

Elmúlt két évtized



1989-2009

Jubileumi kiadvány

Készült:
a PA Zrt. támogatásával

Kiadta:
a Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezete
7031, Paks, Pf.: 71.

Felelős kiadó:
Lőrincz László

Szerkesztette:
Gyöngyösiné Nyul Petra, Lovászi Zoltánné, Bocsor István, Majoros János

Paks, 2009

Bevezető

Tisztelt Olvasó!



Mi is a célja a „Bevezetőnek”? Igen egyszerű a válasz: felkelteni az érdeklődést az olvasóban ahhoz, hogy a kezében lévő kiadványt végiglapozza.

De hiszen már a kezébe vette anélkül, hogy elolvasta volna a bevezetőt - morfondírozok tovább. Adódik az újabb kérdés: miért vesz valaki kézbe egy 20 éves szakszervezetről szóló kiadványt? Talán azért – adom meg magamnak a választ, – mert **a PADOSZ nem egy önmagáért létező szervezet, hanem a tagok alkotta közösség.** Ha pedig ez így van, akkor, ha tagunk az olvasó, magáról szeretne olvasni. Aki pedig még nem lépett be sorainkba, kíváncsi egy 20 éves szervezetre, közösségre.

Mire is vállalkoztak a szerkesztők, az interjúalanyok, a tollat ragadó, amikor nekiláttak ennek a feladatnak?

Szerintem arra, hogy saját szemüvegükön át bemutassák, milyennek látják közösségünket, az elmúlt 20 esztendejét szervezetünknek. **Érzéseket, élményeket olvashat az érdeklődő, mely igyekszik megrajzolni azt az árnyalt képet, amely bennünket mutat.**

A kiadvány megtervezésének időszakában arra gondoltunk, hogy lehetőség szerint minél több és színesebb írás kerüljön rögzítésre, lehetőséget biztosítva sokak számára gondolatainak elmondására. Ekkor ütköztünk az oldalszám korlátjába. Utólag is elnézést kérünk ezért, hiszen aki végigdolgozta, végigélte ezt az utóbbi 20 évet velünk, annak bizony igencsak szűkösek voltak a rendelkezésére álló keretei.

Azt is szeretném elmondani bevezetőmben, hogy mit ne keressen kiadványunkban a Tisztelt Olvasó. Ne keressen adatokat, statisztikákat, kimutatásokat, dokumentumokat. Nem találja meg az elmúlt évek „híradó” szerű tudósításait sem, nem volt célunk ez a fajta bemutatás.

Olvassa mindenki azzal a kíváncsisággal és érdeklődéssel, amellyel a szerkesztők gyűjtötték, válogatták, készítették, formába öntötték kiadványunkat.

Lőrincz László
a PADOSZ elnöke

Ajánlás



Húsz éve vitatott az országban az érdekvédelmek szerepe. Nem így Pakson, azt gondolom, hogy az atomerőműben fontos, hogy szervezett keretek között jelenjen meg minden érdek. Az pedig természetes, hogy a munkavállalóknak és a munkáltatónak adott esetben más az érdeke, s ezeket az érdekeket egyeztetni kell. Azt mindig is fontosnak tartottam, hogy **az érdekvédelmi szervezetek ellássák azt a feladatot, amelyre a törvény lehetőséget ad.**

Nálunk, a paksi atomerőműben kulturált módon szabályozva vannak az együttműködés formái, még konfliktushelyzet esetén is, amelyek nem az indulatok elszabadulását eredményezik, hanem a megoldás kereséséről szólnak. Itt a biztonsági kultúra szempontjából nagyon fontos, hogy a tagok érdeke úgy érvényesüljön, hogy az szervezeti formában történő megjelenítés legyen, s nem pedig egyéni akciókból álljon. Ebből a szempontból mindegyik szakszervezet, amely nálunk dolgozik, beleértve a PADOSZ-t, is fontos feladatot végez, mert ezt a tevékenységet integrálja, kezeli, rendben tartja, és felénk időben eljuttatja azokat az észrevételeket, amelyeket nekünk vezetőknek kezelniük kell. Feladatunk, hogy megszervezzük a termelést. Ehhez kapcsolódóan pedig a munkavállalói érdekekből, ami felvállalható, teljesíthető, főleg, ami a munkakörülményeket, hangulatot befolyásolja, arra folyamatosan oda kell figyelniük. A biztonság nem csak arról szól, hogy jó berendezéseket üzemeltessünk. A biztonsági kultúra fenntartása mindazoknak a dolga, akik itt dolgoznak Pakson. A kérdés csak az, hogy milyen formában tudunk ehhez viszonyulni? Az együttműködés, a kölcsönös segítség keretében hogyan lehet együttes erővel a legtöbbet kihozni abból, amit csinálunk.

Adott esetben lehet vita, van is, s ha a vitákat tárgyalásos úton tudjuk rendezni, az a jó megoldás. Azonban attól sem kell megijedni, ha nem csak tárgyalás van. Ha a törvény lehetőséget ad más eszközök felhasználására is, akkor a vezetőknek tolerálniuk kell, hogy a dolog odáig jut, hogy már nemcsak házon belül tárgyalunk, mert mélyebb gondok merültek fel.

Amikor az érdekvédelmi szervezetek megjelennek egy új igénnyel, vezetőként azt kell mérlegelni, hogy az a céljaink megvalósításában mennyire vállalható fel, hogy a szakszervezet által jelzett dolgot végig vigyük, megegyezzünk, próbáljuk helyén, még kellő időben kezelni. Ebből a szempontból a PADOSZ-szal, de a másik két érdekvédelmi szervezettel is arra törekszem, hogy a problémák, a megoldandó kérdések időben kerüljenek elő. Folyamatos a kapcsolattartás közöttünk, s miközben mindenki végzi a saját dolgát, fontos, hogy a párbeszéd is mindig meglegyen, hiszen a vezetőknek is szükségük van a visszacsatolásokra.

A biztonsági kultúrának az is része, hogy nem parancsokkal irányítunk, hanem elkötelezett munkavállalókkal szeretnénk üzemeltetni az atomerőművet, hogy a kiadott feladatokkal, irányelvekkel azonosulni tudjanak a dolgozók, és megértsék, hogy adott esetben miért döntöttünk úgy, ahogy. Próbálunk a munkára koncentrálni, de sok a feladat: üzemeltetni a négy blokkot, jó színvonalon elvégezni az üzemidő-hosszabbítást, a teljesítménynövelést. Ezen kívül előttünk van a blokkok bővítésével kapcsolatos munka. Mindezt úgy lehet végrehajtani, ha nyugodt légkörben tudjuk a munkánkat végezni. A nyugodt légkörhöz hozzátartozik, hogy jó eszközöket, jól karbantartott berendezéseket, jó műszaki színvonalon, jól képzett személyzettel tudjunk üzemeltetni.

A két új blokk építésénél is fontos lesz az a munka, amit az érdekképviseltek kezdettől fogva végezhetnek. Várhatóan nagyon sok új ember jön majd ide, számítunk a szakszervezetek közreműködésére például a biztonsági kultúra alapszabályainak, munkavállalói jogoknak és kötelezettségek megismertetése kapcsán. **Azt szeretném, hogy a jövőben is hosszú távú együttműködést tartsunk fenn.** Ha az érdekvédelmi szervezetek is felkészülten, az együttműködés keretében végzik a dolgukat, az csakis a paksi atomerőmű javát szolgálja majd. Az is fontos, hogy a nálunk lévő érdekképviseltek ne legyenek megosztottak.

Kezdetekben a PADOSZ volt az erőmű életének meghatározó szakszervezete, illetve a PADOSZ nőtt ki az eredeti szakszervezeti mozgalomból. Ennél fogva a legtöbb mozgalmi tapasztalata, a legtöbb kapcsolati tőkéje és a cégen belül a legszerteágazóbb képviselése neki van. A PADOSZ-nak kiemelkedő szerepe van abban is, hogy a szakszervezetek közötti integrálás megvalósuljon, hogy a helyi érdekvédelmi szervezetek lehetőség szerint kompromisszumra jussanak, **egységesek legyenek, mert hosszú távon mindenkinek az az érdeke itt Pakson, hogy még 80 évig jó erőművünk legyen.**

Gratulálok ahhoz, hogy ennyi időt megért a PADOSZ, és remélem, hogy még jó pár évtizedig tevékenyen részt vesz az erőmű életében továbbra is az együttműködés jegyében!

Süli János
a Paksi Atomerőmű Zrt. vezérigazgatója

A kezdetektől a napjainkig...



A Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezete (PADOSZ) a Paksi Atomerőmű Szakszervezetének jogutódjaként 1989-ben alakult meg.

A PADOSZ alapító tagja az 1990-ben megalakult Villamos-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségnek. A PADOSZ kezdetben kizárólag az atomerőműves munkavállalókat fogadta tagjai sorába, majd az egyes tevékenységek kiszervezése miatt, a munkavállalók további képviselete érdekében 1996-ban megnyitotta a belépési lehetőséget a nem atomerőműves, de az atomerőmű területén munkát végző munkavállalók számára is. A nyitás a vártnál jobban sikerült, amelynek következtében az akkori 1300 fős taglétszám nagyon dinamikus növekedéssel 1700 fő felettire duzzadt. Ezzel a nyitással a partner munkáltatók száma is jelentősen megnőtt. Kezdetben hét, majd később tíz munkáltatóval kellett az érdekegyeztetést lefolytatni. A megnövekedett feladatoknak a PADOSZ úgy igyekezett megfelelni, hogy 1998-ban módosítást hajtott végre alapszabályában és annak megfelelően új és kibővített testületeket hozott létre, valamint egy fővel megnövelte főállású tisztségviselőinek számát.

A PADOSZ jogelődjének megalakulása egybeesett a Paksi Atomerőmű Vállalattal (1976). Az öregek mondták, hogy úgy működött akkor a szakszervezet, mint ahogy az országunkban akkor szokás volt. Azonban tényszerűen megállapítható, hogy a PADOSZ már akkortól hagyományokkal rendelkező, nagy létszámú gyűjtőszervezet volt. A PADOSZ eddigi életét három szakaszra lehet bontani.

Az első szakasz 1976-tól a rendszerváltásig, 1989-ig tartott. Az akkori korszaknak megfelelő hagyományos szakszervezetként működött, korlátozott jogosítványokkal. A szervezettsége a kötelezőség miatt gyakorlatilag száz százalékosnak volt tekinthető.

A második szakasz 1989-től kezdődik. Rendszerváltás, vele egy időben a PADOSZ megalakítása, az önálló jogi bejegyzés megtétele. Az akkori változások élére László Pál, Gál Rezső, Kiss Mihály álltak. A PADOSZ akkori vezetői megérezték, megértették a változást, ki tudták találni azt a működési formát, mellyel egy igazi érdekvédelmi szervezetet, igazi szakszervezetet hoztak létre. Nem volt könnyű időszak, mert a tagság megújításával jelentős létszámcsökkenést szenvedett el a szervezet. A valamikori 3200 szakszervezeti tagnak több mint fele nem újította meg tagságát. Elsősorban a vezetők, majd sok beosztott is követte őket. Természetesen a szakszervezet áldásos tevékenységéből ők is részesültek és részesülnek a mai napig is.

A harmadik szakasz akkor kezdődött, amikor a PADOSZ nyitott szervezetté alakult át 1996-ban. A nyitást két ok motiválta. Egyrészt az atomerőmű területén munkát végző, de nem atomerőműves munkavállalók közeledése (Dekoten Kft., Duna Center Therm Kft., Neutron Kft.), valamint az ún. **nem a főtevékenységhez tartozó tevékenységek** (örzészvédelem, egészségügy) kiszervezése, és az ott dolgozó tagok megtartási szándéka. A PADOSZ alapszabályába akkor került be az a módosítás, amely az ő befogadásukat (megtartásukat) lehetővé tette.

A PADOSZ a nyitással is megőrizte egységsszakszervezet jellegét, és a nem atomerőműves egységeket, mint főbizalmi egységeket integrált be a szervezetbe. A nyitás miatt a működési modellünket is módosítani kellett, ekkor került létrehozásra a Közös Bizalmi Testület (KBT), valamint a Közös Szakszervezeti Bizottság (KSZB), mint új szervezeti egység.

Fontosak számunkra pénztáraink – VIT Nyugdíjpénztár, a VITAMIN Egészségpénztár, valamint a VBKD Önszegélyező Pénztár.

A PADOSZ igyekszik a Liga nagy családjába is beilleszkedni úgy, mint ahogy a cégcsoportos érdekegyeztetés is kiemelt feladatunk. Minket sem kerülnek el a kor kihívásai, melyekhez alkalmazkodva, azokat javunkra fordítva dolgozunk nap, mint nap.

A klasszikus szakszervezeti feladatok közé tartozik a PADOSZ-nál a közösségek szervezése, a rendezvényeken való aktív közreműködés, a kulturális- és sportprogramok szervezése, azokon való aktív részvétel. Hagyományainkat ápoljuk, őrizzük annak ellenére, hogy napjaink folyamatai nem segítik a szakszervezetek működését.

Az Ifjúsági Tagozatunk (IT) a megalakuláskor (2006-ban) igen aktívan, nagy reményekkel látott hozzá feladatához. Szép számmal gyűjtötte maga köré a fiatal szakszervezeti tagokat. Az eredmények mellett a folyamatos át- ill. kiszervezések megbontották a kezdeti lendületet, ám Hanol Zsuzsi nem adta fel, és vezetésével újjászervezte a tagozatot.

A társaságunknál működő szakszervezetek közül bennünket érintett legjobban a nyugdíjazási hullám. Emiatt döntés született arról, hogy alakítsuk meg a Nyugdíjas Tagozatot is. Megtaláltuk azokat az alkalmas személyeket Majoros János és Vida György személyében, akik jó vezetői nyugdíjas szakszervezeti társaiknak. A Nyugdíjas Tagozat ma már a közel 300 főt számlál. Kiveszi a részét a szakszervezeti munkából, a demonstrációk aktív szereplője. Kiemelkedő munkát végeztek Majoros János vezetésével az áramdíjkezdvezmény megszüntetése ellen szervezett gazdasági minisztériumi az ún. „Dinamót a Kókának” című akcióban.

Nehezülnek pénzügyi lehetőségeink, és a szó klasszikus értelmében kell gazdálkodnunk annak érdekében, hogy a vállalt feladatainkat el tudjuk látni. Szervezetünk rendelkezik a működéséhez szükséges mindazon feltételekkel, amely az eredményes munka alapja. Természetesen tudjuk azt, hogy nincs az a szervezet, amit ne lehetne jobban működtetni, nincs az a környezet, amit ne lehetne jobba tenni, nincs olyan jól elvégzett munka, amin ne lehetne még javítani.

A PADOSZ-t jelenleg egy elnök, Lőrincz László és két elnökhelyettes, Bocsor István és Weisz Mátyás vezeti. Az irodai gazdasági és adminisztrációs munkát két fő végzi, Amtmann Jenőné nyugdíjba vonulását követően Koosz Emőke és Dömötörné Völgyesi Éva. A legfőbb operatív irányító testület a KSZB, amelynek jelenleg 21 tagja van. A legfőbb döntéshozó testületünk a KBT, amelynek a létszáma megközelíti a 120 főt.

A PADOSZ napjainkban több mint tíz munkáltatónál van jelen, taglétszáma meghaladja az 1100 főt. Nyolc kollektív szerződés és egy üzemi megállapodás szerződő partnere.

A PADOSZ érdekvédelmi munkáját elsődlegesen helyi szinten fejt ki, melynek **eredményei meglátszanak az iparágon belüli átlagnál magasabb bér- és szociális juttatásokban és a folyamatosan karbantartott, egyre több védelmet nyújtó Kollektív Szerződésekből.**

A PADOSZ érdekképviselési munkájában a politikai pártoktól való függetlenséget, a folyamatosságot, a szakmai megalapozottságot, a partneri viszonyt tekinti fő irányvonalának, de ugyanakkor, ha kell, kész akár erőt is felmutatni a munkavállalók érdekeinek érvényre juttatása céljából.

Azt mondják mások, hogy mi vagyunk a „zászlóshajó”. Valószínűleg van okuk ilyen jelzõt aggatni ránk, melynek súlyát és felelősségét a tagsággal együtt érezzük és büszkén viseljük.

Bocsor István
a PADOSZ elnökhelyettese

Ilyenek voltunk...



Kiss Mihály, a PADOSZ volt elnöke:

Húsz év! Elgondolkodtam azon, vajon mennyi is ez a húsz év. Egy ember életében a felnőtté válást jelenti, ötven fölött pedig azt latolgatjuk, megadatik-e még húsz év. Amíg az ember fiatal, csak egy nagyobb lélegzetvétel, és már el is száll. Akit egyszer megérint az elmúlás szele, annak gyönyörű ajándék. Ha örömmel teli, akkor szívesen gondolunk vissza rá, ha gondokkal-bajokkal terhes, akkor szeretnénk, ha vége lenne már. Ezek a gondolatok kavargtak bennem, amikor a PADOSZ húsz éves jubileumára készülve e sorok

írásába kezdtem.

