Mi újság a PADOSZ-nál?

PAKSI ATOMERŐMŰ DOLGOZÓINAK SZAKSZERVEZETE

XIV. évfolyam, 6. szám 2010. június

Elfogadhatatlan munkáltatói magatartás

Mint minden cégnél – ahol a PADOSZ tagjai dolgoznak – az év elején kezdeményeztük a 2010. évi bér - és béren kívüli juttatásokról szóló tárgyalások megkezdését. Ezt tettük a DC Therm Kft. esetében is. Annak ellenére, hogy nem sokkal korábban többször is folyt egyeztetés a cég vezetőjével (pl.: a kertészeti dolgozók átvétele esetében), a megkeresésünkre egy szűkszavú, tartalmában hiányos és kifogásolható válaszban elhárította a tárgyalást. Ezt követően az adatkérési és a KSZ-re vonatkozó kéréseinket is elkerülte, a levélbeli és telefonos tárgyalási kezdeményezést szintén válasz nélkül hagyta.

Pedig lenne mit jeleznünk az említetteken kívül is a cég vezetése felé!

Nem közömbös a PADOSZ számára egy működési körébe tartozó cég hírneve. Úgy érezzük, ezt a cég vezetése nem tartja ilyen fontosnak, különben nem hagyná figyelmen kívül a Munka Törvénykönyve szakszervezetekkel való kapcsolattartásra vonatkozó előírásait. Nem terjedne egyre több rosszízű szóbeszéd a DC Therm Kft. körül a feladatainak ellátása, a munkabérek elszámolása, és a munkavállalók szabad szakszervezet választása, munkavállalókkal való bánásmód témákban.

Mivel a DC Therm Kft. vezetésével nem sikerült a korábban korrekt kapcsolatot fenntartani, a cég felügyelő bizottságának tagjaihoz fordultunk levélben, hogy segítsék elő törvényes eszközeik felhasználásával a PADOSZ és a cég kapcsolatának helyreállítását.

Lőrincz László

A Munka Törvénykönyvéből

21. § (1) Az állami szervek, a helyi önkormányzatok és a munkáltatók kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, ennek keretében érdekképviseleti tevékenységüket az ehhez szükséges információk biztosításával elősegíteni, valamint észrevételeikre, javaslataikra vonatkozó részletes álláspontjukat és ennek indokait harminc napon belül velük közölni.

22. § (1) A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indokolását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(3) A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani.

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

A Mi újság a PADOSZ-nál? következő száma szeptemberben jelenik meg.

Az egyenlő bánásmód elve

Elindult egy regionális szintű oktatás-sorozat, amely a Friedrich Ebert Alapítvány anyagi támogatását élvezi. A képzések helyszínei többek között Miskolc, Kecskemét, Zalaegerszeg és Paks. **„A diszkrimináció a sokféleség ellensége”** a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája Esélyegyenlőségi Tagozatának szemináriuma 2010. május 21.-én került megrendezésre Pakson a Duna Hotelben, melyen a szakszervezetek képviselői, a Liga Szakszervezet tagjaként vettek részt.

A képzés tananyaga „A diszkrimináció tilalmától az esélyegyenlőség előmozdításáig” című oktatói kézikönyvben foglaltakon alapult. Az előadók a tagozat elnök-helyettese Tóth Tiborné és Dr. Dancsóné dr. Soós Ilona voltak.

A továbbképzés célja az volt, hogy „a kollégák a képzést követően fel tudják ismerni a munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetést, és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ismereteik bővüljenek.” Megfogalmazta az esélyegyenlőségi célokat különös tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőség, valamint a romák és a fogyatékkal élők esélyegyenlőségének erősítését.

Nem nehéz belátnunk, hogy az állampolgárok eltérő adottságai kihatnak társadalmi helyzetükre, a közösségi életben való részvételükre, foglalkozásuk gyakorlására, a közszolgáltatások igénybevételére, sőt egyes esetekben meg is akadályozhatják őket jogaik gyakorlásában. Az alkotmányos állam nem maradhat közömbös a közösségi élet ilyen jelenségei iránt, és intézkedésekkel kell megakadályoznia a polgárok hátrányos megkülönböztetését. Az államnak önmagának is fel kell lépnie az önkényes megkülönböztetés ellen, és meg kell teremtenie a feltételeket ahhoz, hogy akár erre feljogosított közszereplők, akár pedig maguk a sérelmet szenvedettek ugyanezt megtehessék. Az alkotmányos államnak ezen túlmenően tényleges lépéseket kell tennie annak érdekében, hogy a hátrányos helyzetű személyek egyenlő esélyekkel vehessenek részt a közösség életében.

