapesten vannak, lényeges, hogy tagszakszervezeteink képviselői részt vehessenek a nemzetközi életben. Így tehát azt lehet mondani, hogy a VDSZSZ szakszervezeti tevékenysége kiszélesedett.

I/2. Nemzeti szint

2003-ban még az Autonóm Szakszervezeti Szövetség tagjai voltunk mára már a LIGA konföderációba tartozunk. Mi történt?

„Az Autonóm Szakszervezeti Szövetség tevékenységét úgy ítéljük meg, hogy a döntéshozatal demokratikus voltát erősíteni szükséges, és ugyanúgy javítani kellene a konföderációtól a tagszakszervezetek irányába végzett információs munkát is” mondtuk ezt a 2006-os Országos Értekezleten. Az ezt követő hónapokban értékelések, viták, személyes találkozások zajlottak, hónapokig központi kérdés volt a hogyan tovább.

Az azóta eltelt időszak bebizonyította, nem tudtuk belülről helyreállítani az ASZSZ demokratizmusát. Ezért 2007-ben megszületett a VDSZSZ döntése: kilépünk az Autonóm Szakszervezeti Szövetségből és kezdeményezzük a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájába történő felvételünket. 2007. szeptember 21-én rendkívüli kongresszust tartottunk, ahol megszületett ez a fontos döntés.

2007. december 14.-én pedig a LIGA Szakszervezetek tartott rendkívüli kongresszust, ahol megváltoztatta az alapszabályát és Gál Rezsőt társelnökké választotta, Árkovics István a számvizsgáló, Harmath Péter pedig a mandátumvizsgáló bizottságba került megválasztásra. Sokunk számára már e rövid idő alatt láthatóvá vált más ez a konföderáció. A LIGA demokratizmusa, döntéshozatali mechanizmusa, munkastílusa, struktúrája, demonstratív fellépése az, amit a VDSZSZ V. Kongresszusán küldöttein hiányoltak és ezért súlyosan bírálták az ASZSZ munkáját. A tagság körében az elmúlt hónapokban fontos beszélgetések alapját képezte az a kormányzati retorika, miszerint a LIGA konföderáció túlzottan politizál és kormány ellenes. Összességében a rendkívüli kongresszus azon eredménye jó döntés volt, hogy csatlakoztunk a LIGA konföderációhoz. Világosan látni kell, hogy az érdekekért következetesen kiálló szakszervezeteket a mindenkori kormányzat mindig megpróbálja lejáratni. A munkavállalói érdekekért lehet harcosan kiállni és lehet csak jelezni az ellenvéleményt és feladni a küzdelmet, ami azonos azzal, hogy még a harc meg sem kezdődött, de már egyes konföderációk bedobják a törülközőt. Ez utóbbinak tipikus példája volt az egészségügy privatizálása elleni szakszervezeti fellépés. Az elején minden konföderáció egyformán tiltakozott, de végül hatásosan csak a LIGA harcolt. És az elmúlt tíz év bizonyította, hogy tette akkor is, amikor elvei a narancsszínű kormánnyal nem egyeztek.

Ugyanakkor tudnia kell minden VDSZSZ tagnak, hogy az ASZSZ hiányosságaiért akkor lehetett és kellett is azt kritizálni, de ugyanezekért a LIGA-ban, a VDSZSZ tagjainak személyesen részt kell venni a döntéshozatalban, dolgozni kell a struktúrában, részt kell venni a demonstráción és ha kell tevőlegesen szolidaritást kell vállalni.

I/3. Ágazati szint

A VDSZSZ V. Kongresszusa módosította alapszabályát és ezen alapulva alkotta meg a VDSZSZ Szövetségi Vezetősége a Szervezeti és Működési Szabályzatát.

E két dokumentum jelentős alapot szolgáltat a Szövetség demokratizmusának, a belső rend és fegyelem erősítéséhez.

A szervezeti struktúra változtatásával új alapszabályi elemként létrejött az Etikai Bizottság „a tagszervezetek szövetséghez való tartozás alapszabályi feltételeinek ellenőrzése céljából”.

Bekerült az alapszabályba az Országos Értekezlet fóruma, meghatározva feladat és hatáskörét és nevesítésre került az Ifjúsági Tagozat elnöke, mint az SZV tárgyalási jogú állandó meghívottja.

Ami a VDSZSZ szövetségi szintjét illeti, úgy ítéljük meg, hogy a Szövetségi Vezetőség elvárásainak megfelelő szintű és tartalmú munka folyt az elmúlt öt évben.

A Szövetségi Vezetőség évente kiértékelte és jóváhagyott feladatterv alapján végzi a munkáját. Rendszeresen, napirend tervezettel meghirdetettek a vezetőségi ülések, amelyekről hangfelvétel alapján emlékeztető készül. Az emlékeztetők véglegesítés előtt a SZV tagok által jóváhagyásra kerülnek, majd ezt követően az emlékeztetők felkerülnek a VDSZSZ honlapjára és a sorszámozott határozatok bekerülnek a határozatok tárába.

Az üléseket a SZV által választott levezető elnök vezeti figyelemmel az SZMSZ-ben foglaltakra. A határozathozatalok mindenki által átláthatóan a demokratizmus érvényesülésével az Alapszabályban, a SZMSZ-ben foglaltak szerint történnek.

Az ülések átlagosan havi rendszerességgel kerülnek megtartásra, de bértárgyalások során, év elején, ágazati konfliktus idején ezek „sűrített üzemmódban” működnek. Az ülések egy, de nem ritkán kétnaposak. Ez utóbbiak alkalmat adnak szélesebb tartalmú, személyesebb megbeszélésekre is, az egymás közötti tapasztalatcserére, a kapcsolatok erősítésére.

Programunk szerint megtartottuk 2006. május 26-án a VDSZSZ Országos Értekezletét, mely írásos előterjesztés alapján megvitatta az V. Kongresszustól eltelt időszakot, azt kiértékelte, valamint feladattervet dolgozott ki. Az Országos Értekezlet által felvetődött gondolatok nagy része ma is aktuális.

A Dunamenti Erőmű Dolgozók Szakszervezete egy a parlamenti képviselőknek szóló levél kapcsán bírálta a VDSZSZ tevékenységét. A kongresszusi ciklus során az Etikai Bizottsági vizsgálatával párhuzamosan felfüggesztette tagságát majd később visszaállította azt.

Nem sokkal később pedig hivatalosan is kilépett a VDSZSZ-ből. Az ügy a Szövetségi Vezetőségen keresztül széles nyilvánosságot kapott, azt több SZV értekezleten is tárgyaltuk és az Etikai Bizottság is összefoglaló állásfoglalást alakított ki.

Az elmúlt öt évben az ágazati érdekvédelem, egyes országos jellegű szakszervezeti fellépés során a VDSZSZ-t és az ágazatban szerveződő szakszervezeteket a közeledés és a példás együttműködés jellemezte, mind a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezetével, mind a LIGA VHSZ ágazati szakszervezettel.

Ez utóbbi esetében az pozitív együttműködésnek oly formái is kialakultak, miszerint egyes LIGÁ-hoz tartozó szakszervezetek – megőrizve a LIGA-tagságukat – beléptek a VDSZSZ-be is, és ez a kettős tagság csak erősítette a két szakszervezet együttműködését. Ez – Magyarországon egyedülálló módon – várhatóan elvezet a szakszervezeti egyesüléshez az „egy ágazat egy szakszervezet” elv megvalósításához.

Ágazati szinten tovább folyt a szövetségek szövetsége elv szerinti szerveződés, amelynek leglátványosabb példája a PADOSZ, amely több munkáltatónál is képviselettel rendelkezik.

Új formaként jöttek létre az elmúlt választási ciklus során a társaságcsoport szintű szakszervezeti szövetségek, mint pl. az E.ON, vagy MVM társaságcsoport szintű szakszervezeti szövetségek.

Mind a BDSZ-szel, mind a LIGA VHSZ-szel a jó együttműködés az ágazati bértárgyalásokon és ezek konfliktusos fellépésében, az ágazati kollektív szerződés és egyéb hazai és nemzetközi programok lebonyolításában is megmutatkozott.

I/3/1. A kft-kbe szervezett dolgozók helyzete.

A gazdasági tevékenységek kft-kbe szervezésétől és az ebből fakadó munkavállalókat sújtó hátrányos következményektől egész Európa munkavállalói társadalma szenved.

A VDSZSZ és tagszakszervezetei évek óta foglalkoznak e probléma megoldásával, átütő siker nélkül. A liberalizációs úthenger megy előre és ez sem a dolgozók, sem a fogyasztók érdekeit nem szolgálja. Azzal, hogy a társaságok jelentős kiszervezéseket, ugyanakkor összevonásokat hajtanak végre az a létszám csökkentéséhez vezet. Az ebből fakadó élőmunka költség megtakarítás pedig a tulajdonos profitja. A megnövekedett többletfeladatok ellátásának honoráriumai a leszegényített kollektív szerződés, az ágazati KSz alóli kivonás, a kedvezményes áramtarifa megvonása.

Az elmúlt évek során jelentős számú tevékenység és munkavállalói létszám kiszervezése történt meg különféle Kft-kbe.

Mindezeket sem VDSZSZ szinten sem helyi szinteken nem tudtuk megakadályozni.

Nem tudunk olyan szakszervezeti szervezeti struktúrát kialakítani amely terepe lehetett volna a hatékony fellépésnek.

I/3/2. A műszakos dolgozók helyzete

A váltóműszakos bizottságot a VDSZSZ vezetősége az ötödik kongresszusi irányelveknek megfelelően hozta létre. A bizottság feladata az iparágban a váltóműszakos munkát végző kollégák érdekeinek a védelme, munkakörülményeinek a javítása. Mint mindennek, ennek a bizottságnak is meg kellett küzdeni a szakszervezeti belső ellenállással, mivel egy szakszervezetet komolyan veszélyeztet a frakciókra bomlás, ezen keresztül az egységes fellépés lehetőségének megbomlása.

Kisebb, nagyobb vitákon keresztül nyögve nyelősen azért valamiféle munka megindulhatott. A megoldásra váró feladatok nem egyszerűek és nem kis súlyúak. Gondoljunk csak bele a váltóműszakos beosztás szerinti munkavégzés során, milyen humán és műszaki problémákkal kell megküzdeni személy szerint a kollégáknak. Mivel ez döntő többségében fizikai munkaként jelenik meg a valóságban, de semmilyen körülmények közt nem feledve, az ugyan ilyen munkarendben dolgozó, de vezetői tevékenységet végző kollégák munkájának fontosságát és az ő általuk is elszenvedett körülményt.

Nos, nézzük mi vár egy váltóműszakos munkát vállaló kollégára?

Humán oldalról vizsgálva: A rendszertelen életmódból adódóan nagy valószínűséggel emésztési rendellenességei lesznek, meg fog emelkedni a vérnyomása, szinte biztos egy idő után testsúly problémái lesznek, fokozottan ki lesz téve a daganatos megbetegedések veszélyeinek. Fizikai teljesítő képessége eléggé hektikusan fog változni. Nem képes folyamatosan ugyan azt a munka teljesítményt nyújtani.

Társadalmi, családi oldalról vizsgálva: A meglévő szociális kapcsolatai valószínűen jelentősen be fognak szűkülni, vannak esetek mikor az ilyen irányú kapcsolatok teljesen meg is szűnnek. Sajnos a váltóműszakos munkát végzők közt elég nagy a család felbomlásának veszélye, ebből adódóan magas a válások aránya.

Műszaki, technológiai oldalról vizsgálva: Abból adódóan, hogy a váltóműszak üzemelteti az adott technológiákat, az ott elhelyezett, felhalmozott anyagok káros hatásainak hosszú időn át folyamatosan ki lesz téve. Az anyagok közül megemlítve az azbeszt, az ólom, a higany, a kadmium az emberi szervezetre kifejtett káros hatását.

Az alkalmazott technológia oldalról vizsgálva: A technológia egészségre káros hatásait folyamatosan el fogja szenvedni. Ezek: a képernyő előtti munkavégzés, a monotonitás, a stressz, a mesterséges klíma miatt előidézett ártalmak, a helytelen és a nem kielégítő megvilágítás okozta veszély, a folyamatos ülőmunka okozta fizikai ártalmak, esetenként a magas zajszint, a sugárzó hő és sajnos a felsorolást még tovább lehetne folytatni.

A fent említett károsodások és körülmények egészének vagy csak részének akár csak rövid ideig történő elszívása jelentősen csökkenti az élet kilátásokat. Sajnos sem a társadalom, sem pedig a munkahelyi vezetés nem hajlandó elismerni ezt az áldozat vállalást. Bizonyos esetekben a szakszervezeten belül is komoly ellenállással szembesülünk az említett problémák felvetése esetében.

