



Egy bérmegállapodás margójára

Kedves Szakszervezeti Tagok!
Kedves Kollégák! Kedves Barátaim!

Ebben az évben is megszületett a Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodás. Ebben az évben sem volt zökkenőmentes a bértárgyalás. Egy kis visszatekintés, hogyan is jutottunk el a 2. oldalon olvasható megállapodáshoz. A Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (továbbiakban: VÁPB) 2013. december 16-i ülésén a VÁPB munkavállalói oldala már javasolta a bértárgyalások megkezdését. A munkáltatói oldal arra hivatkozva, hogy a szükséges információk (a gazdasági számítások, a kormányzat részéről 2014. évre tervezett rezsicsökkentés mértéke és módja) még nem állnak rendelkezésre, csak 2014. január 23. napjától látta értelmét a tárgyalások megkezdésének, az érdemi eszmecsere- nek.

A munkavállalói oldal egyik célkitűzése az volt, hogy gyorsan, még a választások előtt szülessen meg a megállapodás. A folyamat felgyorsítása érdekében – szakított azzal a gyakorlattal, hogy az első tervezetet a munkáltatói oldal készíti el – egy megállapodás-tervezetet dolgozott ki, melyet a testületi döntéseket követően meg is küldött a munkáltatói oldal számára. A javaslat – ugyancsak a gyors megállapodás elérése érdekében – tulajdonképpen tartalmában, a keresetszínvonal növekedés, a minimálbér és a garantált bérminimumok növekedési és a várható infláció mértéke tekintetében megegyezett a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán megkötött bérmegállapodás mértékeivel. Az egy főre jutó szociális juttatások minimum értékénél és az egy főre jutó szociális juttatások emelésének ajánlott mértékénél is a már említett országos megállapodásban rögzített értékeket tekintettük irányadónak. Fontos megállapodási pontnak tekintettük továbbá a munkahelyek megőrzésének kitűzését is, mint elvárt célt.

A „hidegzuhany” akkor ért bennünket, amikor a VÁPB 2014. január 23-i ülésén a munkáltatói oldal átadta az ellenjavaslatát. A munkáltatói oldal a bizonytalan gazdasági helyzetre, a folyamatosan csökkenő iparági bevételekre hivatkozva nem kívánt megállapodni sem a keresetszínvonal, sem az egy főre jutó szociális költségek növekedésének mértékéről, és ennek következményeként nem kívánta az infláció mértékét sem rögzíteni.

A munkavállalói oldal a testülettel való tanácskozást követően a következő ÁPB ülésre, mely 2014. február 6. napján volt, átdolgozta a javaslatát, figyelembe véve a munkáltatói érveket. Az átdolgozott javaslat lényege az volt, hogy a vitatott két pont (keretszínvonal és az egy főre jutó szociális költség növekedésére vonatkozó ajánlás) tekintetében a konkrét 3,5 %-os ajánlási szint helyett a bérmegállapodás egy utalást tartalmazott volna az országos megállapodásban rögzített értékekre.

A munkáltatói oldal a tárgyalások és a munkavállalói érvek eredményeként elmozdult a korábbi javaslatától és a keresetszínvonal reálértékének megőrzésére tett javaslatot és bejelentette, hogy ez a munkáltatói oldal végső javaslata.

A munkáltatói oldal nem fogadta el a munkáltatói javaslatot és kezdeményezte, hogy 2014. február 14. napján a felek folytassák a tárgyalást. Ezen kezdeményezést a munkáltatói oldal elfogadta.

A munkavállalói oldal a 2014. február 14.-i VÁPB ülésen – a megállapodás megkötése érdekében – javasolta, hogy az egy főre jutó szociális juttatások tekintetében a reálérték megőrzése kerüljön be ajánlásként a megállapodásba, de továbbra is fenntartotta a keresetszínvonal növekedésére vonatkozó ajánlás vonatkozásában eddigi álláspontját és az infláció 2,4 %-os mértékben való rögzítésre való igényét.

A munkáltatói oldal ekkor elfogadta az



péssorozat. Kezdeményezte, hogy a Munkaügyi, Közvetítő és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ), vonják be a Felek a konfliktus rendezésébe. A munkáltatói oldal az MKDSZ bevonását és a tárgyalások folytatását azzal a feltétellel fogadta el, hogy a szakszervezetek a tárgyalások ideje alatt a kilátásba helyezett lépéseket (sajtótájékoztató, demonstráció stb.) nem kezdik el. Ezt a munkavállalói oldal tudomásul vette, de jelezte, hogy amennyiben 2014. február 28-ig nem születik meg a megállapodás, úgy március 5-én demonstrációt tartanak, és a nyilvánossághoz fordulnak.

A tárgyalások az MKDSZ bevonásával február 20. napján folytatódtak. Az MKDSZ vezetőjével a két oldal külön-külön tárgyalt, és ennek eredményeként született meg a 2014. évi Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodás.

A vitatott kérdésekben rögzítésre került, hogy a felek a keresetszínvonal reálértékének 1,1%-os emelését ajánlják a villamosenergia-iparban a helyi szociális partnereknek, és hogy helyi szinten kell a bértárgyalások során megállapodni az inflációkezelés módjáról.

Hát ilyen „egyszerű” volt a 2014. évi szülő bér és szociális megállapodás megkötése. Az események felidézése után vizsgáljuk meg, mit is ér ez a megállapodás.

Kaptunk néhány olyan jelzést, hogy az Ágazati Bérmegállapodás nem sokat ér, nem sokat ad a helyi szintnek. Egyrészt azért, mert az átlagkereset növekedésre és az egy főre jutó szociális juttatások mértékének növekedésére „csak” ajánlást fogalmaz meg, másrészt azért, mert 2014-ben „csak” az országos bérmegállapodás tartalmát, szándékait tükrözi vissza.

(Folytatás a 2. oldalon)

egy főre jutó szociális juttatásokra vonatkozó munkavállalói ajánlatot, de továbbra sem volt hajlandó elmozdulni az átlagkereset növekedésére vonatkozó „reálérték” megőrzési javaslatától, és nem kívánta továbbra sem rögzíteni a megállapodásban a felek által figyelembe vett inflációs mértéket.

A munkavállalói oldal a tárgyalások során jelezte, hogy az inflációra vonatkozó munkáltatói javaslatot – mely szerint az inflációkezelésről a helyi szintű bérmegállapodás során kell a feleknek megállapodniuk – el tudja fogadni, amennyiben a munkáltatói oldal is elfogadja a keresetszínvonal növekedésére vonatkozó munkavállalói javaslatot.

A munkáltatói oldal nem fogadta el a kezdeményezésünket. Ennek következményeként a munkavállalói oldal, bírva a szakszervezeti testületek felhatalmazását, munkaügyi konfliktust jelentett be, és ismertette a várható szakszervezeti le-

Egy bérmegállapodás margójára

(Folytatás az 1. oldalról.)

Nézzük, mi is a helyzet valójában:

1. A villamosenergia-iparban ágazati kollektív szerződés rögzíti az éves bértárgyalások menetét és annak tartalmát.
2. A villamosenergia-iparban rendszeresen megkötésre kerül az éves bér- és szociális megállapodás, amely többször kiterjesztésre is került.
3. A szociális partnerek az ágazati kollektív szerződésben és külön megállapodásban rögzítették a megkötött megállapodások teljesülésének vizsgálatát és a vizsgálat módját.
4. Az előző pontban rögzített vizsgálatokból kiderül, hogy az ágazati bérmegállapodásban rögzített értékek évről évre teljesülnek, azóta is, amióta „csak” ajánlásban állapodnak meg a felek egyes kérdésekről.
5. Az ágazatban évről évre az országos ajánlással megegyező, vagy azt meghaladó mértékeket tartalmazó bér- és szociális megállapodások születtek, és – mint azt az előző pontban jeleztük – teljesültek. Ennek eredménye, hogy az iparágban a bérek reálértékét sikerült megőrizni még a legnehezebb időszakokban is (rendszer váltás, privatizáció, gazdasági válság), míg a „könnyebb” időszakokban a bérek reálértéke többnyire nőtt. Ez történelmi most is, annak ellenére, hogy az iparág gazdálkodását, bevételeit, eredményességét a közelmúltban hozott kormányzati intézkedések negatív érintették, és az iparág helyzete negatív irányba változott, ellentétben a versenyszféra általános helyzetével.
6. Az ágazati bérmegállapodások az utóbbi időben rögzítik a munkahelyek megőrzésének prioritását is.
7. Az ágazati szociális partnerek ágazati bértárgyalási rendszerben is megállapodtak, aminek többek közt köszönhető, hogy a kötelező országos minimálbéren, illetve garantált bérminimumon kívül, további két állománycsoportra vonatkozóan is van kötelező minimálbér az ágazatban, aminek mértékét szintén az adott évi bérmegállapodás rögzíti.
8. A megállapodás rögzíti az egy főre jutó jöletti, szociális juttatások minimálisan kötelező mértékét is az iparágban, amely mérték jóval magasabb, mint a versenyszféra átlaga.
9. Ebben az évben – eltérően a tavalyitól – a megállapodás tartalmazza az egy főre jutó jöletti, szociális juttatások reálértékének megőrzésére vonatkozó ajánlást is.
10. Az utóbbi időben a bérmegállapodások ugyan nem rögzítik a várható infláció mértékét, de kötelezettségként rögzítik, hogy a helyi bértárgyalások során a szociális partnereknek meg kell állapodniuk az inflációkezelés módjáról.
11. Végezetül a megállapodások rögzítik a Feleknek azon szándékát is, amely a megállapodások kiterjesztésére vonatkozik az iparágra.

ÖSSZEGEZVE:

A 2014. évi ágazati bér- és szociális megállapodás – mint ahogy az előző évek bérmegállapodásai is – már önmagában is érték. Elősegíti, hogy a helyi szintű bértárgyalásoknak ne a „0”-ról kelljen indulniuk. Tartalmaz kötelező elemeket is. Részletességével és különösen azzal, hogy a benne foglaltak évről évre teljesülnek, nagyban hozzájárulnak ahhoz, hogy az ágazat a munkavállalók jövedelmezősége tekintetében megőrizte harmadik helyét a pénzügyi, és a vegyipari szektor után. Az ágazati megállapodás fontosságát támasztja alá a helyi bértárgyalások tekintetében az a tény, hogy milyen fontossággal bírt a versenyszféra bérmegállapodásában foglalt ajánlás az ágazati bértárgyalás során. Hiszem, hogy az ágazati bérmegállapodás is ilyen fontossággal bír, a helyi bértárgyalások tekintetében.

Az országos bérajánlás nélkül és természetesen a felek megállapodási szándékának hiányában nem jöhetett volna létre ilyen tartalmú ágazati bér- és szociális megállapodás. Köszönet mindkettőért!
Kedves Szakszervezeti Tagok!
Kedves Munkavállalók!
Kedves Barátaim!

Ezen gondolatokat fontosnak tartottam veletek megosztani az ez évi bértárgyalásról, és az ez évi, illetve általában a bérmegállapodásokról. Magam azt gondolom, hogy az évről évre megkötött ágazati bérmegállapodások az egyik hozadékai az 1995-ben megkötött Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződésnek.

Vigyázzunk erre az értékre mindannyian!

Álljunk ki mindannyian elért vívmányaink megőrzéséért! Kérek minden nem szakszervezeti tagot, hogy gondolkozzon el azon, hogy az általunk elért eredményekből ők is részesülnek „potyautasként”. El kellene gondolkodni azon is, hogy ha többen lennénk szakszervezeti tagok, még jobb eredményeket érhetnénk el, még jobb megállapodásokat köthetnénk, mindeki javára, hiszen

**EGYÜTT ERŐSEBBEK
VAGYUNK!**

Baráti üdvözlettel:
dr. Szilágyi József
EVDSZ elnök

Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodás 2014. évre a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, és a Bánya- és Energia-ipari Dolgozók Szakszervezete között


Felek a VKSZ IV., IX. és X. fejezetére utalással, továbbá a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának – a 2014 évi minimálbérről és garantált bérminimumról, valamint a keresetnövelési ajánlásról megkötött – megállapodását figyelembe véve az alábbiakban állapodnak meg:

1. A Megállapodást kötő felek kiemelt fontosságúnak tartják, hogy a bértárgyalások során a munkahelyek megőrzését tekintésük elsődlegesnek úgy, hogy a foglalkoztatás biztonságát és a szakmai színvonal emelését kiemelten kezeljék.
2. A felek azt ajánlják a társaság csoport és a munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2014. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során – az üzleti helyzetüktől függően – törekedjenek arra, hogy a keresetek reálértéke 1,1%-kal növekedjen.
3. Az ÁBTR egyes bérosztályaiban az 2014. január 1-től alkalmazandó ágazati bérminimum értékek az alábbiak:
 - 1. bérosztályban (villamosenergia-ipari minimálbér): 101.500,- Ft/hó;
 - 2. bérosztályban (villamosenergia-ipari garantált bérminimum): 118.000,- Ft/hó;
 - 3. bérosztályban: 142.500,- Ft/hó;
 - 4. bérosztályban: 174.000,- Ft/hó.
4. A VÁPB-ben résztvevők megállapodnak abban, hogy 2014-ben a megállapodás hatálya alá tartozó társaságoknál az egy főre jutó jöletti szociális költségmutató – villamosenergia-vételezési kedvezmény, valamint a munkáltató által törvény alapján kötelezően nyújtott juttatások költsége nélkül – számított értéke nem lehet 538.500,- Ft/év/évnél kevesebb.
5. A Megállapodásban részt vevő felek azt ajánlják a társaság csoport és a munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2014. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során – üzleti helyzetüktől függően – törekedjenek arra, hogy az egy főre jutó jöletti szociális költségmutató – villamosenergia-vételezési kedvezmény, valamint a munkáltató által törvény alapján kötelezően nyújtott juttatások költsége nélkül – számított értéke legalább reálértéken megőrződjön. A társaságcsoport illetve a helyi szintű megállapodásban ezen költség bérbe való konvertálásáról a szociális partnerek megállapodhatnak.
6. A megállapodó felek rögzítik, hogy a társaságcsoport illetve a helyi szintű 2014. évi bértárgyalások során állapodnak meg az inflációkezelés módjáról.
7. Felek megállapodnak abban, hogy jelen megállapodás részét képezi a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződésnek, és együttesen kéri annak kiterjesztését.
8. Jelen megállapodás akkor lép hatályba, ha az aláírók illetékes fórumai jóváhagyják.

Budapest, 2014. február 20.


VTMSZ


EVDSZ


BDSZ

Bérmegállapodások. Ki hol tart?

A Forró Drót lapzártájáig az alábbi információkat kaptuk a helyi és társaságszintű bérmegállapodásokról:

Az **MVM Csoport** 2014. évi csoportszintű bé- és szociális megállapodását 2014. március 4-én írták alá a felek és az alábbi főbb tartalmi elemekkel rendelkeznek:



MVM
Társaságcsoporthoz
Szakszervezeti
Szövetség

A 2014. évi keresetekre vonatkozóan a keresetszínvonal fejlesztés mértéke valamennyi tagvállalatnál 2,4 % azzal, hogy a keresetfejlesztésen belül 2,4 %-os átlagos alapterületfejlesztést lehet végrehajtani, melynek differenciálása javasolt a helyi szociális partnerek megállapodása alapján.

Az infláció kezelésének módja: 2014 novemberében, amennyiben a 2,4 %-os mértékű keresetfejlesztés végrehajtásával nem valósul meg az 1,1 %-os reálkereset-növekedés, a munkáltató 2014. január 1-jei hatállyal visszamenőlegesen, automatikusan, pótlólagos alapterületfejlesztést hajt végre 2014. december hónapban, összesen maximum 3,5 %-os alapterületfejlesztés mértékéig. Amennyiben a fogyasztói árindex mértéke meghaladja a 2,4 %-ot, a munkáltató tárgyalásokat folytat az érdekképviselettel.

További részletek, a teljes csoportszintű bé- és szociális megállapodás megtalálható az MVMTSZSZ www.vd.hu-n található aoldalon. Előre láthatólag hamarosan az MVM csoport tagvállalatainál is ennek tükrében megtörténnek a helyi bérmegállapodások.

Az **E.ON** Párbeszéd Bizottság rövid, hatékony folyamatot követően március 6-án a munkáltatói és munkavállalói oldal kölcsönös megértésével eredményes megállapodással zárta a 2014-es bérfelajánlásról a tárgyalásokat.



A megállapodás az EHSZER kivételével azokra a tagvállalatokra vonatkozik, melyekre az E.ON Kollektív Szerződés érvényes.

A 2014-es átlagos béremelés mértéke 2,5%, amiből 1,3 % általános bérfelajánlás, amelyben a sávós bérendszerről és a béremelésről szóló szabályzat (elérhető: Intranet: Tudásbázis - Szabályzatok - Személyügyi szabályzatok) szerint jogosult minden munkatárs részeseül. A béremelés másik része 1,2 % differenciált bérfelajánlás, amit csoport szinten használnak fel.

A béremelést visszamenőlegesen 2014. január 1-től érvényesítik, az első megemelt bért (és a korábbi hónapok emelését) a május havi bérrrel együtt júniusban utalja át az E.ON. A bérmegállapodás alapján az E.ON cégcsoportban érvényesek lesznek a villamosenergia-iparban 2014-re megállapított minimális bérek.