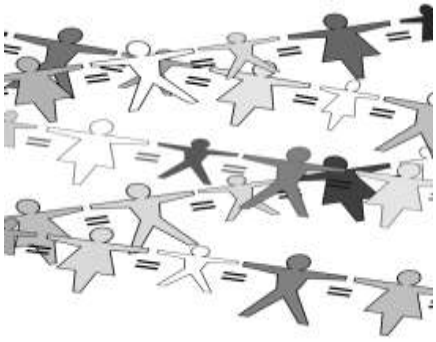
Az állampolgári egyenlőség megteremtése és az egyenlő bánásmód elvének érvényesítése azonban nemcsak állami feladat, hanem közcél is egyben. Ebből következően a közösség tagjainak **kötelessége** is!

Meggyőződésem, hogy az állam közömbös magatartása a közvélekedés, a társadalmi nyilvánosság közömbösségében gyökerezik. Ameddig a társadalom önmaga nem lép fel a közösségi életben megnyilvánuló, az állampolgári egyenlőség eszméjét sértő magatartások ellen, ameddig a közösség nem támaszt igényt az egyenlő bánásmód eszméjét megvalósító intézkedésekre, addig nem csodálkozhatunk az állam közönyén. A művelt közvéleménynek be kell látnia, hogy az akár verbális, akár tettekben megnyilvánuló rasszista, szexista stb. magatartás nemcsak hogy politikailag nem korrekt, hanem a demokrácia egyik feltételének, az egységes politikai közösség létezésének is a kétségbevonása.

Összefoglalva megállapítható, hogy a gyakorlati tapasztalatok szerint nem a törvény szigorára, hanem széleskörű felvilágosításra volna szükség, hogy a diszkrimináció csökkenjen. Képzéssel és továbbképzéssel kell az állampolgárok tiszteletét erősíteni, amire ez a szeminárium jó példa volt. Lényegre törő, a mindennapi gyakorlatot középpontba állító előadásokat hallottunk. Az előadók őszintén feltárták a problémákat és kritikát is megfogalmaztak.

Célszerű lenne megfontolni Magyarországon is egy átfogó antidiszkriminációs törvény megalkotását.

Huszák Mónika



Karácsony Szilárd: MUNKAKÖNYV *(folytatásokban)*
20.

A költségvetés és a beszámoló

A tagdíj felhasználását — akár helyben, akár a központokban történik — éves **költségvetés** készítésével kell és lehet ellenőrizni. A költségvetés készítésének nemcsak ez az egy célja van, hanem ennek segítségével dönthetjük el, hogy a sok fontos teendő közül mire, mennyit szánunk. A költségvetés készítése nagyon fontos és körültekintést igénylő feladat. **Ne feledjük: nem a szakszervezet forog a pénz körül, hanem fordítva, a pénz az egyik eszköz a célok megvalósítására.** Ezért a tervezéskor is ebből kell kiindulni. A célokat pedig a tagok és a környezet viszonya évről évre befolyásolja.