A szakszervezeten belüli érdekérvényesítési probléma az viszonylag könnyen kezelhető. Viszont itt van a kifelé történő érdekérvényesítés lehetősége, ami már nem olyan egyszerű, szakértő anyagokat kell készíteni, ami az adott érvelést alátámasztja. Nos itt kezdődik a szakszervezeti szövetségek, esetleg a konföderációk feladata. Ezért minden egyes váltóműszakos munkavállaló érdeke, sőt minden munkavállalóé, hogy minél nagyobb szakszervezeti szövetségekbe, konföderációkba tömörüljünk, mert csak ezek tudnak tudományosan is megalapozott, és minden ellenérdekű fél számára elfogadható anyagok elkészítését megfinanszírozni. Ezekon a szakszervezeti szinteken képződik olyan nagyságú pénzeszköz a tagdíjbevételekből, ami alkalmas arra, hogy a kitűzött célnak megfelelő tudományos anyagok elkészüljenek. Ezért nem kell sajnálni azt a pár ezer forintot a szakszervezeti tagdíjra, mert hosszú távon jól megtérülő befektetés lehet belőle. Itt adódik a feladat minden egyes szakszervezeti tag számára, hogy árgus szemekkel figyelje a szakszervezeti programokat, hogy a befektetése bizton az ő érdekeit szolgálják. Nem tetszés esetén reagálni kell, mert csak így lehet a tagság által képviselt irányba kormányozni a szakszervezet hajóját. Semmi esetre sem bezárkózni, elfordulni. Tanuljunk a tőlünk nyugatra

lévőktől, a nyugati szakszervezetek szívesen segítenek, de ne feledjük, segíteni csak azokon lehet, akik akarják a segítséget, és főként kiérdemlik azt.

Demokratikus állami berendezkedés körülményei közt sok minden elérhető kisebb, nagyobb küzdelem árán. Ne adjuk fel már a harc elején, küzdjünk jogainkért. Mi volt, és jelen pillanatban is váltóműszakos munkát végzők komoly egyéni áldozatokat vállalunk a társadalom működőképességéért, ezért nem nagy kérés, hogy mikor egészségünket, szociális kapcsolatainkat áldozzuk fel ugyanezért a társadalomért, akkor az ne forduljon el tőlünk, akkor és amikor egészségünk megroggyan, vagy megöregszenk.

Ezért joggal várhatjuk el:

- Nyugdíjba vonulásunk esetén alacsonyabb szolgálati idő megállapítást kérünk.
- Az elszenvedett, és a várhatóan bekövetkező egészségkárosodás kivédésére állami eszközökkel támogatott rehabilitációs programok beindítását.
- A törvényes munkaidő betartásának váltóműszakos munkavégzés esetén a fokozott ellenőrzését. (Ne legyenek végtelen műszakok!)
- Ünnepeken, hétvégeken végzett munkával szerzett jövedelem adómértéke csökkenjen, vagy a pótlék jelentősen növekedjen.
- A túlórák keretében teljesített munkaidő kerüljön beszámításba a szolgálati idő megállapításánál.

Ne legyünk naivak! A jelenleg is érvényes Munka Törvénykönyv még mindig büntetni rendeli a munkaidő keretben foglalkoztatott munkavállalókat. A munkaidő keret nem más, mint a folyamatos váltóműszak munkajogi fogalma. A tulajdonosok kihasználják, és derekasan élnek ezzel a fajta jogfelfogással.

Az említett követelések alátámasztására, különösen kiemelve az egészségügyi kockázatokat, komoly szakmai anyagok elkészítését, beszerzését kívánja meg. Ennek a folyamatnak még csak az elején vagyunk, de kitartó folyamatos munkával célt érhetünk.

Egy szakszervezet természetesen nem hagyatkozhat csak a tudományosan megalapozott dokumentumokra. Adott esetben élni kell a szakszervezeti kényszerítő eszközökkel is, viszont ehhez nagyfokú szakszervezeti belső aktivitás is szükséges. Ne feledjük a szakszervezeti jogokkal élni az nem törvénybe ütköző cselekedet, hanem lehetőség a jövőnk jobbá tételéhez.

I/3/3. A VDSZSZ Nyugdíjas Tagozatának tevékenysége (A tagozat beszámolója)

Ma 3,3 millió ember él nyugdíjból, vagy nyugdíj-szerű juttatásokból Magyarországon, akiknek havi átlagos nyugdíja 82.000 Ft. A villamosenergia-iparból kb. 40.000 fő ment nyugdíjba, akiknek jelentős hányada szakszervezeti tag. A VDSZSZ mindig kiemelt figyelmet fordított a nyugdíjasok életkörülményeinek javítására. 2005-től számos újdonságot vezettek be számukra. A nyugdíjasok is használhatják az EDC kártyát, amellyel 5-10%-os

kedvezményekkel vásárolhatnak áruházakban, élelmiszerboltokban, könyvesboltokban, benzinkutaknál, stb. Önálló honlappal rendelkezünk, amelyen a Nyugdíjasok Országos Képviselőtestülete (NYOK) kiadványait, állásfoglalásait, és a nyugdíjasokat érintő aktuális kérdéseket olvashatjuk. Kezdetben megkapták a Nyugdíjasok Lapját, ezt azonban a későbbiekben felváltotta a Liga Harsona című, negyedévente megjelenő újság.

Nyugdíjas Tagozatunk évente két alkalommal ülésezik. Itt iparágunkkal kapcsolatos aktuális és időseket érintő kérdésekről kapnak tájékoztatást. Évente egy alkalommal meghívjuk nyugdíjas tisztségviselőinket, és egy kis vendéglátás keretében elbeszélgetünk velük gondolataikról, problémáikról. Rendszeres kapcsolatot tartunk fenn a „volt VITÉV” vállalat szakszervezeti nyugdíjasaival. Ők és a Nyugdíjas Tagozat tagjai is megkapják a *Forró Drót* számait. Ugyancsak rendszeresek az Iparági Nyugdíjas Klub rendezvényei, ahol az iparág nyugdíjas vezetői találkoznak egymással és folytatnak baráti beszélgetéseket.

A 2007-es év különleges volt az aktív munkavállalók és a nyugdíjasok számára egyaránt. A VDSZSZ a kedvezményes tarifa esetleges megszüntetése miatt sztrájkot kezdeményezett, amelyhez a nyugdíjasok is csatlakoztak. A „Dinamót Kókának” akció keretében demonstrációt szerveztek a Gazdasági Minisztérium elé, ahol régi dinamókkal, transzformátorokkal, izzókkal és elemlámpákkal „kedveskedtek” az akkori miniszternek. Ebben részt vettek a Nyugdíjas Tagozat, a Paksi Atomerőmű és a győri EON nyugdíjas dolgozói. A sztrájk és a demonstráció is sikerrel zárult, mert július 21-én megkötötték a megállapodást, amellyel továbbra is – igaz, csökkentett értékkel – kedvezményesen kapjuk az áramot.

Szeptemberben kiléptünk az Autonóm Szakszervezettől és átigazoltunk a Liga Szakszervezetbe, ahol a Nyugdíjas Tagozatunk aktív részvételével megalakítottuk a Liga Nyugdíjas Tagozatát, amelynek az Intéző Bizottságába beválasztották az elnökünket. Csatlakoztunk a Liga Szakszervezet TB-mentő népszavazás aláírásgyűjtési akciójához, amely az üzleti alapon működő több-biztosítós egészségbiztosítás ellen irányult. A VDSZSZ részéről több, mint 3000 aláírás gyűlt össze, amelyben a nyugdíjasok is tevékenyen részt vettek.

Jelenleg is folyamatban van a VDSZSZ – Vodafone Magyarország Zrt. közötti, mobil távközlési szerződés nyújtotta kedvezményes akció a nyugdíjasok részére is, és a Budapest Bank Nyrt. intézésében a Nyugdíjas Folyószámlacsomag igénybe vétele is. Mindezen szolgáltatásokkal kedvezményeket szeretnénk nyújtani nyugdíjasainknak, de legfőképp a gondoskodás, és a hovatartozás érzetét kívánjuk erősíteni.

I/3/4. Az Ifjúsági Tagozat megalakulása és működése (A tagozat beszámolója)

A VDSZSZ V. Kongresszusa alapszabályában határozott az Ifjúsági Tagozat létrehozásáról. Ennek lényege előtérbe helyezni a fiatalok élethelyzetükből fakadó sajtószerű problémáinak megoldását, megismertetni a szakszervezet munkáját, jelentőségét és bevonni őket a szakszervezeti munkába. 2004. április 20-án Budapesten, Gál Rezső VDSZSZ elnök és Major Gábor elnökhelyettes részvétele mellett a tagszervezet delegáltjai megalakították a VDSZSZ

Ifjúsági Tagozatát. Ennek az egész napos konzultációnak az volt az egyik célja, hogy kialakítsák azt a tartalmi szempontrendszert, amelyet a szakszervezeti munkára való felkészülés tekintetében, valamint a fiatalok sajtóságios érdekvédelem érdekében fontosnak ítélnék a fiatalok.

Előbbi tekintetében a fiatalok nyolc pontban foglalták össze azokat a szempontokat, amelyeket előtérbe kívánnak helyezni munkájuk végzése során.

Ezek:

1. A szakszervezeti munkára (tisztségre) való felkészítő képzés, oktatás.
2. A fiatalok érdeklődési körének megfelelő szabadidős programok.
3. A szakszervezeti tag fiatal anyagi előnyben részesítése (pl: segélyezése, szakszervezeti pénzügyi hozzájárulás csoportos szabadidős tevékenység végzéséhez stb).
4. Tagszervezés.
5. Fiatalok oktatás támogatása (munkaidő kedvezmény, munkáltató pénzügyi támogatása).
6. A szakszervezet kedvező társadalmi megítélésének szinten tartása.
7. Pályakezdőkkel való törődés.
8. A fiatalok véleményének folyamatos megkérdezése (és a következtetések levonása).

A tagozat struktúrájának kialakítása tekintetében az alakuló ülés az alábbi döntéseket hozta:

- Az Ifjúsági Tagozatban a tagszervezeteket 1 fő képviseli.
- A szervezetet képviselő személynek a tagozatban egy szavazata van.
- A tagozati ülés nyitott, azaz előzetes egyeztetés alapján egy szervezetből többen is részt vehetnek szavazati jog nélkül.
- Az Ifjúsági Tagozat ülésének minden esetben résztvevője a VDSZSZ elnöke és/vagy helyettese.
- Az Ifjúsági tagozatot annak megbízott elnök és megbízott elnökhelyettese koordinálja. A megbízás egy évre szól. A megbízás időtartama alatt a tagozat elnöke és helyettese a tagozat indoklással alátámasztott többségi döntése alapján visszahívható és új személy delegálható.

Az Ifjúsági Tagozat alakuló ülésén egyhangú szavazással megbízta Nagy Sándort az elnöki feladatok ellátásával, Nagy Tibort az elnökhelyettesi feladatok ellátásával. A megbízásuk lejártával a tagozat vezetésében változás következett be, Nagy Sándor megnövekedett érdekvédelmi tevékenysége miatt a következő időszakra már nem vállalta az elnöki tisztséget.

A tagozati képviselők új elnöknek Harmath Pétert, társelnöknek Nagy Tibort választották, mandátumukat a VDSZSZ következő tisztújító kongresszusáig határozták meg.

Az Ifjúsági Tagozat működése

Az I.T. a meghatározott szempontok figyelembe vételével éves feladat terv alapján végzi munkáját, melyben kiemelt szerepet szántak a tagszervezés, az oktatás és az ifjúsági találkozó témakörének. Rendszeres tagozati ülések keretében tájékoztatták egymást az aktuális eseményekről, a VDSZSZ vezetőségi ülésén elhangzottokról, melynek állandó meghívott résztvevője az I.T. elnöke.

Tagszervezés

A tagszervezés igen nehézkes, a létszámleépítések, átszervezések miatt is. Emellett a fiatal generáció és pályakezdők nem kellően tájékozottak a szakszervezeti tevékenységet illetően, sajnos elég régi - iskolából egyáltalán nem hozott - ismeretekkel rendelkeznek. Sok-sok türelem és utánajárás, személyes kapcsolatok és ismeretterjesztés szükséges!

Oktatási program

Évente két-három alkalommal tartottunk Budapesten alapoktatási programokat a szakszervezeti munka iránt érdeklődő tagjainknak, valamint, meghatározott témákban továbbképzéseket tisztségviselőinknek. Az itt megszerzett tudás nagy segítséget nyújthat a résztvevőknek érdekvédelmi tevékenységük gyakorlásában.