További részletek a tagszervezeteknél megismerhetőek!

Bértárgyalások alakulása az **ELMŰ-ÉMÁSZ** Társaságcsoporthoz

Társaságcsoporthozunknál a 2014. évi tárgyalások nem 2014-ben kezdődtek, hanem már 2013-ban!

Tudni kell, hogy 2013-ban a rezsielő-kentés, valamint a VET változásai alapjaitban rengették meg a bértárgyalások eddigi kialakult rendszerét. Akkor tanúsított magatartásunknak köszönhető, hogy 2014-ben egyáltalán arról beszélhettünk, hogy béremelés. A szociális párbeszéd, amely a szakszervezeti oldal és a munkáltatói oldal között zajlott, abban már volt egyetértés, hogy lehetőleg minél előbb állapodjunk meg. Nekünk, mint szakszervezeteknek ugyanakkor figyelmembe kellett venni az EVD-SZ tárgyalási pozícióját is. Az ágazati szinten folytatott tárgyalások nagy segítséget nyújtottak bértárgyalásunk sikeréhez.

Társaságcsoporthozunknál két szakszervezet, - az Elektromos Szakszervezet, és a VDSZSZ ÉMÁSZ Szakszervezet van jelen, így



még a két szakszervezetnek is egyeztetnie kellett. Ez a szociális csomagján volt különösen érdekes, mivel szignifikáns különbség volt a két szakszervezet álláspontja között, amit még tarkított az üzemi tanácsi kompetencia is, de sikerült konszenzusra jutnunk. A munkáltató kezdeti 2,25 %-os alapterületfejlesztési ajánlatát sikerült egyetemes 3 %-os alapterületfejlesztésre módosítani, és a káféteria keretét is + 10.000,- Ft-tal megemelni.

Mindez annak a bizalomnak is köszönhető, amely a munkáltatóval szemben kialakult az elmúlt időszakban. Úgy ítéljük meg, hogy a rendezett kapcsolatok alapjai a munkabéreknek, amit erősít a kölcsönös bizalom és a korrekt partneri kapcsolat.

A **DUVISZ** helyi tárgyalásai, üdvözlendő módon leképezte a 2014. évi Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (Országos) megállapodását, az Ágazati Villamosipari Bé- és Szociális Megállapodást, valamint az MVM csoport 2014. évi Bé- és Szociális Megállapodásban foglalt ajánlásokat és érvényesítette az abból fakadó előnyöket: elsődleges célunk a munkahelyek megőrzése volt, és a reálkeresetek 1,1 % növekedésének elérése.



Kérésünk szerint, a Vért-nél:
- 2014. január elsejétől a minimálbére bevezetésén túl 2,4 %-os alapterületfejlesztés végrehajtásra kerül sor,
- a megállapodás - 3,5 %-os bérnövekedés eléréseig - tartalmazza az automatikus inflációkezelést is,
- az általános alapterületfejlesztés végrehajtása minimális differenciálás mellett történik,
- elértük a szociális juttatások reálértékének megőrzését.
Az év közepétől további 1,6 %-os alapterületfejlesztést szeretnénk végrehajtani, ami HAY rendszer bevezetésének hiányában további helyi tárgyalásokat fog eredményezni.

A Mátrai Erőmű Zrt., a **Mátrai Erőmű Villamos Szakszervezet** és a Bányászati és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete 2014. március 19-én kötött bérmegállapodásának főbb tartalmi elemei:

A társaság 2014. január 1-jei hatállyal a személyi alapterület 2,6 %-kal emeli. A béremelés mértékének meghatározásakor a felek 2,4 %-os inflációt vettek alapul.

Tekintettel arra, hogy a bérmegállapodás megkötésekor a munkáltató csak 1,6 %-os személyi alapterület emelés végrehajtására tudott kötelezettséget vállalni, a rögzített személyi alapterület-emelés (2,6 %) és az 1,6 %- közötti 1 %-os különbség csak akkor kerül 2014. év végén végleges alapterületre, ha arra a természetes létszámcsökkenés révén megtakarításra kerülő költségek fedezetet adnak, azaz a társaság 2015. évi induló bérköltsége nem lehet magasabb a középtávú üzleti tervben meghatározott bérköltségnél. Amennyiben ez a feltétel nem teljesül, úgy a 2014. évi többlet béremelést a 2015. évi béremelésbe bele kell számítani, vagy ha 2015. évben egyáltalán nem lenne meg a fedezete a béremelésnek, úgy a személyi alapterületet 1 %-kal vissza kell korrigálni.



Bérmegállapodások a PADOSZ érintettségű társaságoknál...

A PADOSZ Alapszabálya szerint nem csak az atomerőmű munkavállalóinak az érdekképviseletét, hanem mint nyitott szakszervezet, az atomerőmű területén és annak szoros érdekkörében munkálkodó társaságoknál dolgozó munkavállalók képviselőit is ellátja. Ebből a vállalásából következően a PADOSZ-nak ebben az évben kilenc társaságnál kell-kellett bértárgyalásokat folytatnia.

A 2014. évi bértárgyalásokat a Dekoten Kft-nél kezdtük, ahol januári hatállyal a munkavállalók munkabére 3,5 %-kal megemelésre került, illetve az egyéb béren-kívüli juttatásoknál is növekedést tudunk elérni.



A következő és nagy csoportot érintő bértárgyalásra az MVM Társaságcsoporthoz tartozó vállalatoknál került sor, ahol végül 2014. március 5-én megszületett a 2014. évi bé- és szociális megállapodás.

A bértárgyalások és megállapodások sorát, a súlyát, az érdekvérvényesítő képességeit tekintve is kiemelkedő szerepet betöltő atomerőmű, és azon belül a MVM Társaságcsoporthoz tartozó társaságoknál levő munkavállalók éves bérmegállapodás megkötésében való tevékeny és aktív részvételével folytattuk. A sikeres megállapodások:

MVM OVIT Zrt.: Az alapterületfejlesztés mértéke nem lehet alacsonyabb 2 %-nál.

MVM PA Zrt.: Több forduló tárgyalás során sikerült megállapodnunk, amelynek értelmében elvileg teljes mértékű differenciálásra kerülhet sor, azzal megkötéssel, hogy a 1,3 % mértékű alapterületfejlesztés esetén, a munkáltatónak a döntésének okát írásban indokolnia kell.

Az atomerőműves bérmegállapodással párhuzamosan tárgyalunk és állapodunk meg az Atomix Kft-nél, az MVM ERBE Zrt-nél és az MVM Informatika Zrt-nél is. Az MVM ERBE Zrt-nél el tudtuk érni, hogy a 220.000 Ft alatti besorolási bérral rendelkezők esetében minimálisan 2,4 % mértékű alapterületfejlesztésre kerüljön sor.

Mindegyik MVM TCS-i társaságnál érvényesítésre kerül a 2000 Ft-os önkéntes nyugdíjpénztári többlettámogatás, valamint elvileg elfogadásra kerül az, hogy amennyiben megvalósul a társaságcsoporthoz egészségpénztár, akkor abba a munkáltatók 4000 Ft/fő összeget 2014. júliusától befizetnek.

A PADOSZ érintettségű társaságok közül, még két munkáltatónál, az RHK Nonprofit Kft-nél, valamint az Energetikai Szakközépiskolában kell 2014-ben bértárgyalást lefolytatnunk. Bizunk benne, hogy a két társaságnál is eredményekkel záruló bérmegállapodást köthetünk.

A Tiszavíz Víz-erőmű Kft., mint Munkáltató és a **Tiszavíz Víz-erőmű Kft. Munkahelyi Szakszervezete**, mint érdekképviselet között a mai napig nem jött létre bérmegállapodás. A munkáltató csak a tulajdonos által elfogadott Üzleti Terv alapján kíván egyeztetéseket kezdeményezni, amely munkát nem került elfogadásra.



Ennek késedelme hátrányosan érinti a béren kívüli és szociális juttatásokat érintő megállapodások megkötését is.

A VIMÉSZ helyzetjelentése a 2014. évi Bé- és Szociális Megállapodások megkötéséről

A Tatabánya Erőmű Kft-ben (TE Kft.) a 2014. évi Bé- és Szociális Megállapodás 2014. január 24-én került aláírásra. A megállapodás főbb elemei az alábbiak:

A felek egyetértettek abban, hogy a 2014. évben a munkavállalók munkahelyének megőrzése az elsődleges cél.

A felek rögzítették, hogy a versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán született megállapodás alapján 2014-re 3,5 %-os béremelési ajánlást fogadták el.

A megállapodás kétlépcsős, az éves infláció kezelése tekintetében az MNB november 1-jei előre jelzése alapján, ha fogyasztói árindex meghaladja a 2,7 %-ot, akkor a felek tárgyalásokat fognak folytatni a kompenzációs mértékéről.

A társaság 2014. január 01-től visszamenőlegesen átlagosan 2,7 %-os alapterületfejlesztést hajt végre.

Az év végi megtakarított mozgóbér kifizetésénél a társaság a gazdasági helyzetétől függően további kifizetést eszközöl.

A VVKJ 2014. évi bruttó keretösszege 678.500,- Ft/fő/év. A társaság az egyéb szociális és jóléti juttatásokat 2013. évi árszint-tervezi.

Az MVM GTER Zrt-ben 2014. március 18-án kötött Bé- és Szociális Megállapodás a Munkáltató részéről még nem publikus.



Körkérdés: Demonstráljunk, vagy sem?

Hasznos vagy sem, ami az utolsó pillanatban elmarad?

Készítette: Tóth Andrea T.

Tárgyalni az utolsó pillanatilag kell

A szakszervezet alapvetően abban érdekelt, hogy a tagok érdekeit tárgyalásokon érvényesítse. Vannak azonban olyan helyzetek, amikor világossá válik, hogy az asztal mellett több nem érhető el. Ekkor kollektív bölcsességgel dönteni kell arról: a szakszervezet fejet hajt, vagy nyomásgyakorló eszközöket alkalmaz? A válasz azon múlik, sikerül-e összefogást kovácsolni.

A nyomásgyakorlásnak széles a tárháza (jó értelemben vett lobbizás, tagsági, lakossági aláírásgyűjtés, tüntetés, látványelemekkel tarkított figyelemfelhívási akció, sztrájk stb.), s komoly odafigyelést, szervező munkát igényel.

Bátorság és elszánás kell, de ha eredményt akarunk elérni, menni kell előre.

Fontos az is, hogy olyan döntéseket hozzunk, mely megfelel a tagság többségi elvárásának. És ez sem könnyű, hiszen azért a vélemények is szórhatnak. És még fontosabb, hogy az emberek támogassák a szakszervezet céljait, melyet pontosan meg kell fogalmazni. Komoly feladat: az emberek feje értse, de még fontosabb, hogy a szíve pedig érezze, igazunk van, ez az ő ügyük.

A tüntetést pedig profi módon meg kell szervezni. Sok minden idetartozik: időben meg kell nyerni az embereket, hogy jöjjenek el. Meg kell oldani a munkából való kivétel módját, az utaztatást, étkeztetést, a helyszín biztosítását. Ez utóbbihoz a színpadtechnikán át a rendőrségi engedélykérés, személyes kihallgatás és felelősségvállalás, rendezőgarda szervezése stb. is tartozik.

És nagyon fontos – ezt a nyugati szakszervezeti barátainktól tanultuk el –, hogy a tüntetésen részt vevők jól érezzék magukat! Ez talán egy kívül állónak furcsa lehet, pedig természetes.

Ha vége a tüntetésnek, az ott levők úgy távoznak: kiálltam egy igaz ügyért, jó hangulatban, egy közösségi élményt is adó formában ezt a nyilvánosság tudomására hoztuk.

Persze számolni kell azzal, hogy a másik oldal is a nyilvánosságához fordul, ellenérveket sorakoztat fel, megpróbál lejáratni. Ezekre fel kell készülni.

Itt van annak különös fontossága, hogy az érveink jól üljenek, s esetleg azok is támogassák, akik csak elszennvedői s nem haszonélvezői a demonstrációnak.

Például a 2014. március 5-ére a rendőrségtől az MVM TSZSZ megkapta az engedélyt az I. kerületi Fő utca lezárására 12 órától 19 óráig. (Minden dokumentum a tárgyalási jegyzőkönyvtől a hatósági engedélyen át a megállapodásig a vd.hu MVM TSSZ-alhonnlapján olvasható.) Ez közlekedési szempontból azt jelentette volna, hogy Buda jelentős része lebénul.

És most jön az a kérdés: mi van akkor, ha az ellenérdekelteket, akit a tárgyalásznál nem tudunk jobb belátásra bírni, azt mondja tüntetés előtt: ülünk le, tárgyaljunk

Ez közvetlenül a tüntetés előtt nagy dilemma, hiszen már minden elő van készítve, az emberek lelkesek, szerződés megkötve buszossal, étteremmel, színpadkölcsönzővel...

Személyes véleményem az, hogy a tárgyalásztal mellett kötött jó megállapodás volt az eredeti cél, s ha erre esély van, tárgyalni az utolsó pillanatilag kell.

Persze abban demokratikus, megfontolt döntés szükséges, mi az adott helyzetben az elfogadható megállapodás. Ebben a vezetőknek személyes felelősségük is van.

Nem tárgyalni és tüntetni kockázatos, és felveti annak a kérdését, hogy a szakszervezet eredményt akar-e elérni, vagy választás előtti politikai demonstrációt szervez? Persze adott esetben erre is szükség lehet, de március 5-én nem ez volt a cél.

És ha a tárgyalásztalnál eredmény, elfogadható megoldás születik, akkor a tüntetést le kell mondani. S az embereknek meg kell köszönni a kiállást, hisz nélkülük nem lett volna megállapodás.

Én e helyről is köszönöm mindenkinek a támogatást, s külön köszönöm azoknak, akik nem az érintettség, hanem a szolidaritás elvén készültek tüntetni velünk március 5-én.

Együtt erősebbek vagyunk!

Gál Rezső
MVM TSZSZ elnök

A távolugró esete a STOP táblával

Az első kérdésre azt mondanám, a demonstráció az a nyomásgyakorló eszköz, amikor is a tárgyalások a felek között megrekednek és a szakszervezet akár már a sztrájk szervezésére készül. A munkabéke megmaradásának érdekében még megpróbálja a nyilvánosság erejét felhasználni, és kiviszi a „zárt ajtó mögül” a konfliktus körülményeit, széles körű támogatást remélve a közvéleménytől.

Hogy él-e a konfliktust szenvedő érdekképviselet ezzel az eszközzel vagy sem, az kizárólag az ő felelőssége. De ebbe beleértem a demonstrációra hívott szervezetek felé való magatartást is.

Miért van szükség az összefogásra? Mert tulajdonképpen a „szövetség” szó szinonimája az „összefogás”. Ha nem lenne szükség összefogásra, akkor értelmetlen lenne szövetezni is.

Hasznos vagy nem hasznos az, ami az utolsó pillanatban elmarad? Az érdekegyeztetés tulajdonképpen egy pszichikai hadviselés. A részt vevő felek igyekeznek céljuk elérése érdekében a legjobb stratégiai eszközöket meglesni, s ezeket az eszközöket taktikusan alkalmazni. A tárgyalások során mindig meg kell határozni, hogy mely eszköz bevetését, mikorra hirdeti meg a szakszervezet, mikorra tudja azt alaposan előkészíteni, és jogbiztonsággal lebonyolítani. Ha viszont már meghirdette, akkor megvan az a lélektani pillanat, ami után még akkor is meg kell tartani, ha időközben tárgyalási és együttműködési kötelezettsé-

güknek eleget téve a felek megállapodnak. Értelemszerűen ebben az esetben, más hangulatban, más tartalommal bonyolítják a szervezők az akciót (sajtótájékoztató, demonstráció). A korrektség (és ez nem zsarolás) ilyenkor azt kívánja meg, hogy a másik fél tájékoztatva legyen arról, meddig van mód az akciómentes megegyezésre. Sportnyelven szólva, a legrosszabb, amikor a távolugró nekifut, s az elrugaskodás pillanatában felvágódik előtte egy STOP tábla. Demonstráció szervezésénél pedig még kiélezettebb a helyzet, mert a jövő akcióinak szervezési hatékonysága drasztikusan lecsökken („A múltkor is elmaradt!”), ráadásul az erre az alkalomra kivett szabadságot visszaszervezni nehéz, a megrendelt autóbust, szendvicset sem biztos, hogy költségmentesen vissza lehet mondani az utolsó pillanatilag.

Medveczki Zsolt
MEVISZ titkár

Mi lett volna, ha...

Előfordul, hogy elgondolkodunk rajta, mi történt volna, ha a múltban egyes események másként, vagy meg sem történtek volna. Vajon hogy alakult volna az életünk, ha azon a bizonyos februári délutánon nem vonulunk a szegedi Klauzál térre, hogy demonstráljunk az érdekeink mellett?

Ezt nehéz megválaszolni. Csak találgatni lehet...

De szerintem: mindenki, aki részt vett ezen a megmozduláson, úgy érzi, hogy kár lett volna, ha a munkáltató kérdésnek eleget téve „lefújásra került volna” a meghirdetett demonstráció.