Alapszervezeti titkárként magam is elkövettem azt a hibát, hogy mindössze a bizalmi testület egyetlen ülésén rendeztük le a költségvetést. Akkoriban, kezdőként, én is azok közé tartoztam, akik nem tulajdonítottak neki túl nagy jelentőséget. Végül nem lett belőle komoly baj, mert a tradíciókat hagytuk érvényesülni. De az első alkalommal, amikor úgy éreztem, hogy a tagok tájékoztatása fontosabb, mint a beiskolázási segély — aminek elosztásából mindig fakadt elégedetlenség — szinte minden taggal egyenként megbeszélve változtattunk, és a pénzből előbb fénymásolót, majd faxot vásároltunk. Később a befektetés meg is térült. Ezt maguk a tagok mondták. Az információnak ugyanis akkoriban, amikor az első elbocsátási hullám és komoly bérharc folyt a vasútnál, nagy értéke volt. Ez az eset bizonyította be számomra, hogy a tagok nélkül jó döntést nem szabad és nem is lehet meghozni. A költségvetés párja az éves **beszámoló.** Ez alatt a legtöbben a hatóságok által elvárt bevallásokra gondolnak. Igen, ez nélkülözhetetlen, de csak kevesek számára szolgál megítélhető információkkal. Figyelem, ahol az év végi beszámolók idején csak a kimutatásokat adják közre, az gyanús! Szerencsére egyre kevésbé jellemző a „*Tessék, olvasd ki belőle!*” — gondolkodásmód, amely a demokrácia megcsúfolása volt. *A mindenki számára érthető és áttekinthető költségvetés-tervezet és beszámoló a bizalom alapkövei.*

Más bevételek

A szakszervezeteknek nem csak a tagdíjból keletkezhetnek bevételeik. A Munka Törvénykönyve megengedi, hogy a szervezet működtetéséhez szükséges munkaidő keretet, azaz a **munkaidőkedvezmény** egy részét pénzben megváltsa. Sokan ezt tévesen a szakszervezetek lekenyerezése egyik eszközének tekintik, pedig nem az. A tagok után járó kedvezményről van ugyanis szó, ami a szakszervezet illeti, és ha nincs rá szükség, balgaság lenne róla lemondani. A megváltás tényét egyébként a kollektív megállapodásban kell rögzíteni, azaz minden érintett előtt ismert annak mértéke.

A másik bevételi lehetőség az úgynevezett nem a szervezet céljaival összefüggő (bár azt szolgáló) **gazdasági tevékenység**, mint például részvétel vállalkozásokban, vagy egyéb más befektetési formák. Ahol a szakszervezet jól gazdálkodik, ott tartalékok képződnek. Gondoljunk csak a sztrájkalapokra. Bár a szakszervezetek pénze is valamelyik bankban kamatozik, nagyon nem mindegy, hogy milyen mértékben. Hozzáértően és kellő óvatossággal, de kötelessége minden szervezetnek, hogy a saját céljai érdekében ezeket a pénzeket minél nagyobb haszonnal, de minimális kockázattal forgassa. Megjegyzem, ez is szakértelmet kíván.

A minap a kezembe akadt egy kiadvány 1991-ből. A tervezet készítői egy szakszervezeti tulajdonú bank és biztosító alapításának előnyeit fontolgatták. Sajnos a terv meghiúsult. Az akkoriban évi több tízmilliós tagdíj **kamatai** nem valamelyik kereskedelmi bankot hizlalhatta volna, hanem a szakszervezeteket és a tagokat. Akkor a politika közbeszólt. Ha ma már a megosztott szakszervezeti vagyon nem is teszi lehetővé egy ilyen nagyszabású terv megvalósítását, legalább azon gondolkodjunk el, amit a multinacionális cégek olyan nagyon jól tudnak: *a pénz is, ha összefog, többre jut.* A sok kis alapszervezeti bankszámla helyett közös befektetési alapokban jelentősebb nyereségre lehetne szert tenni. Vannak, akik szerint mi okozzuk a legtöbb kárt saját magunknak. Hiszen a jó döntésekhez csak akaratra és bizalomra van szükség. Egyesek szerint az a baj, hogy a tagdíjtól és a szakszervezet más bevételeitől egzisztenciák függenek. Bár ha meggondoljuk, még jó, hiszen az lenne baj, ha a tisztségviselőink mástól, mondjuk, a partner-munkáltatótól várnák el és kapnák meg a megélhetésük biztonságához szükséges anyagi javakat. Különben is, a piacgazdaságban a vezetők sorsa mindenhol a cég eredményétől függ. Sőt ahol szűkösség van, ott kellene a legjobb megoldásokat találni. A lényeg az, hogy a tagdíj és minden más bevétel a tagoktól eredeztethető, és ezekkel is a leggondosabban kell bánni.

A tagdíjjal általában nem az a baj, hogy fizetni kell. Leginkább akkor működik töréspontként, ha az emberek nem tudják, hogy mire fordítódik, illetve nem érezik, hogy az érdekeiket szolgálja. Pedig nem titok, vagy legalábbis nem szabadna annak lennie.