Ifjúsági találkozók

Évente részt vettünk különböző helyszíneken megtartott ifjúsági találkozókon, (Balatongyörök, Gyula, Bázakerettye, Mátrafüred) melyek célja egymás és a szakszervezet megismerése, tapasztalatcsere, a fiatalok szélesebb körű bevonása a szakszervezeti munkába. Ezek a találkozók lehetőséget nyújtottak a rendezőszervezet és a helyszín alaposabb megismerésére is.

Nemzetközi kapcsolatok

A lehetőségeket kihasználva képviselőink részt vehettek Brüsszelben egy EPSU konferencián és egy demonstráción, az EPSU-ETUI által szervezett nemzetközi konferencián, Budapesten. Az osztrák GdG szakszervezet meghívására 2006-ban egy 10 fős delegáció képviselte a VDSZSZ-t Bécsben az ottani fiatalokkal közös oktatáson. 2007-ben az I.T. látta vendégül az osztrák ifjúsági szervezet képviselőit Budapesten a csereoktatás következő állomásaként. 2008-ban a ciprusi PEO-SIDIKEK szakszervezet meghívásának eleget téve egy hetet tölthettünk el a szigetükön. Megismerhettük az ottani villamosenergia ipar felépítését, működését és annak vezetőit, valamint az itt folyó érdekvédelmi tevékenységet és a szakszervezet vezetőségét.

Üzemlátogatások

Az idők folyamán kezdeményezés történt egymás munkahelyeinek megismerésére. Így járhattunk Pakson, az atomerőműben; megismerhettük a Vértesi Erőmű Zrt. márkushegyi bányauzemét és a bokodi erőművét; meghívást kaptunk Százhalombattára a Dunamenti erőműbe; elmentünk a Tiszaújvárosba az AES Tisza II hőerőműbe is. Ezek a látogatások rengeteg információt és felejthetetlen élményeket nyújtottak a résztvevőknek a villamosenergia ipar termelőiről.

Sport és szabadidő programok:

2006-ban az Ifjúsági tagozat szervezésében és rendezésében zajlott a VDSZSZ sportnapja Siófokon. Ma már hagyományossá vált paksi Strandparti rendezvénye minden évben sok érdeklődőt vonz.

Az ifjúsági Tagozat helyzete

Néhány gondolatébresztő az Ifjúsági tagozat jelenlegi helyzetéről: Nagyon jó döntésnek tartjuk az ifjúsági tagozat létrehozását, hiszen majdan át kell vennünk azt a bizonyos stafétabotot, meg kell védenünk érdekeinket és a kiharcolt vívmányainkat. Ennek érdekében pedig meg kell ismernünk/ tanulnunk és részt kell vennünk a jelenlegi érdekképviselési munkában. Ehhez adhat megfelelő keretet és terepet az Ifjúsági Tagozat intézménye.

Nagyon jó kezdeményezésnek tartjuk, hiszen ma már konföderációs szinten is felmerült az ifjúsági tagozat megszervezésének gondolata. Az IT szükségességét bizonyítja az a tény is, hogy az ifjúsági tagozat soraiból többen jelentős tisztségeket töltenek be a helyi érdekképviselőkénél.

Érdekképviselési munkát akkor lehet végezni, ha van kiért, érdemi munkát pedig, ha van kivel. A villamosenergia-iparban még sokan dolgoznak, igaz, hogy az átlagkor egyre magasabb, de azért akadnak fiatalok is. A lehetőségekhez képest azonban nincs megfelelő létszámú képviselő a tagozatban; a létszám, az aktivitás és az érdeklődés folyamatosan csökken. Így az információk lassabban vagy egyáltalán nem jutnak el a tagokhoz, a munkavégzés rettentő nehéz. Idén már problémát okozott a létszám megszervezése az oktatási programokra vagy az ifjúsági találkozóra. A villamosenergia-ipar munkavállalói társadalma elöregedett, probléma az utánpótlás. Az elmúlt időszakban a szövetségi vezetőség pozitívan állt az ifjúság aktivizálásához, ugyanakkor nem egyenlő teherviselés működött, differenciált volt a tagszervezetek támogatása. A fiatalok megkeresésében, az érdekképviselési munkába való bevonásában több segítséget kérünk a tagszakszervezetektől illetve azok vezetőitől, hiszen érdemi munkához teljeskörű tagozatra van szükség. Kérjük, hogy a kongresszusi határozatnak megfelelően, minden tagszakszervezet jelöljön ki egy-egy képviselőt, akik megfelelően tudják képviselni az ottani fiatalokat. Szükség van a fiatalok kreativitására, aktivitására.

Megköszönjük a szövetségi vezetőség által nyújtott eddigi lehetőségeket és támogatását a működésünkhöz.

A VDSZSZ szövetségi vezetősége az Ifjúsági Tagozat beszámolóját elfogadta. A szövetségi vezetőség elemezte az előző kongresszus óta eltelt időszakot. A VDSZSZ V. Kongresszusának Ifjúsági Tagozatra vonatkozó programpontja részlegesen teljesült. A tagszakszervezetek egy részénél aktív munka folyt, míg más részénél passzívabb volt a magatartás. Ennek oka kettős: egyfelől a villamosenergia-ipar átlag életkorának növekedése miatt kevés a fiatal, más részt az Ifjúsági Tagozat működésének szükségességével a gyakorlati tapasztalatok alapján megoszlottak a vélemények. Összegezve: a fiatalokkal való törődés szükségessége nem volt vitatott, azonban megvalósítás módja a jövőt illetően nem lezárt, további kidolgozást igényel.

I/3/5. VDSZSZ és az Üzemi Tanácsok, munkavédelmi képviselők, felügyelő bizottsági tagok munkája.

Üzemi Tanácsok:

A VDSZSZ és az ÜT-k együttműködésének összefüggése és jelentősége ismert. Az e téren folytatott munka úgy gondoljuk ugyancsak széles körben ismert.

Meghatározó jelentőségű a választások során lefolytatott jelöltállítási és választási munka, az ÜT jogok következetes, szakszerű gyakorlása, a két szervezet (VDSZSZ és tagszervezetei és ÜT-k) együttműködése.

Ennek színtere a VÜTFÓ, amely "csak" egy a villamosenergia-ipar területére kiterjedő konzultációs fórum közül, de gyakorlata, értéke vitathatatlan. A VDSZSZ és a VÜTFÓ jó kapcsolata mára tradíció. Közös feladatunk e folyamat fenntartása, továbbfejlesztése.

A 2007-es év kiemelt feladata volt az ÜT választások lefolytatása, amelynek jogi alapján válnak a szakszervezetek reprezentatívvá és jogosultakká KSZ kötésre. Ez a VDSZSZ számára sikert hozott és mérhetően támogatást kaptunk a nem szakszervezeti tag munkavállalóktól is.

A ciklikusan bekövetkező választási kampány gyakorlata viszont lejár és erre mind tagszakszervezeti, mind szövetségi szinten figyelemmel kell lenni. Ennek oka a kiszervezések miatti idő előtti ÜT választások megtartása.

Ezúton is köszönjük a választók VDSZSZ jelöltek iránti bizalmát, a megválasztottak áldozatos munkáját.

Munkavédelem

A szakszervezeti érdekképviselő, érdekvédelem fontos területe a munkavédelem, a munkavédelmi képviselők léte és tevékenysége. Az előző kongresszus óta – a VÜTFÓ analógiájára – működik Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fóruma (ViMFÓ), amely egy olyan konzultációs fórum, ahol a munkavédelmi képviselők rendszeresen összehívásra kerülnek, azzal a céllal, hogy áttekintsék azokat a feladataikkal összefüggő, együttes érdeklődésre számot tartó kérdéseket, amelyek elősegítik munkájuk hatékony

végzését. Sajnálatos módon a képviselők tevékenysége ellaposodott, mind az egyes társaságoknál végzett tevékenység, mind a pedig a ViMFO-n való részvétel tekintetében. Az egyes tagszakszervezeteknek az eddigieknél lényegesen komolyabb tevékenységet kell kifejteni munkavédelmi téren, segítve az általunk jelölt és megválasztásra került munkavédelmi képviselőt, ill. bizottságok munkáját mert ők jogosultak jogszerűen eljárni a munkavédelmi helyzet javítása érdekében. A fórum ülései a VÜTFÓ-val együttesen történnek, amelyre a VDSZSZ vezetői is meghívást kapnak. Így ez kiváló lehetőséggé válik, hogy általános áttekintésre kerüljenek a munkavállalói érdekvédelem aktuális feladatai. A teljes körű és hatékony érdekvédelmi munka szempontjából elengedhetetlenül fontos, hogy mind ágazati szinten, mind helyi szinten hatékonyan együttműködjünk a munkavédelmi bizottságok szervezeteivel, az üzemi tanácsok szervezeteivel, valamint a felügyelő bizottsági tagok összközösségével. Ennek a munkának és együttműködésnek koordinálásából a szakszervezetnek és a szövetségnek is központi vezető szerepet kell betölteni.

A ViMFÓ koordinátora Wollner Pál – ma már nyugdíjas – aki társadalmi munkában, a VDSZSZ általi költségtérítéssel végzi önzetlenül feladatát.

Felügyelő Bizottsági tagok

A felügyelő bizottságok munkavállalói képviselőit az üzemi tanácsok delegálják a felügyelő bizottságba. Munkájuk jelentősége abban van, hogy átfogó rálátásuk van a gazdálkodó szervezet jelenlegi és várható jövőbeni működésére. Így a szakszervezeteket döntéseik meghozatalánál jelentősen motiválhatják, illetve a felügyelő bizottságban is felléphetnek a munkavállalói érdekek mentén.

Mindhárom intézménnyel történő szakszervezeti együttműködés jelentősen erősíti a munkavállalói érdekvédelmet, a szakszervezet szakmai alapokon nyugvó fellépés lehetőségét.

I/3/6. Oktatás

Az Oktatással kapcsolatosan el lehet mondani, hogy az egy életen át történő tanulás szlogenje a szakszervezetekre, a szakszervezeti tisztséget vállalókra vonatkozóan talán soha nem volt olyan fontos, mint napjainkban.

Kérdés, elvárható-e, hogy egy szakszervezet, (amelynek tagjai mi egyének vagyunk!) járatos legyen jogban, közgazdasági ismeretekben, társadalombiztosítási ismeretekben, adózási ismeretekben, szervezélméletben, kommunikációs, tárgyaláskészégi ismeretekben, informatikában. Legyen empátikus képessége, legyen taktikus, legyen diplomatikus... Soroljuk tovább?

Ugye egyértelmű a válasz? Igen, ne csak járatos, hanem legyen profi! A társadalmat, saját jobb sorsukat tovább jobbítani kívánó mozgalmakat jól képzett, aktív tagokra lehet és kell építeni.

Ehhez - mondani sem kell- folyamatos tanulásra, felkészülésre, önképzésre van szükség. Elégségesen működik mindez a VDSZSZ-ben?

A válasz egyértelmű: nem.

Az ok ezer is lehet, de most csak kettőt említünk:

- Az oktatáshoz sok idő, sok pénz kell, mi pedig tagdíjból élő társadalmi szervezet vagyunk korlátozott gazdálkodással.
- E felkészítendő (választott) egyéneket ki kell venni a munkavégzésből, amit nem néznek jó szemmel a munkáltatók és félve vállalkoznak tagjaink.

De volt és van is szervezett oktatás a VDSZSZ-ben és ezek megítélése kedvező.

2004-ben két turnusban, bentlakásos szervezésben 38 fő részére szerveztünk képzést főleg fiatalok meghívásával. Az oktatás tematikája az általános szakszervezeti ismereteken túl kiterjedt az MT, KSZ-ek és az érdekegyeztetés világára, a szolidaritás, az ifjúsági munka jelentőségére és kollektív feladatmegoldásra is adódott lehetőség.

-2005-ben háromszor három napos turnusban 69 fő részvételével tartottuk oktatásainkat. Az előbbieken túl ezek tematikája kommunikációs elméletet és gyakorlatokat is tartalmazott, de az oktatások fénypontja minden esetben a munkaadói-szakszervezeti csoportos szituációs tárgyalási gyakorlatok voltak.

2006-ban november 9-11. és november 23-25. között hirdettünk 3-3 napos oktatást elsősorban fiatal szakszervezeti tagok számára. Ezek témája a szociális párbeszéd, ezek intézményi kerete, munkaügyi konfliktusok, azok kezelése, vezetés elmélet és e témákhoz kapcsolódó szituációs játékok. E két turnus közül sorozatos jelentkezői visszamondások miatt az elsőt halasztani kellett, a másodikon már 29fő vett részt.

2007-ben a teljes érdektelenségbe fulladt oktatási kezdeményezésünk.