Egy szervezet, egy emberi közösség életében is legalább ilyen változatos és mozgalmas a maga mögött hagyott húsz év. Visszaemlékezve a kezdetekre megtapasztalom a népi bölcsesség igazságtartalmát, miszerint „az idő mindent megszépít”. Valóban az ember szívesebben emlékszik a szépre, a sikerekre, és igyekszik elfelejteni a lélekölő vitákat, a küzdelmeket. Pedig ezekből is kijutott, de az eredmény, a jövő szempontjából a sikerek, az eredmények számítanak. A szervezet tagjai, a külső szereplők és a szemlélők is csak ezt tartják számon. Nekünk, akik e húsz év részesei, alakítói voltunk, persze a kudarcok is sokat jelentettek, mert ezekből tanulva, okulva mentünk tovább és tettük a dolgunkat.

Milyen volt ez a húsz év?

Nekem, személy szerint egy életet meghatározó élmény. A kezdetekkor még nem tudtam, hogy az egész hátra lévő életemet meg fogja határozni az az 1989 tavaszán hozott döntésem, amikor magamban már döntöttem arról, hogy vállalom ezt a nem mindennapi kihívást. Persze sokat vívódtam magamban, hogy helyes döntést hozok-e, és ekkor még visszaléphettem volna, de nem tettem. Ez így volt helyes. Azóta se bántam meg - mindazok ellenére, hogy sokszor ért méltatlan támadás, övezett kishitűség és sok volt az ellendrukker – mert mindig voltak körülöttem olyanok (szerencsére nem is kevesen), akik hittek bennem és abban a célban, amit képviseltem. Neveket itt azért nem említek, mert a terjedelem nem teszi lehetővé, hogy mindenkit felsoroljak, kihagyni pedig senkit sem szeretnék. Köszönöm nekik, hogy ebben a húsz évben az életem egy része voltak, és **közös erőfeszítéssel megteremtettük, majd meghatározó tényezővé tettük azt a szervezetet, amelynek neve fogalommá vált, és amelyet úgy hívnak: PADOSZ.**

Milyen ez a PADOSZ?

Én úgy éltem meg, hogy több mint egy érdekszövetség. Emberi közösség, amelynek tagjai nem csak a saját, hanem a többiek érdekében is, sőt ismeretlen emberek és közösségek érdekében is kész volt tenni.

A mai napig büszkeséggel tölt el, hogy e szervezet – Nem! – e KÖZÖSSÉG vezetője lehettem.

Az utódoknak azt kívánom, hogy legalább annyi sikert és büszkeséget éljenek meg a következő húsz évben, mint kollégáimmal, társaimmal én magam megéltem. Szép volt!

Sikerekben gazdag további húsz évet kívánok!



Gál Rezső, az EVDSZ (Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének) elnöke:

A PADOSZ az EVDSZ-nek a legnagyobb és legmeghatározóbb tagszakszervezete. Tevékenyen részt vesz az EVDSZ testületi munkájában, és a legkülönbözőbb rendezvények szervezésében, lebonyolításában, több esetben házigazdaként is. A szövetségi vezetőségi üléseken felszólalásaikra mindig mindenki nyomatékosan odafigyel, mert tudja, hogy mértékadó véleményt fog hallani. A PADOSZ-nál olyan tapasztalat halmozódott fel, ami forrásanyagként szolgálhat mások számára. A PADOSZ aktivistáinak véleménye jó néhány reformgondolat megvalósításában fontos szerepet játszott, melyek aztán az egész magyar szakszervezet átalakulását eredményezte. Mindig örömmel nyugtázom, amikor a tagszakszervezetek egymáshoz fordultak egy-egy probléma megoldása kapcsán, a PADOSZ mindig segítőkészséget mutatott. Mindez alátámasztja azt a tényt, hogy fontos és meghatározó szervezete a PADOSZ az EVDSZ-nek. A PADOSZ és az ágazat kapcsolatát a kölcsönös támogatás jellemzi. **Megmutatkozott a PADOSZ zászlóshajó szerepe a privatizációt megelőző időszak konfliktusaiban és az érdekérvényesítésben.** Az atomerőmű súlya, tekintélye jelentős szereppel bír. Úgy gondolom, hogy amikor egy nagy konfliktusban lehet számítani rájuk (pl.: sztrájk a „C tarifa” kapcsán), akkor kisebb helyi konfliktusok esetén nekem kötelességem segíteni őket.

Személy szerint kicsit elfogult vagyok, hiszen a paksi atomerőmű szakszervezetének 1985-től 1991-ig voltam az elnöke, és közreműködtem a PADOSZ megalakításában. Azóta több változás történt a szervezet élén. Tőlem Kiss Mihály vette át a stafétabotot, őt pedig Lőrincz László követte. Úgy gondolom, hogy a PADOSZ munkája egyben a tisztségviselők munkáját, eredményességét jelenti. Kiss Misinek és társainak személye és munkássága nemcsak a testületben, de ágazati szinten is elismert. Kötelességem a PADOSZ tekintetében a szervezet és személyek irányában is erős. Rendszeresen visszajárok a kulturális és sportrendezvényekre, és ápolom a baráti kapcsolatokat is. Számos alkalommal voltam részese a PADOSZ testületi üléseinek, főleg a kritikus kérdések megvitatásakor. Nagy meglepődéssel fogadták például az aktivisták a szakszervezetek rivalizálásával, együttműködési arányának újragondolásával kapcsolatos kezdeményezésemet, amit azóta az élet visszaigazolt. Személyesen segítettem több konfliktushelyzet megoldását, néha csak háttérből, néha nevémet adva hozzá.

A PADOSZ-ra mindenki zászlóshajóként tekint, és amikor sikerül egy ügyet megoldani, akkor az nemcsak a PADOSZ-nak, hanem az iparágnak is sokat jelent. Ha valamit a PADOSZ nem tudott megoldani, akkor azzal mások is küszködtek, a sikeres megvalósítás viszont modellként állt mindenki előtt. Az **„Egységben az erő” jelmondatnak én komoly jelentőséget tulajdonítok**, és örömmel nyugtázom, mint ahogy egy konföderációhoz tartoznak az ágazatok, az atomerőműben lévő szakszervezetek is mind tagjai a szövetségünknek. Igaz, hogy a PADOSZ-nak hosszú utat kellett bejárni, de megmutatták, hogy amíg az eltérő részérdekek és villongások kioltják, hatástalanná teszik a szakszervezeti fellépést, **addig az egységes fellépés meghozza a várt eredményt, a sikert.**



László Pál, a PADOSZ egykori elnöke, volt munkavállalói Felügyelő Bizottsági tag:

Tanulmányaim befejezését követően az első munkahelyemen, az első napon szakszervezeti tag lettem. Ez „abban az időben” kötelező elvárás volt a munkavállalók részéről, legfeljebb a tagdíjfizetés erejéig. Az idő tájt a vállalatoknál „üzemi négszögnek” nevezett fórumokon volt képviselve a munkavállalói érdek.

A Paksi Atomerőmű Vállalathoz kerülve is megtartottam szakszervezeti tagságomat, de érdemi munkát ekkor még nem vállaltam. A rendszerváltás kezdetén egy kisebb kollektíva megkeresésére elvállaltam főbizalmi jelölést, és bekerültem a VSZB-be. Jó szándékú és gondolkodású, harcos vezetés jött létre a szakszervezeti mozgalom további sorsát, küldetését illetően. Félév elteltével lemondott az elnök és elvállaltam az elnöki teendők ellátását. Akkor az elnöki tisztség nem függetlenített, hanem munka mellett végzendő tisztség volt. Elhatároztuk, hogy a szakszervezeti mozgalmon belül is végrehajtjuk a rendszerváltást, új alapszabályt készítettünk, és megváltoztattuk szervezetünk nevét PADOSZ-ra.

Koncepciónk szerint a helyi váltást követően az iparági szervezeten is javasoltuk a változás véghezvitelét. Elképzelésünk a tagság teljes támogatottságát élvezte. A vezetésben munkamegosztás volt, a titkár felelt a Kollektív Szerződésért, cégvezetéssel való kapcsolattartásért, helyettese a bérért és juttatásokért, az elnök az átalakulásért, a dolgozói tulajdonlásért, a vezetésben a dolgozói részvételért felelt. A rendszerváltás hatásaként átalakultak az állami vállalatok is részvénytársasággá. A folyamat során elsőszámú feladatunk a munkahely megőrzése, a szerzett jogok, juttatások, a Kollektív Szerződés megtartása volt.

Közel húsz év távlatából elmondhatjuk, hogy ennek a feladatnak maradéktalanul eleget tettünk. Az átalakulási megállapodás, a Kollektív Szerződés folytonosságának megtartása (benne a végkielégítés intézményével) bizonyítja munkánk sikerét. **Az iparági szakszervezet átalakulás végrehajtásában is vezető szerepet vállaltunk.** Inotán egy hajnalig tartó kongresszuson kimondtuk a független, szakmai ágazaton szerveződő szakszervezeti szövetség megalakulását, és elfogadtuk annak alapszabályát. Akkor a szakszervezeti mozgalom szétverésével vádoltak bennünket, de elképzelésünk helyességéért az idő bennünket igazolt. Az akkori VDSZSZ – ma EVDSZ - a hazai szakszervezeti mozgalom erős érdekérvényesítő szakszervezeti szövetségévé fejlődött.

Az átalakulást követően (szakszervezeti és vállalati) 1992. január 1-től a 2007. áprilisi 7-i közgyűlésig - „nyugdíjazásomig” – a munkavállalók részéről választott felügyelő bizottsági tagja voltam hat cikluson keresztül. A PADOSZ tagságával, vezetésével a kapcsolatomban mindig szoros, közvetlen és nagyon bizalmas volt.

Sok problémát sikerült közös erővel megoldanunk, vagy egy-egy tervezett intézkedés negatív hatását minimálisra csökkenteni. Ezt a sok munkát, küzdelmet, élményt, néha kudarcot, nehéz egy oldalban összefoglalni, de ilyen távlatból nézve megérte a sok fáradozást. Számomra a PADOSZ tagságának, a cég munkavállaló kollektívájának érdekképviselete rendkívüli megtisztelő feladatot jelentett és az eltelt évek során életem részévé vált.



Adorján Ferenc, nyugdíjas, a Neutron Kft. volt főbizalmija:

1990-ben kerültem a Neutron Kft.-hez, karbantartói munkakörbe, majd onnan az atomerőmű karbantartó csoportjába. A munkahelyemen abban az időben is volt szakszervezet. Fizettük a tagdíjat. Hogy milyen érdeket képviselt, és milyen érdekérvényesítő munkát végzett, az soha nem derült ki. Később a gazdasági vezetés önhatalmúlag(?) megszüntette a szakszervezetet.

Nem sokkal később tizenegyen a munkatársaimmal elhatároztuk, hogy új szakszervezetet alapítunk. Nem volt eddig arra példa, hogy egy Kft.-nél a munkavállalók kezdeményezzék az érdekvédelmi szervezet létrehozását. Jelentős segítséget kaptunk a PADOSZ-tól, kiemelve - sajnos nemrég elhunyt - Szigeti Józseftől, a PADOSZ akkori elnökhelyettesétől. Három nap alatt a taglétszámunk 72 főre bővült. Tisztségviselők választásával a szakszervezeti tevékenységünket is elkezdjük. Mint szakszervezeti főbizalmi hamar „terítékre” kerültem. Hivatott a kft. ügyvezetője, üdvözlés helyett mindjárt azzal kezdte, hogy azért hoztuk létre a szakszervezetet, hogy: „tönkretegyük a céget!” Hosszú volna felsorolni, hogy mi mindent mondott. Türelmesen végighallgatva a vezető asszony kifakadását, majd közöltem vele, hogy mi együtt akarunk működni a munkaadóval, de ehhez tiszta lapot kell nyitni. Munkavállalói oldalról mi erre ígéretet teszünk. A munkahelyi béke megteremtése fontos feladatunk. Célunk tiszta és világos: a Kollektív Szerződés elkészítése, megkötése. Annak érdekében, hogy szabályos keretek között történjen a túlóra, a csúszó, a szabadság, a munkaruha kihordása, az önkéntes és a magán pénztári tagság, a vitamin pénztárba történő befizetés. Nem utolsó sorban célunk a bérmegállapodás megkötése, közösen. Mindezt kölcsönös kompromisszum mentén lehet elérni.

Ahol munkabéke van, - mert rendezettek a viszonyok - ott jobban megy a munka, ott jobb az alkotói légkör, magas színvonalon van a minőségi munka. Igen fontos, hogy a munkáltatóval történő tárgyaláskor a szakszervezet részéről a tisztségviselő rendkívüli szakmai felkészültségű, intelligens és művelt legyen. Ha partneri helyzet jön létre, a tárgyalás is eredményesen zárul. A rendszerváltással a munkavállalók kiszolgáltatottak lettek, létbizonytalansággal együtt mindenki bent van a félelem. Félti a munkahelyét. Nem szól, mert hamar az utcára kerül. Mondván a munkáltató a tulajdonos azt alkalmazza, aki jó munkaerő, nem beszél, csak dolgozik a végkimerülésig. Főleg Kft.-nél minimálbérért!

A szakszervezet hivatott arra, hogy a munkavállalóknak biztosítva legyenek mindazon juttatások, amelyek a Munka Törvénykönyvében rögzítve vannak, és helyi szinten a Kollektív Szerződésben le van írva.

Ahol a szervezethez magas, ott a munkavállalók érdekei is jobban érvényesülnek. Ahol a munkáltató részéről a vezetés nem ellenségnek, ellenfélnek tekinti az érdekképviselőt, hanem partnernek, ott a munkakapcsolat jó, konfliktusok nem árnyékolják be a cég működését.

Végezzük a dolgunkat közösen! A nehézségeket közösen könnyebben oldjuk meg. Ha nem tudunk közös nevezőre jutni, széthúzással csak a konfliktusok nehezítik a helyzetünket.

A jelenlegi gazdasági válság kezelésének, leküzdésének egyik fontos eleme az összefogás!



Vida György, a PADOSZ Nyugdíjas Tagozata vezető helyettese:

Visszaemlékezésem teljesen szubjektív, és mint ilyen, egy bizonyos szemüvegen látatja a valóságot. Ez a „szemüveg” az én látásmódomat közvetíti, ami nem biztos, hogy mindenkiével azonos.

1956-ban lettem villanyszerelő tanuló, alig egy évre rá, 1957-ben beléptem a Vasas Szakszervezetbe. Szakszervezeti tagságomat megtartva, 1982-ben az Atomerőműbe (PAV) érkezve, átjelentkeztem az itteni szakszervezetbe. Akkoriban ez volt a folyamata a munkahelyváltás mellett a szakszervezeti alapszerv-váltásnak. Itt már komoly szervezettséget találtam, ami nem volt meglepő - annak ellenére, hogy a dolgozók zöme az ország különböző tájairól „verődött össze” – hiszen mindenki hozta magával az előző munkahelyéről a tagságát. Virágzott a szakszervezeti brigádmozgalom és ebbe is nagy hévvel kapcsolódtam be. Úgy gondoltam, hogy ha ezt a mozgalmat élő, tartalmas kapcsolatokkal, és valós közös eseményekkel töltjük meg, akkor van értelme a közösségépítő szlogennek. Hamarosan brigádvezetőnek választottak, majd később szakszervezeti bizalmi lettem. A szakszervezet kebelén belül és annak segítségével nagyon sok emlékezetes eseményt és számtalan közös családi programot szerveztünk. A munkatársi összetartásnak köszönhetően helytálltunk mindenkor. Így teltek az évek, és egyre érlelődött a változás.

Elérkeztünk az 1989-es évhez, amely esztendő több szempontból is emlékezetes. Addigi szakszervezeti titkárunk, Gál Rezső – választás útján – a Villamos Trösztnél szakszervezeti elnök lett. Ezt követően a helyi szakszervezet élére Kiss Mihályt választotta meg a tagság. Az érlelődő változás elé menve megalakult új alapszabállyal és újjászervezéssel a PADOSZ. Erre az időre datálódik a máig érvényes Kollektív Szerződés korszerűsítése és elfogadása a vállalat vezetésével. Mire a rendszerváltás és a Magyar Köztársaság kikiáltása megtörtént, a PADOSZ már készen állt a kihívásokra.