Másnap jóleső érzés volt olvasni a sajtóban, hogy a várható további megszorításoktól már nem kell tartanunk a menedzsment nyilatkozatai alapján. Ami csak az egyik – látható (olvasható) – hatása volt a megmozdulásnak. Ami ettől fontosabb, hogy összekovácsoló ereje is volt. A résztvevőket átjárta a közösséghez tartozás érzése, egy olyan közösséghez, ami tud és szeretne is tenni az érdekei, elért eredményei megvédése érdekében.

De hogy mi lett volna egy esetleges visszalépés eredménye?! ... Hát VISSZALÉPÉS!

Mely csorbát szenvedett volna a szakszervezet tekintélye. Nem csak a menedzsment szemében, de azoknak a munkatársaknak a körében is, akik bíznak benne. És a tekintélyén túl a hitele is megcsappant volna. Sokan nincsenek tisztában a szakszervezet napi munkájával, tevékenységével. Így csak az ilyen látványos, sok embert megmozdító rendezvények alapján ítélik meg. Ha ezek az ötletek szintjén megrekednek, akkor ezeket az embereket legközelebb már csak nagyon nagy munkával, vagy egyáltalán nem lehet megmozdítani, aktiválni.

Ami pedig közvetve és közvetlenül mindenképpen gengytené a további érdekképviseleti munkát.

Véleményem szerint, ha egyszer valamibe belevágunk, azt csináljuk végig... és ne hátráljunk ki belőle, amivel lehetőséget adunk a kedvezőtlen bírálatra, megítélésre.

-szucsnefi-
(DÉMÁSZ)

Én ott leszek!

Milyen hatással van az emberekre, ha egy meghirdetett demonstrációt lefűjnek? Ezt több minden befolyásolhatja. Nyilván valamilyen szinten függ az illető személyes adottságaitól, érzelmi és értelmi intelligenciájától, de nagyban függ az adott körülményektől, szituációtól is.

Nem mindegy, hogy miről szól a demonstráció. Ha nem egy általános, hanem egy olyan konkrét cél kerüli a demonstráció „zászlajára” aminek hiányát az emberek saját bőrükön nap mint nap megtapasztalják pl. a munkahelyeiken, a feladataik elvégzése során, nemcsak hamarabb mozgósíthatóak, de érzelmileg tüfűtöttebbek is, amiből kifolyólag egy esetleges visszavonulást nemcsak csalódottságot, de esetleg dühöt is kiválthat.

Az sem mindegy, hogy ki, mikor és milyen indokkal fűjja le a demonstrációt. Egy rosszul tálat, nem kellően megalapozott és támogatott visszavonulást keltheti az emberekben azt az érzést, hogy csak bábok, akiket újból félre tudnak állítani. Ez még jobban növelheti elégedetlenségüket és ebben a már amúgy is felfokozott, feszült idegállapotban fennáll a veszélye a különböző agresszív megnyilvánulások megjelenésének is.

Másban mit okoz? Nem tudom, de én, mint egy átlagos középkorú családanya, biztos nagyon csalódott lennék. Azt valom, hogy amit magunkért meg tudunk tenni, azt meg kell tennünk! És ha ez épp egy demonstráción való részvétel, akkor én ott leszek!

Ja, és kérlek, csak akkor fűjjatok visszavonulót, ha időközben elértük a célunkat... Esetleg, ha nyakunkon a vihar!

H.D.I.
(DÉMÁSZ)

„Mindnyájunknak el kell menni”

A magyarországi munkaerőpiac jelentős részét képező munkavállalói réteg került a módosított sztrájk törvény, a munkavállalókra nézve negatív irányba megváltoztatott munka törvénykönyve miatt egyre kiszolgáltatottabb és nehezebb helyzetbe. A „változások korát éljük”-re hivatkozva próbál sok munkáltató, immár leplezetlenül hazug módon, nem riadva vissza a megfélemlítéstől, az érdekvédelmi szervezetek folyamatos gyengítésétől sem, nyomást gyakorolni a teljesítőképességük határán, rosszabbodó munkakörülmények között dolgozó munkavállalókra. Úgy tűnik, a dolgozói társadalom felé megnövekvő köteleességek, háttérbe szoruló és tudatosan megcsönkített jogok felnyitották a becsületesen dolgozó emberek szemét.

Aláírásunkat, nevünket, arcunkat adjuk ahhoz, hogy akár csendes, akár hangosabb megmozduláson jelezzük, ebből a kilátástalan helyzetből elég. Hosszú és rögzös úton jutottunk el addig, hogy nem egy esetben különösebb agitáció nélkül, önként, sőt követelve jelezzük igényünket és csatlakozunk egy sikeresen megszervezett és eredményes demonstrációhoz, hogy egyre növekvő létszámban és egységben küzdjünk végre önmagunkért, egyben egymásért. Tennünk kell valamit, ezért újraolvastuk, újraértelmeztük az évszázados üzenetet: „...mindnyájunknak el kell menni...”.

Egy meghirdetett demonstráció előtt elkeseredetten, de elszántan, feszült lelkiállapotban, szinte mindent egy lapra feltéve, egymást támogatva akarjuk kinyilvánítani véleményünket, hihetetlen fejlődést

mutatva egy olyan kultúrában, ahol a sztrájkolásnak, demonstrációnak nincs hagyománya. Hiszünk abban, hogy az érdekvédelem felelősséggel hoz bennünket ebbe a minden szereplő számára veszélyes készenléti állapotba.

Képzelnék csak el, mi történhet előbb-utóbb akkor, ha egyszer, kétszer, sokszor utolsó pillanatban a „mégsem lesz, elmarad” üzenetet kapjuk. Az ezt követő emberi reakció többek között a bizalomvesztés, a fásultság, még az egyébként optimista lelki emberek esetében is. Mindannyian tudjuk, az emberi szervezet, ha folyamatosan normál állapotból feszült, stresszes készenlétre vált, egy idő után a készenléti állapotban marad, amit viszont egészségkárosodás nélkül nem tud ezen a szinten tartani huzamos ideig. Egy idő után a szervezet összeomlik, nem csak az egyéni.

Pataki Mária Éva
(DÉMÁSZ)

Ha belevágunk, végig kell csinálni

Milyen hatással van/lehet a dolgozókra ha egy meghirdetett demonstrációt lefűjnek? ...Mi lenne, ha lefűjnének?

Szakszervezeti tagok, hol bátrabban, hol félesebben, de állnak a vezetőik mellett és/vagy mögött. Hisznek bennük, hisz' azért választották meg, hogy képviseljék, vezessék őket. Bízunk bennük, hisznek nekik.

Miért is hirdettünk meg egy demonstrációt...? Mert elégedetlenek voltunk, vagyunk valamivel.

Milyen az első reagálás, ha megtudják a tagok a demonstráció hírét? Ha azonnal mozdul a banda, a társaság, és tüzelik egy-

mást, hogy gyerünk, csináljuk! Hozzuk a többieket! Szájról-szájra, e-mailről facebookra terjed a hír...? Ez már nagyon jó dolog, mert mozdulnak az emberek. Összefogó csapat lett a tagságból. A vezetőknek erre büszkének kell lenni.

Mert, ha évekkkel ezelőtt, csak 200 fő, majd 500 fő, majd még lehet több. Vagy 1000 fő, vagy 5000 fő, majd lesz több. El kell indulni valahonnan. Fogalmazzuk meg a célokat, legyen egyetértő vezetői szervezés és gyerünk! Csináljuk!

De ha elveszük a kedvüket, hogy lefűjnek, akkor mi is lesz? Gondolkodjunk el ezen is...

Miért akarjuk lefűjni? Megoldódott a probléma, a gond? Ha megoldódott, akkor HURRÁ! Gyorsan-gyorsan írjuk meg a részvételt jelzőknek és örüljünk.

Ha más okból fűjünk le, akkor is kellő időben és őszintén kell a tagoknak elmondani a lefűjás okát. Mert ha ez nem így történik, jön a bizalomvesztés. Az emberek keresik a miértekre a választ. Tudni szeretnék az okokat, mert ha ezt nem kapják meg, akkor elvesztik a hitüket.

Ha belevágunk a demonstrációba, akkor azt végig kell csinálni, hittel, és összefogással. Lemondani csak nagyon nyomós okból lehet, és nagyon jól kell kommunikálni a tagok felé, mert az emberek megérdemlik, hogy őszintén beszéljenek velük. Még egy fontos dolog... Lehet, hogy ezek az emberek a következő demonstrációra nem fognak eljönni, ha most csalódtak.

Olyan, de olyan sok csalódott ember van ezen a világon, ne szaporítsuk a számukat. Inkább bizonyítsuk be, hogy az összefogó csapat hegyeket mozdít el, ha akar!

M.J.
(DÉMÁSZ)

Az EGYMÁSÉRT - EGYÜTT Alapítvány felhívása

Tisztelt Kollégák! Tisztelt Hölgyeim és Uraim!

Először is engedjék meg, hogy mindenkinek köszönetet mondjunk a hathatós segítségért, amivel alapítványunk az EGYMÁSÉRT-EGYÜTT Alapítvány 2013. évi zavartalan működéséhez segítséget nyújtottak azáltal, hogy az 1996. évi CXXVI. Tv. adta lehetőségeket kihasználva 2012. évi személyi jövedelemadójuk 1 %-át felajánlották az alapítvány javára. Ezen felajánlások eredményeként 2013-ban az alapítvány részére a NAV 1.860.428,- Ft-ot utalt át, mely nagymértékben elősegítette kitűzött céljaink elérését.

Az adományok és az 1 %-ból befolyt összeg tették lehetővé az eredményes munkát. Súlyos baleseti és betegségi támogatásban 6 fő részesült, 2.450.000,- Ft ráfordítással. 3 fő részére járadékot fizettünk összesen 2.460.000,- Ft értékben. Ezen felül korábbi balesetet szenvedett munkavállalóink illetve hozzátartozóik, összesen 17 fő részére 1.550.000,- Ft karácsonyi segély került átadásra.

Mozgásszervi rehabilitációs gyógykezelésekre - 98 fő részére - a Hotel Ovit-ban Keszthelyen 7.450.000,- Ft-ot, a D-Hotel-ben Gyulán 6.630.211,- Ft-ot, az MVM Hotel Panorámában Balatongyörökön 1.931.000,- Ft-ot használtunk fel. A „Georg Weber Rákutató Alapítvány” támogatására 1.000.000,- Ft-ot utaltunk át.

Fentiek alapján úgy ítéljük meg, hogy alapítványunk 2013. évben is eleget tudott tenni célkitűzéseinek, melyhez az Önök 1 %-os felajánlása is nagy mértékben hozzájárult.



Jelen felhívásunkban ismét arra szeretnénk kérni Önöket, hogy a 2013. évről szóló adóbevallásukban az adójuk 1 %-át az EGYMÁSÉRT-EGYÜTT alapítvány javára ajánlják fel a rendelkező nyilatkozat felhasználásával. Ahhoz, hogy a törvényben megfogalmazottaknak az adózó eleget tegyen, a következő teendők szükségesek:

Rendelkező nyilatkozatot kell tenni a magánszemélynek általa lezárt, a nevével, lakcímével, adóazonosító jelével ellátott postai szabvány méretű borítékban. A boríték hátoldalán, annak záró felületén a nyilatkozatot tevő aláírása kell, hogy szerepeljen.

Ónadózó munkavállaló esetében ezt a nyilatkozatot az adóbevallásával egy időben, az adóhatóság által részére biztosított adóbevallási papírjaival együtt kell beküldenie az adóhatósághoz. Azon munkavállalóknak, akiknek adóbevallását a munkáltató végzi el, ezen lezárt borítékot a bérszámfejtéssel foglalkozó gazdasági egység részére, munkahelyenként összegyűjtve kell beküldeni. Az összegyűjtött borítékok mellé kétpéldányos kísérőjegyzéket kell készíteni, melynek tartalmazni kell a felajánlást végző munkavállalók törzsszámát, nevét, adóazonosító jelét.

Az EGYMÁSÉRT - EGYÜTT Alapítvány adószáma: 19677000-1-41

KÉRJÜK SEGÍTSENEK, HOGY SEGÍTHESSÜNK!

Budapest, 2014. február 16.

Egymásért-Együtt Alapítvány kuratóriuma

A VÁPB-ről nem csak vajtülűeknek!



A vd.hu és a Forró Drót olvasói már megszokhatták, hogy rendszeresen hírt kapnak a VÁPB munkájáról, az aktuális tárgyalási forduló-ról, pár mondatban, lényegre törően. De mi is ez a VÁPB és mi zajlik ott hónapról hónapra, néha hétről hétre, de bizonyosan sok-sok éve már? A Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB) titkáráként a kulisszák mögé invitálak, Kedves Olvasó, hogy együtt fedezzük fel az EVDSZ ezen fontos érdekegyeztető fórumának csínját-binját.

Mi is az az ágazati párbeszéd bizottság?

Kezdjük egy kis időutazással: tizenegy évvel ezelőtt a munkáltatói és munkavállalói oldal egyaránt megfogalmazta igényét és szándékát egy közép szinten működő érdekegyeztető fórum létrejöttére. Ezen fórumnak (ágazati párbeszéd bizottság) ad keretet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Magyarországon. A Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság egyike a ma az országban működő 23 ágazati, alágazati, szakágazati bizottságnak. A bizottság minősítését (ágazati, alágazati, szakágazati, a bizottsághoz tartozó iparágban működő cégek tevékenységét meghatározó TEÁOR szám alapján sorolják). A Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság a Gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere (TEÁOR'08) szerint a 351 Villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatban működő munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletet közepesintű érdekegyeztető fóruma.

Kik ülnek az asztalnál?

A munkaadói oldalt a Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ) képviseli, az oldal elnöke *dr. Janka Mária* (E-ON). Az oldalon a VTMSZ többi tagja is képviselve van (MVM, RWE, EDF-DÉMÁSZ)

A munkavállalói oldalt az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszer-

zeti Szövetsége és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete képviseli. Az oldal elnöke *dr. Szilágyi József*. Az oldalon tehát képviselteti magát a BDSZ, illetve az iparág nagy cégeinél – jellemzően a munkáltatói oldalon jelen lévő cégeknél – működő EVDSZ szakszervezetek vezetői, akik az elnökség tagjai egyben.

Az alapító szervezetek együttműködnek a villamosenergia-ipari alágazati szintű társadalmi párbeszéd erősítése és fejlesztése és a szociális párbeszéd

Ki és miből fizeti a révészt?

Az ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB) a Nemzetgazdasági Minisztérium háttérintézményének (Nemzeti Munkaügyi Hivatal) egyik főosztályához tartoznak, ezért az állami költségvetésben külön sor rendelkezik az éves ÁPB-s keretről. Minden évben az adott ÁPB szabályzat alapján rögzített tényezői szerint megállapítják, hogy



intézményrendszerének működtetése érdekében. Az együttműködés egymás kölcsönös elismerésén, érdekeik tiszteltetésén alapul.

A VÁPB célja:

A munkavállalók munka- és életkörülményei javításának - a gazdasági eredmények által megalapozott - elősegítése, a „munkabéke” megerősítése.

A VÁPB feladata:

Azokban a munka világát érintő kérdésekben az egyeztetés, és megállapodások kötése, melyekben a Munka Törvénykönyve szerint a középszintű és reprezentatív szakszervezetek jogosultságokkal rendelkeznek, különösen a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ) módosításával és végrehajtásával kapcsolatos egyeztetés.

melyik ÁPB milyen keretösszeggel gazdálkodhat abban az évben. Egy másik szabályzat pedig meghatározza azt a viszonylag széles palettát, amire – persze szigorú elszámolási rend mellett – ezt az összeget fel lehet használni.

Minden ÁPB-nek van a hivatalban egy titkára, koordinátora, és egy titkár több ÁPB-ért is felel. A titkár feladata, hogy a felekkel történő folyamatos egyeztetés mellett az éves költségvetési terv vezetői szintű tervezését elvégezze, illetve, a programban szereplő munkafolyamatok koordinálása, esetenként szervezése és a pénzügyi elszámolása is az ő feladatkörébe.

Mindezek mellett, mint az ÁPB mindenkor semleges résztvevője, emlékeztetőt vesz fel az ülésekről, amit a felek később jóváhagynak.

Éves ágazati és szociális megállapodás

A VKSZ részét képezi, hogy minden évben ágazati bér- és szociális megállapodást köt az ÁPB-ben részt vevő munkáltatói érdekképviselet és a munkavállalói oldal. Idén a február 20-i ülésen született meg az egyetértés, hosszas tárgyalás, érdekegyeztetés után. A tárgyalás

elején sok pontban meg tudtak állapodni a felek, tulajdonképpen két pontnál alakult ki érdekellentét, a 2. (keresetnövekedés) és a 6. (infláció kezelése) pontoknál. A felek minél hamarabb meg egyezési szándékát mutatja, hogy bevonták az egyeztetésbe a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot is. Ennek eredményeként megállapodtak a két említett pontban is, és 20-án aláírásra került a 2014. évi ágazati bér- és szociális megállapodás.

Mi van még az asztalon?

Természetesen a VÁPB elsődleges célja az ágazati kollektív szerződés tárgyalás és az ehhez kapcsolódó éves bérmegállapodás tárgyalása, de ezeken túl sok minden van még a tárgyalóasztalon, mint potenciális napirend. Az ágazatot érintő minden fontos kérdés behozható ide, a felek szándékától függően. Munkavédelmi kérdések, korkedvezményes nyugdíjazás, rezsicsökkentés hatásai... Felek megegyeznek abban, hogy az adott témát tárgyalni kívánják ezen a szinten, és elkezdődik az együttműködés, az információcsere, illetve – sokszor – a közös megoldás keresése is.