2008-ban kifejezetten az Ifjúsági Tagozat kérésének megfelelően szerveztünk oktatást. Témája a Munka Törvénykönyve, kollektív szerződés, szociális párbeszéd, munkaügy döntő bíraskodás, közvetítés voltak. Résztvevők létszáma 26 fő volt.

Az oktatások napi 6-8 órás aktív elfoglaltságot jelentenek, amelyeken túl a fennmaradó szabadidőben kell a résztvevőknek a csoportos feladatok taktikáját, stratégiáját kidolgozni.

Az ezeken való részvétel nem kis megterhelést jelent a más jellegű munka és időbeosztásból érkezők számára.

A fentebb említett oktatásokon való részvétel, mind a tagszervezetek mind a résztvevők számára ingyenesek voltak.

Az oktatásokat az ÉTOSZ munkatársai, dr. Lux Judit egyetemi tanár, ÁPB központ vezető, az MKDSZ vezetői, Dr. Kiss Mihály jogász szolgáltatták, a hallgatók véleményei alapján kiválóan.

A honlapunk helyi tagszakszervezeti szintű szerkesztését elősegítve két napos oktatást szerveztünk Gödöllőn, melyet szándékunk szerint továbbfolytatunk a jövőben is. A LIGA-ba történő belépésünkkel is új, magas színvonalú oktatási programok nyíltak meg, a VDSZSZ résztvevő tagjai által színvonalasnak minősítve azokat. 2007. IV. negyedévben, 2008. I. negyedévben 10 fő vett részt és vizsgázott ezeken.

Változó érdeklődéssel, de már rendszeresen szervezzük az egynapos adózási tanfolyamokat.

Az oktatásaink közül újszerű és kiemelkedő program volt a 2005 június 13-15 közötti brüsszeli tapasztalatcsere látogatásunk.

E program keretében látogatást tettünk az Európa Parlamentbe, ahol fogadott minket, előadást és konzultációs lehetőséget adott Herczog Edit és Kósáné Kovács Magda EU Parlamenti képviselők. Ugyancsak itt találkozhattunk az EURELECTRIC képviselőjével, akivel az EU energetikai és ezzel összefüggő, a liberalizációs következményekről és foglalkoztatási kérdéseiről hallgathattunk előadást.

Ugyancsak brüsszeli látogatásunknak volt jelentős eseménye az Európai Szakszervezeti Székházban tett látogatásunk, ahol az EPSU főtitkárhelyettese Jan Willem Goudriaan fogadott minket. Ezen a programon 42 fő vett részt.

Ugyancsak újszerű és igen sikeres 2x1 hetes oktatási csere programot szerveztünk az Osztrák-Magyar fiatalok részére, amely 2006-ban Bécsben, majd 2007-ben Budapesten zajlott. Mindkét programot a mindkét nemzetbeli fiatalok együttesen töltötték, ami még inkább segítette az együttműködés elmélyítését.

Nélkülözhetetlennek tartjuk, – épp az előbbieken felsoroltak okán- hogy helyi (tagszervezeti) szinten is rendszeres oktatások folyjanak.

A kongresszusi beszámolóban is megfogalmaztuk, hogy helyi (tagszervezeti) szinten jellemzően nincsenek oktatási programok. Ez alól - talán csak egyedül- a PADOSZ szervezete kivétel.

A 2004-2006 évek során az ASZSZ által szervezett kommunikációs oktatások, valamint az ÉTOSZ által szervezett konferencia jellegű, adott témakörben szervezett összejövetelek voltak még jellemzőek, melyeken kisebb számban részt vettünk.

Az oktatás területén hiányolt az országos jellegű, egymásra épülő akkreditált szakszervezeti tisztségviselői képzés.

I/3/7. Információ

A szakszervezetek érdekérvényesítő képességének egyik lényeges formája a szervezkedés, amelynek alapja az információ.

A „forró drót” havi rendszerességgel történő megjelenése 14 éve változatlan népszerűségnek örvend. Eljut minden iparági munkavállalóhoz és tartalmi minőségét illetően egyre többször kapunk pozitív visszacsatolást nemcsak iparági intézményektől és személyektől. Arculata, minősége, széles terjesztési köre miatt egyre közkedveltebb a hirdetőik számára is, ami a finanszírozás tekintetében nem közömbös a VDSZSZ gazdálkodása szempontjából.

Itt is megerősítjük: a „forró drót” a VDSZSZ tagok havonta megjelenő hírlapja, amely aktuálisan közérdeklődésre számot tartó témában nyitva áll tagjaink előtt. Itt is megerősítjük: szerkesszük együtt a forró drótot!

A „másik” forró drót a www.vd.hu a VDSZSZ elektronikus honlapja, amelynek arculata a közelmúltban megújult. Itt a „forró drót” újság tartalmán kívül naprakészen egy sor dokumentumot, valamint aktuális információkat is megjelentetünk. A honlap arra is alkalmas volt, hogy közvélemény-kutatást tartsunk olvasóink körében. Meglepő, de tény, hogy a www.vd.hu-t nagyszámú érdeklődő olvassa külföldön is. Napjainkra az elektronikus honlap információs centrum lett. Az „archívum rovatban” hatalmas adatbázis képződött, mely érték.

Meg kell említeni, hogy az e-mail formájában történő levelezés napi gyakorlattá vált és a napi munkavégzés része lett, amely jelentősen háttérbe szorította a postai levelezést.

Az információ áramlásához, azonban két fél szükséges: aki adja és aki veszi. A VDSZSZ gazdálkodásában mind a „forró drót” havi megjelentetése, mind a honlap működtetése jelentős élőmunkát és pénzt igényel. Nekünk nem kérdés, hogy kell e ilyen áron, az viszont elvárás tőlünk, hogy mindkettőt többen, gyakrabban olvassák, adott esetben írják is. Szoktuk volt (gyakran!) mondani: a szakszervezet nem a VDSZSZ! A szakszervezet mi magunk vagyunk.

I/3/8. A VDSZSZ pénzgazdálkodása

A VDSZSZ V. kongresszusa a Szövetség gazdálkodását áttekintve az Alapszabály módosításáról határozott, mely szerint a Szövetség működéséhez - a szolidaritásra épülő egységes teherviselés alapján - a tagszakszervezetek a tagságuk főfoglalkozású munkaviszonyból származó bruttó keresetének 0,25%-ával járulnak hozzá a korábbi 0,2% helyett. Az említett változtatás oka az volt, hogy az előző ciklus működési kiadásait egyre kevésbé fedezték a bevételek és lassan elkezdődött a vagyon felélése. Ezen a tendencián szükséges volt változtatni. A Szövetséget alkotó szervezetek úgy ítélték meg, hogy a helyes válasz nem a feladatok leépítése, hanem a szövetség érdekvédelmi munkájának, annak mennyiségének és minőségének növelése. Így az előző kongresszus a hosszú távú biztonságos működés érdekében a tagdíj mértékének emelése mellett döntött.

Az eltelt időszak visszaigazolta a döntés helyességét, a pénzgazdálkodás egyensúlya visszaállt, fokozatosan sikerült növelni a megtakarításokat. Mindezek mellett a Szövetség ellátta érdekérvényesítési feladatait.

A pénzgazdálkodás területén a Szövetségi Vezetőség rendkívül körültekintően járt el. Minden évben írásos beszámoló alapján tárgyalta meg az előző év pénzügyi tervének teljesítését és fogadta el az adott év pénzügyi tervét. A Szövetség pénzgazdálkodását a kongresszus által választott Gazdasági Ellenőrző Bizottság rendszeresen és folyamatosan ellenőrizte, jegyzőkönyvbe foglalta és azt minden esetben rendben lévőnek találta.

A bevételek között kiemelkedő jelentőségű a tagszakszervezetek által fizetett tagdíj, mely a Szövetség hosszú távú sikeres működésének alappillére. A hatékony működés elősegítése érdekében a Gazdasági Ellenőrző Bizottság élve az Alapszabályban megfogalmazottakkal és a Szövetségi Vezetőség 2007. május 25-i határozatában foglaltakkal, 2007. szeptemberében a tagdíjfizetéssel kapcsolatos vizsgálatot kezdett el. A kért adatokat a tagszervezeteknek csak egy része bocsátotta a GEB rendelkezésére, így a vizsgálat a hiányzó adatok miatt még nem zárulhatott le teljeskörűen.

Anyagi okok miatt nem álltunk el egyetlen rendezvény vagy oktatás megvalósításától sem, azonban érdektelenség/érdeklődés hiánya miatt maradtak el oktatások, holott ezeknek a megrendezéséhez a pénzügyi források rendelkezésre álltak.

A Szövetség pénzgazdálkodásban nagy hangsúlyt kap a költségekkel való hatékony gazdálkodás, de olyan szinten, hogy a kitűzött célok sikeres megvalósítása ne szenvedjen csorbát. Ennek szellemében a Szövetség a rendelkezésre álló pályázati forrásokat is igyekszik teljes mértékben kihasználni. A pályázatok közül kiemelkedő jelentőségű a 2008-ban, a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség által, a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében kiírt, Érdekképviseleti szervezetek kapacitásainak fejlesztése című pályázat, melyre a VDSZSZ benyújtotta a pályázatát.

A költséghatékonyság jegyében született meg 2005-ben az a döntés is, hogy a korábban a pénzügyekkel foglalkozó elnökhelyettes nyugdíjba vonulása után új munkatárs felvételére kerüljön sor, aki a könyveléssel kapcsolatos feladatokat is ellátja, így a külső könyvelő cég alkalmazása megszűnt, amivel a működés is hatékonyabbá vált.

Ugyancsak közvetett módon kapcsolódik az érdemi munkához, de az együvé tartozás érzésének kialakítása szempontjából fontosak azok a szabadidős, kulturális rendezvények, melyek többek között ezt is szolgálják. Ezen tevékenységek közül kiemelkedik a 2-300 főt érintő több napos VDSZSZ Sporttalálkozó is.

A VDSZSZ pénzgazdálkodásáról jelen beszámoló mellékleteként grafikonokat teszünk közzé.

I/4. Társaságcsoport szint

E csoport szint létrehozatalát a gazdasági szervezetek racionalizálása indokolta. Ez indokolta, hogy az azonos tulajdonosú társaságcsoporton belül –egy új szinten- érdekegyeztető, érdekképviseleti fórumok jöjjenek létre. Ezek saját szerződéseket, megállapodásokat hoztak létre, így mint legjelentősebb a társaság csoport szintű KSz és bér megállapodások.

Ez azt eredményezte, hogy helyi szinteken indokolttá vált a szakszervezeti, üzemi tanácsi struktúrák átalakítása is, ezért új a VDSZSZ-en belüli szakszervezeti szövetségek, új érdekegyeztető és konzultációs fórumok jöttek létre. Ilyenek az E.ON, RWE, MVM társaságcsoportok különböző tartalmú érdekegyeztető és konzultációs fórumai.

Ez az átalakulás elég kontrasztosan a VDSZSZ Szövetségi Vezetőségének munkájában is megjelent akár az együttes fellépés, az azonos irányzatú érdekvérvényesítési kísérlet, vagy az egymás képviselője a szövetségben formákban.

Valószínűsíthetően e folyamatból további következmények is fakadnak a jövőben. Ezek lehetnek előnyök, vagy hátrányosak a további szövetségi munka hatékonyságára, aminek folyamatában történő helyes kezelésére, az ebből fakadó előnyök és hátrányok hatásaira számítani lehet.

I/5. Tagszakszervezeti szint

Tagszakszervezeteink önálló jogi személyiségként, saját alapszabályuk szerint végzik munkájukat, mint a „munkáltatónál képvisellel rendelkező szervezet” Az Mt e definíciója jelentős a szakszervezeti jogok gyakorlásának helyi szintű és a szövetségi szintű feladatok elhatárolódása szempontjából.

Legfontosabb a munkahelyi szerveződés, mert a munkáltatással összefüggésben a tag itt éli meg azokat benyomásokat, amelyek mentén átérzi a szakszervezet szükségességét. Itt jelennek meg azok a foglalkoztatási, bérezési, szociális és egyéb problémák, amelyek során kezdeményezheti „A” szakszervezet segítő közreműködését. Ugyanakkor a tag itt éli meg az összetartozás élményét, a segítség adás és kapás örömét, a kulturális rendezvényekben való aktív, vagy passzív részvétel örömeit. Ennek működtetéséhez fontos a jól kiépített aktív struktúra, amelynek során épül fel a bizalmi, főbizalmi hálózat, a szakszervezeti bizottság, maga a céljaiknak megfelelő leghatékonyabban működtethető szakszervezeti intézmény.

Tudjuk ez egy elv, ami közel se biztos, hogy a gyakorlatban is így működik.

Tagszakszervezeteink működése differenciált, így hatékonyságuk is.

