



PAKSI ATOMERŐMŰ DOLGOZÓINAK SZAKSZERVEZETE

Mi újság?

a PADOSZ -nál

XII. évfolyam, 9. szám

2008. novemberi szám

AZ ENERGIA A MI KEZÜNKBEN VANI



ÜDVÖZÖLJÜK A VDSZSZ VI. KONGRESSZUSÁNAK RÉSZTVEVŐIT!

EGYÜTT ERŐSEBBEK VAGYUNK!

Várgesztes, 2008. november 21-22.


VILLAMOSENERGIA-IPARI
DOLGOZÓK
SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉGE

Kongresszusra készülünk!

A Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége VI. kongresszusa 2008. november 21-22-én kerül megrendezésre Várgesztesen.

A rendezvényre, és az előző napi nemzetközi konferenciára több mint 200 résztvevő jelezte részvételét. Nagy várakozás előzi meg ezt a számunkra fontos eseményt. Mindenki másképpen éli majd meg a rendezvényt, érdeklődése, szerepe, felelőssége szempontjából.

A kongresszus hangulatát természetesen nem az ott eltöltendő 3 nap fogja meghatározni. Sokkal inkább az elmúlt 5 esztendő az, ami iránymutató lesz.

Kérdezhetnék, hogy miért nem fordítva?

Véleményem szerint a kongresszus a szövetség életében egy olyan állomás, ahol értékeljük a mögöttünk hagyott időszakot, egyben próbálunk előre látni, hogy hogyan tovább.

A 2003-as V. kongresszus óta nincs szégyenkezni valónk az elvégzett munka miatt. Nyilván lehetne mindent jobban csinálni – a kongresszus rá is fog mutatni a hiányosságainkra – ám büszkén vállalható időszakot fogunk áttekinteni. Ez a tény fogja meghatározni a kongresszus hangulatát.

A felkészülés során lefolytatták a szakbizottságok, illetve a szövetségi vezetőség tagjai azokat a vitákat, amelyek alapján mind a beszámoló, mind a program mind az alapszabály módosítás a kongresszus tagjai elé tárhatók.

A mi küldöttségünk is megkezdte, illetve a kongresszusig befejezi felkészülését, súlyunknak, szerepünknek megfelelően fogjuk képviselni tagságunkat.

A kongresszus dokumentumai az érdeklődők számára elérhetőek a www.vd.hu internetes oldalon, illetve a PADOSZ honlapján.

A kongresszusi beszámoló a következő számunkban lesz olvasható.

Lőrincz László



Karácsony Szilárd: MUNKAKÖNYV (folytatásokban)

/4/

Természetesen a munkavégzésnek is sokkal több összetevője van, ami éppúgy szólhat a javára vagy kárára, mint ahogy az sem közömbös, letekerhetők-e az ablakok egy gépkocsiban. Ilyen például: a vállalat által nyújtható szociális juttatások köre, a munkahelyi étkeztetéstől a munkarenden át a tisztálkodási lehetőségekig stb.

A gépkocsi értékesítésekor valódi szerződés jön létre. Az eladónak pénzre van szüksége, a vevőnek autóra. Ezek megszerzése jelenti a *kölcsönös előnyt* mindkettejük számára, hiszen valamennyien megkapják, amit akarnak. Ugyanakkor a *kölcsönös kötelezettség-vállalás* is megvalósul, hiszen mindenki odaadja azt, amije van, az eladó az autóját, a vevő a pénzét. És ami a legfontosabb: *egyenrangú partnerek* között jön létre a szerződés, hiszen az alkudozás rájuk nézve semmilyen hátránnyal nem jár. Ha nem cserélnek, majd jön egy másik alkalom, egy másik vevő és egy másik eladó. Természetesen érvényesül a piac klasszikus törvénye, a kereslet és kínálat szabja meg a lehetséges árat, de az eladó és vásárló *szabad akaratának* érvényesülését nem vonhatja kétségbe senki.