Meyer Herta
VÁPB titkár

Alaptörvénybe és nemzetközi szerződésbe ütköző a 98 százalékos különadó

Alaptörvénybe és nemzetközi szerződésbe ütköző a 98 százalékos különadóra vonatkozó törvényi rendelkezés, ezért megtiltotta az alkalmazását az Alkotmánybíróság hétfőn meghozott határozatában.

A Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság egyik bírája fordult az Alkotmánybírósághoz azért, mert álláspontja szerint a munka törvénykönyve által meghatározott jutatastok után fizetendő 98 százalékos különadó eltúlzott mértékű, sérti az emberi méltósághoz és a tulajdonhoz való jogot, továbbá a különadót rögzítő 2010-es törvény nemzetközi szerződésbe, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló római egyezménybe is ütközik.

Az indítvány hivatkozott az alaptörvényben deklarált jogállamiságra is, amelybe a bíró álláspontja szerint „belcértendő egybek mellet az is, hogy a köztelhervissel kapcsolatos jogszabályok igazságos és társadalmilag elfogadott célt szolgáljanak, azok büntető jellegűek nem lehetnek, kivéve akkor, ha a társadalmi megítélés ezt szükségessé, illetve elfogadhatóvá teszi”.

Az Alkotmánybíróság a bíró indítványát megalapozottnak találta. Határozatának indoklása szerint a strasbourgi Emberi Jogok Európai Bírósága 2013-ban több határozatában is megállapította, hogy a törvényes végkielégítéseknél a törvény szerinti 98 százalékos adómérték az egyezmény tulajdon védelmére vonatkozó részével ellentétes.

Az Alkotmánybíróság nem látott okot arra, hogy eltérjen attól a tartalomtól, amelyet a strasbourgi bíróság az egyezmény tulajdon védelmére vonatkozó cikkének adott a különadó mértékével összefüggő döntéseiben.

Az Alkotmánybíróság a nemzetközi egyezménybe ütköző jogszabályi rendelkezés alkalmazásának tilalmát rendelte el a folyamatban lévő – korábbi jogviszonyokkal kapcsolatos – bírósági eljárásokban. Miután a vitatott rendelkezés 2013. december 30-ig volt hatályban, megsemmisítéséről nem döntött az Alkotmánybíróság.

Az Alkotmánybíróság hivatkozott az alaptörvény azon rendelkezésére, amely szerint Magyarország nemzetközi jogi kötelezettségeinek teljesítése érdekében biztosítja a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját, továbbá az alaptörvényben szintén rögzített jogállamiság alkotmányos követelményére.

A testület szerint a vitatott rendelkezés általános alkalmazási tilalmát indokolja az alaptörvény védelme, a jogbiztonság és az eljárásban érintett személy különösen fontos érdeke. Ezért az Alkotmánybíróság a hatályon kívül helyezett, de eddig alkalmazandó jogszabályra alkalmazási tilalmat írt elő.

Az Alkotmánybíróság határozatához Salamon László alkotmánybíró különvéleményt fűzött.

A különadót 2010-ben vezették be. Az Országgyűlés múlt év decemberében 2014. január 1-jei hatállyal az addigi 98 százalékról 75 százalékra csökkentette a közszférában kifizetett – kétmillió, illetve bizonyos esetekben három és fél millió forint feletti – végkielégítéseket terhelő különadót.

Állami és önkormányzati vezetőknek, képviselőknek, köztulajdonú cégek vezető tisztségviselőinek és felügyelőbizottsági tagjainak a jogviszonyuk megszüntetése miatt kifizetett összeg kétmillió forint feletti része után, más állami foglalkoztatottaknak a végkielégítésük három és fél millió forintos része után kell megfizetniük a különadót.

MTI, 2014. február 24., hétfő

Ezt is tudni kell a különadóról!

2010. évi XC. törvény módosított rendelkezései között található

2010. évi XC. törvény egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról

II. Fejezet A magánszemély egyes jövedelmeinek különadója

Részlet

10. § A különadó mértéke a 9. § (2) bekezdése szerinti adóalapnak a 75 százaléka.

11. § (1) A kifizető a magánszemélyt terhelő adót forrásadóként a kifizetéskor állapítja meg, vonja le, elkülönítve igazolja, az Art. 31. §-ának (2) bekezdése szerinti bevallásban vallja be, és ezen bevallás benyújtására előírt határidőig fizeti meg.

(2) Amennyiben a kifizető a magánszemélyt terhelő adót bármely okból nem vonta le, a le nem vont adót a magánszemély fizeti meg a kifizetést követő hónap 12. napjáig.

(3) A különadó alapjának 9. § szerint meghatározott összegét

a) 23 az Sza tv. rendelkezéseinek alkalmazásában a jövedelem kiszámításánál nem kell figyelembe venni, azonban a kifizetés évre vonatkozó személyi jövedelemadó-bevallásban elkülönítve be kell vallani;

b) a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló törvény alkalmazásában - figyelemmel a c) pont rendelkezésre - nem kell járulékalapnak tekinteni;

c) a b) pont rendelkezésétől eltérően, a felmentési (felmondási) időnek a munkavégzési kötelezettséggel nem járó részére kifizetett munkabért, illetmény összegét társadalombiztosítási járulékalapként és nyugdíj alapjául szolgáló jövedelemként, valamint a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejét nyugdíjra jogosító szolgálati időként kell figyelembe venni.

(4) A társadalombiztosítási járulékalapnak nem minősülő különadó-alap után a kifizető az egészségügyi hozzájárulásról szóló törvény rendelkezései szerint 27 százalékos mértékű egészségügyi hozzájárulást fizet. A (3) bekezdés c) pontjában említett különadó-alap után a kifizető 27 százalék társadalombiztosítási járulékot fizet, továbbá a magánszemély a járulékfizetési kötelezettségét is a 10. § szerinti adó megfizetésével teljesíti.

(5) A magánszemély az adóbevallásában bevallott különadó-kötelezettséggel szemben adóelőlegként veszi figyelembe a kifizető által levont különadót.

(6) Az e fejezet hatálybalépése előtt megszerzett, különadó-köteles jövedelmek után az adókötelezettséget a következők szerint kell teljesíteni:

a) a magánszemély a 2010. évről benyújtandó személyi jövedelemadó bevallásra előírt határidőig a különadó-kötelezettségét megállapítja és az erre a célra rendszeresített külön nyomtatványon bevallja, és az adót megfizeti;

b) a magánszemély az a) pont szerinti bevallásában megfizetett különadóként veszi figyelembe a különadó-alapba tartozó jövedelmek után a jövedelem megszerzése évében hatályos szabályok szerinti valamennyi közteher-kötelezettségét. Ha a magánszemély a 2010-ben őt törvény alapján megillető végkielégítést kapott, arra a személyi jövedelemadóról szóló törvény rendelkezésétől eltérően az évek közötti megosztást nem alkalmazhatja;

c) a jövedelem megszerzése évében hatályos szabályok szerint a magánszemély valamennyi közteher-kötelezettségét úgy kell meghatározni, hogy a magánszemély a különadó-köteles jövedelem megszerzése évre (éveire) megállapított valamennyi közteher-kötelezettségéből levonja a különadó-köteles jövedelmek nélkül - annak figyelembevételével, hogy a különadó-köteles jövedelmeket a magánszemély összes jövedelmébe az adóévben ekkor is be kell számítani - kiszámított közteher-kötelezettségét;

d) az (1) bekezdésben említett szervezet, gazdasági társaság - ide értve ezek jogutódját is - (a továbbiakban: kifizető) magánszemélyenkénti és a jövedelem juttatásának éve (évei) szerinti bontásban 2011. március 31-éig adatot szolgáltat az állami adóhatóságnak az általa kifizetett különadó-alapot képező összegről, valamint jogcímenként megbontva, az abból levont, a különadó fizetésére kötelezett magánszemélyt terhelő közterhekről;

e) a magánszemély kérésére a kifizető d) pontban említett adatokról és rendelkezésére álló, a különadó-fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges adatokról a kérés beérkezését követő 30 napon belül tájékoztatja a magánszemélyt.

12. § E fejezet alkalmazásában

a) állami, önkormányzati, közalapítványi forrásból alapított szervezet: az olyan szervezet, amelyben a jogviszony megszűnésének időpontjában a Magyar Állam, a helyi önkormányzat, a közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi tulajdonnal rendelkezik azzal, hogy többségi tulajdon alatt a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény szerinti fogalmat kell érteni;

b) állami, önkormányzati, közalapítványi forrásból fenntartott szervezet: az olyan szervezet, amelynek éves költségvetését a jogviszony megszűnését megelőző adóévben külön-külön vagy együttesen számítva 50 százalékot meghaladó mértékben állami önkormányzati vagy közalapítványi forrásból biztosítják;

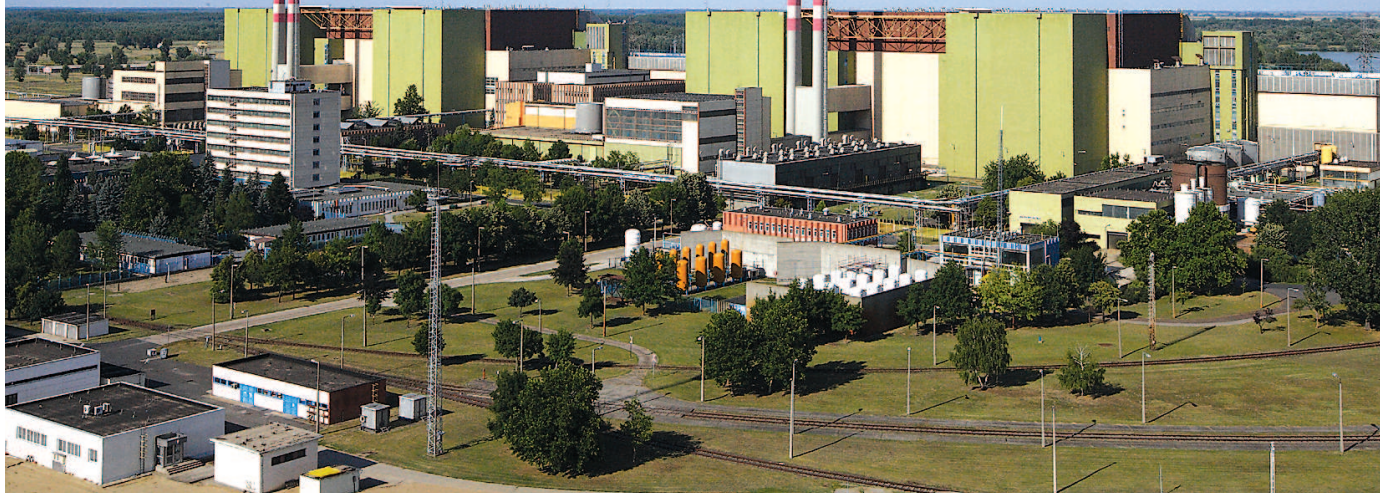
c) állami, önkormányzati, közalapítványi forrásból működési támogatásban részesített szervezet: az olyan szervezet, amelynek éves költségvetéséhez a jogviszony megszűnését megelőző adóévben az állam, az önkormányzat vagy a közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva 50 százalékot meghaladó mértékben nyújt működési támogatást.

12/A. § A 8-12. § rendelkezéseit - a 12/B. §-ban meghatározottak figyelembevételével - a 2010. január 1-jén vagy azt követően megszerzett jövedelmekre kell alkalmazni.

Gondolatok az erőműbővítésről

A Paksi Atomerőmű

„Nincs okunk feltételezni, hogy a jövőbeni blokkok rosszabbul teljesítenének a mostaniaknál.”



Germán Endre

A bejelentéstől eltelt időszakban a különböző sajtóorgánokban viszonylag kevés figyelmet fordítottak az építendő atomerőmű várható környezeti hatásaira. Ez annyiban érthető, hogy ezzel kapcsolatban semmilyen konkrét műszaki adat ez ideig nem látott (láthatott) napvilágot. Ezért csak a már Pakson több mint 110 reaktorévet üzemelt 4 blokk működéséből szűrhetünk le néhány fontos tapasztalatot. Megtehetjük ezt annak dacára is, hogy az új blokkok nem azonosak a mostaniakkal (két és félszeres teljesítmény, de ugyanúgy a világon legelterjedtebb, kétkörös, nyomottvízes ún. VVER típusoz tartoznak). Nem tévedünk tehát nagyot, ha az elmúlt 30 év alatt – nem utolsósorban Csernobilnek és Fukusimának tulajdoníthatóan – a biztonsági filozófiában és a technológiában is bekövetkezett szigorításokat figyelembe véve kijelentjük, hogy a leendő orosz blokkok a mostaniaknál biztosan nem fognak nagyobb veszélyt jelenteni a környezetre.

A hagyományos környezetszennyező anyagok vonatkozásában az új blokkok nem terhelik a légkört, sőt: évente legalább 25 millió tonna széndioxidtól, 700 ezer tonna kén-dioxidtól kímélik meg, továbbá nem szennyezik a talajfelszínt mintegy 7 millió tonna salakkal, pernyé-

vel és a sor tovább folytatható. Körülbelül ennyi káros anyag kerülne a környezetbe – miközben elfogyva kerekken 20 millió tonna oxigén – egy 2000 MW villamos teljesítményű szénerőműtől, ha ez épülne meg.

A kémiai szennyezőktől eltérően, a környezet hőterhelését illetően nincs lényeges különbség a hagyományos erőmű és az atomerőmű között. Frissvíz-hűtés esetén azonban – mint Paksnál is – azonos egység teljesítmény mellett az atomerőmű körülbelül 40 %-kal nagyobb hőterhelést jelent az élővízre. Ezt egyrészt az atomerőművek rosszabb termikus hatásfoka okozza, másrészt itt azt a hőt is hűtéssel kell elvonni, amit a hagyományos erőművekben a füstgáz szállít el (kb. 10 %). A jelenleg működő négy blokk – maximális teljesítmény mellett – összesen 100 m³ víz kivételét jelenti másodpercenként a Dunából, ami a kis vízhozam 10 %-a. Ez a víz 7-10 °C-kal felmelegedve kerül vissza a melegvíz csatornán keresztül a Dunába, s a hőmérséklet-emelkedés a teljes felmelegedés után nem haladja meg az 1 °C-t. Az eddigi tapasztalatok alapján a vízhőmérséklet emelkedése nem jelent veszélyt a Duna élővilágára. A számítások azt is megmutatták, hogy a Duna vízhozama 4-5 000 MW villamos teljesítményű atomerőmű telepítését teszi lehetővé Pakson, melybe a tervezett bővítés belefér.

És mi a helyzet a radioaktív anyagok kibocsátásával? Mellőzve a normál üzemi kibocsátási határértékek bonyolult meghatározását, valamint a konkrét kibocsátásokból a lakossági sugárterhelés kiszámításának részletezését, a Paksi Erőmű eddigi működésének környezeti sugárterhelési hatásáról összefoglalóan az alábbiakat mondhatjuk: mind a folyékony, mind a légnemű radioaktív anyagok kibocsátása mélyen a vonatkozó kibocsátási korlát alatt maradt, évről-évre annak néhány ezreléke körül volt (az egység teljesítményre normált kibocsátás a hasonló típusú atomerőművek világszerte illeszkedett). A kibocsátásokból számított lakossági sugárterhelés 0,05 mikroSv/év körül mozgott, még az emlékeztető 2003. évben sem haladta meg a 0,3 mikroSv értéket. Összehasonlítva ezeket az adatokat a természetes eredetű sugárterhelés 2,4 milliSv/év átlagértékével, látható, hogy az erőműtől származó többlet ennek 1 tízezrede – kb. 1 órányinak megfelelő része – körül van. Figyelembe véve a korábban említett szigorításokat, nincs okunk feltételezni, hogy a jövőbeni blokkok rosszabbul teljesítenének ebből a szempontból a mostaniaknál.

Végül néhány szót a radioaktív hulladékok elhelyezéséről és egy esetleges nukleáris katasztrófa kockázatáról. Véleményem szerint az előbbi lényegesen

kisebbs veszélyt jelent egy működő atomerőműhöz képest (nincs magas hőmérsékleten, nyomáson működő, vibrációnak kitett igen bonyolult rendszer, sokkal kisebb a radioaktív izotópok mennyisége, többszörös a mesterséges és a természetes védőgát a környezettel szemben stb. Kiváltképp igaz mindez a kis- és közepes aktivitású hulladékok Bataapátiban történő elhelyezésére). Egy nukleáris katasztrófa bekövetkezésének valószínűségével kapcsolatban pedig érdemes tudni, hogy bár a kockázat nem nulla, de nagyságrendekkel kisebb más ipari veszélyforrásoknál. A Pakson működő blokkok esetében egy súlyos üzemzavar (primerköri fővezeték törése) előfordulásának valószínűsége 100000 évenként egy esemény. Jogosan feltételezhető, hogy az újabb, korszerűbb blokkoknál ez az érték még jobb.