Húsz év távlatából úgy látom, hogy elébe mentünk az eseményeknek, és míg mások az identitásukkal bajlódtak, mi már rugalmasan tudtuk követni az eseményeket. Az atomerőmű részvénytársasággá vált. Később jöttek a kiszervezések és a privatizáció. A helyi lappangó érdekellentétek - és a politika - az itteni szervezetet is megtépázta. A PADOSZ mellett még három szakszervezet jött létre. Ez sok embert bizonytalanná tett, és elérkezettnek látták az időt, hogy kilépjenek a szakszervezetből. Májig élvezik a Kollektív Szerződés minden előnyét, de a megtartó szervezetet, amely őrzi ezt a szerződést, nem támogatják. **Szerencsére a józan többség belátta, hogy szervezet nélkül nincs védelem az egyén számára, és így prosperál a PADOSZ, mint az EVDSZ oszlopos tagja.**

Az Üzemi Tanács választásakor a PADOSZ jelöltjei abszolút többséget kaptak. Módosítottuk az alapszabályunkat, hogy az atomerőmű területén dolgozó munkavállalók, szakszervezeti tagok – „külsős” munkavállalók – PADOSZ-tagok lehessenek. Nagy lépés volt, hiszen több cégénél nem volt Kollektív Szerződés, ez által szinte semmiféle szociális juttatásban nem részesültek. Béremelés vonatkozásában kiszolgáltató volt a munkavállaló. Együtt, közösen sikerült eredményt elérnünk.

1998-ig, mint főbizalmi, részt vettem a szakszervezeti munkában. A következő ciklusra már nem vállaltam a jelölést, mivel 2000-ben készültem nyugdíjba menni. Nyugdíjba vonulásomig - választás útján - az Üzemi Tanács munkájában vettem részt aktívan. 2006-ban 110 fővel megalakult a PADOSZ Nyugdíjas Tagozata, melyben mint nyugdíjas tagozatvezető-helyettes tevékenykedem. Jelenleg a tagság létszáma közel 300 fő. **Számtalan esetben a bajba jutott nyugdíjas társunkon tudtunk segíteni. Ilyen formában nem szakadtunk el a vállalatunktól sem.**

Így látnak minket...



Gaskó István, a LIGA Szakszervezetek elnöke:

A PADOSZ-szal való kapcsolatunk gyakorlatilag sok-sok évvel ezelőtt, a MÉSZ révén alakult ki. Tulajdonképpen a MÉSZ-nek a Ligába történő belépésekor kezdődött egy indirekt, közvetett érintkezés a PADOSZ-szal is.

Úgy látom, hogy az elmúlt idők, hosszú évek során a PADOSZ egy kiegyensúlyozott szakszervezeti pozíciót vett fel. Konzolidálódott, és nagyon komoly részese annak a folyamatnak, amit végül a VDSZSZ (új nevén: EVDSZ)

Ligába történő belépése koronázott meg. **A PADOSZ-nak elismerésre méltó érdeme és meghatározó szerepe volt az EVDSZ a Ligához való csatlakozásában.** A tárgyalások során azt tapasztaltam, hogy az atomerőmű szakszervezete rendkívül nagy figyelmet kapott a többi szakszervezet részéről, és jelentős befolyással bír a EVDSZ tevékenységére.

A Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezetét a villamosenergia-ipar legerősebb és leghatékonyabb szervezetének tekintem. Olyan körülmények között, mint amilyenben egy atomerőműben dolgozhat a szakszervezet, meggyőződésem, hogy a PADOSZ erős szerepet, biztos helyet vívott ki magának.

A PADOSZ erőműben megnyilvánuló munkássága során is azt láttam, hogy lényegében a MÉSZ, a Munkástanács és PADOSZ közti tevékenységekből a PADOSZ igen nagy részt vállal magára.

Véleményem szerint az atomerőművel való kiegyensúlyozott, jó együttműködés és az elért szép eredmény, jelentős mértékben a PADOSZ eredménye.

A PADOSZ további munkájához sok sikert, szép eredményeket kívánok!



Dr. Varga-Sabján László, a PA Zrt. törzskari és humán igazgatója:

Hét éve dolgozom együtt a PADOSZ-szal, és én ezt a hétévet rendkívül eredményesnek ítélem meg. Elsősorban azért, mert mindvégig sikerült megőrizni a munkabékét.

Ha valahol, akkor itt a paksi atomerőműben ennek különösen nagy jelentősége van. Számunkra legfontosabb a biztonság, ahhoz pedig nyugodt emberek, higgadt vezetők, kiszámítható viszonyok kellenek. Ez az, amit együtt kell biztosítanunk a PADOSZ-szal és a másik két szakszervezettel.

Sok sikert kívánok a következő hús évben a PADOSZ-nak!



Dr. Szilágyi József, az EVDSZ elnökhelyettese:

A PADOSZ megalakulása óta mindig kiállt a tagság érdekeinek védelmében. Komoly szakmai munkával jó eredményeket tudott elérni a tárgyalóasztalnál, és a konfliktusokat is felvállalta az eredmények érdekében.

Jó megállapodások sokasága minősíti a Pakson folyó érdekképviseleti és érdekvédelmi munkát, pedig a PADOSZ-nak nem volt könnyű helyzete. Ezeket az eredményeket úgy kellett elérnie, hogy nem csak a munkáltatókkal, hanem ezt megelőzően a munkavállalói oldalon, a Pakson működő többi érdekképviseleti szervezettel is megállapodásra kellett jutnia. Mindemellert a PADOSZ nagy hangsúlyt fektet tevékenységében a szakszervezeti képzésekre, a tagság részére biztosított szolgáltatásokra.

A PADOSZ ugyanakkor a helyi érdekvényesítésen túl mindig jelentős szerepet vállalt az iparági érdekegyeztetésben is (pl. VKSZ módosítás, éves bérmegállapodás, C-tarifa). A PADOSZ nélkül hatékony ágazati érdekképviselet, illetve nyomásgyakorlás nem képzelhető el. Az ágazati szakszervezeti szövetség munkájában mindig aktívan részt vett a PADOSZ. Szakértőkkel, szakértőként is segítette a munkavállalói oldali tervezetek elkészültét, illetve az ágazati szakszervezeti szövetség belső életét meghatározó szabályzatok megalkotását, karbantartását, valamint a stratégiai és operatív döntések meghozatalát.

A PADOSZ mindig is az ágazati szakszervezeti szövetség meghatározó tagszakszervezete volt. Hogy miért is? Mert, mindig jelentős taglétszámmal rendelkezett, jó volt a szervezettségi mutatója, tagdíjbefizetőként is jelentős szerepet vállalt, illetve vállalt az ágazati szakszervezeti szövetség működtetésében. A magyar energiaiparban a Paksi Atomerőmű Zrt. stratégiai szereppel bír, így az ott folyó érdekképviseleti munkának is stratégiai szerepe van az iparágban.

A PADOSZ munkáját megalakulása óta volt szerencsém nyomon követni, egyrészt a Szövetségi Vezetőség keretében, másrészt az áramszolgáltatói tagozat működtetése során, mely tagozati üléseken a PADOSZ állandó meghívottként vett részt. Mindig örömmel tettem eleget a PADOSZ meghívásának, sok barátot, kollégát ismertem meg az elmúlt években ezen meghívások alkalmával, illetve az iparági rendezvényeken.

Véleményem szerint a PADOSZ erejét a harcos tagság, a hozzáértő vezetés, a komoly szakmai háttér, a konszenzusra való törekvés, a belső demokrácia, a tagság véleményének kikérése, ismerete és a tagsággal való törődés adja, valamint a konfliktusok felvállalása a munkavállalói érdekek mentén.

Ezúton is gratulálok a PADOSZ minden eddigi tisztségviselőjének és tagjának a 20 év alatt elért eredményekhez, és köszönetemet fejezem ki az iparági érdekvényesítés sikerének érdekében végzett munkájukért.

Végezetül a 20 éves PADOSZ-nak - és magunknak, az EVDSZ-nek is - azt kívánom, hogy továbbra is hasonló tevékenységet folytasson a munkavállalók érdekeinek érvényesítése érdekében.



Major Gábor, a VDSZSZ volt elnökhelyettese, az EVDSZ Etikai Bizottságának elnöke:

A PADOSZ szervezetével, tagjaival 1992 tavaszán kezdtem ismerkedni, amikor a VDSZSZ frissen választott elnökhelyetteseként először meghívást kaptam balatonfüredi továbbképzésükre. Már a megérkezésemkor érzékelhető volt, hogy vibrál a terem a feszültségtől és ez az érzés közel két évtizedig elkísért. Ez a feszültség pedig nem más, mint a PADOSZ választott tisztségviselőinek mindenkori nagyfokú elkötelezettsége, egymás és az ügy iránti felelősségérzetében volt és van ma is.

Külön kiemelem azt a mindenkori, így a viták során is tapasztalható egymás iránti figyelmet és megbecsülést, - a másik véleményének befogadási igényét - ami számomra maga a PADOSZ ereje, a szakszervezetiség tartalma.

A képzéseken lefolytatott beszélgetések, viták mindig előremutatóak, megoldáskeresők és kollektívek voltak. **Ez a szellemiség a PADOSZ vezetői által jótékonyan begyűrűzött a VDSZSZ szövetségi vezetőség munkájába** is, ami részben további lendületet adott ahhoz, részben mintául szolgálhatott a VDSZSZ tagszervezeteinek a PADOSZ-ban folyó munkastílus adaptálásához.

A PADOSZ jelentős mértékben járult hozzá a VDSZSZ munkájának, így az ágazati szintű munka megjelenítéséhez. Bátran kérhettük országos értekezlet, kongresszus, családi sportnap, ifjúsági sportnap, konferencia megrendezését, vagy nemzetközi delegáció fogadását, tudtuk, hogy a PADOSZ aktivistáira, vezetőire bizton számíthatunk. Ha bármely konfliktus okán egységes fellépésre volt szükség, tudtuk a PADOSZ tagjai velünk lesznek.

A következő hús évben is őrizzék ezt a szellemet!



Téglás József, a DUVISZ (Dunántúli Villamosenergia-ipari Szakszervezet) elnöke:

A PADOSZ nem csak alapítója volt a VDSZSZ-nek, de igazi formálója lett az EVDSZ szövetségének. Az ágazat szakszervezetei sokat köszönhetnek annak az összefogásnak, ami (évente visszatérően) a közösségi megmozdulások, folyamatos oktatások és szakmai fórumok szervezésében jelentek meg a PADOSZ támogatásával.

Mi láttuk és tanúsíthatjuk, hogy a fiatalokkal és idősekkel való törődés mellett a PADOSZ tisztségviselőinek jutott ideje a munkavállalók képviseletére és tagjaik védelmére is. A DUVISZ küzdelmei során egy igazán harcos és a mások iránti szolidaritást nyíltan vállaló szövetségesre találtam bennük. Sokat tanultunk egymás küzdelmeiből. Tagjaink részvétele a tüntetéseken, a sport- és kulturális rendezvényeken szélesítette, a közös szervezés megalapozta, hogy igazi barátságok születhettek. **Az elmúlt 20 év munkája – tudás, szolidaritás, csapatépítés – jó alapokat teremtett, a jövő tagságának képviseletéhez.**

A közös szép emlékek tükrében kívánunk sok boldog születésnapot PADOSZ!



Szántóné Dr. Mónus Edit, a PA Zrt. Üzemi tanács elnöke:

Amióta munkába álltam, azóta vagyok szakszervezeti tag. Először a közalkalmazottak szakszervezetében, mivel önkormányzatnál dolgoztam, amit akkor még tanácsnak hívtak. 1988-ban kerültem a paksi atomerőműbe és azonnal tagja lettem az itteni szakszervezetnek is. Abban az időben még csak egy szakszervezet működött. Az átalakulást követően lettem PADOSZ tag.

Hogy miért léptem be? Az első munkahelyemen ez valahogy természetes volt, pedig nem emlékszem, hogy a családban különösebb hagyománya lett volna az ilyen tagságnak. A további munkahelyeken már csak vittem tovább a tagságot. Valószínűleg eleinte ez semmilyen tudatos megfontolással nem járt részemről, a kollégák, a közösség példáját követtem pályakezdőként.

Csak jóval később jutottam el oda, hogy végiggondoljam, miért is fontos a szakszervezeti tagság. Véleményem szerint azért, mert **fontos egy közösséghez tartozni, azért mert az egyéni munkavállaló - minden korban - kiszolgáltatottabb, mintha mögötte áll egy szervezet, ahol képviselik az érdeket, ahol megfelelő szaktudás áll rendelkezésre, ahová fordulhat baj esetén is.**

Tanulmányaimból sok mindent tudtam a szakszervezeti mozgalom múltjáról, és eleinte bizony a magyar szakszervezetek nem egészen e szerint működtek. Ahogy változtak az idők, úgy következett be változás ezen a téren is. Egyre több területen tudtak eredményesen fellépni, megjeleníteni a munkavállalói érdekeket. A magyar jogrendszer hibájának tartom, hogy nem tesz különbséget a munkavállalók között: amit a szakszervezet kiharcol, azt minden munkavállaló megkapja, függetlenül a szakszervezeti tagságtól. Ezt egyébként **sok szakszervezeti tag sérelmezi, hisz mi anyagilag is hozzájárulunk a szakszervezet működéséhez a befizetett tagdíjunkon keresztül, míg a nem tagok csak az előnyöket élvezik.** Más országokban találtak már megoldást erre a problémára a KSZ kötési díj formájában.

A PADOSZ az a szakszervezet a cégen belül, amelyik a legszélesebb munkavállalói rétegeket képviseli, a fizikai, szellemi beosztásúakat, nőket és férfiakat, műszakiakat, fiatalokat és a nyugállományba vonultakat is. A tagság összetételéből adódóan a szakszervezet feladatai is igen sokrétűek. Főbizalmiként, majd bizalmiként, üzemi tanács tagként, majd az ÜT elnökeként belülről is látom a PADOSZ működését, nehézségeit, kudarcait és sikereit. **Nem könnyű feladat megfelelni a teljes tagságnak, összehangolni a sokszor egymásnak ellentmondó érdekeket.**

A PADOSZ-t erős, jól szervezett szakszervezetnek tartom. Természetesen a szervezettségen mindig van javítani való, minél több a tagság a cégen belül, annak arányában nő a szervezet érdekérvényesítő képessége is. A szakszervezet felépítése jól kialakított, követi a cég szervezeti felépítését. Ez persze egy szervezet átalakítást követően gondot szokott okozni, de mindig sikerül talpra állítani a hálózatot. Nagyon fontos, hogy a "lánc" végén olyan bizalmiak álljanak, akikben megbíznak a kollégák, akiknek szavára hallgatnak. A PADOSZ érdeme, hogy meg tudja találni ezeket a személyeket.

Mi így látjuk magunkat...



Majoros János, a PADOSZ Nyugdíjas Tagozata vezetője:

Több mint száz éve alakult meg a szakszervezet Amerikában, majd rövid időn belül Európában is az ipari munkások megalakították a „saját” szakszervezetüket. Hamar rájöttek a dolgozók, hogy csak közösen, együtt tudnak a tőkessel, tulajdonossal szemben fellépni, hogy a jogos követelésük teljesülhessen. Ekkor fogalmazódott meg egyik követelésük a nyolc órás munkaidő igénye. A XIX. és a XX. század közepéig napi tizenkét órás munkaidőben dolgoztak az ipari munkások.

Hazánkban a két világháború között számtalan sikertelen és sikeres sztrájkjal kisebb nagyobb eredményeket tudtak kiharcolni a szakszervezetek. 1945 után a szakszervezetek központi irányítással, viszonylag békés körülmények között működtek. Üzemi négyeség – gazdasági vezetés, KISZ, Párt és Szakszervezet – tárgyalta a szociális jellegű dolgokat, nem utolsósorúként a béremeléseket. Több esetben – aki elégedetlen volt a béremelésével – a szakszervezeti bizalmi volt a bűnbak. Kimondva kimondatlanul, legtöbbször esetben a vezetői akarat érvényesült.

Nem volt szerencsés helyzet rendszerváltás után – főleg helyi szinten – „feldarabolódott a szakszervezet - „szalámipolitika”. Egy munkahelyen több szakszervezet jött létre. Sok esetben más-más célt tűzve maguknak, mely során egymás között sem tudtak közös nevezőre jutni. A munkavállalók jelentős hányada kilépett a szakszervezetből. Kívülállóként szemlélője volt a helyi eseményeknek. Állami vállalatoknál, kft.-éknél rövid időn belül - a munkaadó és a munkavállalók között – éles ellentétek alakultak ki. Bekerül a munka szótárába a kiszolgáltatottság, létbizonytalanság fogalma. Kiszervezés, átszervezés, munkanélküliség. Emberek sokasága került az utcára.

A munkavállalók egy idő után belátták, hogy érdekükért csakis közösen kell fellépniük, csak közösen, szervezett formában lehet a bizonytalanságukon, a létbizonytalanságukon változtatni. Sok esetben törvénytelen módon a munkáltató megszüntetett szociális kedvezményeket, egyoldalúan felmondta a Kollektív Szerződést. Sorolni lehetne, hogy még mi minden egyoldalú vezetői döntés született, melyek a munkavállalói érdekek ellen hatottak.