Vajon így működik a munkaerő-piac is? Sajnos nem. Miért? Mert, a munkaerő tulajdonosok egymagukban sohasem egyenrangú partnerei sem az államnak, sem a cégeknek, velük szemben mindig alárendeltek maradnak. Miért? Mert a munkaerő-tulajdonosokat rengeteg dolog korlátozza szabad akaratuk gyakorlásában, így *a munkaszerződés sohasem lesz igazi szerződés*. Melyek ezek a korlátozó tényezők? Lássuk!

1. A munkaerő tulajdonosai (a munkavállalók) az „*eladók*” a munkaerő piacán. A munkáltatók pedig a „*vásárlók*”. Egy piacon általában az van előnyben, aki vásárolni akar. A vevő csak akkor kiszolgáltatót a piacon, ha az eladó monopolhelyzetben van. Az olyan piacon, ahol a vásárolandó termékből többet kínálnak, mint amennyit a vevők egyáltalán meg tudnak vagy akarnak venni, előbb- utóbb áron alul kél el a kínált áru. Minél nagyobb egy piacon a túlkínálat, annál nagyobb lesz a csábítás a vásárlók számára, hogy a lehető legkevesebbet fizessenek az áruért. A munkaerőpiacon a munkavállalókból sok van. Ebben a túlkínálatban a munkavállalók jelentik egymás számára a legnagyobb konkurenciát. A magas munkanélküliség erősen rontja a munkavállalók egyéni esélyeit. Csak megjegyzem, ezen a piacon nem az ember az áru, mint ahogyan azt néhányan — főleg a „*vevők*” közül — hiszik, hanem a munkaerő.
2. Másrészt, a munkáltatók megtehetik, hogy válogatnak a munkaerejüket kínálók között. Sajnos, Te nem vagy ilyen kényelmes helyzetben. Már csak azért sem, mert Téged, felhalmozott tartalékok hiányában, sürget az idő, ami eleve nem teszi lehetővé, hogy türelmesen kivárd a legmegfelelőbb lehetőséget, hiszen számodra létkérdés, hogy folyamatosan jövedelemhez juthass. A cégeket, az állami és önkormányzati intézményeket ezzel szemben semmi sem sürgeti, illetve az általuk megtervezett időn belül szinte biztosan megszerzik az elképzeléseikhez szükséges munkaerőt.
3. Harmadszor: a munkáltatók jogászokat és közgazdászokat foglalkoztatnak pontosan azért, hogy Veled minél jobb üzletet köthessenek, azaz hogy minél alacsonyabb bért kelljen fizetniük a munkaerődért. Az autóvásárlási példánál maradva: a gépkocsijának minden csavarját ismerő eladó valószínűleg kihasználja ezt az előnyt a vásárlóval szemben, hacsak a vevő nem visz magával szakembert. A munkaerőpiacon ez sem természetes, hiszen képzelj csak el, milyen fogadtatásban részesül-

nél, ha a felvételi beszélgetésre magaddal vinnéd a munkajogászodat. Valószínűleg „más okok” miatt nem Te kapnád meg az állást. Mint már említettem, legtöbbször a munkavállalók sajnos azt a három alapvető feltételt sem tudják felsorolni, amit egy munkaszerződésben minden alkalommal rögzíteni kell. Ez nem az ő hibájuk, hiszen varrni, házat tervezni, kenyeret sütni, hegeszteni tanultak, és nem munkajogot (bár valamennyit taníthatnának belőle ezekben az iskolákban is). Ez azonban a munkaszerződés megkötésekor behozhatatlan hátrányt jelent nekik — neked is. Azaz — néhány kivételtől eltekintve — a munkavállalók e tekintetben sem egyenrangúak a cégek képviselőivel.