És engedjék meg egy személyes vélemény: az atomerőmű biztonságos működését, „veszélytelenségét” a jól kiválasztott típus mellett alapvetően a megépítés megvalósításának, majd az üzemeltetésnek a minősége garantálja. Minden szervezetnek, kivétel nélkül, de még a „zöldeknek” is erre a tevékenységre, a minőségellenőrzésre kell majd nagy odafigyelnie. A médiában már most lenyúlásról, „mutyizásról” hallani, s a biztonság szempontjából az lenne tragikus, ha ez bekövetkezne.

Elmélkedés a paksi bővítésről

Medveczki Zsolt
MEVISZ titkár

Sokan kérdegetnek mostanság, hogy én, mint mátrás szakszervezeti vezető, miként vélekdedek az ország közép és hosszú távú energiastratégiáját alapjában meghatározó, kormányzati és országgyűlési döntésről, nevezetesen a Paksi Atomerőmű 2 400 MW-os (2 x 1 200 MW) bővítéséről (Paks II). Hogyan látom a döntés tükrében a Mátra jövőjét, s nem utolsósorban az itt dolgozók munkahelyének biztonságát?

Előrebocsátom, hogy szeretném elkerülni, hogy e téma kapcsán egymásnak essenek az atomos, a fosszilis, a megújuló erőmű munkavállalói, bizonygatva, hogy mennyire elképzelhetetlen az ő általuk képviselt technológia nélkül az áram megfelelő mennyiségben való előteremtése az ország számára!

Szeretnék emlékeztetni arra, hogy az EVDSZ-nek mindig is zászlajára volt tűzve az ország energiastratégiájának ügye. Ennek okán egyszer még szövetséget is kötött bányászokkal, MOL-osokkal is (Magyar Energetikai Szakszervezeti Szövetség), de ez a szervezet már a múlté.

Akkor és most is azt vallom, hogy az energiamix nem súlyozódhat el teljesen egyetlen energiahordozóból előállított termék felé, mert az, az energiaellátás biztonságát kockáztatja (energia-diverzifikáció).

Persze akkor még nem vettük komolyan számításba a megújuló energiák gyors fejlődését. Akkor még hittünk abban, hogy Magyarország energiafüggetlensége gyakorlatilag az import visszaszorítását jelenti, a hazai lehetőségek magasabb szintű kihasználása mellett.

Fenti két tényező napjainkra teljesen megváltoztatta a térképet. A „zöld áram” melletti elkötelezettség politikai erővé nőtte ki magát, a közép-európai energetikai rendszerek már megvalósult és a közeljövőben tervezett összekapcsolása, még inkább az olcsóbb import (jelenleg majd 30 %-os az arány) malmára hajtja a vizet.

Írásomban igyekszem az objektív tényezőkre támaszkodni, mely objektívítás figyelmen kívül hagyja a politikai kampány hatásait, a különböző lobbierdekeket, és csupán a tényeket, és a nagy valószínűséggel bekövetkező eseményeket veszi számításba.

Írásomban többször teszek utalást a Magyar Tudományos Akadémia idén feb-



ruár 18-i, e témában megtartott konferenciáján elhangzottakra. Az ott hozzászóló előadók, véleményükkel kétségtelenül érdemi minőséget jelentenek a témában.

Fogadjuk el tényként Kovács Pál NFM államtitkár úr azon állítását, miszerint Magyarországon az elkövetkező 20 évben 6300 MW folyamatosan leselejtezett erőművi egység helyére kell keresni pótlást.

Tényként kezelhető azon állítás is, hogy az atomerőmű „üzemanyag” nagy mennyiségben, viszonylag kis helyigénnyel, több beszerzési forrásból, sokáig készíthető. Ez teszi lehetővé, hogy hazaiként tekintsünk a nyersanyagra. Alternatívaként mostanság sokan emlegetik a mecseki uránbánya újrainyitását, PERSZE azt meg még dúsítani is kell. Tehát a bemenettel úgy tűnik nincs különösebb gond. Ha igazak az orosz féllel megkötött megállapodásról kiszivárogtatott hírek, akkor a kiégett elemek elszállítása is rendben van, CSAKHOGY 20 év múlva mindezt további felhasználásra – végleges tárolásra – visszakapjuk.

Ezért vagy keresnünk kell más vállalkozó országot a tárolás megoldására, vagy mi építjük meg a sülyesztőt. Ennek bekerülési költségéről még nem rendelkezünk adekvát információkkal (Figyelő 2014 évi 9-es szám „Atomszemét”).

Nézzük most a működő új blokkok energetikai elhelyezkedését a rendszerben. Ha helyesek az információim, akkor Paks II áramtermelése a mostani működéstől már valamivel szabályozhatóbb lesz. UGYANAKKOR több szakértői vélemény mondja, hogy ettől még „zsinór áramot” (gyakorlatilag 24 órán keresz-

tül szinte azonos mennyiségben, maximum) fog termelni.

Kevesen vitatják, hogy a minden lehetséges működési engedély meghoszzabbítást követően leállítandó atomreaktorokat, atommal kell pótolni. Arra ki van építve az infrastruktúra, az országos távvezetésekre kapcsoló eszközrendszer, a hűtési kapacitás és a többi. IGEN ÁM, de az új blokkok 8-9 évig együtt fognak üzemelni a régiekkel. Ez pedig óhatatlanul többlet beruházási igényt követel. Nem beszéve arról, ha majd mégis leállnak a régi blokkok, akkor a többlet beruházás vajon milyen sorsra jut?

Kicsit szeretnék visszautalni a „zsinór áram” kérdésre, amelyről most azt tudjuk, hogy 2024-ben Paksról 4400 MW kerül a rendszerbe. Jelenleg az ország fogyasztási csúcsa 6500 MW körüli, s könnyen igazolható, hogy ez nem éjszaka van. Az éjjeli órákban jóval kevesebb a fogyasztás 3500 MW körül van. Na mármint, ha az az éjszakai fogyasztás nem növekszik meg jelentősen (pl. az olcsóbb éjszakai áram miatti energiafárló ipari tevékenység felfutásával, vagy mondjuk elektromos autók tömeges „házi tankolása” miatt, s ami a talán a legfontosabb lenne: egy tározós erőmű szivattyúinak működtetésével) a többlet exportálnunk szükséges, már ha kell valahová. Jelenleg az EU nyugati áramtörszédjén pont azért alakult ki a „negatív ár”, ami azt jelenti, hogy a termelő fizet egy adott időszakban (völgyben) azért, hogy elvigyék tőle a villanyt, s reméli, hogy egy másik időszakban (csúcsban) majd behozza veszteségét!

A magyarországi közép-távú háztartási energiafogyasztás alakulásáról való elképzelésekkel kapcsolatban én azoknak hiszek, akik a sokasodó épületszigetelések, a takarékos izzók (ledék) elterjedése, az új háztartási berendezések csökkenő energiafogyasztása miatt, inkább országon csökkenést, mint növekedést jósolnak.

Így aztán ez a helyzet már azt is feltételezheti, hogy Magyarországon Paks kivül nincs üzemben egyetlen alaperőmű sem, leselejteztek őket. Csak a jól szabályozható erőművek és az EU direktívák által megkövetelt fenntartható forrásokat használó létesítmények üzemelnek. Ők termelik meg csúcsban a paksi áram fölötti igényt (jó esetben 2-3 ezer MW-ot). PERSZE, ha a behozatal nem lesz olcsóbb. Ez pedig műszakilag csak a határátlépő kapacitások további fejlesztésének kérdése.

A magyar rendszerirányítónál (MAVIR) van egy munkakör, amit úgy hívnak „mérlegkőr-felelős”. Nos, aki ezt betölti, ő a „nagy varázsló”! Az ő dolga, hogy a felkínált termelői kapacitásokból folyamatosan elégítse ki a rendszer igényeit. Ki hinné, hogy amikor ő mérlegel, melyik terméket helyezze el a vásárlói kosárba, - csakúgy, mint az élet más területén - bizony a legolcsóbb mellett dönt! Ebbéli tevékenységébe csak egy még nagyobb varázsló szólhat bele, maga az állam. Ezt meg vélhetőleg - ha még EU tagok vagyunk - biztosan helyteleníteni fogja egy még hatalmasabb varázsló Brüsszelből.

Kis kitekintés a határainkon túlra:

A szlovák Mohi atomerőmű 2 blokkja (2 x 440 MW) csak némi adminisztratív engedélyeztetési eljárás akadály miatt, ugrásra készen várja, hogy „hadrendbe álljon” az energiatermelés piacán. S hogy ez sem térben, sem időben nem esik messzire, mi sem bizonyítja jobban, mint hogy 2009-ben nem csak Ausztria, hanem Tatabánya városa is tiltakozását fejezte ki a blokkok üzembe helyezése ellen, mondván nem biztonságosak.

Kicsit messzebb, Csehországra tekintve, a temelini atomerőmű (2000 MW) teljesítményének tervezett megduplázása kapcsán nagyon hasonló helyzettel találkozunk, mint itthon. Pénze az államnak nincs, hitelt csak az oroszok adnak (6 milliárd euró), és vitatják a beruházás megtérülését is. Sajtóhírek szerint, ha a megépítésről szóló döntést év végéig meghozzák, akkor az új blokkok 2025-ben állnak rendszerbe. Igaz a kialakult orosz-ukrán helyzet miatt, most még árnyaltabb a kép.

S akkor még a szerb és az osztrák vízierőmű-kapacitásokról nem is beszélünk!

A magyar kormányfő által kihirdetett cél, mármint, hogy Európában, hazánkban legyen a legolcsóbb a villamos energia, nagyon hangzatos. UGYANAKKOR ez azt is jelentheti, hogy az iparág jövedelemtermelő képessége ezzel szinkronban csökken. Ettől csak akkor menekülünk, ha teljes kihasználás mellett, minden megtermelt MW-ra „rácsap” a fizetőképes külföldi kereslet. Szakszervezeti vezetőként pedig teljesen elfogadhatatlan számomra, hogy ezzel együtt az iparág munkavállalóinak jövedelemszintje is, Európában a legalacsonyabb legyen!

(A cikket a következő lapszámban folytatjuk.)

TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0025

Az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának szélesítése a Dél-Dunántúli Régióban

Sajtóközlemény

Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége 49.616.329,- forint uniós támogatást nyert az Új Széchenyi Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program (a továbbiakban: TÁMOP) keretén belül „Gazdasági és társadalmi együttműködés erősítése – A társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése a Közép-magyarországi régióban” tárgyú kiírásra benyújtott pályázatával.

A projekt időtartama 2014. 02.01. – 2015. 05. 31.

Ezen időszak alatt az EVDSZ a pályázat segítségével az alábbiakat valósítja meg:

- 7 félé képzés összesen 12 alkalommal a rendezvénynaptárban feltüntetett témakörökben. A képzések egymásra épülnek: első szint: Bizalmi utánpótlás képzés, második szint: Tisztviselő képzések I. Harmadik szint: Tisztviselő képzések II. (A projekt keretében megvalósuló képzések 2-2 naposak, a képzés, szállás, étkezés a résztvevők számára térítésmentesen biztosított.) A képzéseket akkreditált felnőttképzési intézmény végzi. Tartalmában a szakszervezeti munka hatékonyságát növelő képzés 112 órában, általános kompetenciafejlesztés 64 órában valósul meg.
- 12 rendezvény valósul meg a projekt keretében a rendezvénynaptárban feltüntetett témakörökben az alábbi megoszlásban:
 - szakmai konferencia 6 alkalommal
 - szeminárium 5 alkalommal
 - Mt. aktuális változásainak ismertetése 1 alkalommal
- Külföldi delegációk fogadása, szakmai találkozó megszervezése

Az EVDSZ tagtöbbségi és megtartási céllal az alábbi kiadványokat adja ki a projekt ideje alatt:

- Tagszervezés (4-6 oldal) (bizalmiak) 1 000 pld
- „Gyere közénk” szórólap (2 oldal) (tagok, munkavállalók) 10 000 pld
- „Hogyan mozgósítsuk tagjainkat” (10 oldal) (bizalmiak) 1 000 pld
- Együttműködés a munkabiztonság érdekében (12 oldal)(bizalmiak, munkavédelmi képviselők) 2 000 pld
- A munkavállaló jogai (12 oldal) (tagok, munkavállalók, új belépők) 10 000 pld
- Két kisfilm, egy animációs, egy játékfilm a tagszervezés tárgy körében

A projekt keretében készülő tanulmányok:

- Felmérjük a villamosenergia-iparba tartozó társaságok körében az ágazati kollektív szerződés kiterjesztési lehetőségeit
- Tanulmányban összefoglaljuk az európai tapasztalatokat, a szociális párbeszéd, a munka világot érintő javaslatokat, irányelveket
- Felmérjük a jogi és gazdasági feltételek változásaihoz alkalmazkodás érdekében a gazdasági, foglalkoztatási, valamint a munkavállalók foglalkoztatási, munkaerő-piaci helyzetét
- Felmérjük a villamosenergia-ipari ágazat területén dolgozó munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági helyzetét, a munkahelyi egészségmegőrzést a munkavédelmi képviselő ágazati szintű erősítése érdekében

- Elemezzük az MT szabályrendszeréből adódó új érdekképviseleti szempontok érvényesítési lehetőségeit
 - Elemezzük az VKSZ tartalmát, a kollektív szerződések megkötésének, módosításának módjait munkajogi, valamint a munkavállalók érdekképviselete szempontjából
 - Felmérjük a hazai és nemzetközi érdekképviseleti szervezetek közötti együttműködés lehetőségeit
 - Elemezzük az ágazatban a tájékozódás, a belső kommunikáció módjait, hatékonyságát
- Részletes információ megtalálható az EVDSZ honlapján (www.vd.hu), valamint az aktualitásokról (képzések, konferenciák, események, stb.) beszámolunk a facebook oldalunkon is. Érdeklődjön a helyi Szakszervezeti Vezetőjénél!

Kérdés esetén az alábbi elérhetőségeken keressen bennünket bizalommal:

- Általános kérdések a projekttel kapcsolatban:
 - Szilágyi József projekt vezető iszilagyi@vd.hu
 - Medveczki Zsolt szakmai vezető zsolt.medveczki@mert.hu
 - Képzések, kommunikáció, kiadványok
 - Tóth Andrea T. kommunikációs munkatárs oktatás- és rendezv. szervező atoth@vd.hu
 - Konferenciák
 - Bertalfai Hortenzia Fanni irodavezető hbertalfai@vd.hu
 - Tanulmányok
 - Téglás József elnökhelyettes iteglas@vd.hu
 - Pénzügyek
 - Jávorkáné Tiborcz Krisztina gazd.-i munkatárs javorka@vd.hu



TÁMOP2.5.3.A-13/1-2013-0025 "Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése Konvergencia Régióban" program							
sor-szám	időpont	a rendezvény jellege	a rendezvény tartalma	témakör	idő-tartam	létszám	célcsoport
1.	2014. március 19.	konferencia	indítás, kommunikáció			50 fő	SZV, társ szervezetek képviselői
2.	2014. március 25-26.	képzés	bizalmi utánpótlás	alapismeretek, kompetencia	8	25 fő	bizalmiak, bizalmi jelöltek, fiatalok, munkavédelmi képviselők, üzemi tanács tagok
3.	2014. április 11.	konferencia	tagszervezés			50 fő	SZV, társ szervezetek képviselői
4.	2014. április 18-19.	képzés	Tisztviselő I.	általános kompetencia fejlesztés	16	25 fő	helyi szervezetek tisztviselői, GEB és Etikai Bizottsági tagok, tagozatok tisztviselői, VIMFÓ, VÜTFÓ vezetőség
5.	2014. május 08.	konferencia	munkavédelem			40 fő	SZV, társ szervezetek képviselői, munkavédelmi képviselők
6.	2014. május 16.	konferencia	üzemi tanács			50 fő	SZV, üzemi tanács tagok
7.	2014. május 23-24.	képzés	Tisztviselő I.	általános kompetencia fejlesztés	16	25 fő	helyi szervezetek tisztviselői, GEB és Etikai Bizottsági tagok, tagozatok tisztviselői, VIMFÓ, VÜTFÓ vezetőség
8.	2014. június 13-14.	képzés	Tisztviselő II.	ágazati érdekegyeztetés, kompetencia fejlesztés	8	30 fő	SZV, GEB és Etikai Bizottság elnökei, tagozatok vezetői, VIMFÓ, VÜTFÓ vezetői
9.	2014. június 20.	konferencia	mozgósítás			50 fő	SZV, társ szervezetek képviselői
10.	2014. augusztus 29.	konferencia	FB tagság			50 fő	SZV, társ szervezetek képviselői
11.	2014. szeptember 08.	konferencia	munkavédelem			40 fő	SZV, társ szervezetek képviselői, munkavédelmi képviselők
12.	2014. szeptember 12-13.	képzés	bizalmi utánpótlás	alapismeretek, kompetencia	8	25 fő	bizalmiak, bizalmi jelöltek, fiatalok, munkavédelmi képviselők, üzemi tanács tagok
13.	2014. szeptember 26.	konferencia	üzemi tanács			50 fő	SZV, társ szervezetek képviselői, üzemi tanács tagok
14.	2014. október 10-11.	képzés	Tisztviselő I	Mt, vezetői ismeretek	8	25 fő	helyi szervezetek tisztviselői, GEB és etikai bizottsági tagok, tagozatok tisztviselői, VIMFÓ, VÜTFÓ vezetőség
15.	2014. október 18.	konferencia	kommunikáció			50 fő	SZV, társ szervezetek képviselői
16.	2014. november 05-06.	képzés	Tisztviselő I	Mt, vezetői ismeretek	8	25 fő	helyi szervezetek tisztviselői, GEB és etikai bizottsági tagok, tagozatok tisztviselői, VIMFÓ, VÜTFÓ vezetőség
17.	2014. november 07.	konferencia	munkavédelem			40 fő	SZV, társ szervezetek képviselői, munkavédelmi képviselők
18.	2014. november 18-19.	képzés	Tisztviselő II.	ágazati érdekegyeztetés, kompetencia fejlesztés	8	30 fő	SZV, GEB és Etikai Bizottság elnökei, tagozatok vezetői, VIMFÓ, VÜTFÓ vezetői
19.	2014. november 26.	konferencia	Mt.			50 fő	SZV, társ szervezetek képviselői
20.	2015. február 10-11.	képzés	Tisztviselő I.	Mt, vezetői ismeretek	8	25 fő	helyi szervezetek tisztviselői, GEB és etikai bizottsági tagok, tagozatok tisztviselői, VIMFÓ, VÜTFÓ vezetőség
21.	2015. március 10-11.	képzés	Tisztviselő I.	Mt, vezetői ismeretek	8	25 fő	helyi szervezetek tisztviselői, GEB és etikai bizottsági tagok, tagozatok tisztviselői, VIMFÓ, VÜTFÓ vezetőség
22.	2015. április 7-8.	képzés	Tisztviselő I.	informatikai ismeretek	16	25 fő	helyi szervezetek tisztviselői, GEB és etikai bizottsági tagok, tagozatok tisztviselői, VIMFÓ, VÜTFÓ vezetőség
23.	2015. április 30.	konferencia	Zárás, elemzések, szakértői anyagok ismertetése, kommunikáció			50 fő	SZV, társ szervezetek képviselői

Az EVDSZ 2014. évi oktatási és rendezvényterve megtalálható a www.vd.hu oldalon

A párbeszédet fejleszteni kell

Monológ vagy dialóg? címmel rendezte meg a LIGA Szakszervezetek a norvég projekt félidős konferenciáját 2014. március 6-án és 7-én Budapesten. Az eseményen Tove Skarstein asszony, Norvégia magyarországi nagykövete és Kai Kristoffersen, az EL and IT norvég szakszervezet képviselője is képviseltette magát.