A szakszervezetek számtalan esetben felléptek, helyenként sikerült eredményeket elérniük. **A szakszervezetek törekedtek arra, hogy a munkáltatóval partneri viszony jöjjön létre. Folyamatos párbeszéddel el lehet kerülni a konfliktushelyzeteket.** Ha a partneri viszony biztosítva van, közösen a problémás helyzetet is meg lehet oldani. A felelősség mind a két félen áll!



Balogh Tibor, a PA Zrt. létesítményfenntartási igazgatóság karbantartási főosztályának (LFIG KAFO) főbizalmija:

1977 óta, szakmunkás iskolai éveimtől kezdve szakszervezeti tag vagyok. A PADOSZ-nál kezdtem a tisztségvelői tevékenységemet, mégpedig Szigeti József utódjaként. A feladat elvállalása elgondolkodtatott, hisz előtte még nem voltam tisztségviselő, és nem tudtam, hogy mi vár rám, minek kell megfelelnem, hogy mit is foglal magába ezt a poszt. Végül is kollégáim szavazata alapján elnyertem a bizalmi tisztséget. Ezt a pozíciót azonban nem sokáig élvezhettem, mert három hónap múltán Szigeti József a PADOSZ elnökhelyettese lett, és helyére, a főbizalmi posztra engem választottak. 1999-től vagyok főbizalmi. Tíz éve végzem tehát ezt a feladatot, és ez arról ad számomra visszaigazolást, hogy munkatársaim bíznak bennem, elégedettek a munkámmal.

Területünkön számos megoldásra váró feladat akadt az elmúlt évek során. Problémák jelentkeztek például a különböző pótlékokkal kapcsolatban, és azok rendezésében a szakszervezet kiállt mellettünk. Vannak ugyanis olyan munkák, melyek teljesítése pótlékokat von maga után. Segítséget kértünk a szakszervezettől szabad péntek áthelyezéssel kapcsolatos problémák megoldásában is. A szabad pénteken ledolgozott túlórával a dolgozók plusz jövedelemhez jutottak, amit a szabad pénteken áthelyezésével elveszítettek volna. Ez hátrányosan érintette volna őket. A szakszervezet utánajárásának köszönhetően fény derült arra, hogy a Kollektív Szerződés a dolgozók számára kedvezőtlen lehetőségeket tartalmaz. Még számos ehhez hasonló problémával szembesültünk, melyeket a PADOSZ közreműködésével sikerült megoldani.

A jövőt tekintve mindenképpen fontosnak tartom, hogy egyfajta utánpótlás-képzés induljon be az erőműben. Úgy gondolom, ezt már évekkorábban meg kellett volna tenni. Én már hosszú ideje itt dolgozom, és érzem a bőrömmön, tapasztalom a saját környezetemben a fiatalok hiányát. Sajnos a nyugdíjasok kivonulásával a szakma is távozik. Ez nemcsak nálunk, itt az erőműben, de országos szinten is tapasztalható. Gyenge a szakmunkásképzés, és nincs utánpótlás. Területemen az állomány életkora 40 év fölötti, és bizony már kevesebbet bírnak fizikálisan. Ahol lehetőségem adódik, mindenféle fórumon hangsúlyozom, hogy e tekintetben nagyon nagy segítségre, változásra lenne szükség.

Fontosnak tartom a külsős kollégák helyzetének megváltoztatását a tekintetben, hogy ne legyenek megkülönböztetve, hátrányokban részesítve. Ez mindenképpen visszás helyzetet szül. A mi területünkön is számos külsős dolgozik - OVIT, VILLKESZ alkalmazott stb. -, és tapasztaljuk, hogy különböznek a bérek, a juttatások, de a munka, az egy. Ennek problémáit lehet, hogy a vezető kevésbé érzékeli, de mi, fizikai dolgozók nap mint nap szembesülünk vele. A jövőben ezt is rendezni kellene oly módon, hogy ugyanazért a munkáért, ugyanannyi bért kapjanak a dolgozók.

Végezetül azt üzenem az erőmű valamennyi dolgozójának, hogy **gondolkodjanak el azon, miért is fontos a szakszervezet**. Jó lenne, ha ezt mindenki felismerné. Most már nagyon sokan tapasztalhatták saját példájukon, hogy a szakszervezet hatékonyan tud tenni az érdekükben. Itt említem, egyedüli példaként a 40 órás munkarendből 36 órába történő áttérést.

A szakszervezet bizonyította, hogy képes segíteni. Éppen ezért arra biztatok mindenkit, hogy bátran forduljon a szakszervezethez, hisz nem tudnak máshoz fordulni segítségért. **A szakszervezet a dolgozók érdekeit képviseli, harcol értük, kiáll mellettük**. Nagyon sokan vannak az erőműben, akik már érzékelték, milyen az például, amikor munkahelyük elvesztése forog kockán. És sokan vannak, akik megtapasztalták, hogy a szakszervezet megtalálta a megoldást és segített.



Jantner János, a PA Zrt. LFIG üzemfenntartási főosztálya (ÜFFO) főbizalmija:

1978 óta vagyok tagja a szakszervezetnek. 1990-ben lettem bizalmi, 2002-től pedig főbizalmi tisztséget töltök be. Mindeközben az Üzemi Tanács munkájában, mint tag is közreműködtem.

Az ÜFFO szakszervezeti tagjaival legfőképp a bizalmiakon keresztül, de természetesen személyes találkozások alkalmával is tartom a kapcsolatot, mivel jórészt itt dolgozik a közvetlen közelemben. A mi saját területünkön különösen nagy problémáink nem voltak, de mindig kivettük a részünket a PADOSZ megmozdulásaiból. Az ifjúságot nézve kicsit szomorú az utánpótláshelyzetünk. Vannak fiatal tagjaink, de viszonylag kis számban. Elég nehezen meggyőzhető, hogy a sorainkba álljanak.

Az eltelt idő alatt a szakszervezeti élet országos tekintetben elég hullámzó volt, és a hat konföderációt meglehetősen soknak tartom. Iparági szinten viszonylag egységesek voltunk, de ahogy az utóbbi idők mutatják, itt is voltak és vannak más vélemények. Nálunk, itt az atomerőműben is több szakszervezet működik, és most valamennyien hasonló hullámhosszon tevékenykedünk. Volt idő, amikor az eltérő szempontok, álláspontok miatt szinte már nem is vetélytársai, de ellenfelei voltunk egymásnak, és az igen nagy problémát jelentett. Nagyobb együttműködéssel kellett volna, dolgozunk. Igaz, hogy mára már sokat változott a helyzet, és javuló tendencia mutatkozik folyamatosan, de azért vannak még teendők a jó együttműködés érdekében. Úgy tapasztalom, hogy mindenki elfogadja a PADOSZ-t a legerősebb szakszervezetnek az erőműben.

A múltira visszagondolva, meg kell említenem, hogy bár a kiszervezéseknek mi közvetlenül nem lettünk áldozata, de többször is úgy éreztük, hogy akár velünk is megtörténhetett volna. A szállítás és az egészségügy kiszervezése után a holdingosítás következtében a karbantartás ismét fenyegetve érezte magát. És ekkor is voltak áldozatok, mely szervezetekből létrejött az MVM Kontó és MVMI. Nagy erőket mozgattunk annak érdekében, hogy a kiszervezések a lehető legkisebb nehézségekkel és hátrányokkal legyenek végrehajtva, és végül is úgy érezzük, hogy a sikerhez mi is hozzájárultunk.

Úgy látom, hogy a PADOSZ vezetői mindannyian megteszik a tőlük várt feladatokat, és eredményeket is érünk el. Ez jó. Bár egy-egy ügy megítélése több időt vesz igénybe, viszont kellő alaposággal tárgyalunk végig mindent. Ez azt jelenti, hogy **nyugodtan és eredménycentrikusan folyik a munka**. Ennek köszönhető például, hogy még mindig PART-osok vagyunk, hogy még mindig van áramdíjkedvezményünk, jól lehet az alku folyamán, itt is kellett engedni.

A PADOSZ jövőjével kapcsolatban fontos feladat a fiatal tagok toborzása. Egy ütőképes, erős csapatlétszámra igen nagy szükség lenne. Az idősebb generáció előbb utóbb nyugdíjba vonul, de a munkát tovább kellene vinni.

Örömmel tölt el, hogy a munkámat elismerték. Megkaptam „A PADOSZ Kiváló Aktivistája” emléklapoktet, és második ciklusomat töltöm, mint főbizalmi. Az, hogy ismét megválasztottak, azt jelzi számomra, hogy a környezetemben a tagság is értékeli munkámat.

A magam részéről elismeréssel szólok vezetőinkről, akik eddig nagy-nagy kitartással végezték a munkájukat, holott sok-sok sértés, bántás érte őket, de ezután is erősítjük és biztatjuk őket, hogy végezzék feladatukat, mert nagy szükség van rájuk.



Márton Gáborné (Marika), a PA Zrt. Humán Igazgatóság főbizalmija:

1984-től dolgozom az erőműben, de már szakszervezeti tagként kerültem Paksra. Előző munkahelyemen is tag voltam. Mindig szerettem a nyüzsgést, a közösségi munka a lételemem volt. Pakson is gyorsan megtaláltam a helyem a szakszervezetben, ahol rövid időn belül bizalmi, majd főbizalmi lettem, amit azóta is több-kevesebb sikerrel még mindig művelek. Itt részt vehettem a PADOSZ megújulásában. Része lehettem egy csapatnak olyan időszakban, amikor igazán éreztük, hogy mekkora a tétje a szakszervezeti munkánknak, amit minden eszköz igénybevételével igyekeztünk megtanulni és megismertetni a tagokkal.

Mindig jellemző volt a csapatmunka bármiről legyen szó. Egyszerre mozdultunk, ha feladat volt, és segítettük egymást. Megtanultuk a „szakszervezetet” mint érdekvédők, az egymásért való felelősséget és a másokért való tenni akarást. De ez akkor természetes volt. Ez a következő években életem fontos részévé vált, mondhatnám sokáig, mint egy második szakmaként kezeltem, és tettem a dolgomat. Hiszen ahhoz, hogy átlássam mekkora felelősség főbizalminak lenni több cikluson keresztül, és hiteles legyen a szakszervezeti munkám sok – sok képzésen kellett részt vennem. Életem egyik legszebb időszakának is nevezném ezeket az éveket.

Sokat tanultam a szakszervezeti vezetőimtől is, emberségből, szakmaiságból és kitartásból is. Örök példaképem marad Szigeti József, aki mellett csak tanulni lehetett, és felnézni rá. Ő volt az, akinek arra is volt ideje, hogy kiváló szakszervezeti vezetőket nevelt fel a PADOSZ-nak. De az idővel változnak az emberek, így én is és azt gondolom itt az idő arra, hogy a fiatalok átvegyék a stafétabotot. **Az új feladatokra más, újabb, frissebb szemléletű fiatalokra van szüksége szervezetünknek.** Ezek már megtalálhatók a jelenlegi KSZB-ben is. Felnőttek az utódok, csak bízni kell bennük.

Hosszú távú működésünk, talpon maradásunk a tét! Ez ma is aktuális!



Egresi József, az RHK Kft. főbizalmija:

1966. augusztus óta szakszervezeti tag vagyok. 1985-től PADOSZ-tag. 2004 évtől bizalmi, 2006 decemberétől RHK Kft. főbizalmi.

Tanúja voltam a nagy szakszervezeti átalakulásnak, 1987- 1990 között. Előre bocsátom, hogy nem vagyok a nagy szavak embere, inkább a tenni akarás motivál, és segít a munkámban.

Büszke vagyok, hogy a PADOSZ tagja lehettem és lehetek a mai napig. Együtt dolgozhattam Gál Rezsővel, Kiss Mihállyal és a néhai Szigeti Józseffel. Most együtt menetelünk Lőrincz Lászlóval, Bocsor Istvánnal, Weisz Mátyással. Sok harcot vívtunk együtt a saját területemen. Az eredmények magukért beszélnek, de ehhez kellett a munkahelyi vezetőim, akik mindig tárgyalóképesek és együttműködők voltak.

A bérmegállapodást az utóbbi években elsőként írtuk alá (január, február). Nagyon jó konstrukciókkal, Az egyik legjobb, hanem a legjobb a PADOSZ területén.

Sokszor renitensként könyvelnek el a vezetőim, de később igazat adnak.

Nem szabad megijedni és félreállni! Törvényesség keretein belül az utunkat kell járni, példát mutatni, tájékoztatni kell a tagokat az eredményekről, a kudarcokról is. Mindig tényszerűen és őszintén. Ez meghozza az eredményt. **Csak magunkra számíthatunk.**

A tagszervezés során nagyon jó eredményt értünk el. Köszönhetően Kovács László bizalmi eredményes munkájának.

Bátaapáti belépés 28 fő 2008 májusában. Azóta is folyamatosan bővül a létszámunk. A Kft. Munkavállalóinak egyharmada szakszervezeti tag (munkavállalók 35%-a). 2004 év előtt megközelítőleg 10 % volt a szakszervezeti tagok aránya. Úgy gondolom, hogy élvezem a szakszervezeti tagság bizalmát és szeretnék ennek továbbra is megfelelni. Mindenki előtt nyitva áll az ajtó, akár panasszal, akár javaslattal keres fel.

Tekintélyt és rangot kell a szakszervezeti munkának adni!

Igazi nagy csapat a PADOSZ, legyen a villamos ipar „zászlós hajója” továbbra is. A következő 10 évhez is sikeres és eredményes munkát kívánok minden PADOSZ tagnak!

Szabó Sándor, az Energetikai Szakközépiskola (ESZI) főbizalmija:



Éppen negyven éve vagyok szakszervezeti tag, pontosan 1969 óta. Még ipari tanulóként kerültem bele a szakszervezeti életbe, annak a természetes, magától értetődő módján. A PADOSZ-nál már több mint tíz éve töltök be funkciót, az Energetikai Szakközépiskola szakszervezeti főbizalmija vagyok. Korábban is végeztem közösségi tevékenységet, előző cégnél aktív KISZ-életet folytattam.

Iskolánkat a PADOSZ-nak szinte valamennyi kezdeményezése, programja érinti. Kivételt talán a sportprogramok és az erőmű területén zajló rendezvények képezik. A mi helyzetünk teljesen speciális, egyrészt abból adódóan, hogy oktatási intézmény vagyunk, másrészt, mert iskolánk a városban helyezkedik el.

Mindig számíthatunk a PADOSZ támogatására, úgy az erőmű szervezeti felépítésének változása során kialakult kedvezőtlen helyzetben, mint a segélyezéseket illetően is. Ugyanúgy jelentkezik nálunk is minden probléma, ami az erőmű többi területén is megmutatkozik.

Alapítványá alakulásunkkor nagyon fontos volt számunkra a PADOSZ segítsége, együttműködése. Akkor közel egy éven át folytak a kerekasztal-beszélgetések az erőmű, a szakszervezet és az iskola képviselői között, és ezeken a tárgyalásokon magam is részt vettem. Az egy kemény világ volt, de mostanra már minden helyreállt. Azóta különösebb problémák nélkül működik az intézményünk. Az utánpótlás tekintetében sajnos nálunk, az iskolában is látok gondokat. Itt ismét megmutatkozik speciális helyzetünk, a sok különóra, elfoglaltság és a másfajta, a mai kor által meghatározott felfogás, beállítottság.

Én örömmel végeztem és végzem jelenleg is a főbizalmi tevékenységemet, és addig szeretném folytatni, amíg bíznak bennem, és nyugdíjba nem megyek. Ennek idejét egyelőre még nem látom, de remélem, hogy addig is eleget tudok tenni szakszervezeti megbízatásomnak. Kollégáim nagyon jól ismernek, és tudják, hogy mi az, ami keresztülvihető, megoldható, és mi az, ami nem.

A PADOSZ vezetőségének azt kívánom, hogy továbbra is ezen az úton haladjon, és alakítson ki egy erős hátteret. **Örvendetes lenne, ha az erőműben működő szakszervezetek együttes erővel lépnének fel a közös ügyekben.** Szoros kapcsolatot kellene tartani egymással, és együtt dolgozni, együtt vonulni. Számunkra ez azért is lényeges, mert az ESZI-t, mint az erőmű bázisiskoláját, ugyanolyan komolyan érintik az erőmű szakszervezetének ügyei. Osztozunk a sikerekben és a kudarokban egyaránt. Véleményem szerint a mi szakszervezetünk jól működik, és bár lehetne még ennél is hatékonyabb, ebben azonban befolyásolja a lehetőségek egyre szűkülő köre.