4. Negyedszer: a munkavállalók erősen helyhez kötöttek. Amíg a vállalkozások a föld kerekén — sőt lassan már azon kívül is — oda vándorolnak, ahol a tőkéjük a legnagyobb hasznot hozza a tulajdonosaik számára, addig a munkaerő-tulajdonosok több okból, nagyon nehezen és ritkán változtatják a lakóhelyüket. Gondolom, Te is így vagy ezzel. Elhelyezkedési lehetőséged többnyire a lakóhelyedtől számított ötven kilométeres képzeletbeli körön belülre korlátozódik. Attól, hogy a szerződő felek nem egyenrangúak, még létrejöhet a szerződés, legfeljebb a kölcsönös áldozatvállalás és a kölcsönös előnyök nem lesznek egymással arányban. Azaz többet adsz, mint amennyit kapsz. És még így is örülsz, hiszen neked így legalább van munkád. Arról pedig még szót sem ejtettünk, hogy sok helyen mennyi és milyen sokféle megaláztatást kell elviselned, hogy meg is tudd tartani a munkahelyed, hiszen a legkisebb ellentét esetén megkaphatod: „*nem muszáj itt dolgozni!*”

Térjünk vissza egy gondolat erejéig az államhoz. Mint köztudott, általános szabályokat hoz, és azokkal nagyon komolyan befolyásolja a munkavállalók helyzetét. Megszabja a munkaidő hosszát, a túlóráztatás szabályait, a bérek kifizetésének idejét, módját és még több olyan részkérdést, amely nagyon is befolyásolja a jövedelmedet. Gondolj csak bele: a demokrácia minden vívmánya ellenére önmagában egyikünk sem, így Te sem leszel képes az államot befolyásolni. Arról nem is beszélve, hogy például a közalkalmazottaknak ugyanolyan nehéz valódi szerződést kötniük az állam valamely intézményével, mint bármely céggel. Az okok, ha kissé eltérőek, de alapvetően megegyeznek a cégek esetében felsoroltakkal, azaz a túlkínálat, az idő sürgetése, a tárgyalásra való megfelelő felkészültség hiánya és a helyhez kötöttség mind-mind kizárják, hogy a szó igazi értelmében egyenrangú partnerként legyél jelen a munkaerő-piacon. Sőt, a munkáltatót megtestesítő intézményvezetők (legyenek akár államiak, vagy önkormányzatiak) sincsenek alkupozícióban, mert a béreket jogszabályokban rögzített táblázatok szorosan behatárolják, amit szintén az állam határoz meg.

Tehát a bérből és fizetésből élők, többnyire rajtuk kívülálló okok miatt, képtelenek valódi szerződést kötni, azaz érdekeiknek megfelelő feltételek mellett bérbe adni munkaerejüket. Pedig mint munkaerő-tulajdonosoknak ugyanolyan joguk lenne valódi szerződést kötni, mint a cégek tulajdonosainak, ám a felsoroltak miatt mégsem tudják megtenni.

Reménytelennek tűnik a felvázolt helyzet? Bizonyos fokig az is. Elég csak a saját, vagy a közvetlen közeledben élő munkaerő-tulajdonosok kiszolgáltatott helyzetét szemügyre venni. Hogy mégsem kell feladnod, azt mégsem nehéz belátni, hiszen a munkaerőpiac mégiscsak működik, és az alkalmazkodás többféle lehetősége közül is választhatsz. Vegyük sorra ezeket!

(folytatjuk)

A PADOSZ klub vendégei október 30-án a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat igazgatója, **dr. Kovács Géza** és az MKDSZ regionális képviselője, **Vajai Csilla** voltak.



A rendezvény háziasszonya, Gyarmathy Kati által vezetett személyes ismerkedés után a záporozó kérdésekre adott válaszokból kaphattak ízelítőt a „zsíros kenyér parti” résztvevői az MKDSZ tevékenységéről. Színes előadást és élménybeszámolót hallhattunk a mintául szolgáló amerikai gyakorlatról és olyan hazai konfliktus feloldó közvetítésekről, melyekből érzékelni tudtuk, milyen esetekben lehet a közvetítés eredményes, és hol helyezkednek el a módszer határai.