A konferencia egyik célja az volt, hogy a projekt keretében végzett három kutatás eredményeit megvitassa. A tanulmányokat, amelyek olvashatók a www.szocialisdialogus.hu honlapon, a szerzők, Kissgyörgy Sándor és Pásztyó András, dr. Kiss Mihály és Pásztor Miklós mutatták be.

Tardos János, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége társelnöke, a munkavállalói oldal részéről elmondta, szeretnék, ha a versenyképes területén olyan szerveződések jönné létre, amely a tényleges partnereket hozza össze. Ennek a kritériumnak nem felel meg a jelenlegi fórum, mert nincs döntési jogosultsága, az alapvető kérdésekben, mint például a minimálbér kérdése, nem tripartit vita végeredménye, hanem a kormány diktálja. Ugyan a fórum a konzultációra alkalmas, de arra nem, hogy a szociális partnerek ténylegesen meghallgassák egymás véleményét. A jelenlegi Munka törvénykönyve kedvező a munkáltatóknak, de jobban szeretnék, ha ez kölcsönös egyetértésen alapuló jogszabály lenne. Végül elmondta, a munkáltatók nem azért hajtanak végre megszorításokat, mert ezt szeretnék, hanem azért, mert erre a nemzetközi gazdaság rákényszeríti őket.

Pataky Péter, az MSZOSZ elnöke elmondta, az érdekegyeztetés erodálódása már a korábbi kormányzati ciklusban elkezdődött, most viszont a hatalmat gyakorlókat szerint nincs szükség párbeszédre. Vagy azért, mert számukra „fárasztó”, vagy azért mert a népet egyedül akarják boldogítani, tette hozzá. Pedig a párbeszéd révén tanulmányok bizonyítják, sokkal hatékonyabb még egy vállalat vezetése is.

Az OKÉF formálisan nem változott, de tartalmilag ez az intézmény kiürült, és jellemző rá az érdemi párbeszéd hiánya. Önkritikusan hozzátette, a szakszervezeti oldal is elmaradt a belső megújulás: és a szociális partnerek sem nem használták ki a párbeszédben rejlő lehetőségeket, és több esetben a kezdeményező szerepet is ráhagyták a kormányra. Majd elmondta, hisz a megállapodás alapuló törvényi modellben, mert a törvények érdekeket sértenek, amelyeket ki lehet kerülni a tárgyalásokkal. Hozzátette, Magyarországon csak akkor történnek megállapodások, ha a törvényi passzuszhoz oda van írva, hogy kötelező megállapodni.

A legutóbbi években az érdekegyeztetés lerombolása történt. Eben fontos elem, hogy a hatalmat leginkább a nyilvánosság zavarta, főleg ezért szüntette meg a kormány az Országos Érdekegyeztető Tanácsot. Önmagában nem a párbeszéd, hanem annak nyilvánossága zavarta. A VKF tárgyalásokról nem születtek jegyzőkönyvek, még emlékeztetőket sem. Minden egyes monitoring ülés után az államtitkár megkérdi, „Mit fogtok mondani a médiában?”. Például 2012 decemberében megszületett az első bér megállapodás a Parlamentben, nagy nyilvánosságot kapott, mert az utcán tüntettek a diákok. Azonban a 2013-ban a LIGA Székházban meg-



született következő bér megállapodás már alig volt észrevehető.

Hozzátette, diszkriminatív, ha a Munka törvénykönyve a tulajdoni viszonyok szerint adja vagy nem adja a szakszervezeti jogosítványokat. Tripartit plusz fórumra szükség lehet, de nem tartható, hogy a kormány az NGTT-vel akarja bemutatni, hogy létezik a párbeszéd. A lehetséges résztvevőkről elmondta, véleménye szerint a kompetenciákat kell megnézni, kire vonatkoznak az előterjesztések, és az a szervezet üljön a fórumokon.

Palkovics Imre, a MOSZ elnöke elmondta, az érdekegyeztetés az elmúlt 24 évben soha nem kapott komoly súlyt. A kerekasztal tárgyalásokon mind a kormány, mind az ellenzék igazi legitimitás nélkül tárgyaltak, de abban megegyeztek, hogy a szakszervezeteket nem kell közel engedni a hatalomhoz. Az sem vált világgossá, milyen modellt képzel el az elit, hogy a megtermelt javakat tisztességesen osszák el. Az azóta eltelt időben a politika szakszervezet barát volt vagy szakszervezet-ellenes, de a „barát”-kormányoknál sem volt a szakszervezeteknek sok szerencsük. Csak a formális kötelezettségeiknek tettek eleget, míg a jelenleg hatalmon lévő politikai elit nyíltan kifejezte, a szakszervezeteket nem tekintik megkerülhetetlennek.

Aláhúta, a munkáltatók a munkavállalókra költségelemként tekintenek, a globális gazdaság pedig átlépett a nemzeti kormányok feje fölé. A kormányok a munkáltatók igényeit komolyan veszik, és a neokonzervatív gondolkodásmódjuk szerint a munkavállalói jogok költségként és akadályként vannak jelen, amelyeket le kell építeni. Ezzel szemben hosszú távú befektetésként kell tekinteni a munkaügyi kapcsolatokat. Elmondta, egy rosszul működő gazdaságban, ahol a megélhetési problémák a fontosak, a morális értékekért kiállást nem lehet elvárni. Európában ott működik szociális párbeszéd, ahol a gazdaság is jól működik, ugyanakkor a közös gondolkodásnak van haszna és értelme.

Gál Rezső, a projekt menedzsere, egyben a LIGA Szakszervezetek társelnöke kiemelte, a demokráciák fokmérője, hogy milyen minőségű a szociális párbeszéd. Az aktuális kormányzat a társadalmi párbeszédet feleslegesnek tekinti, sőt felesleges rossznak tekinti, a Munka törvénykönyve módosítása a szociális párbeszéd mellőzésével történt meg. A LIGA felemelte a hangját, de az egész társadalomnak komolyabban kellett volna venni a kiállást. Az, hogy a jelenlegi konferenciára a kormányzat nem fogadta el a meghívást, jelzés, pedig helyre kellene állítani a (háromoldali) szociális párbeszédet.

Gaskó István, a LIGA Szakszervezetek elnö-



ke elmondta, Magyarországon az elmúlt 3 évben a miniszterelnök magára vállalta a társadalom minden oldala képviselőit terheit, hiszen „ő képviseli a munkavállalókat és a munkaadókat is”, ezért szerinte a szakszervezeti és a munkaadói képviselőkre nincs is szükség. Magyarországon a szervezetség nagyon alacsony, 10 százalék alá csökkent. Azt javasolta, ha vége lesz a választási előkészületeknek akkor a munkáltatóknak és a munkavállalóknak le kell ülni a az új kormányval, és teljesen új megállapodást kell kötni, hogyan lehet fejleszteni a párbeszédet, hogy az ne az Ázsiában tapasztalható viszonyokra hasonlítson. Mert ha nincs párbeszéd, tette hozzá, a társadalomban felgyűlik a tehetetlenség; az emberek úgy érzik, hogy a fejük fölött döntenek. Persze lehet hamisnak nevezni konzultációkat folytatni, melyeknek az a végeredménye, amit a tanácskozás kezdetekor kitűztek a konzultációt kezdeményezők, de ez nem tartható tovább, és ezért mindent el kell követni, hogy ez szignifikánsan megváltozzon.

A második nap kisebb csoportban folytatódott a munka. A jelenlévő ágazati és konföderációs képviselők elmondták, hogy ágazati szinten hogyan áll, halad vagy éppen hogyan rekedt meg a szociális dialógus, majd megpróbálták a jövő szakszervezeti stratégiájáról közös véleményt megfogalmazni.

Kai Kristoffersen az EL and IT szervezet képviselője is részese volt a vitának. Kifejtette, kis célokat kell kitűzni, és megtalálni rövid és hosszú távon mit lehet elérni. Ha nem túl magas célokat tűzünk ki, akkor nem csalódnunk. A norvég modell azért is működik, mert a felek közötti bizalom alakult ki, amely megteremtése hosszú időbe került. Norvégiában a hatóságok is úgy gondolják, az ország számára is jó a párbeszéd.

Norvégiában a jobboldali kormány együttműködik a szakszervezetekkel, hiszen történelmük során sokkal súlyosabb esetekben is együttműködtek. A magyarországi helyzetről elmondta, ha először hallotta volna, sokkolta volna, a projekt során már sok előzetes információval rendelkezett. Elismeréssel szolt arról, hogy ezeket a bonyolult témákat és előadásokat a résztvevők milyen figyelemmel és érdeklődéssel hallgatták. Nem lehet összehasonlítani a

A LIGA Szakszervezetek 2013. decemberi kongresszusán elfogadott új Alapszabálya értelmében, az esélyegyenlőségi, az ifjúsági, és a nyugdíjas bizottságok tagjait a tagszervezetek javaslata alapján az elnökség delegálja négy év időtartamra. A bizottságok elnökei a LIGA elnökségének szavazati jogú tagjai:

- dr. Dancsóné dr. Soós Ilona, Esélyegyenlőségért felelős elnökségi tag
- Rakóczi Lajos, nyugdíjasokért felelős elnökségi tag
- dr. Szilágyi Veronika, ifjúságért felelős elnökségi tag

A LIGA Szakszervezetek tagszervezetei által jelölt személyek közül az elnökség 2014. február 28-án megtartott ülésén a következő személyeket választotta.

A LIGA Szakszervezetek ifjúsági bizottságának tagjai:

- Gárgyán Ildikó (VKDSZ)
- Hegedűs Edit (KOSZI)
- Justin János (HOSZ)
- Keindl Zoltán (EVDSZ)
- Szabó János (DAKSZ)
- Dr. Tóth Judit Mária (MOSZ)

A LIGA Szakszervezetek nyugdíjas bizottságának tagjai:

- Bálint Zoltán (HOSZ)
- Begitter Henrikné (EVDSZ)
- Dr. Dobi István (MOSZ)
- Gombos József (FRSZ)
- Szabó Miklósné (VKDSZ)
- Tóthné Hoboth Mária (PDSZ)

A LIGA Szakszervezetek esélyegyenlőségi bizottságának tagjai:

- Biró Ildikó (VDSZSZ)
- Józsa Krisztina (VKDSZ)
- Kaposvári Tiborné (EVDSZ)
- Sziájtó Zsolt (HOSZ)
- Tóth Ilona (Olajipari Szakszervezet)
- Zsura Brigitta (DAKSZ)

Fiedler Péter
kommunikációs vezető
LIGA Szakszervezetek

norvég és magyar helyzetet, mondta, tudatosan elkerülve a csapdát, hogy összehasonlítsa a kétót, hiszen a norvég szakszervezetek 200 év alatt jutottak el a jelenlegi szintre.

A taglétszám csökkenése Norvégiában is probléma. A jobboldali kormányt megválasztották az emberek, amely azt ígérte, csökkenti az alkohol, benzin adóját, az útdíjat, (a 70 útdíjból kettőt töröltek el), de valójában 80 millió koronával csökkentették a gazdagok adóját, de az adók nőttek. A jobboldal privatizálna az egészségügyi ellátást, és csökkentené az állami részvételt, ami a szakszervezeti pozíciók gyengüléséhez vezet. A fő kérdés ezért, hogy hogyan lehet tagokat toborozni, és a szakszervezetek mit tehetnek a tagokért. Emellett a munkáltatókkal és hatóságokkal is együtt kell működni, és meg kell szólítani a fiatalokat, korszerű eszközökkel pl. Youtube-videókkal, és korszerű szolgáltatásokkal.

Kozák László
Érdekvédelmi, oktatási és
szolgáltatási osztály
LIGA Szakszervezetek

Tájékoztató az ADÉSZ képzési programjáról

Az ADÉSZ tisztségviselőinek év eleji továbbképzése ezúttal is Balatonfüreden, az MVM PA Zrt. Rekreációs Központjában zajlott, február 12-14. között. Ennek keretében sor került többek között az elmúlt év értékelésére és a 2014-ben várható feladatok, célkitűzések áttekintésére, munkáltatói és munkavállalói szemszögből egyaránt.

Hamvas István vezérigazgató és *Bognár Péter* humán igazgató átfogó tájékoztatót tartottak az elmúlt évben megvalósított és a 2014-re tervezett társasági célkitűzésekről, az elvégzett és várható külső és belső felülvizsgálatokról, gazdasági, szociális és munkaügyi intézkedésekről, egyes szabályozások változásairól. *Hamvas István* hangsúlyozta, hogy az itt dolgozók túlnyomó többsége elégedett a munkahelyével, jól motivált. A munkatársak elkötelezettségét nem csak az eredmények, a termelési és biztonsági mutatók igazolták vissza, hanem a humán és a biztonsági területen készült felmérések is. *Bognár Péter* kiemelte, hogy az érdekképviselettel való kapcsolattartás során 2013-ban is mindvégig sikerült tárgyalásztal mel-

kongresszusán megválasztott új vezetőségének munkamegosztását, ismerkedését a munkáltatói oldallal, a tagszervezetekkel, kezdeményezéseit a párbeszédre. Ismertette a szervezet cselekvési, ill. munkaprogramját, a 2014-re tervezett oktatási, gazdasági programokat, célokat, feladatokat. Hangsúlyozta az EVDSZ egységességének fontosságát. Kiemelte, hogy a bér- és szociális megállapodások megkötésénél a helyi eredmények alapja az ágazati szintű megegyezés. Ez alkalommal is kifejezte abbeli meggyőződését, hogy egyre több szakszervezeti tag és kivülről felismeri felelősségét és kötelezettségeit a tekintetben, hogy a közös célok megvalósításáért mindenkinek tenni kell, többek közt azért is, hogy saját egyéni érdekei is érvényesülhessenek.

Kovári Erika közgazdász, biztosítási szakértő „Mi a legfontosabb az életben? Egy szó: Egészség!” címmel tartott előadásában hangsúlyozta az egészségbiztosítás adó- és járulékmentességének fontosságát. A csoportos egészségbiztosítási szerződésről szóló prezentációjában részletesen bemutatta a munkáltatók és munkavállalók érdekeit kölcsönösen szem előtt tartó lehetőségeket. (Rendszeres szűrővizsgálatok a megelőzés érdekében, gyors hozzáférés, teljes körű tájékoztatás, magasabb színvonalú és hatékonyabb egészségügyi ellátás, a hosszú várólisták és hálapénz elkerülése, a betegség miatti anyagi problémák megoldása stb.) A különböző ellátásokra, a kockázati tényezőkre, a jogvedelemre, az eddigi elégedettségi visszajelzésekre vonatkozóan felvetett kérdésekre is részletes válaszokat adott. Továbbá említést tett a nyugdíjtervezésről, a nyugdíjszámla előnyeiről.