Nem egy tagszervezetünk van, amelynek vezetőjét (vezetőit) évek óta nem láttuk Szövetségi Vezetőségi ülésen, vagy akik hébe-hóba megjelennek, vagy rendszeresen üzennek, képviselje már valaki a szövetségben. Valószínűsíthetően a fent megfogalmazott elv, ezeken a helyeken nem így, vagy egyáltalán nem működik, amelyet jeleznek a szövetségben időnként megjelenő panaszos telefonok is.

Azonban meggyőződésünk az, hogy nem ez a jellemző a tagszakszervezetekre, amit bizonyítanak a testületi meghívások során általunk is megtapasztalt szakszerű és időnként szenvedélyesen szakszervezet párti elkötelezett hozzászólások is.

II. Érdekvédelem

II/1. Nemzetközi szint

Az érdekvédelem e szintje különösen felértékelődött az EU-ba történő belépésünkkel. A gazdaság, a pénzügyi folyamatok, azok felügyelete, a jogharmonizációs ajánlások, a támogatási pénzek odaítélése, a pályázatok elbírálása mind-mind egy centrumból irányul.

A villamos energetikai társaságok anyavállalatai Európa központúak.

Magától adódik: ott kell az érdeket védeni, ahol, akiknél a döntés születik.

A VDSZSZ tagja az Európai Közszolgáltatói Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének (EPSU), az Európai Bánya és Vegyipari, Papíripari, Energia-ipari és Általános Munkásszövetségnek (EMCEF), a Közszolgáltatói Szakszervezeti Szövetségnek (PSI)-nak tagja, valamint számos jól működő kétoldalú kapcsolata van szerte Európában. Ezek a kapcsolatok jelentős mértékben járultak hozzá az elmúlt évek sikeres bérharcaihoz, szakmai tapasztalatgyűjtéshez, egységes nemzetközi fellépés megszervezéséhez közös célok érdekében.

Számos esetben adott lehetőséget a VDSZSZ nemzetközi kapcsolatrendszere helyi szintű érdekvédelemhez is. Ugyanakkor a mi tagjaink is személyesen megtapasztalhatták a nemzetközi fellépés, a különböző demonstrációkon történő siker érzését.

II/2. Nemzeti szint

Az érdekvédelem nemzeti szintjének számunkra legfontosabb színtere az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT). Itt születnek azok a döntések, amelyek további mozgásteret, vagy éppen gúzsba kötöttséget biztosítanak szakszervezetek ezreinek. A szakszervezeti tagság leginkább az évenkénti országos bértárgyalások során figyeli munkájukat, pedig számos más alkalommal történnek zsebre menő döntések.

Ezért fontosnak tartjuk, hogy véleményünk érvényesüljön az OÉT-ben, aminek útja ma a LIGA konföderáción keresztül lehetséges.

Miközben a mindenkori kormányok nagy sújt fektettek az OÉT-ben folyó mindenkori munka fontosságának hangsúlyozására, a szociális párbeszéd jelentőségére a retorikájukban, a valóság pedig az ami ma van. Kikerülni minden („felesleges”!) vitát a munkavállalói társadalom képviselőivel, helyzetbe hozva és tartva a tőke képviselőit.

Úgy, mint a közelmúltban kormányzati szinten létrehozott Gazdasági és Konzultációs Fórum, amire 1 fő szakszervezeti képviselőt hívtak meg, de csak konzultációs joggal.

Mikor e sorok íródnak még nem tudni mi lesz a szakszervezetek reakciója. E beszámoló szempontjából nincs is jelentősége. Csak arra szeretnénk felhívni a figyelmet, hogy most is RÓLUNK, DE NÉLKÜLÜNK akarnak dönteni.

A konföderációk vezetőin van a szemünk, hogy végre össze tudnak e fogni három és fél millió bérből és fizetésből érdekében, vagy lassan elenyészik minden esélyünk a hatékony érdekvédelemre. És ne feledjük! Kész a Munka Törvénykönyve új koncepciója.

Ezért van jelentősége a nemzeti szintű érdekképviselőnek, amiben szakértő módon, napra készen felkészülten jelen kell lennünk.

II/3. Ágazati szint

Az érdekvédelemnek ágazati szinten is két fő pillére van:

- A szakmailag alátámasztott érvek és az
- Erős érdekvédelemesítő képesség.

Az érvek készítésénél mind energia-politikai, mind munkaügyi, mind jogi, mind egyéb szakmai kérdésekben szakértőket foglalkoztattunk.

II/3/1. Ágazati Kollektív Szerződés

Egy szakszervezet munkájának, érdekvédelmének legfontosabb fokmérője az, hogy az általa megkötött kollektív szerződés mit tartalmaz. Minőségének fokmérőjéül nyugodtan alkalmazható a „mutasd meg a kollektív szerződésedet és megmondom milyen szakszervezet vagy” elvet.

Már a VDSZSZ IV. Kongresszusán a résztvevők határozott állásfoglalást alakítottak ki annak érdekében, hogy a kollektív szerződés intézményét és tartalmát megőrizzük.

Ennek jelentősége a kollektív szerződés ún. diszpozitív elvében van, ami azt jelenti, hogy a helyi KSZ-ben csak kedvezőbb feltételeket lehet a munkavállaló számára meghatározni, mint a VKSZ-ben. Ez jelentős visszatartó erő a munkáltatóknak a helyi KSZ-ben rögzített juttatások visszafejlesztésére irányuló törekvésekben. Márpedig e törekvés nemcsak a helyi, hanem az ágazati KSZ-t illetően is több éve tartóan fennálló folyamat, melyet eddig sikeresen akadályoztunk meg.

Az V. Kongresszus beszámolója átfogó értékelését adta a kollektív szerződések jelentőségének és az e téren kifejtett érdekvédelmi munka tartalmának. Ezek ma is helytállóak, sőt a gazdasági verseny további élesedésével még jelentősebbek.

Az 1995-ben megkötött és kiterjesztett hatályú VKSZ megerősödött azzal a gyakorlattal miszerint az évenkénti ágazati bér és szociális megállapodás is minden évben kiterjesztésre került.

Megítélésünk szerint a tagszervezetek érdekvédelemesítésében ennek léte, gyakorlata felértékelődött.

Már a VDSZSZ V. Kongresszusán azt prognosztizáltuk, hogy a következő ciklusban megtörténhet a megújított tartalmú VKSZ aláírása.

Nyolc évi változó intenzitású tárgyalások eredményeképpen 2008-ban végre gyökeres fordulat következett be és február 19.-én aláírásra került a megújított VKSZ, amelynek kiterjesztési kérelmét hosszas szakmai viták után 2008. június 25.-én az SZMM mellett működő Bér és Szociális Bizottság elfogadott, majd a munkaügyi miniszter 2008. július 1-i hatállyal kiterjesztette.

Így tehát az 1995-ben megkötött VKSZ 2008.június 30.-án hatályát veszítette és július 1.-én életbe lépett a megújított tartalmú VKSZ.

Itt fontos visszaemlékezni a 2001-ben a szociális partnerek által elfogadott u. n. „Tézisek”-re, amely azon szempontok összességét tartalmazza, amelynek mentén a felek a VKSZ megújítását el kívánják végezni. A módosításra irányuló tárgyalások során e szerződés fontos alapköve volt a VKSZ tartalmi megújításának. Ennek is köszönhetően az alábbi főbb fejezetek kerültek be az új VKSZ-be:

- Bevezető rendelkezések
- Szerződés (szervezeti, személyi, időbeni) hatálya
- A felek együttműködésének alapelvei
- A felek közötti kapcsolattartás rendje
- Az érdekképviseleti szervek működési feltételeinek biztosítása
- A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben
- a munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések,
- Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai
- A munka díjazása
- Szociális (béren kívüli) juttatások
- Az iparág szakmai tradícióinak ápolása
- Átmeneti rendelkezések
- Mellékletek
- Záradék

Kimaradt az új VKSZ-ből a kedvezményes villamosenergia-ipari tarifa, amelyet a szakszervezetekkel kötött megállapodás alapján GKM rendelet szabályoz. Nehéz és éles harc volt, hiszen a GKM minisztere kijelentette: a múltból itt maradt csökevényt (a C tarifát) el fogja törölni.

Már e felsorolás is jelzi, de a VDSzSz Szövetségi Vezetőségének határozott véleménye, hogy a megújított VKSZ-ben sikerült a megelőzőhöz hasonló, a munkavállalók érdekeit szolgáló jó színvonalú jogi és szolgáltatási garanciákat nyújtó szerződést kötni.

A VKSZ történetének lényeges sarokpontja volt annak kiterjesztése. Ennek lényege, hogy ha az aláíró felek együttesen kérik és a feltételeknek a szerződés megfelel a munkaügyi miniszter kiterjeszti azon társaságokra is akik nem tagjai az aláíró munkáltatói szövetségnek.

Ekkor szembesültünk a jogi főosztály azon álláspontjával, hogy külön választja a KSZ kötetmi és normatív elemeit és előbbieket nem kívánja kiterjesztésre javasolni.

Ez hosszas szakértői vitát eredményezett, ahol némi kompromisszum (de veszteség nélkül) sikerült megállapodni. Így mind a VKSZ, mind a 2008. évi ágazati bérmegállapodás kiterjesztésre került, amelyet a Munkaügyi Közlöny 2008 évi 7. száma tartalmaz.

Ismereteink szerint a villamosenergia-iparban kiterjesztett hatályú VKSZ és a már évente kiterjesztett hatályú bérmegállapodások rendszere egyedülálló a magyarországi munka világában.

Ezúton is köszönetünket fejezzük ki a VDSZSZ KSZ Bizottság tagjainak és mindenki másnak, aki segített e fontos „érdekkő” létrehozatalában.

Az érvényben lévő VKSZ-ek történetének jelentős eseménye volt, hogy az ágazati bér- és szociális megállapodások is (jogilag mint az érvényben lévő és kiterjesztett Ágazati Kollektív Szerződés éves melléklete) minden évben kiterjesztésre kerültek. Ezek célja a szakszervezeti érdekérvényesítés egységes voltának érvényre juttatása, tekintettel arra, hogy a VTMSZ nem tömöríti valamennyi ágazati munkáltatót.

Természetesen, miközben a VKSZ módosítására irányuló tárgyalások folytak, nem feledkezhetünk meg arról, hogy helyi szinten mindenhol léteznek és érvényben vannak a helyi kollektív szerződések, illetve ahol módosítási kezdeményezéssel éltek a munkáltatók, ott a partnerek megállapodásra jutottak, még ha kisebb-nagyobb viták árán is.

A helyi szintű KSZ tárgyalások egyik jellemzője az u.n. társaságcsoporthoz tartozó, illetve több mint két munkáltatót érintő KSZ-ek létrehozatala. Ilyen megállapodások az E.ON, EDF, RWE, területén jöttek létre és folyik az MVM csoporthoz tartozó KSZ-ek kialakítása is.

A nagyobb vitát (konfliktust) kiváltó helyzet a DEKOTEN-nél, a PADOSZ szerveződési területén alakult ki, ahol a munkáltató általi felmondásra került a KSZ.

A VKSZ létének elejétől fogva egy neuralgikus kérdés a szakszervezetek számára a VKSZ szervezeti hatálya. Ez az az probléma, amitől egész Európa villamosenergia-ipari szakszervezetei szenvednek: a kiszervezés. Amennyiben a villamosenergia-ipari dolgozó feje felett cégtáblát cserélnek, de minden marad (asztal, kalapács, műhely, munka és munkakör), akkor miért csökkentik a dolgozó az ágazati kollektív szerződésből fakadó jussát?