A vendégek a szolgálat több eddig nem ismert szolgáltatására, tevékenységére is felhívták a figyelmet a több mint 3 órás kötetlen beszélgetés végeztével.

WM

Érdekvédelem - érdek és védelem - két különböző szó is lehet. Sokan erre játszanak rá, akik nyíltan nem merik felvállalni a véleményüket, a szakszervezeti tagságukat.

Amikor bajban vagyunk akkor elvárjuk, hogy segítsenek nekünk, rajtunk. Helyettünk mondják el a kritikát, az általunk gondolt igaz vagy hamis vádakat, a vélt vagy valós sérelmeket, írják alá a sztrájk felhívást, de mindezt az érdekvédelem mögé bújva. Mert a nevünket már nem adjuk hozzá, nehogy bajunk legyen a főnökkel, vagy a kollégáinkkal.

Véleményünk van, kritikát is gyakorlunk sokan, főleg ha nem nekünk megfelelő döntés született bármilyen ügyben. „Nem védte meg a szakszervezet.”- hangzik el egyre többször.

De a szakszervezetet is meg kell védeni!! Mégpedig nekünk, tagoknak és nem tagoknak, minden munkavállalónak. Amit elérnek az érdekvédelmek az nem az övék, hanem mindenkié! Az ÉN érdekemről van szó, tehát NEKEM kell megvédenem! Nem másnak, hanem nekem! Akkor is az érdekemet védem, ha keveslem a fizetésem, holott rendesen megdolgoztam érte, és másnak adják a jutalmat olyan munkáért, amiért én tettem a legtöbbet. Akkor már gyakorlom az érdekvédelmet, igaz csak a magamét. És ez nap, mint nap előfordul a munkánk során sokféle helyzetben. Ugyanezt kell tenni a szakszervezettel is!

Meg kell védeni a közös érdekeinket, szakszervezetünket, mert MI hoztuk létre, MI tartjuk életben, Miértünk van. Nagy szükségünk van rá!

MG

Nyugdíjasként is aktív szakszervezeti életet kíván élni

Gyarmathy Katalin ez év októberében a Paksi Atomerőmű Zrt. Építész Műszaki Osztályának építész állapot-felügyeleti csoportvezetőjeként vonult nyugdíjba. A PADOSZ-nak már a céghez kerülése óta tagja, lelkes híve, aminek folytonosságát még nyugdíjazása sem szakítja meg. A szakszervezeti élettől ugyanis nem szándékozik elszakadni, hanem nyugdíjasként is aktív szakszervezeti életet kíván élni.