Néber Tibor, az ADÉSZ elnöke és *Riger Ferenc* elnökhelyettes értékelték a szervezet 2013. évi tevékenységét, részletesen elemezték az áthúzódó, aktuális kérdéseket, valamint a 2014. évi legfontosabb célokat, feladatokat.

Bencze János, az ADÉSZ delegáltja az Üzemi Tanács 2013. évi tevékenységéről adott tájékoztatást, kiemelve a munkavállalókat érintő legfontosabb témaköröket (VBKJ, drogellenőrzés, étkeztetés, utaztatás, KSZ módosítások, munkaruha-ellátási problémák).

Szalai Zsófia



lett megoldást találni a vitás kérdésekre.

Dr. Szilágyi József, az EVDSZ elnöke tájékoztatót az EVDSZ 2013. évi tevékenységéről, valamint a 2014. évre tervezett programjairól. Bemutatta az EVDSZ múlt év novemberében megtartott

PADOSZ bizalmi képzés volt Balatonfüreden...



A már hagyományosnak számító időszakban, a tél végén, a tavasz közeledtével, 2014. február 21-23 között került sor a Balatonfüreden a PADOSZ bizalmi továbbképzésre. A rendezvénynek ismételten, a már megszokott magas színvonalú szolgáltatásaival az MVM Paksi Atomerőmű Rekreációs Központja adott helyet.

A bizalmi képzés a Top Cafetéria Kft. részéről meghívott külső előadók előadásával és konzultációjával indult, ahol a tisztségviselők közvetlenül tehettek fel kérdéseket az egészségbiztosítás MVM Csoporton belüli kialakításának lehetőségeiről.

Az első képzési nap délutánja teljes egészében az MVM PA Zrt. vezérigazgatójának, *Hamvas Istvánnak* és a humán terület vezetőjének *Bognár Péter* igazgatójának az előadásával, majd az azt követő konzultációval telt el. A tisztségviselők részletesen megismerhették az MVM PA Zrt. 2013. évi fő termelési és gazdálkodási mutatóit és hallhattak a 2014. évi előzetes üzleti tervéről. Az előadások utáni fórum jellegű konzultáción az MVM PA Zrt. vezetői válaszoltak a tisztségviselők által feltett kérdésekre, illetve fejtették ki az egyes kérdésekkel kapcsolatos álláspontjukat.

A képzés második napjának délelőttjén a PADOSZ fő szervezeti egységek vezetői egészítették ki szóban az előzetesen írásban elkészített beszámolóikat, illetve tisztségviselő társaik tehettek fel kérdéseket az általuk elmondottakkal kapcsolatban. Ezen a délelőttön kapott lehetőséget *Téglás József*, az EVDSZ elnökhelyettese, aki részletesen beszélt az ágazati érdekvédelmi aktualitásokról az

EVDSZ szervezetét érintő várható technikai változásokról.

A délután folyamán a PADOSZ felkérésére előadást tartott a tisztségviselők részére az UNIQA Biztosító Zrt. igazgatósági tagja és területi vezetői, akik részletesen ismertették az Érdekvédelem Nyugdíjprogramunkról szóló speciális, csak a PADOSZ tagjai részére nyújtandó biztosítási ajánlatukat. A prezentációjukat követően lehetőség nyílt arra, hogy a javaslattal kapcsolatban közvetlen kérdéseket tegyenek fel a tisztségviselők.

A szombat estét a PADOSZ Ifjúsági Tagozat szervezésében indult játékos vetélkedő, majd azt követően zenés est zárta.

A záró rendezvényen vasárnap délelőtt a még ki nem tárgyalt érdekvédelmi területek a MVM PA Zrt. Üzemi Tanács és a Munkavédelmi Bizottság vezetőinek beszámolójával, majd a már hagyományosnak számító PADOSZ fórummal zárult.

A PADOSZ egyik legkiemelkedőbb éves rendezvényéről elmondható, hogy a tervezett feladatok elvégzésre kerültek. A felkért külső és belső előadók magas színvonalú felkészültsége, nyitottsága, a kérdésekre történő őszinte és kellő mélységű válaszadása, a tisztségviselők aktivitásával együtt, nagyban hozzájárult ahhoz, hogy a rendezvényt sikeresen lebonyolításra kerülhessen. A szervezők bíznak abban, hogy a képzés nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a tisztségviselők a kollektíva érdekében kifejtett munkájukat a jövőben még eredményesebben végezhessék.

Paks, 2014. március 18.

Bocsor István
PADOSZ elnökhelyettes

MÉSZ továbbképzés, Balatonfüred

Hagyományaihoz híven, 2014. február 17-20 között Balatonfüreden a Rekreációs Központban tartotta a MÉSZ tisztségviselői számára a küldöttgyűlését.

A hét folyamán a jelenlévők tájékoztatást kaptak Berkes Sándor MÉSZ elnöktől a 2013. évi elnökségi munkáról, annak eredményeiről, aktuális kérdésekről, a 2014. évi legfontosabb célokról, feladatokról. Beszámolók keretében a MÉSZ Felügyelő Bizottsága értékelte az elmúlt évet, valamint Lengyel József MÉSZ alelnök felvázolta a 2014. évi sport- és kulturális rendezvények programtervezetét, ismertette a tavalyi évben megvalósult programokat.

A MÉSZ Küldöttgyűlése megvitatta és elfogadta az idei évi költségvetés-tervezetet, véleményezte a MÉSZ strukturális változtatásának előterjesztését. A küldöttgyűlés ügyvivői státuszról is határozott, mely tisztséget betöltő személy, a lehetséges MÉSZ elnök utódlását segíti elő, (a státusszal lehetőséget biztosítva

ezen időszak alatt a betanulásra, a szakmai ismeretek bővítésére) amennyiben a MÉSZ kollektívája a soron következő választásokon megválasztja.

Hamvas István vezérigazgató, Bogán Péter humán igazgató, valamint Cziczér János üzemi igazgató úr tájékoztatót tartottak az elmúlt évben megvalósult és a 2014. évre tervezett társasági célkitűzésekről, az elvégzett és várható felülvizsgálatokról, az előttünk álló változásokról. A tájékoztató után kötetlen beszélgetés formájában az üzemi problémák felvetése, megbeszélése történt, ahol több kérdésben is sikerült a problémákat megnyugtatóan rendezni, a munkáltatóval egyezségekre jutni. A pozitív hangvételű beszélgetés után a MÉSZ küldöttei az egészségbiztosítási rendszer lehetőségeit vitatták meg, keresve a legjobb megoldást arra, hogy a vállalati csoportos élet- és balesetbiztosítás mellett egy jó konstrukciójú egészségbiztosítást találjanak.

Paks 2014. 03. 13.

Timyei Gabriella



H-8600 Siófok, Batthyány u. 24.; Tel: +36 84/312 422; Fax: +36 84/ 310 457;

E-mail: rendezveny@hotelvertes.hu

Aktuális akcióinkról tájékozódjon weboldalunkon! www.hotelvertes.hu

2014. évi kedvezményes napi árak az EVDSZ tagjai és közeli hozzátartozóik részére

Ft/éj/fő félpanzióval	Szezonon kívül	Elő-, utószezon	Főszézon
	2014. 01. 02-2014. 04. 06. 2014. 10. 06-2014. 12. 23.	2014. 04. 07-2014. 06. 29. 2014. 08. 22-2014. 10. 05.	2014. 06. 30-2014. 08. 21. 2014. 12. 24-2015. 01. 01.
Felnőtt kétágyas elhelyezéssel	8.400,-	9.600,-	12.100,-
Felnőtt egyágyas elhelyezéssel	10.900,-	11.900,-	17.500,-
Gyerek 0-6 évig	tértímentes	tértímentes	tértímentes
Gyerektér 06-12 évig	4.200,-	4.800,-	6.050,-
Gyerektér 12-14 évig	7.100,-	8.300,-	11.000,-
Pótlag* (*szobánként 1 pótlag elhelyezésére van lehetőség)	4.800,-	5.400,-	6.400,-



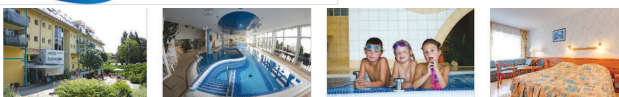
A tájékoztatás nem teljeskörű! További részletekért látogassatok el a www.vd.hu/ szolgáltatások-ra!



MVM Hotel Panoráma Kft.

H-8313 Balatongyörök Petőfi u. 5.

Tel./ Fax : 30/552-1632; 83/349524



2014. évi kedvezményes napi árak az EVDSZ tagjai és közeli hozzátartozóik részére	Ft/tá/éj félpanzióval	Szezonon kívül	Elő- és utószezon		Főszézon
		02.14-03.13. 11.02.-12.20.	03.14-06.12 09.21-10.22	06.13-07.03. 08.31-09.27	2014.07.4-aug.31
kétágyas elhelyezéssel		6.200,-	6.700,-	8.200,-	12.000,-
egyágyas elhelyezéssel		8.000,-	8.700,-	10.600,-	18.000,-
Gyerek 0-6 év között		ingyenes	ingyenes	ingyenes	Gyermek 0-4 év között ingyenes
Gyerek 6-12 év között		3.100,-	3.350,-	4.100,-	Gyermek 4-12 év között 6.000,-

Bővebb információ: www.hotelpanorama.hu E-mail: info@hotelpanorama.hu

A Villamosenergia-ipari Nyugdíjas Alapítvány nevében köszönetünket fejezzük ki a személyi jövedelemadó 1 %-ának felajánlásáért.

Villamosenergia-ipari Nyugdíjas Alapítvány
2800 Tatabánya, Gál István lakótelep 803. 3/8.
Adószámunk: 19148793-1-11

Tisztelt Kollégák, Adományozók!

A Villamosenergia-ipari Nyugdíjas Alapítvány nevében köszönetünket fejezzük ki a személyi jövedelemadó 1 %-ának felajánlásáért. Ez az összeg 2012. évi bevallások alapján 449.890,- Ft volt, amit a NAV az alapítványnak 2013-ban átutalt.

Köszönetet mondunk minden támogatóknak!

Ezekből az adományokból tudtuk biztosítani nyugdíjasaink szociális segítését, kegyeleti segítését. Az alapítvány személyi jellegű (bér) juttatást senkinek nem adott.

Fő célunk a jövőben is a volt kollégák, a nyugdíjasaink és hozzátartozóik szociális helyzetének javítása. Ezért tisztelettel kérjük, hogy a jövőben is támogassák a volt kollégákat az alapítványon keresztül adományokkal, a SZJA 1 %-ának felajánlásával. A rendelkezésnél a fenti adószámot használják. Ismételtelen köszönjük támogatásukat az alapítvány kuratóriumának nevében.

Tatabánya, 2014. február 10.

Molnár Miklós sk.
Elnök

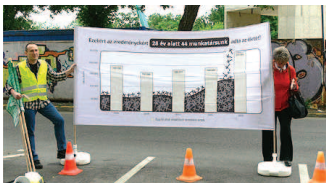
Fermann József sk.
Titkár

EDVSZ Vezetőségi egyeztetések országszerte

Szervezeti pillanatkép

Már több meghívásnak sikerült eleget tennünk és esetenként az élet által írt forgatókönyv is működött! Számos találkozó van még hátra, amelyekre nagy örömmel készülünk!

Elsőként, **2014. január 17-én** Nagy Zoltán BESZ elnökkel és a testület tagjaival Kelenföldön találkoztunk. A beszélgetésünk érdekesen alakult és a témák középpontjába került kérdések között megjelent a szakszervezeti fellépések eszközei továbbfejlesztésének módja is. Érdeemi vitafolyt a szolidaritás kérdéséről, a visszaemlékezés mondatait képekben tudjuk igazán visszaadni az olvasóknak:



Jó érzés volt látni, hogy a DÉMÁSZ Szakszervezet vezető elnöke Nagy Sándor és Dombi Jenő elnök – talán nem is tervezett módon, de érzékelhetően régi jó ismerősként – jelent meg és kapcsolódott be a beszélgetésbe. (Akkor nem sejtettük, hogy a sors újabb találkozózt kényszerít ki, melynek keretében lehetőségünk nyílik gyakorolni azt, amiről itt beszélgettünk!)

2014. január 28-án jártunk Pakson az MVM Paksi Atomerőmű Zrt-nél – Hamvas István László vezérigazgatónál és találkoztunk Szűcs Gábor úrral is az ATOMIX Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. ügyvezető igazgatójával.



Mindkét esetben tartalmas és reményeink szerint előremutató beszélgetést sikerült lefolytatni.

A találkozókat követően számos kérdést vitatunk meg a helyi szakszervezetek vezetőivel: Sorrendben az ADÉSZ, MÉSZ PADOSZ elnökeivel és néhány szakszervezeti vezetővel. Számos, az EVDSZ VII. kongresszusát (2013. november 29-30.) érintő kérdéssel szó esett természetesen az EVDSZ jövőbeni működéséről

folyt az eszmecsere. A fenti szervezetek képzési programján a 28-án megkezdett egyeztetés tovább folytatódott.

2014. február 12-14: a sort az ADÉSZ kezdte az MVM PA Zrt. Rekreációs Központjában Balatonfüreden, melynek célja az elmúlt év értékelése és a 2014-ben várható feladatok, célkitűzések áttekintése, munkáltatói és munkavállalói szempontból egyaránt.



A munkáltató részéről Hamvas István vezérigazgató és Bognár Péter humán igazgató urak, átfogó tájékoztatót tartottak, mindhárom érdekképviselet számára.

Dr. Szilágyi József EVDSZ elnök a MÉSZ meghívása alapján **2014. február 18-án** folytatta az MVM PA Zrt. Rekreációs Központjában megkezdett programját. Részletesen tájékoztatta a testületi tagokat az EVDSZ 2013. évi tevékenységéről, valamint a 2014. évre tervezett programjairól.

Szó esett a kongresszuson megválasztott új vezetés munkamegosztásáról és az aktuális napi feladatokról. Ismertette a szervezet 2014. évi munkaprogram tervezetét, továbbá beszámolt a 2014-re tervezett oktatási programokról, gazdasági célokról és az aktuális feladatokról. Mondandójában külön kihangsúlyozta az EVDSZ egységének fontosságát. Kitért a bér- és szociális megállapodások megkötésének fontosságára. Elmondta, hogy a szervezeti feladataink között hangsúlyosnak kell tekintenünk a tagság és a nem szervezett dolgozók megszólítását.

2014. február 03. A Mátrai Erőműbe látogattunk. Számomra a szenes erőműbe történő érkezésünk - hazai pálya élményét idézte. Medveczki Zsolt MEVISZ elnök meghívására egy igazi bizalmi testületi ülésre érkeztünk és beleszóltunk a gyakorló szakszervezeti vezető munkájába. Őszinte – a kritikától sem mentes – kérdések és válaszok színesítették azt a régi ismerősökkel folytatott beszélgetést, ami hitem szerint a jövő szakszervezeti munkáját is segítheti. Szó esett itt is – mint



ahogy minden más helyszínen – azokról a durva törvényi változásokról és szakszervezeteket ért támadásokról, ami az elmúlt években érintette és esetenként megbénította a szakszervezeti munkát.

2014. február 10-én demonstráltunk és tiltakoztunk „az EDF International SA, az EDF DÉMÁSZ Zrt. tulajdonosának magyarországi üzletpolitikájá, az EDF DÉMÁSZ Zrt. és leányvállalatai munkavállalóit érintő munkáltatói intézkedések, a munkavállalók és képviselők az érdekképviselettel való érdemi, a megegyezésre törekvő szociális párbeszéd elmaradása miatt”



A demonstrációt követően – Téglás József EVDSZ elnökhelyettes –tájékoztatót kapott a helyi problémákról és betekintést nyerhetett a helyi érdekképviselet működési feltételeibe. A DÉMÁSZ munkavállalói szervezetek óriási kihívásokkal küzdenek és a „Petíció” szövegéből az is kiderül, hogy a munkáltató mindent megtesz a munkavállalói képviselet és az érdekvédelmi feladatok ellátásának ellehetetlenítése érdekében.

Tapasztalhatjuk, hogy az együttműködés – jelenleg – a mélyponton van. Ebben az időszakban Magyarországon tartózkodó francia CGT-s küldöttség, sajnos nem sokat láthatott a demonstrációból, mert a tárgyalásaikat egy, az EDF székházról távolabbi helyszínen folytatták.

2014. február 13-án két CGT képviselővel (akikről azt is megtudtuk, hogy egyben az Európa Üzemi Bizottság tagjai) sikerült találkozunk. A megbeszélés és a BESZ szakszervezeti képviselők szervezésében és a DÉMÁSZ Szakszervezet vezetőinek részvételével zajlott le. Az EVDSZ elnöke és elnökhelyettese együtt vett részt a megbeszélésen és az azt követő kötetlen beszélgetéseken. Jeleztük a szervezetünk felé, hogy 2013. december 16-án levelben kezdeményeztünk személyes konzultációt Jean-Noël Reimeringer elnök-vezérigazgató úrnál (az EDF magyarországi képviselője) – szándékunk eredménye lehet egy javuló és egyben a korábbiakhoz hasonló jó együttműködés kialakítása.