II/3/2. Bérek, keresetek alakulása

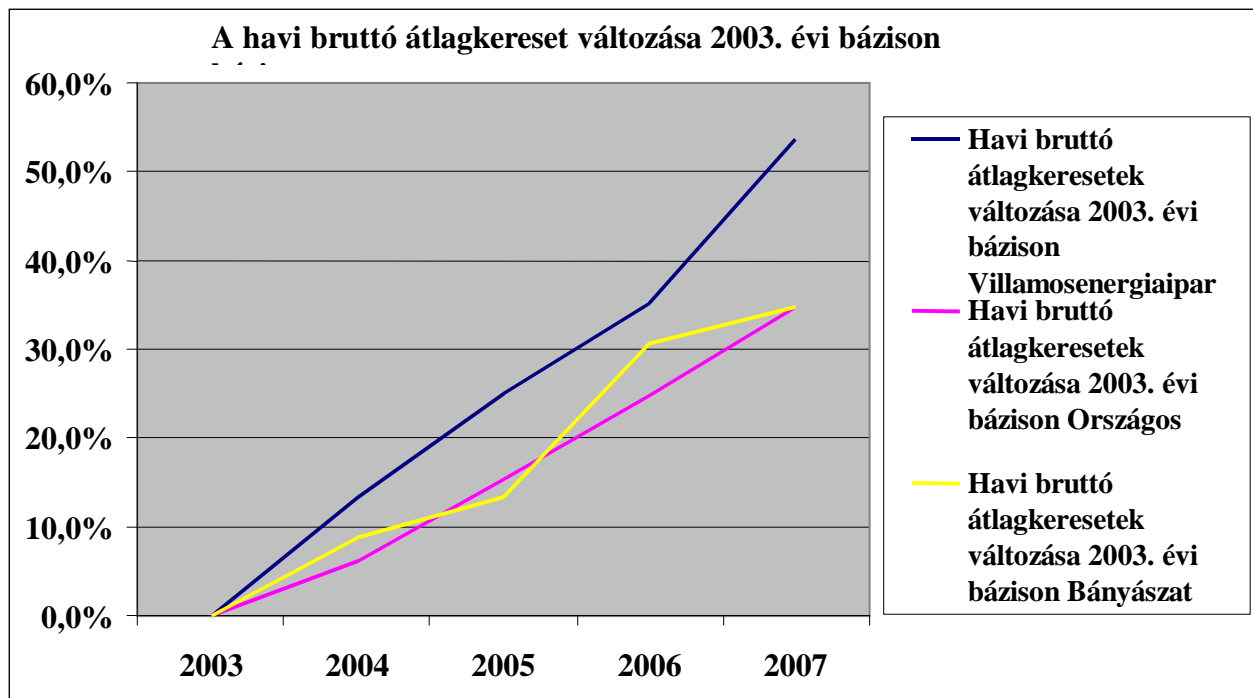
A VDSZSZ V. Kongresszusa Programjában „a munka értékét elismerő, tisztességes bérekre” teszi le a voksot. A reálkeresetek GDP-t meghaladó mértékű növekedését tűzi célul. Külön foglalkozott és elvi célként jelölte meg az uniós bérekhez való felzárkóztatást. Ez láthatóan, több cikluson keresztül vezető munkával, az érdekegyeztetés intézményrendszerén belüli megállapodások sorozatán át valósulhat meg.

A villamosenergia-ipari érdekegyeztetési rendszer sajátossága, hogy háromlépcsős. Első szint: az Országos Érdekegyeztető Tanácsban aláírt ajánlás, második szint: a VÁPB-n belül kötött kiterjesztett, ez által valamennyi munkáltatóra kötelezően végrehajtandó és a helyi megállapodások szempontjából minimumnak tekintendő ágazati megállapodás. Végül a munkahelyi szintű bér- és szociális megállapodás, amely már nemcsak a kereset szintek növekedésével kapcsolatos, hanem annak konkrét munkavállalókat, munkahelyi csoportokat érintő szabályozásával is.

A Szociális és Munkaügyi Miniszter által kiterjesztett Villamosenergia-ipari Ágazati Bér- és Szociális Megállapodás sok segítséget ad a helyi bértárgyalások során és az évek előrehaladtával egyre szükségsebbé vált létrejöttelének igénye.

Az elmúlt évek ágazati szintű megállapodásait, valamint a keresetek növekedését bemutató dokumentumokat a beszámoló mellékletében közreadjuk. A keresetek fő számait tekintve 2003-ban 194.190,- Ft/fő/hó villamosenergia-ipari átlagkeresetről indulva 2004-ben már elérte a 238.860,- Ft/fő/hó értéket, míg 2005-ben már 264.338,- Ft/fő/hó. 2006-ban 288.249,- Ft/fő/hó, 2007-ben pedig 328.159 Ft/fő/hó. A növekvő számokban lévő emelkedés részben a valóságos bérfejlesztésnek köszönhető, részben pedig technikai jellegű. Az viszont ténykérdés, hogy más ágazathoz vagy az országos átlaghoz viszonyítva a villamosenergia-ipari bérfejlesztésének üteme jóval nagyobb. Az ágazatban a keresetek társaságoként eltérő mértékűek.

Az alábbi grafikonban bemutatjuk a keresetek alakulását 2003. évi bázison.



Az évenkénti VTMSZ-el lefolytatott ágazati bértárgyalások során – bár mindig konfliktusok árán – sikerült olyan tartalmú megállapodást aláírni, ami az OÉT ajánlás felső sávja (vagy

ahhoz közeli) és ez mintegy az ágazati minimum, másrészt inflációs korrekció kötelezettséget ír elő.

II/3/3. Foglalkoztatás

A kilencvenes évek elején a bányá – erőmű integrációt követően 56 ezer munkavállaló dolgozott a villamosenergia-iparban.

2007 évben a VTMSZ kimutatása szerint 14.573 fő a foglalkoztatottak átlagléttszáma ez a 2006. évének 82,05%-a. Hozzá kell tenni, hogy ez a létszám csak a VTMSZ tagságú TEÁOR 35.1 hatálya alá tartozó dolgozói létszám. Nincs benne az Erőművek Független Egyesülése szervezetben lévő, de azonos TEÁOR szám alatt nyilvántartott öt erőmű dolgozói létszáma. Ez max összesen 1500 fő, valamint nincs adtunk a különböző más TEÁOR besorolású, de szorosan villamosenergia-ipari tevékenységet végző kft-k létszáma.

Ez a privatizáció, liberalizáció hatásának jelenlegi foglalkoztatási eredménye.

- E helyzet következményei:
- a jelentős mértékű túlóráztatás
 - a dolgozók túlterheltsége
 - a ki nem adott szabadidők halmozódása
 - a készenléti szolgálat plusz terhei

II/3/4. A kft-kbe szervezett dolgozók helyzete.

A kft-kbe szervezett dolgozók érdekvédelme a liberalizáció folyamatában fokozott odafigyelést igényelt. Az elért eredményeink nagy erőfeszítések útján jönnek létre és az érintettek számára nem elégségesek, hiszen esetenként a korábbi – még az ágazatban levő – helyzetükhöz képest érdeksérelem érte őket. Ugyanakkor az is tény, hogy más Magyarországon gazdálkodó kft-khez képest a kiszervezett kfts-ek helyzete még így is jobb, de ez nem mentesít a felelősség alól. Sajnos azt tapasztaljuk, hogy hazánkban sok esetben még a Munkatörvénykönyv sem teljesül, míg a kiszervezettek esetében a juttatások valahol az Mt. és az ágazati KSZ közötti pozícióban vannak. A mai világban ez is érték, azonban nyilvánvaló cél, hogy akár a jog útján, akár az érdekharc alapján

ezen tagjaink is érijék el az ágazati juttatási szintet.

Szakszervezeti oldalról nézve mi azt mondjuk, hogy működik a „szövetségek szövetsége” elv gyakorlata és ez érték.

Az, hogy pl. a PADOSZ tíz „kerítésen kívüli” munkáltatónál szerveződik, köt, vagy igyekszik kötni KSZ-t az ott dolgozókra nézve, az igenis érték.

Az, hogy az ágazati kiterjesztett hatályú évenkénti bér és szociális megállapodás teljesítését számon kérjük a TEÁOR 35.1 (termelés, szállítás, elosztás, kereskedelem) besorolású kft-ken, azt gondoljuk az is érték.

Az, hogy a nem TEÁOR 35.1 alá tartozó kft-knél igyekszünk megütni ezt a 35.1 szerinti mértéket az is eredmény, változó minőségben.

Máshol írtuk már e beszámoló során, hogy a VDSZSZ folytonosan napirenden tartja e kérdés megnyugtató rendezését és minden fórumon keresi a megoldás módját.

E célból szerveztük 2005 májusában a „Foglalkoztatás a XXI. Században” című konferenciát, ahol a Munkaügyi Kormányzat, az Országos Munkaügyi és Munkabiztonsági Felügyelet,

munkajogászok, munkáltatók, a szakszervezetek külső és belső képviselői fejthették ki a téma kapcsán véleményüket.

Ugyancsak ezért szerveztük 2005 novemberében a Visegrádi négyek együttműködésében azt a nemzetközi konferenciát, ahol a „nálatok hogy van ez?” gyakorlatát kíséreltük meg feltárni. Ugyanakkor azt is kell látni, hogy a jelenlegi új, liberalizált struktúrában a korábban egységes keretek között működő szakszervezeti tagság a kiszervezések illetve a különböző tevékenységek feldarabolása, szétválasztása, összevonása miatt a tagság egy része távolabbra került a VDSZSZ Szövetségi Vezetőségétől.

E kapcsolatot javítani szükséges. Fontos a személyes, élő szóban átadott információ és az azt kísérő beszélgetés, vita. A kapcsolatok élőbbé tételére új megoldásokat kell adni a következő öt év programjában.

II/3/5. A Villamosenergia-ipari Társaságok Nyugdíjpénztára.

A VIT Nyugdíjpénztár 1994 decemberében alakult a villamosenergia-ipari munkáltatók és a szakszervezetek kezdeményezésére és támogatásával.

1995-re 22 ezer taggal rendelkezett, majd évekig a legnagyobb taglétszámú és vagyonú nyugdíjpénztár volt. 1997-ig zárt, majd magánpénztár alapításával nyitott pénztárrá alakult.

Kezdetektől fogva a legolcsóbban működő nyugdíjpénztárként működik, amely maga végzi adminisztrációját és vagyonkezelését. Részleges külső vagyonkezelésre 1997-től került sor.

A pénztár évente számos ellenőrzésen esik át, ezek során jelentős működéssel kapcsolatos hiba nem került feltárára, rendkívüli esemény nem befolyásolta a pénztár működését.

Az önkéntes pénztár eredményes működésének egyik garanciája a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződésben foglalt megállapodás, amely szerint a VKSz hatálya alá tartozó munkavállaló, -amennyiben pénztári taggá válik – utána a munkáltatója minimum 4,5% havi bruttó bérének megfelelő összeget a számlájára befizet.

Ez az ágazati dolgozóknak egy olyan vívmánya, amelyre sok más ágazatból irigykedve tekintenek a villamosenergia-ipari dolgozókra.

A VDSZSZ alap célkitűzése, hogy a nyugdíjba vonuló kollégák állami nyugdíj mellett a pénztár működésével kiegészítő szolgáltatáshoz jussanak, kiteljesülni látszik. A pénztártagok az alapszabálynak megfelelően egyszerre, vagy járadék formájában juthatnak hozzá felhalmozásaikhoz. A pénztár a tagok körében végzett hosszú távú elégedettségi vizsgálata, mely a tagság véleményét tükrözi a pénztár szolgáltatási, ügykezelési színvonaláról pozitív, a tagok elégedettek a pénztár működésével.

A VDSZSZ kiemelt figyelmet és súlyt helyez a pénztár működésére. A szakszervezet eszközeivel segíti az ágazatban a pénztár működését, a pénztártagok érdekeiből kiindulva a munkáltatókkal való tárgyalások során törekedett a pénztár támogatottságának növelésére, népszerűsítésére. Az ágazati kollektív szerződés tárgyalásai során a működés garanciális elemeinek erősítésére törekedett, törekszik. A pénztár vezető testületeinek választásakor eredményesen segítette a választások előkészítését, lebonyolítását, a tagokkal történő, minél szélesebb körű kommunikációt. A szakszervezet jelöltjeit a küldöttközgyűlés beválasztotta a vezető testületekbe.

Az itt dolgozó kollégák munkájának is köszönhető a sikeres működés.

A pénztár úgy az önkéntes, mint a magán ágazatában folyamatosan növekedett a vagyon. A befektetési tevékenység kiegyensúlyozott, jó hozamokat eredményezett hosszú távon 2007 évig, amikor a jelzálog hitelválság következtében megindult a részvénytőzsi lejtmenet és ez rányomta bélyegét a részvény hozamokra.

2007-ben teljeskörű választásokra került sor a pénztár tisztségviselői körében. Megújult a Közgyűlés, az Igazgató Tanács, az Ellenőrző Bizottság. Mindhárom testületben jelentős létszámmal veszik ki részüket a munkából szakszervezeteink tagjai.

A Közgyűlés tagjainak megválasztása országosan döntően a szakszervezetek szervezésében történt, amelyért ezúton köszönetünket fejezzük ki aktivistáinknak.

A választások után jelentősen lecsökkent az Igazgató Tanács létszáma és így várhatóan mobilabb lesz a döntéshozatali mechanizmusa.

Tizenhárom évi együttműködés után elkészült a pénztár Ügyvezető Igazgatója, akinek jelentős szerepe volt az eddigi színvonalas működésben.

(A VIT NYP működésének bemutatását a melléklet tartalmazza.)