A költségvetés legfontosabb küldetése,
hogy a szakszervezet hosszú távú és hatékony működését biztosítsa a tagok érdekében.

Összefogják a Balaton környékieket – Nyugdíjas egyesület Füreden

Ez évtől már Balatonfüreden is működik erőműves nyugdíjas-egyesület - tudtuk meg Simon Jánostól, az egyesület egyik alelnökétől, aki korábban évtizedekig vezette a balatonfüredi Rekreációs Központot (REKÖ).

Az egyesület szervezését 2009. decemberében kezdték el, mégpedig a paksi atomerőmű humánpolitikai szervezet támogatása mellett. Az eredeti tervek szerint a paksi nyugdíjas-egyesület kihelyezett szervezeteként működtek volna, de olyan nagymértékű érdeklődés mutatkozott, hogy érdemesnek láttak egy önálló egyesület megalakítását.

2010. február 10-én tartották az első közgyűlést, 30 fő részvételével. Akkor az egyesület bejegyzését apró formai hibák miatt elutasították. 2010. április 13-án ismét közgyűlést hívtak össze, ahol 15 fő megalapította az Atomerőmű Nyugdíjasok Balatonfüredi Egyesületét. A bejegyzés jogerőre emelkedését követően, május 14. után már 55 fős tagság volt jelen a közgyűlésen.

Az egyesület öttagú vezetőséggel működik, melynek elnöke Rojtos János, aki a REKÖ villanyszerelője, illetve nyáron strandosa volt nyugdíjazásáig. Az alelnökök sorát erősíti a Paksról Balatonfüredre költözött Kőműves József, továbbá Simon János, a REKÖ korábbi vezetője, Szalai Károlyné, a REKÖ volt szakszervezeti bizalmija és Kósa Sándor, aki az üdülő kazánházvezetője volt, nyáron pedig a strandon dolgozott.

Az egyesület fő célja, hogy összefogja a Balatonfüreden és környékén élő, ill. a tartósan ott pihenő, a PA Zrt.-től, az Atomix Kft.-től és az Atomerőmű Sportegyesülettől nyugdíjba vonult munkavállalókat, az ő élet- és házastársaikkal együtt, megjelenítse, képviselje érdekeiket, és biztosítsa számukra a kulturált szabadidő szervezett eltöltésének lehetőségét. Az egyesület céljai közt szerepel továbbá az atomenergia békés célú felhasználásának népszerűsítése és a paksi atomerőmű biztonságos üzemelésében szerzett, publikus tapasztalatok ismertetése.

Az eddig tartott üléseken beszámoltak az egyesület és az elnökség tevékenységéről, elfogadták a Szervezeti és Működési Szabályzatot, a pénzkezelési szabályzatot, megválasztották a könyvelőt, a könyvelő helyettest, a pénztárost, tiszteletbeli tagokra tettek javaslatot és tájékoztatást adtak az egyesület működéséhez szükséges feltételekről. Az egyesület együttműködési szerződés megkötését kezdeményezte a PA Zrt. felé, melyben várhatóan hamarosan pozitív döntés születik. Az atomerőmű részéről ígéretet kapott az egyesület, hogy a paksi egyesülethez hasonló támogatást biztosítanak számukra.

A füredi nyugdíjas-egyesület létszámának nagyobb részét a REKÖ nyugdíjasai alkotják, ők 27-en vannak. Szép számmal, 16-an csatlakoztak az egyesülethez az atomerőmű azon nyugdíjasai, akik Paksról költöztek a Balaton közelébe. A nyugdíjasok élet- és házastársainak egyesülethez való csatlakozásával szintén nőtt a létszám, mégpedig 12 fővel. Sok erőműves nyugdíjasnak van nyaralója, lakása vagy családi háza Balatonfüreden és környékén, így például Veszprémben, Hajmáskéren, Balatonkenesén, Örvényesen és több helyütt, és az év teljes, vagy jelentős részét itt töltik.

Lovásziné Anna

PADOSZ Családi Horgásznap

Minden eddiginél több résztvevőt és versenyzőt csalogatott ki a hajnali napsütés május 15-én a Vörös-malom tóhoz, ám az időjárásnak csak a megnyitóig volt kegyeltje a népes mezőny.