A PADOSZ munkáját egyértelműen csak dicsérettel tudom illetni. Szerintem egy ilyen, **ennyire jól működő szervezetből, mint a PADOSZ, kevés van az országban.** További sok sikert a PADOSZ jövőjéhez!



Pfyud Lászlóné (Györgyi) korábban az ATOMIX Kft. főbizalmi helyettese, jelenleg az ERBE Zrt. bizalmija.

1969 óta szakszervezeti tag vagyok, és különböző tisztségeket töltöttem be, mint bizalmi, bizalmi helyettes, főbizalmi. A PADOSZ-nál is a kezdetektől tevékenykedem, és jelenleg is tagja vagyok a szociális bizottságnak. Régóta foglalkozom a szociális, segélyezési ügyekkel. Sok embert ismerek, hiszen harminc éve dolgozom az erőműben, és úgy érzem, hogy bizalommal vannak felém, mert megosztják

velem a problémájukat. Sokáig dolgoztam az építészetben, és a munkámból adódóan nagy területeket láttam át, közvetlen kapcsolatba kerültem az ott dolgozókkal. Mindig munkált bennem a segítőkészség és a szolidáris érzése, a tenni akarás mások iránt. Az, hogy a mai napig tagja vagyok a szociális bizottságnak, számomra azt igazolja vissza, hogy amit tettem, annak értelme volt.

Az eltelt évek szociális, segélyezési munkájában azt látom, hogy sokat változtak a felmerülő igények. Az utóbbi időben pedig jelentősen változott a segílyt kérők összetétele és egyre többen betegség miatt, gyógyszer- valamint tüzelővásárláshoz kérnek segítséget. Sajnos szomorúan tapasztalom azt, hogy a magyar munkavállalók már középkorukban lestrapált, elfáradt, beteges emberek lesznek.

Nagyon nagy feladatot, kihívást jelentettek a kiszervezések. Ennek folytán igen jelentős eredményként éltük meg az ATOMIX Kft.-nél a Kollektív Szerződés megkötését. Ahogy látom, nehéz időszak következik a jövőre nézve, és ugyanilyen munkás dolga lesz a szakszervezetnek ezek után is.

Rendkívül fontosnak tartom a megszerzett eredmények megtartását, megőrzését. Emellett az új lehetőségekkel való szembenézés is komoly feladatokkal, elvárásokkal bővíti a szakszervezeti munka sokrétűségét. Jönnek a bértárgyalások, a választott béren kívüli juttatások adózással kapcsolatos gondjai. Nehéz dolga lesz a PADOSZ-nak, de biztos vagyok benne, hogy rendben megbirkózik majd vele. **Szerencsére nagyon jó képességű vezetőink vannak, akiknek felkészültsége, mintegy védettséget jelent a tagok számára.**

Igen komoly problémának látom a fiatalok megnyerését. Sajnos a kiszervezések alatt nagyon sok ember sérült, hiszen csökkent az alaphéruék, amit hiába igyekeznek más úton helyettesíteni, ami nem járuléék kötelesek, az a betegségi, a táppénz-, a nyugdíjszámításnál nem vehető figyelembe.

A fiatalok erre nagyon érzékenyek, és amikor a kiszervezés miatt ismételtlen nyilatkozniuk kellett volna tagdíjuk levonásáról, akkor az új cégüknel ezt már nem tették meg, ezáltal megszűnt a tagságuk. Ezt sokan így tették, és sajnos nagyon lassú előrelépés mutatkozik a visszalépések tekintetében. Ha bajba kerülnek, nagy problémájuk adódik, akkor gondolkodnak el és keresik fel a PADOSZ-t. Van és lesz is még sok feladata a szakszervezetnek ebben a forrongó világban, ami körülvesz bennünket. Helyt kell állnunk, és ha érdekeink sérülnek, meg kell védeni, és ha úgy hozza a helyzet, tiltakozni kell. Szükségünk van egy erős bázisra, szükség van a fiatalokra. A PADOSZ-nak is komoly tervet kell kidolgozni a tagtoborzás tekintetében. **Talán azok a fiatalok, akiknek a szülei is szakszervezeti tagok voltak, jobban ráhangoltak, érzékenyebbek a közösség ügye iránt.**

Meggyőződésem, hogy a PADOSZ vezetői és tisztségviselői mindig a legjobb tudásuk szerint végezték és végzik a feladatukat. Mindig, mindenben lehet rájuk számítani. Mindannyian odafigyelnek egymásra, jó csapat. Gondolom, hogy a társaim nevében is mondhatom, mi PADOSZ tisztségviselők sokat tanulhattunk vezetőinktől. Minden munkavállaló társamnak jó egészséget és a munkájában sikereket kívánok.



Bácskai Péter, a PA Zrt. LFIG technológus mérnöke, PADOSZ-tag:

A szakszervezet fogalma, definíció szerint: a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A szakszervezet működésének határfoka ezeknek a céloknak a megvalósításától függ. A megvalósíthatóság azonban függ a szakszervezet vezetőségétől, a vezetőség hozzáállásától, a munkaadók szándékától, a szakszervezet és a munkaadói oldal erőviszonyaitól, és - legnagyobb mértékben! - a szakszervezeti tagságtól.

A szakszervezeti tagság mennyiségi és minőségi szempontból is értékelhető és mit sem ér egyik a másik nélkül. Hiába a nagy létszámú tagság, ha passzív tagok tömörülnek benne, s hiába a legaktívabb tagság, alacsony létszám mellett. Erőművünkben a szervezettség aránylag magas, ám az aktivitás néha nem az igazi. Ennek - véleményem szerint - oka az is, hogy három komoly platformon tömörülünk (PADOSZ, MÉSZ, Munkástanács) és ez általában háromféle látásmód, háromféle elsődleges érdek. Ezeket nem mindig sikerül jól egyeztetni. Így aztán előfordul, hogy háromféle - alapvetően jó! - elgondolás olyan megoldáshoz vezet, melynél az eredeti három bármelyike is jobb lenne. Gondoljunk egy háromágú kötéltre, mellyel egy ládát akarunk odébb húzni. Minél inkább egy irányba húzunk, annál gyorsabban, annál könnyebben tudjuk mozdítani a ládát az általunk kívánt irányba. Minél jobban eltér a három erő iránya, annál kisebb eredő erő jut a láda mozdítására. No, de hála Istennek egyre gyakrabban fordul elő, hogy a három kötélt egy irányba húz, és egyre gyakrabban mozdul az a láda a számunkra megfelelő irányba is.

A köteleket közvetlenül a szakszervezet vezetősége húzza, de a tagság joga és kötelessége meghatározni az irányt. Ha jó irányba húzzák, biztatni, ha rossz irányba húzzák, figyelmeztetni kell őket és nem az oldalvonalon puszogva, egymás közt leszólni az "egész bagázst". Szükséges az állandó kapcsolat, párbeszéd, ha jó eredményeket akarunk elérni. Én úgy látom, hogy a PADOSZ vezetősége mindig nyitott a vélemények fogadására, nem tudok róla, hogy ne hallgattak volna valakit végig megértéssel és a fontos kérdésekre ne mozdultak volna rá. Csak hát kevesen vesszük magunknak a fáradságot, hogy a szakszervezeti bizalmival leüljünk, vagy a PADOSZ irodára elballagjunk. Van olyan cimborám, aki ugyan nem tag, de mégis sokat segít a szakszervezeti munkában, de van olyan ismerősöm is, aki a szakszervezeti tagdíjat sajnálja, a szakszervezeti munka nem érdekli, ám a szakszervezet által kibrusztolt eredményeket nagyra értékeli. Szóval, **ezért függ a szakszervezet eredményessége elsősorban tőlünk, munkavállalóktól.** Munkavállalót írtam, mert nem csak a szakszervezeti tagoktól, hanem mindnyájunktól függ. Tőled is, tőlem is, tőle is. És abban alighanem egyetértünk, hogy ha valaki élvezzi egy munka eredményeit, akkor úgy tisztességes, ha abban a munkában maga is részt vesz (de legalább támogatja!), nem csak a készbe ül bele.

A láda mozgatása közös munka kell, hogy legyen! Éppen ezért, ha eredményesnek látjuk a szakszervezet munkáját, az a mi eredményességünk is, ha kritizálnivalót találunk benne, az a kritika minket is illet.



Hanol Zsuzsa, a PADOSZ Ifjúsági Tagozatának a vezetője:

1999 óta dolgozom az eróműben önálló mérnökként az Építészeti Osztályon. 1986 óta vagyok szakszervezeti tag, 1999 óta a PADOSZ-nál, először, mint ATOMIX-es munkavállaló, majd 2001 óta PA Zrt.-s. Jelenleg a PADOSZ Ifjúsági Tagozat vezetője és a MIG főbizalmi helyettese vagyok. Szeretem a munkámat, a kollegáimat, szeretem a szakszervezeti munkát, a szakszervezeti életet, a szakszervezeti kollektívát. Hiszen ezen keresztül rengeteg embert (jó embert) ismerhettem meg, akik közül sokat barátomnak is mondhatok, amire külön büszke vagyok. **Fontosnak tartom**

az emberi kapcsolatokat, a jó beszélgetéseket, a közös munkát, a közös célt és a közösen elért eredményeket. Ezért vagyok a PADOSZ tagja.

Azt látom, hogy az élet mindig ad feladatot a szakszervezeteknek, amit meg kell oldani, vagy meg kell akadályozni, vagy elő kell segíteni, ami mellett nem lehet elmenni. Sőt! Egyre többet! Időnként már az az érzésem, hogy többet nem tudunk a „nyakunkba venni”. A PADOSZ megpróbál minden feladatnak eleget tenni, megítélésem szerint nagyon sok siker van mögötte (és munka még több!). Hiszen egyre több munkahelyen vannak tagjaink, egyre szerteágazóbb, különbözőbb megoldásra váró feladat van.

Ahhoz, hogy az élet szép és jó legyen, tenni is kell valamit, minél többen, annál jobb, és a PADOSZ jó közeg ehhez.



Amtmann Jenőné, érdekvédelmi ügyintéző,
a PADOSZ Kulturális Bizottságának a tagja:

Az elmúlt 25 év, amit PADOSZ-nál és annak jogelődjénél érdekképviselői ügyintézőként betöltöttem, bizony nagyon hosszú idő a visszaemlékezéshez.

Sok kollégával dolgoztam együtt, nagyon sok kellemes élményben volt részem. Ez a munkakör nagy önállóságot adott, és alázatot. Mindig is szerettem emberekkel foglalkozni. Azok a dolgozók, kollégák, akik a PADOSZ irodába jöttek, és jönnek segítségért, türelemmel és a lehető legjobb tanáccsal láttuk, ill. látjuk el. Ma még jobban felértékelődött a szakszervezet szerepe, mivel hogy nagyon sok kft. van az erómű területén. Ezért is sokféle emberek, sokféle gondok vannak. Bizony a dolgozók most érzik igazán, mennyire nagy szerepe van az érdekvédelemnek. Azt hiszem nem túlzás azt mondani, hogy a kollégáink, főnökeink nagyon nagy szakmai tudással és tapasztalattal a hátuk mögött, kiválóan végzik feladataikat, hol eredményesen, hol kevésbé eredményesen, tekintve, hogy minden munkahely más és más problémával küzd. Még a PADOSZ irodán is érzékelhető volt, hogy át akartak bennünket csoportosítani. Hála a mai vezetésnek, reméljük, ez a probléma lekerült a napirendről, és a munkára tudunk koncentrálni.

A PADOSZ az elmúlt 20 évben nagyon nagy változáson ment át, jogi, ill. szakmai értelemben. Igaz ezt az élet is hozta magával.

Sajnos a PA Zrt.-s dolgozók többsége kívülről élvezi a kiharcolt eredmények gyümölcsét. A mai fiatalok többsége úgy érzi, hogy érdekvédelem nélkül is megkapják azt, amit az érdekvédelem nekik is kiharcol.

Egy biztos, hogy a mai világban érdekvédelem nélkül nagyon nehéz az érdekeinket érvényesíteni.

A jelen és jövő kihívásai...

Lőrincz László, a PADOSZ elnöke:

Ahhoz hogy a címben megjelölt témát meg lehessen válaszolni, kicsit a jövőbe kellene látni. Adatokból, információkból ezt részben meg is tudjuk tenni, de innentől kezdve ezt már következtetésnek hívjuk.

Mi az, ami biztosan tudható ahhoz, hogy szervezetünk megfeleljen a jelen feladatainak és a jövő kihívásainak? Mik azok a feltételek, ami nélkül jelen és jövő sincs?

- Első és **legfontosabb, a tagság**. Nélkülük nincs miről beszélni, hiányuk esetén számunkra nem értelmezhető a szakszervezet.
- A másik alappillér a megfelelően **képzett vezetőség**, mely élvezi a tagság bizalmát, és megfelelően elkötelezett ahhoz, hogy akarjon közös ügyünkért tenni. (Vezetőségen itt a Bizalmi Testületet és a Szakszervezeti Bizottságot értem.)
- Igen fontossá vált napjainkban és a jövőben is a működéshez szükséges anyagi források megteremtése, és a tagság érdekében, javára történő felhasználás, **gazdálkodás**. Ezekre az alapokra lehet építeni a jelent és a jövőt.

Hol is tartunk most?

Átmeneti időszakban vagyunk, a szocializmus és a kapitalizmus között. Vadkapitalizmusnak, eredeti tőkefelhalmozásnak hívja jelen éveinket a köznyelv. Minden megtörténhet, és annak az ellenkezője is – szoktuk mondani –, mert a jelen körülmények között sokszor csak beszélünk a jog- és szociális biztonságról.

Azért, hogy példával is alátámasszam a fenti gondolatokat, íme néhány:

Tönkretehető közelünkben úgy vállalkozás – akik az első kapavágástól megbízható partnerei voltak az erőműnek – hogy több mint 120 munkavállaló létbizonytalanságba kerül. (Neutron Kft.)

Jogszerűtlenül rúgnak ki embereket, majd 1 hónap múlva új munkaszerződéssel ismét alkalmazásba veszik őket. (DC Gépszer Kft.)

Vagy itt van a legfrissebb eset, a 175/2009 (VIII. 29) számú kormányrendelet, mely alapján több mint 600 munkavállaló nevét és személyes adatait kellett volna feltenni a Világhálóra.

Remélem, nem sértek meg ezzel a kijelentéssel senkit akkor, amikor megállapítom, hogy elmúltak azok az idők, amikor a szakszervezeti munka jelentős részét az üdülési beutalók elosztása, az évenkénti egyszeri bértárgyalás, és a mikuláscsomag szétosztása jelentette. A mai napi teendőink messze meghaladják a klasszikus, sokak által gondolt tevékenységi kört. Talán a mikuláscsomagnál kezdődik, és a sztrájkszervezésen át a törvényjavaslatok kimunkálásán keresztül az erőmű bővítésének elősegítéséig tart a napi feladatok sora.

Ez a jelen a teljesség igénye nélkül.

Mi is mondható a jövőről?

Három kifejezéssel írnám le, ami talán igen meghatározó lesz az elkövetkezendő időre:

Nyitottság, szakszerűség, összefogás!

- **Nyitottság** alatt azt értem, hogy mind a társszakszervezetek felé, mind a hazai szakszervezeti mozgalom irányában, mind pedig a nemzetközi folyamatokra nagyobb figyelmet kell fordítanunk, több energiát kell áldoznunk. Nem zárkozhatunk be a kerítésen belülre, a szervezeti kereteink közé. Látnunk kell a környezetünket, az ott zajló történéseket meg kell ismernünk, azokat alakítanunk, és bizonyos mértékben ahhoz alkalmazkodnunk kell. **Az újdonságra fogékonynak kell lennünk**, természetesen csak addig a mértékig, amíg azt szellemiségünk és hagyományaink megengedik. Folyton törekedni kell az új ismeretek megszerzésére, amit a tagságunk ügyének előremozdítására kell felhasználnunk.
- **Szakszerűség** alatt azt értem, hogy az előttünk álló feladatok megoldásában kevés az, hogy igazunk van, vagy jó szándékkal szeretnénk azokat megoldani. Szervezetünk lépéseit támogatniuk kell azoknak a kollégáknak, akik az adott területet az átlagnál jobban ismerik, szakértőként képesek megnyilvánulni.

Nagyon hamar talajt veszít a lába alól az, aki felkészületlenül, szakszerűtlenül fog hozzá munkájához – így van ez a szakszervezeten belül is – ennek következtében nehéz helyzetbe kerül, akár el is lehetetlenül az általa képviselt szervezet.

- **Összefogás.** Lejárt a polihisztorok, és a magányos lovagok kora. Ritkán fordulhat az elő, hogy egy személy vagy egy szervezet fontos, meghatározó kérdésekben egymaga megoldáshoz juthat. Az összefogásnak két nagyon lényeges alapeleme van: az egyik az egyéni és közösségi érdekek felismerése, a másik az embertársaink és szervezetek irányában megnyilvánuló szolidaritás.