II/3/6. Vitamin Egészségpénztár

A Vitamin Egészségpénztár is tovább folytatta eredeti célkitűzéseinek megfelelően a munkavállalók, a pénztártagok egészségi állapotának megőrzése érdekében végzett tevékenységét. Szolgáltatásai jelentősen járulnak hozzá a munkavállalók egészségi

állapotának megőrzéséhez, javításához. A VDSZSZ a pénztárt olyan értéknek tartja, amely összhangban van azzal a felelősséggel, amely a munkavállalók, a szakszervezeti tagság iránti elkötelezettségéből fakad.

Alapvetően és közvetlenül szolgálja a pénztártagok érdekeit. Továbbra is célkitűzése a VDSZSZ-nek az egészségpénztár működésének támogatása, erősítése.

A VDSZSZ felismerte annak szükségességét, hogy az állami egészségügyi szolgáltatásokon túlmenően szükség van további intézmény kiépítésére a villamosenergia-iparban, mely az itt dolgozók számára biztonságot ad, segítséget nyújt egészségügyi problémáinak megoldására. A VDSZSZ a pénztár alapításától kezdve szorgalmazza, hogy a pénztár bővüljön, próbálja lefedni az ágazatban működő valamennyi gazdasági társaságot, sőt a kiszervezett társaságokat is. A Pénztár működése kezdetektől fogva stabil és kiegyensúlyozott volt.

Az irányító testületek munkájában – a VIT NYP-hoz hasonlóan – széles körben vesznek részt a szakszervezetek tagjai, vezetői. Ennek jelentősége abban van, hogy az iparág dolgozói felismerték milyen értéket képvisel a Pénztár szolgáltatásaiban, egészségügyi és szociális ellátás tekintetében.

A VDSZSZ köszönetét fejezi ki aktivistáinknak, a szakszervezeti tagjainknak a pénztár működésének támogatásáért, illetve a Pénztár ügyvezetésének, a helyi és központi ügyintézőknek a lelkiismeretes munkavégzésért.

(A pénztár működésének bemutatását a melléklet tartalmazza.)

II/3/7. Villamos-, Bányaiipari és Közüzemi Dolgozók Önszegélyező Pénztár

Kelet-közép Európában 1992-től lejártszódó privatizációs folyamatok eredményeképpen mindenütt, a tulajdonjog átruházása mellett a munkavállalók szempontjából a legrosszabb humánpolitikai folyamat is lejártszódott, az elbocsátások. Iparágunkban is az eredeti kb. 40.000 fős létszámból jelenleg 20-25.000 fő üzemelteti a villamosenergia-rendszert.

A Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, a Bányaiipari Dolgozók Szakszervezeti szövetsége és a kormány 1995. július 4-én Megállapodást kötött a villamosenergia-ipari társaságok privatizációjával kapcsolatosan felmerülő humánpolitikai kérdések kezelésére.

A Megállapodás azzal a céllal jött létre, hogy azok a munkavállalók, akik a privatizáció során munkahelyük elvesztése miatt lakóhely-változtatásra, képzésre szorulnak, élethelyzetük jelentősen megváltozott / megváltozik szükség szerint segítséget kapjanak.

A Megállapodás 2.1 pontjának végrehajtását az 1998. május 8-i Megállapodás részletezi. A ténylegesen igénybe vehető szolgáltatások és az igényjogosultak köre itt került rögzítésre, és a kifizetések lebonyolítását a szakszervezet által létrehozott önszegélyező pénztár tevékenységi körébe utalja, mely az I. pénztár ágazatban történt.

A Megállapodás első módosítására 2002. szeptemberébe került sor. A módosítás döntően a szolgáltatásra való jogosultság időbeli egységes határidejét érinti (2005. december 31.), valamint a működési költségek finanszírozását. A második módosításra 2005. december 30-án került sor. A módosítás a 18. csomag finanszírozását, valamint a működési költségek 2008. évig tartó biztosításának megoldását tartalmazza.

A Pénztártól – a teljes fennállása óta – a munkahelyüket elvesztő pénztártagok 9909 esetben igényeltek támogatást, melynek összege 4.498.602.933 Ft volt. Ez azt jelenti, hogy esetenként átlagosan 453.992 Ft szolgáltatást kértek tagjaink. Az elmúlt öt évben a Pénztár 2739 tag számára 1.444.237.046 Ft összegű támogatást osztott ki. Ebben az időszakban egy fő részére átlagosan 592.000,- Ft jutott.

A humánpolitikai intézkedések következtében nyújtott szolgáltatások ezen rendszere egész Európában példa értékű. Méltán lehetünk büszkék a kivívott szolgáltatáscsomagra, melyet a Pénztáron keresztül kaptak meg tagjaink. A VI. Kongresszusunk idejére lezárul az a 12 éves szakszervezeti „projekt” amit Villamosenergia-ipari Foglalkoztatási Alapnak hívtunk. Megemlítendő, hogy ezt a bonyolult és sok adminisztrációval járó számlázási rendszert úgy zárhattuk le, hogy többszöri átfogó ellenőrzés során a különböző külső (APEH, ÁPV Rt.) ellenőrző szervek minden rendben talált.

A küldöttközgyűlés döntésének megfelelően - támogatva a munkaviszonyban lévő munkavállalókat - a Pénztár 2004. év július 1-től kezdődően a II. pénztár ágazat keretében is nyújt szolgáltatásokat. Ennek lényege, hogy a munkavállaló pénztártagok pillanatnyi problémáinak áthidalására a Pénztár szolgáltatást nyújt számukra az egyéni számlájukra befolyt tagdíjból.

A Pénztár elsősorban a villamosenergia- és a bányaiipari ágazatban dolgozók megsegítését tűzte ki célul, de nyílt pénztár lévén más ágazat munkáltatóit és munkavállalóit is várja tagjai sorába. A Pénztárnak 2009 évtől kezdődően csak a II. pénztár ágazat bevételeiből kell magát eltartania. A jelenlegi tagi létszám és tagdíjjak összege erre kevésnek tűnik. Legfontosabb teendőnek a létszám és a tagdíj növelését tartjuk. Tekintettel arra, hogy a VBKD ÖSP tevékenysége, valamint a Villamosenergia-ipari Foglalkoztatási Alap jelentősége meghatározó a VDSZSZ szociális tevékenységén belül, ezért ezzel kapcsolatosan külön grafikonokat és táblázatokat készítettünk, mely jelen dokumentum mellékletét képezi.

II./3/8. Egymásért-Együtt Alapítvány

Az Egymásért-Együtt Alapítvány 1992-ben – az alapítók szándéka szerint – a villamosenergia-termelésben, szállításban, szolgáltatásban bekövetkezett halálos és súlyos balesetet, továbbá a foglalkozási megbetegedést szenvedett iparági munkavállalók megsegítésére jött létre. A segítségnyújtást egyrészt a rászorulóknak anyagi támogatásával, másrészt pedig rehabilitációs beutalók odaítélésével valósítjuk meg. Az alapítvány e céloknak

megfelelően működött az elmúlt tizenhat évben és továbbra is ennek megfelelően kívánjuk működtetni.

Alapítványunk, melyet 1998-ban közhasznú szervezetnek minősítettek, az alapítók által adományozott vagyon hozadékból, valamint a támogatók adományaiból tud működni, ill. segítséget nyújtani. Fő támogatóink az iparágban működő gazdálkodó szervezetek és szakszervezetek. Az alapítványt működtető kuratórium arról adhat számot, hogy a támogatók által befizetett adományok, valamint az adófizetők adójának 1%-ából származó bevételek lehetővé tették, hogy segélyezési tevékenységünket ki tudtuk egészíteni a szociálisan rászoruló, valamilyen súlyos betegségben szenvedő munkatársaink körére is.

Az alapítvány kuratóriuma rendszeresen ülésezik és határoz a segélyek odaítéléséről. Az elmúlt öt évben az adózó állampolgárok – s itt ki kell emelni az iparágban foglalkoztatott munkavállalókat – által felajánlott – adójuk 1%-a – összességében meghaladta a harmincmillió forintot. Nagymértékben ennek is köszönhető, hogy a mozgásszervi rehabilitációra és egyéb gyógykezelésekre fordítható segélyek kifizetése az igények szerint történhetett.

A kuratórium vezetése a rehabilitációs beutalások támogatására, illetve gyógykezelésre az elmúlt öt évben a keszthelyi és gyulai intézetekkel kötött rendszeresen megállapodást, ahová ezen idő alatt mintegy 600 fő beutalására volt mód, igény szerint kettő, vagy három hetes időtartamra.

A VDSZSZ több alkalommal foglalkozott az alapítvány működési feltételeinek biztosításával. Szakszervezetünk támogatja azon törekvéseket, amelyek újabb forrásokat biztosítanak a szolgáltatások bővítésére. A „forró drót” által biztosított nyilvánosságon keresztül az ágazatban a közvélemény folyamatosan figyelemmel kísérheti az alapítvány munkáját.

Reméljük, hogy a továbbiakban is megfelelő anyagi támogatásban lesz részünk, amely biztosíthatja színvonalas, céljainknak megfelelő működésünket.

II/4. Társaságcsoporthoz tartozó érdekvédelem

Az elmúlt öt év új eleme volt, hogy megjelent a társaságok feletti társaságcsoporthoz tartozó érdekvédelem bérmegállapodás illetve kollektív szerződés. Ezek eltérő jogi köntösben jelentek meg. Volt ahol a szakszervezeti tárgyalások eredményeképpen több társaságra nézve is azonos tartalmú bér- és szociális megállapodások jöttek létre, illetve kollektív szerződés íródott alá.

Volt, ahol a fenti szerződések már jogilag is szervezett formában jöttek létre, illetve volt olyan, hogy jogilag szervezett forma már létrejött, de a lényeges szerződések még jelenleg is tárgyalási szakaszban tartanak.

II/5. Munkahelyi szintű érdekvédelem

A munkahelyi érdekegyeztetés fontos terepe a szakszervezeti munkának. A részletek vonatkozásában „odahaza” mindenütt beszámoló készült. A VDSZSZ Kongresszusa számára a legfőbb megállapítás, hogy az elmúlt öt évben a helyi szerződések, megállapodások számára az ágazati szintű szakszervezeti érdekegyeztetés, a megállapodások jó alapot adtak, nagyban segítette a munkahelyi érdekegyeztető tevékenységet.

A munkahelyi szintű érdekvédelem fontos része a VDSZSZ tagszakszervezeteinek szolidáris támogatása, a VDSZSZ szakmai segítsége.

III. Érdekérvényesítés

III/1. Nemzetközi szint

Az érdekérvényesítés jellegzetes nemzetközi megnyilvánulása a tüntetés. Ennek is két típusa volt az elmúlt öt évben, az egyik, amikor nemzetközi szervezetek (Európai Szakszervezeti Szövetség, EPSU) minket hívtak, hogy vegyünk részt a tüntetéseken, a másik, amikor magyarországi konfliktusok miatt mentünk ki tüntetni a külföldi befektetők központjaihoz.

Jó volt ott lenni és magyarként is részt vállalni a tüntetésben a szektor további liberalizációja ellen Brüsszelben és jó volt Strasbourgban is együtt lenni Európa munkás társadalmával, a Bolkensteini direktívákkal szembe fordulva. Tüntettünk Ljubjanában is az európai bérek növelése érdekében, valamint a munkavállalói jogok védelmében.

Tüntettünk Párizsban és Düsseldorfban az ágazati bérmegállapodás érdekében.

És nem lényegtelen megemlíteni milyen hatása volt a tarifa harci szakmai tárgyalásokon a francia CGT szakszervezet szakértőjének részvétele és hozzászólása, aminek két lényeges eleme volt 1.) A CGT támogat minket harcunkban

2.) Európában más országokban is van kedvezményes tarifa!

III/2. Nemzeti szint

A nemzeti szintű érdekérvényesítés legfontosabb színtere az Országos Érdekegyeztető Tanács. (OÉT) Alapvetően itt dőlnek el a munkavállalói társadalom foglalkoztatási körülményei, a legkisebb munkabérré vonatkozó szabályozás és a munkaügyi ellenőrzés kérdései, a napi munkaidő leghosszabb mértéke, a következő gazdasági év kereseti viszonyai. De joga a szakszervezeteknek fellépni az SZJA, az ÁFA, a TB járulékok, más adónemek kialakítása, a nyugdíjazás szabályozása, mértéke és minden a munkavállalók élet és munkakörülményeivel kapcsolatos kérdésben.

Az OÉT-ben való képviseletet a munkavállalói oldalon a szakszervezeti konföderációk látják el, aminek eredményessége, vagy eredménytelensége nagyban rányomja a bélyegét a további szakszervezeti munkára. Az Autonóm SZSZ-ből való kilépésünk egyik oka pont ez volt, hogy nem mindig az és nem olyan mértékben (és tájékoztatással) történt a képviseletünk, mint amit elvártunk. Ezért (is) rendkívül fontos a LIGA konföderáció munkájában történő rendszeres, sokoldalú részvételünk, az OÉT-n képviselendő álláspont kidolgozásában történő szakmai együttműködésünk.