A kilenctől tizenhárom óráig tartó verseny ideje alatt heves szél és hol erősebben, hol enyhébben szemerkélő eső nehezítette a horgászok dolgát. A horgászversenyben nem szereplők eközben vidám hangulatban, mentő csapatokat alakítva húzták-tolták a sárban elakadt járműveket, és persze Kállai Laci irányításával készítették a szokásos ebédet.

Az elővigyázatos felkészülés következtében tető illetve sátor alatt fogyaszthattuk el az ebédet, ám a végső elpakolás már elég zaklatott körülmények között zajlott. Még most is keresik eszközök, felszerelések gazdáikat illetve akad, akinek elkeveredett holmija a pakolás során. A szervezők kérik, amennyiben valakinél ismeretlen holmi található, a PADOSZ irodán jelezze, vagy a hiánya iránt ott érdeklődhet.

Az idei PADOSZ horgászversenyt felnőttek között - az eddig gyerek kategóriában már többször eredményes - ifj. Kőmíves Ferenc nyerte 3760 g eredménnyel. A 14 év alattiak között ez alkalommal Bartos István 1355 g fogási eredménnyel szerepelt a legjobban.

wem

VIT küldöttgyűlés

2010. május 26-án tartotta éves Küldöttközgyűlését a VIT nyugdíjpénztár. A Pénztár küldöttei a napirendi pontok tárgyalása mellett elfogadták a pénztári beszámolókat. A legfontosabb adatok az alábbiak:

	Önkéntes ágazat	Magán ágazat	Összesen
Mérleg főösszeg	**57.712.650 eFt**	**19.803.444 eFt**	**77.516.094 eFt**
Fedezeti tartalék	**53.992.560 eFt**	**17.752.407 eFt**	**71.744.967 eFt**
Saját tőke	**438.993 eFt**	**156.217 eFt**	**595.210 eFt**

Sor került az Alapszabály módosítására az alábbi indokok miatt:

Jogszabály változás miatti módosítás

- A vezető tisztségviselő és az ügyvezető vonatkozásában a kinevezés és a tisztség fenntartása vonatkozásában új jogszabályi előírások léptek életbe.

Szabályzatok harmonizálása

- A februári IT ülésen mindkét ágazat szolgáltatási szabályzata – a jogszabályi előírásoknak megfelelően – módosításra került, az alapszabály vonatkozó részeit szükséges volt harmonizálni.
- A Választható portfóliók szabályzatának módosításának következményeit az Alapszabályban is át kellett vezetni

Egyéb

- Az egyéni számlaértesítők kiküldése esetén nyomdai segítséget is igénybe kíván venni a pénztár, amely kiszervezett tevékenységnek minősül. A kiszervezett tevékenységek köréről az alapszabályban is rendelkezni kellett.
- A Pénztár vezetése módosításra javasolta a nem fizető tagokkal kapcsolatos szabályokat, mert a korábbi előírások nem adtak pontos eligazítást a nem fizetés eseteinek a rendezésére.

Döntés született a pénztári alaptagdíj megváltoztatásáról

Indokai:

- A piacon jellemző mértékű alaptagdíj meghaladja a VIT Alapszabályában eddig meghatározott szintet.
- A gyakorlatban a munkabér 6%-ának megfelelő összeg nem ellenőrizhető, erről nem rendelkezett a Pénztár adatokkal.
- A kafetéria rendszert alkalmazó munkáltatóknál kötelezően csak az alaptagdíj mértékét kellett választani a kafetériából (ezen felül persze szabadon lehet befizetni). Amennyiben az, alaptagdíj nem került volna változtatásra, akkor ezekben az esetekben a Pénztár tagdíjbevételei csökkentek volna.
- A jelenleg érvényes éves 6 000 Ft alaptagdíj működési hányada éves szinten 210 Ft, amely nem fedezi az egy tagra jutó adminisztrációs feladatok költségét sem, ezért **döntés született arra vonatkozóan, hogy 2011.01.01.-től a Pénztár önkéntes ágazatában az éves minimális tagdíj mértéke 36.000 Ft (havi 3.000 Ft) lesz.**
- A támogatói adományokkal kapcsolatos előírás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak sem, és nem tartalmazta annak lehetőségét, hogy a pénztár a költségeit érvényesíthesse az ilyen befizetőkkel szemben is.