Az összefogásnak több szintje van. Nagyon leegyszerűsítve vállalaton belüli, iparági, országos és nemzetközi összefogásról beszélhetünk. Ez a széttagoaltság, amely jellemzi a szakszervezeti mozgalmat, sokáig nem tartható, mert tönkremennek a szervezetek.

Nem áthárítva másokra a problémát, lassan magunknak is fel kell tenni néhány kérdést, amit még nem tettünk föl: Miért kell ennyi szakszervezet az erőműben, miért nem indul meg egy összeolvadási folyamat? Hol a határa a széttagoaltságnak, az apparátusokat meddig lehet ebben a formában fenntartani, finanszírozni? Bizonyára folytatható a kérdések sora.

Az összefogásról kevés csak beszélni, ápolni, művelni, tenni kell érte. **A jelen és jövő kihívásait bátran kell vállalni, egészséges optimizmussal és kellő elszántsággal kell a dolgok, problémák és feladatok elé állni.** Nem tehetünk mást, hiszen „a meg nem harcolt csatát, soha nem lehet megnyerni”, és az élményeket is csak akkor szerezzük meg, ha azokat át is éljük. Lehetnek azok jók vagy rosszak, az egyén, a szervezet és a társadalom is nap, mint nap ezek váltakozásán megy keresztül.

Bízunk abban, hogy egy-egy apró lépést mindig mozdulunk előre.

Ez mind velünk történt – húsz év krónikája

Bocsor István, a PADOSZ elnökhelyettese:

Húsz év alatt egy ember életében is nagyon sok történés, fordulat következik be, de különösen igaz ez egy szervezet életében. Az eseményeket visszaidézni tényszerűen és precízen egy ilyen jellegű kiadványban a terjedelmi korlátokat figyelembe véve nem lehetséges, ezért az összeállításunk csak a különösen emlékezetes események felidézésére szorítkozik, helyenként lehet, hogy kicsit szubjektíven, elfogultan.



1989: Új Választási Szabályzat kidolgozása, amely felváltotta a korábbi úgynevezett elektori választási rendszert és helyére a teljes körű választást vezettet be. A teljes körű választás megtartása, aminek következtében a felső vezetésben gyökeres változás következett be. A társadalmi elnök mellé két főállású szakszervezeti vezető került. Ekkor választotta meg a PADOSZ tagsága Kovács Lajosnét elnöknek, Gál Rezsőt titkárnak és Kiss Mihályt titkárhelyettesnek. A titkár és helyettese felmondta az akkor még Paksi Atomerőmű Vállalatnál lévő munkaviszonyát, majd így, teljesen függetlenül a vállalattól, látta el továbbiakban a szakszervezet vezetését. Vasas szakszervezetből történő kiválás. A Kollektív Szerződésbe bekerül a Sztrájkszabályzat, a végkielégítés hazai viszonyokat lényegesen meghaladó mértékű elfogadtatása, a korengedményes nyugdíjazás, a sugárártalmi pótszabadság, az anyanap.

1990: Új Alapszabály és Működési Szabályzat elfogadása, PADOSZ önálló cégbírószági bejegyzésének kezdeményezése, a PADOSZ név felvétele, a szakszervezet önálló jogi státuszának megteremtése. A PADOSZ cégbírószági bejegyzése. Gál Rezső és Kiss Mihály a PADOSZ akkori vezetői. Kiss Mihály felmondja atomerőműves munkaviszonyát és a szakszervezet alkalmazottjaként folytatja tevékenységét. Váltás az elnök személyében, az új elnök László Pál. Rendszerváltás kezdete.

1991: A „sorsfordító” II. VDSZSZ kongresszus Inotán ahol a VDSZSZ elnökének megválasztják Gál Rezsőt. A PADOSZ titkári teendőket Kiss Mihály veszi át. A Paksi Atomerőmű Vállalat élén vezetőváltás. Az átmenet időszaka, útkeresés. Ebben az évben kezd határozottan kialakulni, hogy a megváltozott külső körülményekhez, a kapitalista társadalmi viszonyokhoz igazodó, a vállalattól teljesen függetlenedő, a nyugat-európai modellek alapján kell a szakszervezeti munkát végezni.

1992: A Paksi Atomerőmű Vállalatot átalakítják részvénytársasággá. A PADOSZ is önálló cégbejegyzést kap, teljes körű vezetőváltás következik be a PA Rt. élén.

Sikerül a PA Rt. Kollektív Szerződését kibővíteni a végkielégítés és a jubileumi jutalom szabályozásával.

A PADOSZ-nak sikerül megállapodni a PA Rt. Igazgatóságával egy négy pontból álló humánpolitikai megállapodásban, mely garanciákat tartalmazott a bérezésre, a jóléti létesítmények működtetésére, a létszámgazdálkodásra és a Kollektív Szerződésre vonatkozóan. Kimagasló bérfelzárkózást, éves szinten 28%-os átlagkereset növekedést sikerül elérni.

A VDSZSZ és vele együtt a PADOSZ belép az AUTONOM Szakszervezeti Szövetségbe. KSZ módosítás, új Munka Törvénykönyv életbe léptetése és az annak való megfeleltetés a Kollektív Szerződésben. A PA Rt.-nél az első munkavállalói felügyelő bizottsági tagválasztás, a nyertes László Pál, a PADOSZ jelöltje.

1993: A PADOSZ elnöki teendőkről lemond László Pál, helyére Kiss Mihály kerül.

Az első villamos-ipari sztrájkfenyegetés tarifa ügyben. A konfliktus sztrájk megtartása nélkül megállapodással zárul. A tarifából „áramdíjkezdvezmény” lesz.

PADOSZ tisztségviselőinek választása. A választás eredményeként Kiss Mihály megerősítik elnöki tisztségében. Elnökhelyettesként függetlenített státuszban Gócza Levente kerül megválasztásra. Az elnököt a PA Rt. ismételten állományba veszi, továbbiakban tisztségét a szakszervezetnek járó munkaidő kedvezmény terhére látja el.

Az első Üzemi Tanács (ÜT) választás. Az ÜT-választás eredményeképpen mind a 13 tagot a PADOSZ jelöltjei adják.

Minden korábbi mértéket meghaladó bérfelvezetés (44%) elérése a PA Rt.-nél.

1994: Az 1993 végén lebonyolított teljes körű tisztségviselői választás és annak okán 1994-től „hivatalba lépő” PADOSZ tisztségviselők mintegy fele kicserélődött, ami új erőt, friss lendületet adott a szakszervezeti munkának. Ebben az évben került megkötésre az első ágazati bérmegállapodás, valamint megalakításra került a VIT Önkéntes Nyugdíjpénztár.

A villamosenergia-ipar privatizációja körül kialakult vitában a PADOSZ a VDSZSZ oldalán tevékenyen kivette a részét, és így az ÁPV Rt.-vel, valamint az MVM-mel kötött foglalkoztatási megállapodás saját sikerének is tekinthető.

Parlamenti választások, majd azt követően vezetőváltás a PA Rt élén. Az első munkavállalói felügyelő bizottsági tagválasztás. A munkavállalói tag, a PADOSZ jelöltje, László Pál lett.

1995: Második ÜT-választás. A szakszervezetek megmérettetésén ismételten a PADOSZ jelöltjei nyerik el mind a 13 ÜT tagsági helyet. A szakszervezetek tudomására jut az első káeftésítési törekvés. A káeftésítés óriási vitákat váltott ki. A szakszervezetek ennek hatására bejelentik az első kollektív munkaügyi vitájukat. Ágazati sztrájkbizottság felállítása a Kormány tervezett villamos-ipari privatizációjával szemben. A sztrájkfenyegetés megállapodással zárul, amelynek következtében a privatizáció két lépcsőssé válik, illetve megegyezés születik a foglalkoztatási alap létrehozásáról.

1995. június 12-én az Ágazati Kollektív Szerződés elfogadásra kerül. Különös jelentőséget az új intézménynek az adott, hogy az akkori MT módosítások negatív következményeit kivédte, valamint többlet kedvezményeket hozott a munkavállalók javára, és szabályozottá tette az ágazati bértárgyalásokat.

A „Bokros-csomag” következtében beálló bérstop ellen a villamos-ipari szakszervezetek ismételten a sztrájk fegyveréhez kellett, hogy nyúljanak. Ennek következtében 1995. november 1-jén, Pakson elsőként a villamos-iparban, kétórás figyelmeztető sztrájk került végrehajtásra. A paksit követte több más helyen végrehajtott figyelmeztető sztrájk is, amelynek hatására a Kormány meghátrált, és részleges bérengedményeket tett.

A PA Rt ismételt átszervezése. A villamos-ipari privatizáció kezdete.

1996: Az 1996-os év az addigi leggyorsabb bérmegállapodással indult, ami nem kis részben az előző évi konfliktus helyzetnek volt köszönhető.

Balatonfüredi bizalmi továbbképzésen „bombaszerű” bejelentés hangzik el az Igazgatóság elnökétől: „A PA Rt. 1200 munkavállalót ki akar szervezni a részvénytársaságból.” A PADOSZ részéről megindul az ellenkampány a kiszervezések megakadályozására. A

PADOSZ bizalmi testületi üléseken megfogalmazott határozatokkal, szakértők által készített anyagokkal sikerült rávenni a vezetést az eredeti elképzeléseinek megváltoztatására. A szakszervezeti ellenállás hatására „csak” 250-260 munkavállaló kerül kiszervezésre. Ekkor alakul meg a Reálprotector Kft., az Atomtransz Kft., az Atom-Med Kft., és veszi át az Atomix Kft. a rendészeti munkavállalók egy jelentős részét.

Nagy sikerrel, a résztvevők egyöntetű elismerése mellett a PADOSZ szervezésével Pakson kerül megrendezésre a VDSZSZ első országos értekezlete.

Újabb „áramügy”. Az MVM vezetése által VÉF ülésen bejelentésre kerül az áramdíjkedvezmény jelentős csökkentésének szándéka. A paksi kollektíva ellenállása következtében a döntést elhalasztják.

1997: Folytatódik az „áramügy”. A munkáltatói oldal erőteljes nyomására ismét napirendre került az áramdíjkedvezmény-csökkentés igénye. A PADOSZ vezérletével aláírásgyűjtés indul, amelyben a munkavállalók a régi rendszer megtartására adják le voksukat. PADOSZ a VDSZSZ vezetőségi ülésen ezt az akaratot képviselte, de kisebbségben maradt. A VDSZSZ így többségi álláspont alapján aláírta a módosított megállapodást. A paksi szembenállásnak azonban lett hozadéka, az ún. „kompenzáció”, amely egyedül az országban bizonyos elégtételt adott a döntést negatívan megélő munkavállalóknak.

Az 1996-os alapszabály módosításának hatására a PADOSZ soraiban megjelennek a „külsős” munkáltatójú munkavállalók is. Többek között ekkor lép be a Duna Center Therm Kft. és a Dekoten Kft. több munkavállalója is, összesen közel 200 fő.

1998: Az ágazati bérmegállapodás elmaradása miatt iparági sztrájkkészültség. Ennek következtében a PADOSZ is felállítja sztrájkbizottságát, meghirdetésre kerül a kétórás figyelmeztető sztrájk. A sztrájk az utolsó pillanatban mivel a VDSZSZ szintjén megállapodás születik elmarad.

Jelentős mértékben növekszik a PADOSZ külsős munkáltatójú tagjainak száma. Ennek következtében a szervezet strukturális átalakítása, az alapszabály módosítása szükségessé válik.

A módosított alapszabályt a testületi ülés 1998. június 10-én fogadta el. Az új alapszabálynak a korábbihoz képest lényeges változásai a következők: a Közös Bizalmi Testületi, a Közös Szakszervezeti Bizottsági szintek létrehozása, valamint a harmadik főállású tisztségviselői státusz megjelenése az új struktúrában.

Harmadik ÜT-választás. A választást ismételten a PADOSZ által támogatott jelöltek nyerik meg. Az ÜT elnöke személyében is váltás következik be: az új elnök Lőrincz László lesz. A PADOSZ az ÜT- választás kapcsán már nem csak a PA Rt.-nél, hanem hét kft.-nél is érintve volt. A PADOSZ ezt a megmérettetést is nagyon jó eredménnyel vette, minden kft.-nél elérte a reprezentativitáshoz szükséges szavazatszámot.

Vezetőváltás a Paksi Atomerőmű Részvénytársaság élén.

1999: A PADOSZ tisztségviselőinek választása. A választás két lépcsőben (bizalmi és főbizalmi szint, majd minden tag szintjén) már a káéftés PADOSZ-tagokra is kiterjedően zajlott le. A korábbi tisztségviselőknek többsége (kb. 80%-a) vállalta az újbóli megbízatást. A választások eredményeképpen Kiss Mihály ismételt megerősítést nyert újabb 4 évre, illetve kibővítésre került az elnökhelyettesi státusz két főre, és Szigeti József és Bocsor István bekerült a PADOSZ vezetésébe. A balatonfüredi bizalmi továbbképzésen a vezérigazgatótól szerzett a szakszervezet tudomást a „hatékonyság javító projektről”.

Piacgazdaság hangoztatása a hivatalos propagandában, de ugyanakkor nincs valódi béralku, csak korlátozott bérfejlés kerül végrehajtásra. A PA Rt. menedzsmentjének kezét megköti az MVM, amelyet végül is az MVM Igazgatóság elnökének Paksra történő

lehívásával, tárgyalásos úton sikerül feloldani. Ekkor kerül kifizetésre az azóta is példa nélküli, minden munkavállalóra vonatkozó 83 000 Ft-os nettó összegű év-végi bérjutalom. Folytatja „áldásos” tevékenységét a Boston Consulting Group (az elhíresült BCG), és tanácsainak kivédése komoly kihívást jelentett szakszervezetünknek. Komolyan napirenden volt a teljes KAIG állománya külső társaságba történő kiszervezése. A PADOSZ felvette a küzdelmet a kiszervezési elképzeléssel szemben és azt a kollektív munkaügyi vita bejelentésével, illetve a sztrájkfenyegetéssel sikeresen elhárította.

2000: Az 1999-es BCG-s átvilágítás nem múlt el nyom nélkül, ugyan a KAIG nem került kiszervezésre, de a PA Rt. szervezete jelentős átalakításon ment át. Az átszervezés a PADOSZ működését is érintette, hiszen az igazgatóságok összevonása, főosztályok, osztályok megszűnése, összeolvasztása a PADOSZ működési rendjére is hatással volt. Több igazgatóságon új főbizalmi kellett választani, a korábbi egységes főbizalmi területeket szét kellett választani.

2000-nek a legfőbb kihívását a PADOSZ életében a még 1996-ban kiszervezett egységek (szállítás, üzemi konyha, egészségügy) „védőernyőjének” megszűnte, és annak kapcsán előálló problémák kezelése jelentette. A védőernyő lebontásával megszűnt a munkavállalók 13. havi fizetése, az áramdíj kedvezménye és kedvezményes üdülési lehetőségeik is. A PADOSZ a jogutódlásra és az abból fakadó kötelezettségekre hivatkozva jogi útra vitte a kollektív szerződések érvényességének ügyét, amelyet első fokon megnyert, majd másodfokon részeredményt ért el. A vita a munkáltatókkal (Reálprotector Kft., Atomtransz Kft.) a munkaügyi kapcsolatokat nagyon elnehezítette, a Kollektív Szerződés felmondásra került a Reálprotector Kft.-nél, a szervezett munkavállalók jelentős köre elfordult a szakszervezetektől. Ebben az évben kezdődött az ún. „ESZI-ügy”, amelynek a lényege az volt, hogy megállapítást nyert, hogy az ESZI nem jogszerűen működik, ezért sürgősen át kell alakítani. 2000 őszén jelentős személyi változások következtek be a PA Rt. Igazgatóságában, melynek akkor lett elnöke dr. Mészáros György.

Ebben az évben csatlakozott a VITAMIN Egészségpénztárhoz a PA Rt., és tette lehetővé a munkavállalók számára is a belépést.

2001: PA Rt. Igazgatóságában bekövetkező változásokat a menedzsmentben bekövetkező személycserék követték, amelyek következtében az atomerőmű életében egy kiegyensúlyozottabb, konszolidáltabb időszak kezdődött el. Lekerült a napirendről mindennemű kiszervezés. A menedzsmenttel együtt eredményesen sikerült szembe állni a MVM-től induló „holdingosítási koncepcióval”. A PA Rt.-nél hosszú idő után kimondásra került, hogy meg kell állítani a létszámfogyást és tudatos fiatalítást kell végrehajtani. A PA Rt. 2001. januári rendkívüli közgyűlése az élettartam hosszabbítás felvetésével fogalmazta meg először, hogy az atomerőműnek ne csak múltja, hanem jövője is legyen.