- *Kedves Kati! Milyen pályáút áll mögötted? Hogyan lettél elszánt szakszervezetis?*
- Nagyon büszke vagyok arra, hogy én egyetemistaként léptem be a szakszervezetbe. Ebben talán annak is szerepe volt, hogy édesanyám szakszervezeti tisztségviselő volt a munkahelyén. A Műszaki Egyetem utolsó éves hallgatójaként váltam a pedagógus szakszervezet tagjává.
Az egyetem befejezése után Paksra jöttem dolgozni a 22-es Állami Építőipari Vállalathoz (ÁÉV), és azonnal szakszervezeti tag lettem, majd bizalmivá választottak. Atomerőműves éveim alatt mindvégig építész munkakörben dolgoztam. Mihelyt a PA Rt.-hez kerültem, rögtön beléptem a szakszervezetbe. Akkor még csak egy szakszervezet működött, a PADOSZ. Később alakult meg a Munkástanács és a Műszakosok Érdekvédelmi Szervezete. Az Üzemellenőrzési Osztályon lettem bizalmi, és még ugyanabban az évben főbizalmivá választottak a Műszaki Igazgatóságon. Azóta láttam el a Műszaki Igazgatóság főbizalmi tisztségét, bár az igazgatóság neve többször változott az átszervezések során. Az eltelt idő alatt hat igazgató mellett végeztem a mozgalmi tevékenységemet.
- *Tartalmas időszak áll mögötted a tekintetben, hogy átélted, mennyire változó lehet a vezetők és a dolgozók közötti kapcsolattartás, az érdekképviselet ellátása.*
- Nagyon érdekes volt az a helyzet, amikor megváltoztak a társadalmi körülmények. Értem ez alatt, hogy megalakult például az Üzemi Tanács, és a szakszervezeteknek is módosult a szerepük, hisz nemcsak üdültetéssel és segélyezéssel foglalkoztak, hanem bér és jóléti ügyekkel is. Ez a helyzet az újonnan kinevezett vezetőkre is új feladatot hárított. Vezetője voltam a segélyezési bizottságnak, és én képviseltem a szakszervezetet a cégszintű segélyezési bizottságban.
Amikor a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége közreműködésével megalakult a Villamosenergia-, Bányaiipari és Közüzemi Dolgozók Önszegélyező Pénztárának paksi területi bizottsága, akkor engem választottak annak a vezetőjévé, és ezt a tisztséget a mai napig ellátom. Két évvel ezelőtt ért az a megtiszteltetés, hogy ennek a pénztárnak az igazgatósági tagja lettem.
- *Milyen terveid vannak a nyugdíjas évekre?*
- Mindenképpen szeretnék szakszervezeti vonalon munkát vállalni. Egy konkrét feladatot már kaptunk is férjemmel, Kókai Péterrel - aki szintén szakszervezetis nyugdíjas - éspedig a PADOSZ Klub vezetését. Reméljük, hogy sikerül felpozícionálni a klubéletet különböző érdekes programokkal, beszélgetésekkel. Úgy tervezzük, hogy a kifejezetten szakszervezeti célból meghirdetett rendezvényt kiegészítjük más programokkal, akár filmvetítéssel, élménybeszámolóval. Célunk ezzel egyben a tagtoborzás erősítése is. Ezek az összejövetelek hétköznapi délután lennének a Tekézőben, vagy az „ATOMFITT” Centrum közösségi helyiségében.
- *Hogyan gondolsz vissza az erőműben eltöltött időkre, szakszervezeti munkád elismerésére?*
- Annak idején Kiváló Szakember kitüntetésben részesültem, és még a 22-es ÁÉV-nél kaptam egy orosz szakszervezeti kitüntetést. Akkoriban ugyanis sok orosz szakember dolgozott Pakson, és a Paksi Atomerőmű Vállalat létrehozott egy bizottságot, melynek én is tagja voltam. Akkor a szakszervezetet olyan társadalomformáló erőnek tekintették, ami összefogja a dolgozókat, és kulturális programokat, szórakozási lehetőséget biztosít számukra, valamint gondoskodik az ünnepek lebonyolításáról. Ebbe beletartozott az orosz kollégákkal való kapcsolattartás, foglalkozás is. Ilyen irányú munkámat ismerték el az orosz szakszervezeti kitüntetéssel. Én erre nagyon büszke vagyok. Ennek ma már különleges értéke van. Két évvel ezelőtt megkaptam a VDSZSZ aranygyűrűt, és birtokosa vagyok a PADOSZ Kiváló Aktivistája emléklapnak.
Köszönöm, hogy mindig érezhettem, elismerik a munkámat!

- Lovásziné Anna -

Az interjú teljes terjedelmében a Forró Drót novemberi számában olvasható

Szakképzési Fórum volt Pakson.

A PADOSZ szervezésében, a PA Zrt. Humán Igazgatóság segítségével, a LIGA védnöksége és anyagi támogatása mellett, 2008. november 4-én került Pakson megrendezésre a Duna Hotel különtermében a Szakképzési Fórum.