Személyi kapcsolataink, együttműködésünk az OÉT mindhárom oldalának képviselőivel kiegyensúlyozott, rendezett. A VDSZSZ-t közvetlenebbül érintő kérdések tárgyalásain magunk is részt szoktunk venni az OÉT hivatalos tárgyalásain.

Az elmúlt öt évben a konföderációs szinten folyó érdekérvényesítés változatos terepű és eltérő színvonalú volt.

Külön említést érdemel a nemzeti szintű érdekérvényesítés a demonstrációknak az a sorozata, amelynek élenjáró szervezője a LIGA Szakszervezetek volt, ez pedig az egészségbiztosítás privatizációja elleni fellépés sorozat volt, amelyben a kormányzat kénytelen volt visszakoztó fűjni. Nem megkerülhető az a körülmény, ahogy a konföderációk hozzá álltak a fellépéshez. Mind a hat konföderációnak azonos volt az álláspontja: az előterjesztett módon nem valósítható meg az egészségügy privatizációja. A LIGA ebben állást foglalt, kitűzte a demonstráció időpontját, helyszínét, amihez a másik öt konföderáció nem csatlakozott, hanem egy héttel előbb külön demonstrációt szerveztek. Az öt konföderáció ezzel kiszállt a további nyomásgyakorlásból. A LIGA az országos civil szervezetekkel szövetkezve folytatta tovább érdekharcolását. 2007. december 15-én újabb tüntetést szervezett. Mivel a kormány nem mondott le szándékáról a LIGA a civil szervezetekkel karöltve aláírásgyűjtésbe kezdett a tárgyban történő népszavazás kiírása érdekében. Ez sikeresen megvalósult, a kormány visszavonta a 22 egészségpénztár létrehozatalára tett kezdeményezését. Hogy a másik öt konföderáció tagsága ezt hogyan éli meg....?

A LIGA szervezte tüntetéseken a VDSZSZ tagszervezetei szép számmal képviseltették magukat.

Az országos kérdések támogatása a villamosenergia-ipari sztrájkjal csak szórványos volt. Budapesten felléptünk a francia fiatalok munkavállalási jogaiért.

Sikertelenül végződött a Magyar Energiaipari Szakszervezeti Szövetség létrehozatala, ami az együttműködés hiánya miatt feloszlott.

III/3. Ágazati szint

Az ágazati szintű érdekérvényesítés legfontosabb területe a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB) amely a 2004. szeptember 22.-én aláírt megállapodás alapján jött létre a Villamosenergia-ipari Érdekegyeztető Fórum (VÉF) jogutódjaként.

Résztevői a munkaadói oldalon a Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ), a munkavállalói oldalon az ágazati szakszervezetek.

A VÁPB a kompetens fórum a villamosenergia-ipari dolgozók élet és munkakörülményeivel kapcsolatosan szerződéseket, megállapodásokat kötni. E fórumon történt a megújított VKSZ megtárgyalása, a megállapodás megkötése, valamint minden évben itt történnek az ágazati szintű bér és szociális megállapodások.

Az együttműködés és a személyes kapcsolatok rendezettek, jók. Az ülések rendszeresek, de nem elégségesek. A cél az lenne, hogy minden olyan kérdésben, amely hatással van a munka világára a szociális partnerek konzultáljanak egymással és ha lehetséges, akkor ezek eredményeként szülessenek megállapodások. Így kezdeményezők voltunk a VTMSZ irányában, hogy tárgyaljunk energiapolitikai kérdésekről, hiszen az energetikai folyamatok jelentős hatással lehetnek a munkavállalók szociális helyzetére. (Foglalkoztatás, bér, szociális ellátás) Kezdeményezésünket a munkáltatói oldal elutasította.

Ugyancsak kezdeményezői voltunk a VTMSZ EURELECTRIC-ben való aktív részvétele ügyében, hiszen az EURELECTRIC – EPSU, EMCEF (európai szintű munkáltatói – szakszervezeti együttműködés) kihatásai fontosak lehetnek a számunkra is.

VTMSZ az EURELECTRIC állásfoglalásait nem tárgyalja meg, azokat nem építi be az ágazati szintű érdekérvényesítés folyamatába.

Itt meg kell említeni Meyer Róbertné a VÁPB titkárának kiváló munkáját, aki nagy szorgalommal segíti a bizottság munkáját és ösztökél minket az újabb és újabb bizottsági feladatok elvégzésére.

Az ágazati szintű érdekérvényesítés nélkülözhetetlen kapcsolódási pontja a VDSZSZ nemzetközi kapcsolatrendszere. Ágazati (és helyi szintű) munkaügyi konfliktusok esetében óriási segítséget jelentettek az európai szakszervezeti szövetségek, a külföldi testvér szakszervezetek szolidaritási megnyilvánulásai. Az, hogy ügyünk érdekében egész Európa szakszervezeti társadalmá fellep a munkáltatók, a kormány ellen ez a szolidaritás, az összefogás jelentősége, amiről nem szabad elfeledkezni és magunknak is művelni kell.

Az érdekérvényesítés fontos eseménye volt 2007-ben a kedvezményes villamosenergia vételezés lehetőségének megőrzése. Derült égből villámcsapásként ért minket Kóka miniszter úr sajtónyilatkozata miszerint „ezek a kiváltságosak azt gondolják, hogy nekik jár, én pedig azt mondom, nem jár.”Mármint a „C” tarifa.

A nyilatkozat jó okot adott az ágazati szakszervezetek összefogására, a Sztrájk Bizottság azonnali megalakítására, a tárgyaló delegáció létrehozására. Jó (kényszer) lehetőség volt az ágazat sztrájk képességének felmérésére, mert láttuk nyomásgyakorlás nélkül nem fogunk tudni eredményt elérni. Így jött létre az ágazati sztrájk 2007. február 6.-án, amikor országos erőművi leterhelésekre, munkásgyűlésekre került sor a munkavállalók nagyfokú támogatásával. A megvalósult sztrájk, a „dinamót Kókának” akciók, a sajtó reakciók a konfliktust végül kimozdították a holtpontról és megkezdődtek az érdekegyeztető, majd az előzetes megállapodást követően a szakértői tárgyalások. Ezek a nyár közepére eredményre

vezettek és megszületett a kompromisszumos kedvezményes tarifa megállapodás. Az események folyamatában rendszeres és részletes tájékoztatást adtunk.

A tarifa harcnak köszönhetően született a GKM-el egy együttműködési megállapodás. Ennek lényege, hogy évente kétszer áttekintjük az energiapolitikai kérdéseket, amely részben fontos osztársadalmi érdek, másrészt az e tárgyban hozott kormányzati döntések súlyosan befolyásolhatják a munkáltatás körülményeit.

Sajnálatos módon az e tárgyban kötött megállapodásunk eddig nem realizálódott, feltehetően az időközben bekövetkezett nagyfokú kormányzati személyi változtatások okán. Ugyanakkor fontos lenne számos kérdést egyeztetni különös tekintettel a kedvezményes tarifa anomáliáira.

Az ágazati szintű érdekérvényesítés harmadik területe a MEH-el kötött együttműködési megállapodáson alapul. Velük az elmúlt években több találkozó is volt, rendszeresen részt veszünk az általuk rendezett szakmai fórumaikon. Ennek is az a lényege, hogy szakmailag rálássunk az energetikai folyamatokra, amelyeket munkánk, érdekérvényesítésünk során felhasználhatunk.

A VDSZSZ tagjainak és szervezeteinek az elmúlt években számos alkalommal nyílt lehetősége nyilvánítani szolidaritását.

A tarifa harc sztrájkjai, demonstrációi, a „dinamót Kókának!” akciók, a villamosenergia-ipari nyugdíjasokkal (és értük!) történő együttes fellépés szép példája volt az együttes kiállásnak, a szolidaritásnak. Az egész Európából, külföldi és magyarországi testvér-szakszervezetektől érkező tiltakozó szolidaritási levelek mintái voltak az önzetlenségnek.

Az ágazati szintű érdekérvényesítés évente rendszeresen visszatérő eseményei közé tartozik az ágazati bértárgyalás. Az elmúlt években egyszer sem úsztuk meg a munkáltatókkal szembeni konfliktust. Ezeknek különböző egymást követő fokozatait műveltük a sztrájk bizottsági alakulástól kezdve, a sajtó nyilvánosság alkalmazása, a külföldi anyavállalatok kompetens személyiségeinek tájékoztatása, ezen nemzetek követségeinek tájékoztatása és tüntetés kilátásba helyezése stb.

2008-ig elég volt a fenyegetettség bemutatása. 2008-ban aztán megvalósultak a BRFK-n bejelentettek. Tüntetésre hívtuk tagjainkat, velünk szolidáris munkavállalókat. Impozáns és fegyelmezett tüntetést tartottunk a várban a német nagykövetség előtt és szép volt, szervezett és fegyelmezett volt a Lendvay utcában is a francia nagykövetség előtti tüntetés.

Mindkét helyen petíció átadására került sor, amelyeket a nagykövetek befogadtak.

Azt gondoljuk, akik részt vettek ezeken demonstrációkon, hogy a tevőleges szolidaritás közösen végzett sikerélményével emlékeznek vissza a bérharc ezen eseményeire.

III/4. Társaságcsoporth szintű érdekérvényesítés

Társaságcsoporth szintű érdekérvényesítési akcióra az elmúlt öt évben nem került sor, a tárgyalások végül megállapodásokkal záródtak. Bizonyos esetekben fel lehet tenni a kérdést: ez a múlt béli gyakorlat megfelelő-e? Bizonyos esetekben a társaságcsoporth szintű megállapodás tartalma kritikát hagyott maga után. A közös erő megmutatása és a munkaharc ezen formája talán a VDSZSZ VII. Kongresszusán lesz a beszámoló fontos kérdése.

III/5. Munkahelyi szintű érdekérvényesítés

Munkahelyi szintű érdekérvényesítésre az elmúlt öt évben több alkalommal is sor került. Egyik része az ágazati felhívásból fakadt (pl.: alkalmazotti tarifa eltörlésének ügye), másik része munkahelyi konfliktus következtében. Valamennyi megmozdulás jogszerű volt és eredményes és megmutatkozott a testvér-szakszervezetek szolidaritása is.

Villamosenergia-ipari Üzemi Tanácsok Fóruma (VÜTFO) kiegészítése a beszámolóhoz

A VÜTFO szervezete 2000-ben alakult a VDSZSZ kezdeményezésére és hathatós támogatásával, azzal a céllal, hogy szorosabbra fűzze az iparágban működő Üzemi Tanácsok munkáját, lehetőséget adva tapasztalatcserére, konzultációra.

A VÜTFO egy információs fórum, nem jogi személyiség, vagyonnal, ingatlannal, bevétellel nem rendelkezik és a részvétel költségein kívül egyéb más kötelezettség sem terheli tagjait.

Általában negyedévente találkozunk. Üléseinken az iparági Üzemi Tanácsok elnökei, vagy azok megbízottai vesznek részt, a választott helyszínek is kötődnek az iparágához.

2004 óta hasonló céllal működik a Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Bizottságok Fóruma a VIMFO is, melyek találkozóit „szinkronizáltuk” a VÜTFO-kal.

Az elmúlt időszakot áttekintve a találkozók központi témái kevésbé különböznek az iparági szakszervezeteket és a szövetséget foglalkoztató kérdésektől.

Végig küszködtük az MVM és az áramszolgáltató társaságok tevékenység szétválasztásból eredő átszervezéseit, mely során megjelentek a társaságcsoporthoz szintű üzemi tanácsok, annak ellenére, hogy megalakulásukat és működésüket a jelenlegi törvényi szabályozások egyáltalán nem támogatják.

Figyelemmel kísértük az új ágazati KSZ megszületését és a C-tarifa helyzetének alakulását.

Rendszeresen találkozunk az iparág nyugdíj, egészség és önszegélyező pénztáraink vezetőivel, hiszen ezen intézmények fontos szerepet játszanak a szociális juttatások terén. Tavaly a Választási Bizottság tagjaiként tevékenyen vettünk részt a VIT-Nyugdíjpénztár tisztségviselői választásának szervezésében, lebonyolításában.

Találkozóinkon informáljuk egymást az éves bér és szociális költségekkel kapcsolatos helyi megállapodásokról és minden más történésről, tapasztalatról, amit munkánk során fontosnak tartunk megemlíteni, mert úgy gondoljuk, mások is tanulhatnak belőle.

Várgesztes, 2008. November 21.

Nagy László, Nagy Sándor, Lázár Róbert VÜTFO koordinátorok.