A Választható Portfólió Rendszerének szabályzata is módosításra került az alábbi okok miatt:

PSZÁF előírások teljesítése:

- A pénztár kereskedelmi kommunikációjával kapcsolatos jogszabály módosítások miatt.
- Önkéntes ágazat: PSZÁF engedélye kell a szabályzatmódosításhoz.
- Magán ágazatban a hozamgarancia szabályai változtak.
- A magán és az önkéntes ágazat befektetési politika szétválasztása.
- Közgyűlésen előterjesztett javaslat a portfólióváltás és a tagi kifizetések összehangolása miatt

Befektetési politika:

- „Külföldi állampapírok…" – maximumszint 0%-ról 20%-ra (kiegyensúlyozott portfolióban), illetve 35%-ra (növekedési portfólióban) nő a korábbi minimum és célszint megtartása mellett. „Választható portfóliókra vonatkozó prudenciális elvárások, befektetési előírások"-ból kikerült a kockázati tőkealap- és a származtatott alapok jegyeinek ágazatonkénti egységes limitszabálya.
- Változott az Önkéntes ágazat növekedési portfólióban az ingatlan referencia és célérték.
- Változott a„Stratégiai" részvénybefektetésekkel kapcsolatos IT hatáskör.

(Forrás: VIT hírlevél 2010.június)

„Béna kacsa” állapot az MVM-nél

Ismételten elvégeztük azt a feladatot az MVMI Informatikával kapcsolatban, melyet egyszer már megtettünk. Nevezetesen újból belefogtunk, kigyötörtünk egy komplett Kollektív Szerződés tervezetet egyrészt magunkból, másrészt egyeztetve tagjainkkal.

2007. évet követően ismételten megegyezésre jutottunk a munkáltatóval a társaságra szabott KSZ tartalmáról, szövegezéséről. Most annyival előrébb járunk a múlthoz képest, hogy már a Felügyelő Bizottság is támogatta a szerződés megkötését. A gáncsolást most az alapító – MVM – követte el. Pontosan nem ismerjük az indoklást.

Mi lehetett az ok? Szerintem a „béna kacsa” állapot, melyet a kormányváltás idézett elő. A régi vezetés már egy kávéfőző beszerzését sem engedélyezi, új vezetés még nincs, így asztalon hever egy olyan dokumentum, mely figyelembe vette a munkáltató és a munkavállalók közös érdekeit, rögzítette a napi élet számos le nem írt, de alkalmazott szabályát. Ráadásul az Üzleti Terv keretszámain belül marad a KSZ hatása. Szakmailag nem érthető indoklás nélkül az elzárkózás, hiszen a KSZ tervezet elsősorban a munkáltatónak hoz munkaszervezésben többlet lehetőséget. Igen, mondhatja bárki, hogy a munkavállalók számára több kérdésben biztonságot teremt. Igen, azért kötjük, hogy így legyen, utaltam korábban a kölcsönös előnyökre.

Üzenjük a tagjainknak, hogy mi nem adjuk fel azt a szándékunkat, hogy érvényes Kollektív Szerződés hatálya alatt végezzék a munkájukat.

LL

Ilyen is megtörténhet!!!???

Szakszervezetünk az országban kiépült érdekvédelmi rendszer része, szakszervezet politikát ezen kereteken belül folytatunk, igyekezve előremozdítani tagjaink és a munkavállalók szociális helyzetét. Ezek a rendszerek úgy épülnek egymásra, hogy nem alá és fölérendelt viszonyok vannak, hanem közösen kialakított döntéshozatali rend szerint születnek döntések, figyelembe véve saját és a társszervezetek érdekeit. Konkrét ok nélkül nem lehet más a közös érdek, mint a tagok, munkavállalók érdeke. A kölcsönösségnek és a szolidaritásnak itt is érvényesülnie kell, különben egyenlőtlenné válnak a rendszerek, felbomlik a szervezetek által kialakított rend.