A fórumon részt vettek a paksi kistérség munkaerőpiacának meghatározó szereplői. A munkáltatói oldal részéről jelen voltak a PA Zrt, az ATOMIX Kft, az MVM Kontó Zrt, az MVM Infó Zrt, a Dunacom Kft, a Paksivíz Kft és a Partner Kft képviselői. A Dél-dunántúli RFKB-nak 5 tagja is megtisztelte a fórumot jelenlétével. A munkavállalói oldal képviselőiben a VDSZSZ, a Pécsi Műszakos Szakszervezet, a MÉSZ, az ADÉSZ és a PADOSZ, a szakképzési intézményeket az ESZI. illetve az I. István Szakképző Intézmény, a munkaügyi központokat a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ főigazgatója és igazgatója képviselte.

A fórumot dr. Szabó Imre LIGA országos koordinátor nyitotta meg, majd azt Bocsor István PADOSZ elnökhelyettes, a LIGA Dél-dunántúli Régió szakképzési megbízott, dél-dunántúli RFKB tagja moderálta.



Az Atomerőmű részéről felkért előadó dr. Dobos István humán igazgató a szakképzés intézményi átalakításáról a Paksi Atomerőmű szemszögéből, a rövidtávú hatásokról, és az üzemidő hosszabbítás szakember szükségletéről tartott előadást. A Humán igazgató úr kíváncsúnak nevezte, hogy az ESZI a közeljövőben a villamosenergia-ipar országos szakember képzésének bázisává váljon.

Ezt követően Ronczyk Tibor az Energetikai Szakközépiskola (ESZI) Intézményfenntartó és Működtető Alapítvány ügyvezetője tartotta meg előadását. Előadásában a szakképzés irányainak mind a fenntartói, mind a villamos-iparági és szűkebb régió igényeihez történő intézményi megfeleltetésével kapcsolatban ismertette tapasztalatait. Előadása végén az ügyvezető beszélt még a munkaerőigény felméréssel kapcsolatos legfontosabb feladatokról.

A következő előadó dr. Brebán Valéria, a dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ főigazgatója volt, aki a Munkaügyi Központok közreműködéséről a gazdaság igényeinek és a szakképzés összhangjának javítási lehetőségeiről szólt előadásában. Az előadása végén, a pályaválasztás fontosságát megemlítve, a munkaerő-piaci képzési programokról szólva a képzések támogatási rendszeréről (TÁMOP, MPA, „Lépj egyet előre” stb.) is részletesen beszélt.

a főigazgató. Azt mondta, hogy milliárdos projektek vannak, ezért ki kellene használni a kínákozó lehetőségeket.

A folytatásban a szakszervezetek szerepvállalása a szakképzés fejlesztése, a szakképzett munkavállalók európai normákhoz igazodó megbecsülése érdekében – című előadásában Gál Rezső LIGA társelnöki és a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZSZ) elnöki minőségében azt hangsúlyozta, hogy amikor a munkahelyen az adott problémával (áthelyezés, leszervezés, továbbképzés, stb.) találkozunk, akkor az egyén érdekérvényesítési törekvéseit is számba kell venni. A nemzetközi példák ismeretében, a munkaerőpiaci megoldások keresésében sokkal hangsúlyosabban ki kellene használni a meglévő szakszervezeti tapasztalatokat, ám az akarat sok esetben még hiányzik – mondta Gál Rezső.

Az előadók sorát Czethoffer Gyuláné az I. István Szakképző Iskola igazgatója zárta, aki a gazdálkodók irányából megfogalmazott szakképzési igények és a tanulói-szülői szándékok közötti összhang megteremtésének lehetőségeiről tartott előadást. A gazdaság elvárásaival, a humánus magatartással kapcsolatban – egyebek mellett – elmondta, hogy a jó, a munkaerőpiaci elvárásoknak, igényeknek megfelelően képző iskolában kiváló, megújulásra kész pedagógusok dolgoznak.