Az ESZI ügy folytatódott. Az ESZI működtetésével kapcsolatos jogi probléma, és annak rendezése alapvetően kihatással bírt a munkavállalók munkajogi státuszára, amelynek rendezése nagyon nagy kihívást jelentett a szakszervezetünknek.

Hosszú egyeztetések és tárgyalások eredményeképpen a 2001/2002 tanév kezdetére a munkavállalók többségének elfogadható módon sikerült a kérdést rendezni. A munkavállalók megkapták a PA Rt.-s munkaviszonyuk után járó teljes végkielégítésüket, és új foglalkoztatási ajánlatot kaptak a jogilag már teljesen új (és a PA Rt.-től független) intézménytől. A PADOSZ eredményes közreműködésének köszönhetően a szakszervezetünk támogatottsága megerősödött. Első „fecskeként” az elvesztett béren kívüli járandóságok részbeni kompenzálására itt került bevezetésre a kafetéria intézménye.

A PA Rt. által 100 % tulajdonba került ATOMIX Kft. munkavállalói körében egyre fokozódó feszültség kezd kibontakozni a már több éves elmaradt bérfejlesztések miatt. A

PADOSZ befogadja a munkavállalókat, jelentős taglétszám növekedés tapasztalható körükben.

2002: Az év legkiemelkedőbb eseménye a PA Rt. bértárgyalás és az a körül kialakult konfliktushelyzet volt. A konfliktus annak volt köszönhető, hogy a szakszervezeti oldal megosztottá vált, az egyik szervezet túlzott követeléseket fogalmazott meg és emiatt az egység megszűnt. A szakszervezetek egymással küzdöttek, nem a munkáltatóval. A vita végül majdnem sztrájkba torkollott. Öt nappal a meghirdetett sztrájk előtt sikerült a konfliktust a bérmegállapodással lezárni. A bértárgyalást lezáró dokumentumban itt szerepelt először az ún. eredményességi jutalom rendszerbe állításának szakszervezeti igénye. A megállapodásban a munkáltató vállalta, hogy a következő évi üzleti tervében szerepeltetni fogja azt.

A PA Rt.-n kívüli külső gazdasági társaságoknál „érdekes” jelenségek mutatkoztak, mint például az ún. egyéni vállalkozói foglalkoztatás. A PADOSZ erőteljesen fellépett a vadhajtások ellen, amely végül is annak megszüntetéséhez vezetett. Ebben az évben került kifizetésre a Munkakör Elemzési és Teljesítmény Értékelési rendszer kapcsán 200 Mft a besorolási bérek korrigálására.

2003: Az évre rányomta a bélyegét az atomerőműben bekövetkezett 2-es blokki üzemzavar. A PADOSZ is tevékenyen részt vállalt a munkavállalói és rajtuk keresztül a Paks környéki lakosság hiteles tájékoztatásában, az üzemzavarral kapcsolatos valóságos és tényszerű információk továbbításában, az atomerőmű biztonságossági hitelének helyreállításában. Az üzemzavar kapcsán elrendelt szervezeti átvilágítás érdekében létrehozott munkabizottságok munkáját a PADOSZ delegáltjai által segítette.

Az év legnagyobb szakszervezeti eredménye az ATOMIX Kft. Kollektív Szerződésének megkötése volt. Négyéves kitartó és következetes szakszervezeti munka érett be a KSZ elfogadásával. Ennek megkötése jó hatással volt a munkavállalói aktivitásra is, hiszen ezt követően a meglévő jelentős létszámú tagok mellé több tucatnyian beléptek a szervezetünkbe.

A szokásos tisztújító választásokat a meghatározott ütemterv szerint lebonyolítottuk. Ekkor került be a PADOSZ felső vezetésébe - a nyugdíjba vonuló Szigeti József helyett - Weisz Mátyás elnökhelyettesnek.

Az őszi folyamán a PADOSZ nagyszabású rendezvénynek, a VDSZSZ V. Kongresszusának volt sikeres rendezője.

2004: Az év a már szokásosnak tekinthető ágazati bérfelzárkóztatással kezdődött, amely végül is megállapodással zárult. A viszonylag jó ágazati megállapodás megteremtette a helyi megállapodás kedvező feltételeit. Ebben az évben sikerült a 20 perc munkaközi szünetet beépíteni a munkaidőbe, és megállapodtunk az ún. karácsonyi jutalomban.

Az év nagy szervezeti kihívása volt az üzemi tanácsi és munkavédelmi képviselői választások lebonyolítása, illetve azokban való tevékeny részvétel. A PADOSZ-nak a PA Rt.-n kívül még öt gazdasági társaságnál kellett a választásokban közreműködnie. A PADOSZ úttörő szerepet vállalt a kölcsönzött munkavállalók munkavédelmi képviselő választásában. A mi kezdeményezésünkre Pakson valósulhatott meg először, hogy a kölcsönzött munkavállalók együtt jelölhettek és szavazhattak a nem kölcsönzöttekkel együtt.

Előre tudtunk lépni a kölcsönzött munkavállalók bérfelzárkóztatásában, a PADOSZ kezdeményezésére került sor év közbeni bércorrekcióra az ATOMIX Kft. kölcsönzött munkavállalói körében.

Ebben az évben lépett be tagjaink sorába a PARTNER Kft. munkavállalói kollektívája.

2005: Az év elejei iparági bértárgyalások kezdetben nem vezettek eredményre, a VDSZSZ emiatt februárban bejelentette a munkaügyi konfliktust. A munkavállalói oldal követelésének

nyomatékosítására aláírásgyűjtő akció indult, amelyhez a paksi szakszervezetek is jelentős számú aláírást gyűjtöttek be. Ezen túl utcai demonstrációk megtartására is sor került a megállapodás megkötését nehezítő multinacionális cégek nemzetisége szerinti nagykövetségek előtt. Az erőteljes iparági fellépés végül is eredményt hozott, aminek következtében február 22-én aláírásra került a 2005. évi ágazati bérmegállapodás. A PA Rt. szintjén sem sikerült gyorsan megállapodni, hiszen 12 alkalommal kellett tárgyalóasztalhoz ülni, és közel másfél hónapon keresztül tárgyalni, hogy végül is a megállapodás megszülethessen.

Vezetőváltás a PA Rt. élén. A holdingosítási, magyarosított nevén a társaság csoportri átalakítási elképzelések felerősödnek. Az év végén nyilvánosságra kerül az MVM holdingosítási elképzelése, amelyből kiolvasható volt, hogy a főtevékenységhez nem tartozó egységeket külső társaságokba kívánja az MVM kiszervezni.

Az MVM Rt. cégcsoporttá alakulásában érintett társaságoknál működő Szakszervezetek vezetői és Üzemi Tanácsok elnökei 2005. november 16-án létrehozzák az „MVM Rt. cégcsoport Érdekegyeztető és Konzultációs Fórum” Munkavállalói oldalát. A munkavállalói oldal szóvivői feladatának ellátására dr. Kiss Mihály kapott megbízást.

2006: Az év legfontosabb eseménye két látszólag különböző, de a végső kifejtésben összekapcsolódó problémakörre bontható. Az egyik az MVM Társaságcsoporthoz létrehozása következtében megvalósuló társaságcsoporthoz belüli ki- és átszervezések, a másik az ATOMIX Kft. kölcsönzött munkavállalóit érintő törvénymódosítás, valamint annak kapcsán előálló változások és azok kezelése.

2005. évi MVM szintű döntéseket 2006-ban már tényleges változtatások követték. A paksi kollektíva két területen volt érintett, az informatikain és a gazdaságin. A MVM tulajdonú MVM Informatikai Rt-be, illetve a szintén MVM tulajdonú MVM Kontó Rt.-be kerülő kollégák lehető legkisebb érdeksérelemmel történő ki- ill. átszervezése komoly kihívást jelentett a PADOSZ-nak. Ahol megmutatkozott a dolgozói összefogás is (informatikai terület), ott tudtunk részeredményeket elérni, ahol ez egyéb okok miatt nem valósult meg, ott kiszolgáltatottabb pozícióban kellett a kényszerű átalakítást az érintett munkavállalóknak megélni.

A másik problémakör a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó törvény 2005. évvégi módosítása, amely megtiltotta, hogy a kölcsönbevevő (a PA Rt.) tulajdonosa legyen a kölcsönbeadó cégnek (az ATOMIX-nek), és így ezt az állapotot 2006. december 31-ig fel kell számolni. A változtatás kényszere közel 900 főt érintett. A PADOSZ már az év elején kezdeményezte a PA Rt.-vel, hogy közösen oldjuk meg a problémát, azonban nem sikerült érdemi megállapodásra jutni. A nyár végére a tulajdonos felgyorsította az eseményeket, és szinte diktátumként határozta meg, hogy mely területeken dolgozó munkavállalók hol, melyik társaságcsoporthoz vállalatnál kell, hogy folytassák a munkájukat. Mivel az MVM Rt. vállalta, hogy a továbbfoglalkoztatást a társaságcsoporthoz cégeknél felajánlja a munkavállalóknak, valamint egyes juttatásokat a helyi KSZ-ekben garantál, a PADOSZ ATOMIX Bizalmi Testülete 2006. augusztus végi ülésén úgy döntött, hogy nem áll az átalakítás útjába. A kollektív döntés ellenére, mivel a befogadó társaságcsoporthoz cégeknél (OVIT, VILLKESZ, ERBE) a KSZ-ük szerint jóléti juttatások meghaladták az ATOMIX Kft.-ben lévőket, ezért az éves összjövedelmük változatlan értéken tartása érdekében az alapbérek csökkentésre kerültek. A munkavállalók ezt keserű szájjal élték meg, és az ebbéli elégedetlenségüket a PADOSZ-szal szemben fejezték ki. Ez abban nyilvánult meg, hogy az új társaságuknál nem nyilatkoztak a PADOSZ-tagságukról (kvázi, így kiléptek), a PADOSZ emiatt jelentős számú tagját elvesztette.

Az év elején került megalakításra a PADOSZ Ifjúsági Tagozata (IT), amely 7 tagú elnökséget választott. Az IT elnöke Hanol Zsuzsa lett.

Az év végén alakult meg a PADOSZ Nyugdíjas Tagozata. A tagozatvezető Majoros János, helyettese Vida György lett.

2007: Az évet iparági konfliktus nyitotta meg. A villamosenergia-ipari dolgozóknak járó áramdíj-kedvezmény került veszélybe. A villamos ipari dolgozók és nyugdíjasok érdekeinek megvédésére országos figyelmeztető sztrájkokat kellett szervezni, amelyből a paksi kollektíva is kivette a részét, így az atomerőmű történetében immár harmadik alkalommal, 2007. február 6-án kétórás sztrájk megtartására került sor. Az erőteljes és határozott fellépés végül is eredményre vezetett, ugyan módosított formában, de az intézményt sikerült megőriznünk.

Teljes körű tisztújító választás volt a PADOSZ-nál. A tavaszi választáson még indult és megválasztásra is kerül dr. Kiss Mihály elnök, de megrendült egészségi állapotára való tekintettel májusban lemondott. Az új választás eredményeként Lőrincz László lett a PADOSZ elnöke.

A 2006-ról átnyúló bérmegállapodásról folyó vitát sikerült közvetítő segítségével lezárni, így az ezzel kapcsolatos bírósági kereset okafogyottság miatt visszavonásra került.

A PA Zrt.-nél folytatott 2007. évi helyi bértárgyalások nem vezettek eredményre, a munkáltató 2007. április 17-én eredménytelennek minősítette a tárgyalásokat, abbahagyta a tárgyalást és egyoldalú bérintézkedést tett. A paksi szakszervezetek emiatt bejelentették a kollektív munkaügyi vitát, illetve annak eredménytelensége miatt a konfliktushelyzetet és vele párhuzamosan Munkaügyi Bírósághoz fordultak. A bérvitát végül erőteljes külső segítség mellett, 2007. júniusában peren kívül sikerült rendezni.

A VDSZSZ ebben az évben döntött arról, hogy kilép az AUTONOM Szakszervezeti Szövetségből és belép a LIGA-ba. A PADOSZ a MÉSZ szakszervezettel lévő nézetkülönbségeit félretéve, az egységre törekedve és az érdekazonosságot figyelembe véve, a folyamat véghezviteléhez hathatósan hozzájárult. A szakszervezetek egymáshoz való közeledése, a közös konföderációhoz való tartozás hatására az együttműködés a paksi szakszervezetek között erőteljesen javult, ennek volt köszönhető az ÜT-választásokon a jelöltekben történő megegyezés, illetve a Felügyelő Bizottság munkavállalói tagjainak jelölésére vonatkozó egyezség is.

Az őszi folyamán a gazdasági életben zajló változások eddig szokatlan feladatok elé állították a PADOSZ-t. A NEUTRON Kft. csődbemenetele miatt a munkavállalók többségének a bére nem került kifizetésre. A Kft. megszűnése következtében közel száz, az atomerőmű számára is fontos felkészültséggel, tudással rendelkező szakember megélhetése vált bizonytalanná. A PADOSZ érdekérvényesítő munkával, és a szakszervezeti segélyezési szabályok rugalmas alkalmazásával próbált segítséget nyújtani a bajba jutott munkavállalóknak. Ezzel a PADOSZ nem kis hányadát vállalta át a munkáltatói felelősségnek.

Az évvége sem telt el esemény nélkül, a PA Zrt. vezérigazgatója december 19-én közölte az addig sugárveszélyes, egyben korkedvezményes munkakörbe sorolt kb. 1800 munkavállalóval, hogy 2008. január elsejétől már nem tekinti tevékenységüket korkedvezményre jogosító munkakörnek, hanem ún. „zónapótlékos”, „zónaszabadságos” munkakörűvé minősíti át.

2008: Az év az MVM Zrt. egységes társaságcsoporthá alakulásának jegyében telt el. A szakszervezeteknek és a képviselőiknek is el kellett sajátítaniuk a korábban nem meg szokott társaságcsoporthi működés szabályait, kereteit.

Tovább folytatódott a korkedvezményes ügy. Hiába kifogásolták a szakszervezetek a PA Zrt. menedzsmentjének egyoldalú intézkedését, az végrehajtásra került. A PADOSZ a társzakszervezetek támogatása mellett, szakértői anyagokkal alátámasztva el tudta fogadtatni azt az álláspontját, hogy a korkedvezményre vonatkozó hatályos társadalombiztosítási törvény

(Tb tv.) - amelyre a munkáltató hivatkozott a besorolt munkavállalói kör szűkítése okán - módosításra szorul, illetve ahhoz kapcsolódóan új kormányrendeletet kell alkotni. A szakszervezeti javaslat figyelembevételével a munkáltató külső ügyvédi irodát bízott meg a szükséges törvénymódosítás és kormányrendelet szövegtervezetének elkészítésével. A javaslat 2008 nyarán készült el. A munkáltató vállalta, hogy a javaslatokat benyújtja az illetékes kormányhivatalok felé.

A 2007-ről átnyúló „Neutron-ügyet” 2008 tavaszára a felkért ügyvéd segítségével, peren kívüli egyességgel sikerült megoldani, oly módon, hogy a bérgarancia alap terhére a munkavállalók elmaradt járandóságai kifizetésre kerültek, az adható összeg maximumáig.

A Dekoten Kft. vezetése 2008 elején egyoldalúan felmondta a Kft. Kollektív Szerződését. A PADOSZ a Kollektív Szerződés felmondása miatt kollektív munkaügyi vitát jelentett be, szolidaritási nyilatkozatokat kért és kapott villamos ipari szakszervezetektől, minden lehetséges fórumon tiltakozott, és két órás figyelmeztető sztrájkot szervezett. Az erőteljes szakszervezeti fellépés hatására, valamint a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat hathatós közreműködésének eredményeképpen, végül új Kollektív Szerződés, bér és VBKJ megállapodás kötött.

2008 novemberében tartotta a VDSZSZ a VI. Kongresszusát, amely jelentős változtatásokat fogadott el a szövetség működésében, itt történt az új név az Egyesült Villamosenergia-ipari Szakszervezetek Szövetsége (EVDSZ) felvétele is.

Év végén megkezdődtek a munkák a kerkedvezményes munkaköri besorolásokról. A közös vállalás szerint a munkáltatói és a szakszervezeti oldalnak 2008. december 31-ig össze is kellett volna összeállítania azt a listát, amelyek az új besorolási elveket figyelembe véve nevesíti azokat a munkaköröket, amelyek a továbbiakban kerkedvezményre jogosítják a munkavállalókat.

2009: Talán a pénzügyi válság pszichikai hatásának köszönhetően, az ágazati bérmegállapodás különösebb egymásnak feszülés nélkül, február végére aláírásra került. Különlegessége volt a 2009. évi ágazati bértárgyalásnak, hogy annak aláírását megelőzte az MVM Társaságcsoporti bérmegállapodás, amelyet szorosán követt az E-ON, az EdF és RWE csoportok bérmegállapodásainak megkötése is. A nagyobb érdekcsoportokat tömörítő megállapodások pozitívan hatottak az ágazati megállapodásra is, és ennek köszönhetően 2009. február 27-én aláírásra került a 2009. évi ágazati bér és szociális megállapodás.