Megesett azonban, hogy a nagy nehézségek árán kiküzdött MVM cégcsoportos bérmegállapodás végrehajtásánál falakba ütköztünk. Az, hogy a munkáltatói oldalon ilyet tapasztalunk nem meglepő, de az, hogy a társ szakszervezettel is birkózni kell, több, mint furcsa. El lehetne a problémát kendőzni azzal a divatos kifejezéssel, hogy „kommunikációs zavar” volt. Ennél nagyobb szerintem a baj. Nem lenne szabad megtörténjen egy ilyen megállapodás megkötése előtt, hogy nem tudjuk álláspontjainkat egyeztetni, nem ülünk le közös stratégiát kialakítani. A paksi telephelyen dolgozó több mint 300 fő OVIT-os munkavállaló véleménye nem lett figyelembe véve, a Kollektív Szerződés módosítása sem az őket érintő problémákat orvosolja. Szervezetünk – és az általunk képviseltek – „leöcsizése” elfogadhatatlan még mások által is, szövetségestől pedig pláne. Nagy tanulság ez számunkra, orvosolni fogjuk úgy, hogy az EVDSZ elnöke, Gál Rezső bevonásával háromoldalú egyeztetést kezdeményeztünk egy konkrét feladat mentén. Letettünk az asztalra egy megállapodás tervezetet az ősszel esedékes ÜT választás lebonyolításáról, mely alapját képezheti egy hosszabbtávú együttműködési megállapodásnak szervezeteink között. Bízunk abban, hogy ez a párbeszéd elő fogja segíteni a további ilyen és hasonló problémák elkerülését.

LL

Újabb jogsértésekkel vádolják a Tesco-t

Forrás: MTI

A Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ) szerint a Tesco áruházlánc vezetése továbbra is jogsértő módon akadályozza a helyi szakszervezet működését.

A Ligához tartozó szakszervezet azt kifogásolja, hogy Mislai Istvánt, a KDFSZ nemrég megválasztott alelnökét - aki egyben a Tesco Global Áruházak Zrt. munkaügyi vezetője - szakszervezeti szerepvállalása óta a cég vezetése gyakorlatilag az összes telephelyről kitiltotta.

Bubenkó Csaba, a KDFSZ elnöke hozzátette: tudomásuk van egy olyan, a cég menedzsmentjének szóló belső utasításról is, amely szerint a szakszervezeti alelnökkel sem szóban, sem írásban nem lehet kapcsolatot tartani.

Emlékeztetett: "az elmúlt közel fél évben négy szakszervezeti tisztségviselőt mondvacsinált indokkal rúgtak ki rendkívüli felmondással". Hozzáfűzte: a szakszervezet folyamatosan kifogásokkal él a munkáltató intézkedéseivel szemben, jelenleg 11 ilyen kifogás van a munkáltatónál, és további öt bírósági per van folyamatban az érdekképviselet és a Tesco között.

Mislai István a sajtótájékoztatón elmondta: azért lépett be a szakszervezetbe, mert szolidáris a munkavállalókkal, és nem tudta elfogadni a Tesco munkáltatói gyakorlatát. Az alelnök beszélt arról is, hogy jelenleg munkaügyi vezetőként még alkalmazásban áll a Tescónál, de függetlenített szakszervezeti tisztségviselőként a szakszervezet munkaidő-kedvezményt biztosít számára, így gyakorlatilag munkakörében nem kell munkát végeznie.

Gaskó István, a Liga Szakszervezetek elnöke a sajtótájékoztatón hangsúlyozta: fel kell számolni az anomáliákat, és a Liga támogatja ebben a KDFSZ-t. Hozzáfűzte: szinte egyedülálló esemény Magyarországon, hogy egy országos munkaügyi vezető "átlép" a szakszervezet oldalára, és onnan képviseli tovább a munkavállalók érdekeit.

Várható események …

EVDSZ Sportnapok - Ez évben Pakson – 2010. július 30. – augusztus 1-ig.

Strandparti – Augusztus 28.- Paks Ürgemezei Strand

Nyugdíjas Tagozat vezetőválasztás – 2010. szeptember 30. – Jelenleg a jelöltállítás van folyamatban.

A PADOSZ Információs Kiadványa
Szerkeszti: Az Információs Bizottság munkacsoportja
Felelős kiadó: Lőrincz László elnök
Telefon: *(50)* ***87 08***
e-mail: padosz@npp.hu