2014. február 21-22-23-án a PADOSZ meghívása alapján Téglás József EVDSZ elnökhelyettes részvételével folytatódott a Füreden a megkezdett tájékoztatói és oktatási program:

a tájékoztató középontjába került az ágazati bérmegállapodás, különös tekintettel a csoportszintű megállapodás, a konföderációs szakszervezeti aktualitások,

Beszéltünk az EVDSZ 2014. évi munkamegosztásáról, a tervezett oktatási és cselekvési programról, az előzetesen a pénzügyi beszámoló várható alakulásáról,

kérdésekre válaszolva számos apró részletre térünk ki, ami egyben válaszokat adhat a gazdálkodás kihívásaira, az EVDSZ költséghatékony működésére.



Az évek során kialakult kapcsolatok tükrében számos ismerőssel találkozhattam, és újabb ismeretségek kötésével erősítettük azt a szolidaritást, ami jellemzi a korábbi évek során jellemzővé vált jó munkakapcsolatot.

2014. 02. 27-én találkoztunk Kereki Ferencel, a Radioaktív Hulladékokat Kezelő Közhasznú Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatójával.



Számos fontos információt kaptunk és abban bízunk, hogy a közeljövőben sor kerülhet a tevékenység szakmai cikkben történő bemutatására. A cég feladatait nagy körültekintéssel látja el, amit ismereteink szerint a Nukleáris Központi Pénzügyi Alapból finanszíroznak.

2014. március 3-án a TIVISZ tisztségviselői évnitó találkozója kaptunk meghívást, amin dr. Szilágyi József EVDSZ elnök vett részt és tájékozódott az E.ON Hungária Zrt-nél megkötött bérmegállapodás fogadtatásáról és egyben találkozást felhasználhatta korábbi emlékek és bátarságok felelevenítésére is és közvetlen eszmecsere folytatható a TIVISZ tisztségviselőivel az EVDSZ előtt álló feladatokról.

Téglás József
EVDSZ elnökhelyettes

HAGYOMÁNY ÉS INNOVÁCIÓ: 64. VOTT

Gyula, 2014. június 27-29.

Az idén – beugró rendezőként – a VITSPORT Alapítvány vállalta, hogy megszervezi a VOTT-ot, biztosítva ezzel a természetbarát találkozók folyamatosságát az EDF DÉMÁSZ SE néhány lelkes, a VOTT-ok iránt mélyen elkötelezett tagjának segítségével.

Az iparági sportmozgalom legnagyobb múltra (64 év!) visszatekintő találkozója 2014-ben több újdonsággal, nem megszokott megoldással várja majd a rutinos városi és terepversenyzőket csakúgy, mint az „első bálózkat”. Az Előzetes Tájékoztató - mely tartalmazza a részleteket, tervezett programot, előzetes nevezési lapokat - már megtalálható a honlapunkon (www.vit-sport.hu)! Íme, a legfontosabb információk, újszerűségek a teljesség igénye nélkül kedvező gyanánt:

- Szállás egy helyen! (Hunguest Hotel Erkel 3 és 4^o - os elhelyezés)
- Étkezés a szállodában, már péntek déltől!

- Eredményhirdetés szombat este, a bankett alatt!
- „Dugókás” megoldás az „A” tagozat versenyén!
- Városi menetutasítás fűzetbe kötve!
- Új családi versenyek különdíjakkal!
- 2 napos belépő a Gyulai Várfürdőbe!
- Fakultatív kirándulási lehetőségek vasárnap!

Mindezek mellett és ellenére elsődleges célunknak tekintettük, hogy a részvételi díj ne (vagy csak a nyújtott szolgáltatással arányosan) haladja meg az elmúlt évi találkozót.

Ahogy mondani szokták a gyakorlott rendezők: egy VOTT megszervezése az előző évi találkozó eredményhirdetését követően elkezdődik. Mögöttünk is nagy munka van már, és bízunk benne, hogy a szűkös anyagi lehetőségek ellenére az idei találkozó mind színvonalában, mind hangulatában méltó lesz a hagyományokhoz. A java csak ezután következik, mi – és reméljük Ti is – izgatottan várjuk, hogy június végén találkozunk Gyulán!

64. VOTT Szervező Bizottság



XXXI. Iparági Sítalálkozó

2014. február 13-16. között a megszokott helyszínen, a szlovákiai Táléban került lebonyolításra az idei sítalálkozó.

Az egy nappal korábban kiérkező rendező gárda aggodalommal figyelte, hogy a szakadó eső mennyire lehetetleníti el a versenyt. Végül is az időjárás megkegyelmezett, a helyi pálya karbantartói pedig kiemelkedő munkát végezve, nyugodt versenykörülményeket hoztak létre.

A résztvevők száma az előző évi szinten alakult, 420 fő tiszteleg meg jelenlétével a rendezvényt. A hangulatra sem lehetett panasz, az eredményhirdetésen pedig a dobogó legfelsőbb fokára az alábbi versenyzők állhattak:



A legeredményesebb társaság kupáját a Mátrai Erőmű két fiatal versenyzője, Szabó Hortenzia Sára és Fehér Luca Blanka emeli a magasba

Mini – Leány

Fehér Luca Blanka - MÁTRAJ ERŐMŰ ZRT.

Mini – Fiú

Kaed Ádám Sajid - BUDAPESTI ERŐMŰ ZRT.

Gyermek – Leány

Szabó Hortenzia Sára - MÁTRAJ ERŐMŰ ZRT.

Gyermek – Fiú

Szabó Botond - MÁTRAJ ERŐMŰ ZRT.

Serdülő – Leány

Méhes Krisztina - MAVIR ZRT.

Serdülő – Fiú

Záprel Imre - MÁTRAJ ERŐMŰ ZRT.

Ifjúsági – Leány

Szabó Laura - MÁTRAJ ERŐMŰ ZRT.

Ifjúsági – Fiú

Hadzsi Bence - MÁTRAJ ERŐMŰ ZRT.

Felnőtt – Nő

Molnár Alexandra - MÁTRAJ ERŐMŰ ZRT.

Felnőtt – Férfi

Varga Attila - MÁTRAJ ERŐMŰ ZRT.

Senior I. – Nő

Kamarás Krisztina - MAVIR ZRT.

Senior I. – Férfi

Göbl Erik - E.ON ENERGIÁKERESKEDELMIKFT.

Senior II. – Nő

Dr. Tordáné dr. Pógyor Zsuzsanna - MÁTRAJ ERŐMŰ ZRT.

Senior II. – Férfi

Korponai István - EDF DÉMÁSZ ZRT.

Senior III. – Nő

Bakács Natasa - MVM ERBE ZRT.

Senior III. – Férfi

Kácsor Árpád - E.ON DÉL-DUNÁNTÚLI ÁH. ZRT.

Vitsport
Villamosenergia-ipar a Sportért Alapítvány

Kedves Kollégák, Sportbarátok!

A Villamosenergia-ipar a Sportért Alapítvány **kéri** a villamosenergia-ipari sporttalálkozók iránt elkötelezett iparági munkatársakat, nyugdíjasokat és családtagjaikat, hogy **SZJA-juk 1 %-ával támogassák** az iparági sportmozgalom páratlanul értékes hagyományának megőrzését, folytatását! A befolyó támogatásokat honlapunk, a vitsport.hu üzemeltetésére, fejlesztésére fordítjuk.

Adószámunk: 18475537-1-06



Üdvözlettel:

Villamosenergia-ipar a Sportért Alapítvány Kuratóriuma



A családi kupa nyertese a Záprel család

A családi versenyt a Záprel család nyerte, akik a Mátrai Erőmű Zrt.-t erősítették.

A kis- és középvállalatok sorrendjében az MVM ERBE csapata győzött, a nagyvállalatok rangsorában pedig a Mátrai Erőmű Zrt. végzett az élen.

A hagyományos pontversenyt szintén a Mátrai Erőmű Zrt. nyerte.

Bárdos Béla

Tisztségviselő választás volt az EVDSZ Ifjúsági Tagozatában

2014. február 26-án az EVDSZ ifjúsági tagozati ülésén a tagozat új elnökeként Keindl Zoltán (Elektromos Szakszervezet), társelnökként pedig Nagy Gábor (PADOSZ) került megválasztásra.

A legköszönő elnök céljairól kérdezte az új vezetőket:

Keindl Zoltán céljai között szerepelteti elsősorban, hogy különböző ifjúsági szervezetekkel komoly kapcsolatokat építsen ki, illetve tartson fent és erősítse azt a körülményt, hogy közös programokon találkozzanak, dolgozzanak a kitűzött célokért a villamosenergia-ipari és más ágazati szervezetek fiataljai.

Nagy Gábor céljai között elsőként említi az együttműködést és közös munkát az EVDSZ Ifjúsági Tagozatának megválasztott elnökével, hogy megvalósuljanak a kitűzött tervek. Mindent elkövet annak érdekében, hogy a szövetség minden tagszervezeténél legyen erős ifjúsági tagozat, a taglétszám növekedjen, a tagozat tevékenysége hatékonyabb legyen.

A VIFI 2014-es feladattervében 10 pontban foglalta össze azokat a fő területeket, amelyeket elsődleges feladatai között tart számon ebben az évben. Ezek címszavakban: tagszervezés, az IT képviseletének szélesítése az EVDSZ-en belül, a honlap és a facebook oldal folyamatos aktualizálása, üzemlátogatások, ifjúsági találkozók, strandparti szervezés, együttműködési megállapodások kötése, valamint részvétel az oktatásokon, EVDSZ, LIGA IT munkájában. A részletes feladatterv hamarosan elérhető lesz a <http://www.vd.hu/ifjusagitagozat/> oldalon.

ÉMÁSZ Társaságcsoport Elektromos Szakszervezetének Ifjúsági Tagozatát (ESZ IT), amely tisztséghez kapcsolódó feladatokat továbbra is ellátom az EVDSZ IT elnökség mellett, hiszen szerintem ezek a pozíciók csak egymást erősítik. 2011 közepétől képviselem az EVDSZ IT-t a LIGA Szakszervezetek Ifjúsági Tagozatában (Fiatalok Ligája), ahol 2012-től alelnöki pozíciót töltöttem be, 2013 decemberétől pedig az Ifjúsági Bizottság tagjaként képviselem az EVDSZ-t.

Miben látod az Ifjúsági Tagozat jelentőségét az iparágban és milyen speciális feladatok várnak a VIFI-re a jövőben?

Az EVDSZ IT már a Fiatalok Ligája 2009-es megalakulása óta tevékenyen részt vesz a tagozat munkájában és 2011-től nem csak a szervezeten belül, hanem a Fiatalok Ligájában is folyamatosan növekszik az aktívan részt vevő villamos-ipari fiatalok létszáma. Rendszeresen jelen voltunk és vagyunk konferenciákon, demonstrációkon és egyéb ifjúsági rendezvényeken. Az elnökségben való eddigi munkám során számos kapcsolatot sikerült kiépítenem különböző, más konföderációkhoz tartozó ifjúsági szervezetek vezetőségével és tagságával, ami véleményem szerint a jövőben megkönnyítheti az együttműködést, ezáltal a fiatalok hatékonyabban, egységben tudnak majd fellépni érdekeik képviseletében. Nagyon fontosnak tartom a munkavállalói érdekek képviseleti munkát, öröm számomra, ha hozzám hasonló lelkes fiatalokkal dolgozhatok együtt tevékenyen és hasznosan.

Sajnos a szakszervezetek sokkal több munkavállalónak védik az érdekeit és harcolnak ki előnyöket, mint ahányan tagok,



pedig a nagyobb szervezethez a munkavállaló gazdasági és szociális érdeke. Nagyobb taglétszám esetén nagyobb hatékonysággal tudunk tárgyalni a munkáltatóval. Ennek érdekében az Ifjúsági Tagozat legfontosabb feladatainak tartom:

- Elérni, hogy az EVDSZ minél több tagszervezeténél legyen Ifjúsági Tagozat.
- Fiatalok taglétszámát növelni, fiatalokat minél nagyobb számban mozgósítani.
- Ifjúsági együttműködési megállapodások felülvizsgálata, együttműködési megállapodások kötése rokon szakmákban és közmunkálatásban dolgozó fiatalokat tömörítő ifjúsági tagozatokkal.
- Programok szervezése (pl. ifj. találkozó, üzemlátogatások)
- LIGA, EVDSZ által szervezett oktatások, rendezvények népszerűsítése.
- Továbbra is az egyik legerősebb és legmeghatározóbb tagja legyünk a LIGA Szakszervezetek Ifjúsági Tagozatának.
- A szakszervezet megismertetése a fiatalokkal és a negatív sztereotípiák megváltoztatása.

Gratulálunk, és eredményes munkát kívánunk a VIFI új vezetőségének!

Készítette: Tóth Andrea T.

Mind Ezek ismeretében Keindl Zoltánt kérdeztem:

Mit jelent számodra, hogy az Ifjúsági Tagozat elnökének választottak?

Nagyon megtisztelőnek érzem, hogy az EVDSZ IT vezetősége rám gondolt az elnöki pozícióval kapcsolatban, a 2014. február elején tartott tisztújításon felkérésre lettem elnökjelölt. Megtisztelő volt a felkérés is, de még megtisztelőbb, hogy meg is szavaztak elnöknek.

Petrovicsné Skuczai Áginak nagyon köszönöm, az eddig végzett nagyszerű munkát, hisz miatta tartott a tagozatunk, ahol, és számított rá a jövőben is, mint ahogy a vezetőzős többi tagjára, hisz csak együtt lehetünk igazán hatékonyak.

Igyekszem megfelelni az elvárásoknak, az Ifjúsági Tagozat elnökéként egy még hatékonyabb, lendületesebb csapatban tevékenykedni. *Pár mondatban, kérlek, mutalkozz be azoknak, akik esetleg nem ismernek!*

Keindl Zoltán vagyok, 32 éves, Budapesten élek. Az ELMŰ Hálózati Kft. Hálózat-használati osztályán 2008 áprilisa óta dolgozom. A szakszervezeti aktív önkéntes tevékenységem kezdete 2009-re nyúlik vissza. 2010 januárjától vezetem az ELMŰ-

Praktiker Mindenre van több ötlete!

A Praktiker Barkácsáruház közölte az összes magyarországi áruházában 2014-ben kedvezményes vásárlási időpontokat. A kedvezményt kizárólag az tudja igénybe venni, aki a PRAKTIKER-ben felmutatja az EVDSZ tagsági igazolványát az érvényes matricával az idei évre. Az áruházakban az adott időpontban megvásárolható termékek - beleértve az akció termékeket is - vételára kedvezményes (-10%):

Elkövetkező időpontok:

2014. április 25-26-27.	2014. augusztus 29-30-31.
2014. május 23-24-25.	2014. szeptember 26-27-28.
2014. június 27-28-29.	2014. október 24-25-26.
2014. július 25-26-27.	2014. november 28-29-30.
	2014. december 19-20-21

forró drót

Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének lapja.

Kiadja az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és az Axel Springer Magyarország Kft. Tolna Megyei Irodája
A kiadásért felel: dr. Szilágyi József elnök

és Póré László kiadóvezető
Szerkesztő: a szerkesztőbizottság
Főszerkesztő: Tóth Andrea Terézia

A szerkesztőség címe: EVDSZ 1039 Budapest, Kossuth Lajos üdülőpart 108. Telefon: 06-1-202-10-92, telefax: 06-1-202-1534.
E-mail: atoth@vd.hu

A kiadó címe: Szekszárd, Liszt Ferenc tér 3.
Nyomdai előállítás: AS-Nyomda Kft. Szilárd Üzem, 6000 Kecskemét, Mindszenti krt. 63. Felelős vezető: Futó Imre
ISSN 1785-699X

Majális Keszthelyen 2014. május 1 - május 5.



Csomag tartalma:

2 vagy 3 éjszaka szállás a választott szobafélesben, félpanziós ellátás (svédasztalos reggeli és 3 fogásos menüválasztásos ebéd vagy vacsora), délutánonként kávé/tea/üdítő és süteményfogyasztás, felnőtték részére frissítőmasszázs /főágyon/, korlátlan úszómedence-, pezsgőfürdő-, szauna-, biliárd-, asztalitenisz-, kerékpár-, játszótér- és pétanque használat, WiFi a szobákban és a közösségi terekben, ingyenes parkolás

Gyermekbarát szolgáltatások

étteremben étetfészk, szobákban gyermekágy, kerékpárra gyermekülés, gyermekmedence

Csomagár

Kétágyas szobában: 18 500 Ft/fő/2 éj; 25 900 Ft/fő/3 éj
Apartmanban: 20 900 Ft/fő/2 éj; 29 500 Ft/fő/3 éj

Gyermekszállás - maximum 2 fő - reggelivel 2 (nagy-) szülővel egy szobában pótágyon 4 éves korig ingyenes, félpanzióval 15 éves korig kedvezményes!

Szép Kártyát (MKB, K&H, OTP), Étkezési- és Ajándék Erzsébet utalványt elfogadunk!

Az árak az ÁFÁ-t tartalmazzák. Az idegenforgalmi adó külön térítendő (410 Ft/fő/éj 18 éves kortól).
Házilírat (jutya, macska) behozható, 2 500 - Ft/kiadó/éj.

További információ és szobafoglalás:

HOTEL OVIT

8360 Keszthely, Alsópáhoki út
Telefon / Fax: 06 83 515-130 / 06 83 515 131
hotelovit@t-online.hu www.hotelovit.hu