Az MVM társaságcsoporti bér és szociális megállapodás kötött keretet adott a helyi tárgyalásoknak. Tulajdonképpen csak a végrehajtás szabályrendszeréről, illetve a minimálisan kötelezően adandó alaphérfélesztés mértékéről lehetett helyi szinten tárgyalni és megegyezni.

A 2008-as „Dekoten-ügy” után 2009-ban újabb súlyos, egy külső gazdasági társaság munkavállalóit érintő konfliktussal kellett a PADOSZ-nak megküzdnie.

A DC Gépszer Kft.-nél PADOSZ tisztségviselő lett közös megegyezéssel, valamint 5 szakszervezeti tag rendkívüli felmondással egyidejűleg elbocsátva. A munkáltató a rendkívüli felmondás indokaként arra hivatkozott, hogy engedély nélkül vettek részt PADOSZ Közös Bizalmi testületi ülésen. A PADOSZ segítséget kért az EVDSZ-től a probléma megoldásához, illetve vállalta az érintettek bírósági képviseletét. Az erőteljes és határozott fellépés eredményt hozott, a munkáltató visszavette a rendkívüli felmondással elbocsátottakat.

Vezetőváltás a PA Zrt. élén, az új vezérigazgató Süli János lett.

A munkáltató és a szakszervezetek közösen összeállították, illetve megállapodásban is rögzítették a PA Zrt.-nél a kerkedvezményre jogosító munkakörök listáját.

Ebben az évben került megújításra a PA Zrt. és a paksi szakszervezetek közötti együttműködési megállapodás, amely jelentősen javítja a szakszervezetek működési feltételeit.

A PADOSZ kitartó és következetes képviselőinek, valamint a PA Zrt. új vezetésének köszönhetően a PA Zrt. heti 40 órás munkaidejű munkavállalóinak nagy vágya teljesülhetett. 2009. júliusától az ő esetükben is bevezetésre került a heti 36 órás munkarend, illetve azzal összefüggésben az ún. szabadpéntek.



A PADOSZ iroda jelenlegi munkatársai

Bocsor István, Koósz Emőke, Lőrincz László, Dömötörné Völgyesi Éva, Weisz Mátyás

Az elmúlt 20 év kiemelkedő rendezvényei

A PADOSZ a klasszikus érdekvédelmi munkán túl nagy energiát fordít a közösség formálására, a sport és kulturális rendezvények megszervezésre. Az ágazati-konföderációs rendezvényeken történő részvétel, szervezés is folyamatos vállalásaink között szerepel. A tagok oktatását is fontosnak tarjuk, ezért arra is szakítunk időt.

Ez az összeállításunk a fenti körbe tartozó legfontosabb rendezvényeket kívánja – a teljesség igényével - felidézni.

Sport és Szabadidő Bizottság



Kállai Lászlóné (Csilla), a Sport és Szabadidő Bizottság vezetője

A Sport és Szabadidő Bizottság 1997 tavaszán alakult meg 7 fővel, jelenleg 6 fővel dolgozik a bizottság. Évente 1-2 családi sportnap megszervezése a főfeladata.

- **Sportnap**

2005-ig az egyik sportnap tavasszal, a másik ősszel került megrendezésre az ASE pályán és a tekézőben. Ekkor fociban, asztaliteniszben, tekében, kosárlabdában és egyéb ügyességi játékokban mérhették össze magukat a sportolni vágyók. A gyermekeknek külön szerveztünk ügyességi, játékos programokat.



- **Horgásznapi**

A bizottság 2006 tavaszán rendezte meg az első családi horgásznapot, a Vörös malom tónál. Ez a rendezvény nagy sikert aratott tagjaink között, kb. 150 fő részvételével zajlik a kezdetektől fogva.



- A PA Rt. **majálison** 1998-tól a sportprogramokat a PADOSZ Sport Bizottsága szervezte.

- **PADOSZ bál**

1999. november 6-án került megrendezése az első PADOSZ bál a 10 éves a PADOSZ jubileuma alkalmával. Azóta minden év őszén tartjuk, az ESZI sportcsarnokban. Ezen a rendezvényen kerítünk sort a „PADOSZ kiváló aktivista” díj ünnepélyes átadására.



- **PADOSZ klub**

2001 tavaszán jött létre a PADOSZ klub. Alkalmanként, eseti céllal működik. Vendégeinket mindig aktualitások alapján kérjük fel egy kis előadásra, majd zsíros kenyér majszolgatása közben kötetlen beszélgetésre.

- **VDSZSZ sporttalálkozó**

Az I. VDSZSZ sporttalálkozó 2001 októberében Pakson a PADOSZ szervezésében lett megrendezve. A két napos találkozón a VDSZSZ-hez tartozó szakszervezetek csapatai vettek részt. A rendezvény sikerét bizonyítja, hogy azóta minden évben (kettő év kivételével) más-más iparági szakszervezet rendezi meg.



- **Országos értekezlet, kongresszus**

1996-ban Pakson került megrendezésre a II. VDSZSZ Országos Értekezlet. Szintén PADOSZ szervezésben Pakson tartotta 2003. októberében a VDSZSZ az V. Kongresszusát. Mindkét rendezvény zökkenőmentesen és a résztvevők visszajelzései alapján sikeresen zajlott le.

- **PADOSZ-MEVISZ kosárlabda-rangadó**

Az ágazatban működő szakszervezetek közti baráti kapcsolatokat is ápoljuk: hol hozzánk jönnek, hol mi kapunk meghívást. Egy ilyen program keretében találkoztunk illetve játszottunk barátságos kosárlabda mérkőzést a MEVISZ amatőr női csapatával 2007. április. 14.-én. Igen népes szurkolótábor érkezett nagyon jó hangulatot teremtve a paksi ASE sportcsarnokba.



Kulturális programok

A közösség összekovácsolását a jobb együttműködés érdekében kulturális programok szervezésével próbáljuk elősegíteni. Ezeken a programokon nem csak tagjaink, hanem azok családtagjai is részt vehetnek. Ilyenek a színházlátogatások és a kirándulások.

- **Jubileumi óráátadás**

Minden évben egy alkalommal, tavasszal kerül sor a jubileumi óra átadására. A Tekézőben ünnepélyes keretek között vehetik át a PADOSZ emblémával ellátott ajándék órát, azok a tagjaink, akik 20-éve hűek a PADOSZ-hoz.



- **Oktatások, továbbképzések**

Oktatásokra, továbbképzésekre azért van szükség, hogy a tisztségviselőink, minden szinten felkészültek legyenek a feladatuk ellátásához. Ennek érdekében szervezünk helyi alapképzéseket kezdő bizalmijainknak. EVDSZ és LIGA továbbképzésekre is küldjük tisztségviselőinket. Ezek a képzések különböző szintűek. Bizalmi oktatásunkat minden évben Balatonfüreden kb. 90 fővel tartjuk meg. Itt a szervezetünk számára aktuális és fontos témákat tárgyaljuk meg. Különösen azért jó ez a fajta oktatás, mert mindenki tud kérdezni, így pontos és közvetlen információ birtokába jut.

Ifjúsági Tagozat

Hanol Zsuzsa, a tagozat vezetője:

A 2003. évi VDSZSZ kongresszus után megalakult a PADOSZ Ifjúsági Munkabizottsága, majd egy kis szervezkedés következtében 2005 januárjában az Ifjúsági Tagozat. Nevükhöz fűződik a következő programok szervezése:



- **Strandparti**

2004-ben került először megrendezésre a tagozat első közös megmozdulásaként és azóta minden évben, idén hatodszor, három dolog biztos: 1. a helyszín: a paksi strand, 2. az időpont: július utolsó szombatja természetesen szikrázó napsütést rendelve, 3. a szervezők: IT tagjai. Egy igazán szabadidős, sportos-játékos, strandolás, egynapos program, amely népes tömeget mozgat meg egész iparági szinten – és nem csak fiatalokat! -, 120-150 főt, de voltunk már 190-en is.

- **Karácsonyi vásár**

Az ötlet szintén az IT-től származik, „ha már Ifjúsági Tagozat, akkor foglalkozzunk a jövő nemzedékével is” jelige alapján. A gondolatainkban kicsit a humánus, kicsit a képességeink széleskörűsége, kicsit az összefogás ereje, kicsit a PADOSZ nevének népszerűsítése volt a cél. Paks városa minden évben szervez karácsonyi kirakodó vásárt a Művelődési Központban, itt „árultuk” az ovisok, iskolások, nyugdíjasok illetve saját magunk készítette, karácsonnyal összefüggő díszeket, képeslapokat, játékokat, képeket, festett poharakat, gyertyatartókat, horgolt díszeket, kézimunkákat. Sok ember megfordul Karácsony környékén, a vásárhelyeken, és sokan járultak hozzá ehhez a megmozduláshoz adományként. Minden évben más célra gyűjtöttünk: 2005-ben a paksi bölcsődéknek ajándékoztunk játékokat, könyveket, 2006-ban autista gyerekek kaptak speciális sportfelszereléseket, játékokat, 2007-ben az ovisok kaptak egy akváriumot teljes felszereléssel.

- **Üzemlátogatások**

A VDSZSZ, ma már EVDSZ fiataljai körében visszatérő programsorozat egymás munkahelyeinek megismerése/megismertetése. Természetesen mi kezdtük a sort 2005 májusában: egy csapat – 30 fő – iparági szakszervezeti tagnak szerveztük meg az erőmű bemutatását. 2009. júniusában pedig elmentünk Bábaapátiba, ahol igen érdekes, részletes bemutatót láthattunk az RHK Kft. által üzemeltetett hulladéktárolóról. Időközben persze mi is több helyen voltunk: pl. AES Tiszai erőmű, Vértesi erőmű, OVIT Acélszerkezetgyártó Kft. - Göd.



- **EVDSZ focikupa**

Az EVDSZ Ifjúsági Tagozata éves programja keretében 2009. 07. 04. Pakson a PADOSZ szervezésében került megrendezésre az I. EVDSZ Focikupa. 9 csapat vett részt a rendezvényen – köztük négy paksi: két PADOSZ, MÉSZ, ÜT csapat, ezen kívül TIVISZ, DUVISZ, DÉMÁSZ, és most először két LIGÁ-s csapat (Rendvédelmi illetve Honvédelmi Szakszervezet) mérte össze erejét a pályán. A vándorkupát a TIVISZ csapata vitte magával, legközelebb Debrecenben lehet vissza/elhódítani ezt a díjat.

Akikre büszkék vagyunk...

- „VD Gyűrű” kitüntetésben, a VDSZSZ legmagasabb elismerésében részesülő tagjaink:

1995-ben	Dr. Kiss Mihály
1997-ben	Szigeti József †
1999-ben	Vida György
2001-ben	Prókai István
2004-ben	Lőrincz László
2006-ban	Gyarmathy Katalin
2006-ban	Weisz Mátyás
2008-ban	Amtmann Jenőné

- „A PADOSZ Kiváló Aktivistája” - a PADOSZ által 2003-ban alapított - emléklakett tulajdonosai:

<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>
Balogh Tibor	Antóni József	Amtmann Jenőné	Balázs István
Baloghné Szabó Margit	Bíró Lajosné	Apró Tibor	Bérces Zsuzsanna
Bíró Lászlóné	Doma Árpádné	Brezovszki János	Bogárné Dávid Erzsébet
Bocsor István	Handa Ferencné	Budai Károlyné	Bor Árpád
Hermann Zoltánné	Lukács Tiborné	Bunkóczi András	Fóber Ferenc
Hirt József	Nyúl Károly	Csikósné Erdős Judit	Jäger József
Kovács Mihály	Pajtás István	Gyarmathy Katalin	Jantner János
Lacza István	Pfújd Lászlóné	Hanol Zsuzsanna	Kiss Károlyné
Lovászi Zoltán	Sörös István	Kállai Lászlóné	Peleskei István
Majoros János	Strausz Tamás	Kutasi György	Sóthy Sándor
Szeip Attila	Szalai Károlyné	Kern József	Styaszny Lászlóné
Szigeti József	Trábert János	Márton Gáborné	Szabó József
Szili János	Wollner Pál	Nagy Sándor	Szabó Sándor
Varga Béla	Zelfel Istvánné	Nagyné Olasz Etelka	Tóth József
Zábrádiné Antal Andrea	Zsarnai Sándorné	Németh Józsefné	Vida Károly
<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	
Ágoston Miklós	Czoborné Balogh Eleonóra	Bakó Tibor	
Bozó László	Cseh Sándorné	Egresi József	
Csapó János	Féhr Ferenc	Fogas Antal	
Dr. Kiss Mihály	Kovács László	Herman Zoltánné	
Erdélyi Attiláné	Mérei István	Kákai Istvánné	
Hanuszka Sándor	Nagy Lajos	Martincsek Tibor	
Kókai Péter	Porga István	Mérges Györgyné	
Kovácsné Kiss Katalin	Pupp Józsefné	Mérges Imre	
Mautner Vilmos	Rehák Balázs	Oláh József	
Pollakné Kardos Ilona	Szabó Béla	Tumpek János	
Rác Timea	Szántóné Dr. Mónus Edit		
Schubert László	Szauer Boglárka		
Szelp Csaba	Szöts István		
Weisz Mátyás	Tumpek István		
Zubor Sándorné	Virág János		

- **A PA Zrt. Cégyűrű** kitüntetésében jelentős számban részesülnek a PADOSZ által felterjesztett munkavállalók.

Zárszó

Kedves PADOSZ-tagok, Tisztelt Olvasó!

Bízom abban, hogy e kiadványunk elolvasásával a PADOSZ-ról kialakított véleménye gazdagodott, színesedett. A szerkesztő bizottság igyekezett a mi szemüvegünkön át bemutatni, milyenek is vagyunk, bizonyos kérdésekben hogy gondolkodunk. Természetesen azt is fontosnak tartotta, hogy a mások szemüvegén át is megláthassuk magunkat.

A kedves olvasó tapasztalhatta azt is, hogy nem sablon-kérdések hangzottak el, amikre is nem sablon válaszokat kaptunk. Érezhető az írásokból az, hogy „nem egy kaptafára” készültek, megfelelő mozgásteret kaptak a megszólalók.

Mondhatná a kedves olvasó, hogy csupa dicséret és méltatás az írásokban, tiszta „öntömjénezés” az egész, a PADOSZ fényezi magát. Hát igen, sok dicsérő szó került leírásra, sok hízelgő kijelentés, kedves megjegyzések. Egy dologban bízom, hogy ebben az elmúlt 20 esztendőben a szervezetünk ezeket a minősítéseket megszolgált, okot adott arra, hogy megfogalmazhatóak legyenek a dicsérek. Ilyenek is vagyunk, meg néha, egyes kérdésekben mások is. Nem volt cél az, hogy „korbonctani jelentés készüljön” rólunk, mely felfedi hibáinkat, és gyengeségeinket. (Különben is hallott már valaki olyan születésnap köszöntőt, ahol szapulták az ünnepeltet?)

Nagyon jó volt látni a szerkesztő bizottság szorgos munkáját, amivel igyekezett a maga számára előírt határidőket betartani. Gondos, alapos munkát végeztek, köszönet jár nekik érte.

Ugyanakkor jó volt tapasztalni azt is, hogy akit felkértek interjúra, vagy önálló írásra, milyen segítőkész volt, legjobb tudása szerint segített részükre.

Visszatekintve az elmúlt 20 évre elmondható, jó volt megélni, jó volt részese lenni a történéseknek. Alakítónak, formálónak lenni pedig mindenki számára megtiszteltetés. Sok tagunk és szimpatizánsunk mondhatja ezt el magáról. Hiszem azt, hogy még sok segítőkész fog azon munkálkodni, hogy aki a következő 20 év krónikáját írja, a bőség zavarával küszködjön.

Köszönöm minden közreműködőnek, aki segített a 20 éves születésnap sikeres lebonyolításában, és kívánok a PADOSZ-nak – magunknak – boldog születésnapot!

Lőrincz László
a PADOSZ elnöke

Tartalomjegyzék

Bevezető.....	3
Ajánlás	5
A kezdetektől a napjainkig.....	7
Ilyenek voltunk... ..	9
Így látnak minket... ..	14
Mi így látjuk magunkat... ..	18
A jelen és jövő kihívásai... ..	26
Ez mind velünk történt – húsz év krónikája.....	28
Az elmúlt 20 év kiemelkedő rendezvényei	37
Akikre büszkék vagyunk.....	41
Zárszó.....	42



Nyomtatás:

PA Zrt. Nyomda

Felelős vezető: Slonczki István

2009/2721. sz.