A hozzászólásokat és az előadásokat, követő vitát dr. Szabó Imre, Bocsor István és Kiss István, a PA. Zrt. oktatási főosztályvezetője, az RFKB tagja foglalta össze. A LIGA szakképzésért felelős országos koordinátora kiemelte, hogy látszik a közös gondolkodás, a különböző régiókban lefolytatott fórumok tapasztalata: nagy a baj a foglalkoztatásban és a szakképzésben, ezért aztán jelentős fordulatra lenne szükség.

BI

Aktualitások...

Korkedvezmény-sugárveszélyes besorolások-primerkörüi étkezési támogatás - eü. szabadság

Tovább folytatódtak a tárgyalások az MVM ÉKF szintjén a címben felsorolt témakörökről.

Az ÉKF 2008. október 20-i Pakson megtartott ülésén (amelynek az összehívását a munkavállalói oldal kezdeményezte) a munkavállalói oldal átadott a munkáltatói oldal részére egy 8 pontos tervezetet, amely az aktuális és vitatott kérdéseket kívánta egy megállapodás keretében rendezni. A munkáltatói oldal az ülésen nem reagált a tervezetre. Az ülésen a felek abban viszont megállapodtak, hogy a korkedvezményes kérdés kormányrendelet módosítását, annak szövegtervezetét elfogadják, és azt közösen felterjesztik az MVM. Zrt vezérigazgatója felé aláírásra. Az ÉKF ülésen megállapodás született arra vonatkozóan, hogy a munkáltatói oldal reagál az átadott megállapodás tervezetre. A folytatás időpontjaként a felek 2008. november 18-ban állapodtak meg.

A korkedvezményes ügyel kapcsolatban a felsoroltakon túl annyi lényeges esemény történt még, hogy a munkáltatói és a munkavállalói oldal 2008. november 10-én elkezdte az egyeztetését arra vonatkozóan, hogy az újonnan megalkotandó rendelet besorolási elvei alapján mely munkakörök sorolódjanak be a korkedvezményre jogosító körbe. A munkavállalói oldal vállalta, hogy áttekinti a jelenlegi sugárveszélyes munkakörüi jegyzéket és megjelöli, hogy álláspontja szerint mely munkaköröket kell besorolni (vagy ott tartani) a korkedvezményes munkakörűek közé.

A tárgyalások és a szakmai egyeztetések folytatódnak...

PA Zrt. munkavédelmi képviselő választás.

Eredményesen lezajlott 2008. október 29-30-án a PA Zrt.-nél a munkavédelmi képviselő választása. A részvételi arány 55,59 % volt. A munkavédelmi képviselő jelöltek közül mind a 13 jelölt megkapta a szükséges támogatást. A PADOSZ jelöltjei közül megválasztásra került Koczka Jánosné, Brezovszki János, Horváth Tibor, Kiss Ernő, Nagy Lajos, Kovács Balázs, Pumerschein János, Szabó Béla. A MÉSZ jelöltjei közül 4 fő és ADÉSZ jelöltjei közül 1 fő került munkavédelmi képviselőnek megválasztásra. Ezúton is gratulálunk megválasztásukhoz! Köszönjük a Választási Bizottság, a szavazatszedők, és a választás bonyolításában aktívan közreműködők segítségét. Köszönjük azoknak a munkavállalóknak az aktivitását, akik szavazatukkal segítették, hogy a választás eredményesen zárulhasson.



Munkavédelmi képviselő választások a PADOSZ érintettségű gazdasági társaságoknál

Finisébe érkeztek a PADOSZ érintettségű gazdasági társaságoknál a munkavédelmi képviselő választások. Lezárult a jelöltállítás az ATOMIX Kft-nél, a DEKOTEN Kft-nél, az RHKKK Kft-nél, a PANNÓNIA BAU Kft-nél, és az ESZI-ben.

A november hónapban, valamint december hónap elején a választások, lebonyolítására kerül sor. Az ATOMIX Kft-nél 2008. november 26-27-én, a Dekoten Kft-nél 2008. november 18-án, az RHKKK Kft-nél november 18-19-én, a PANNÓNIA BAU Kft-nél (ahol Üzemi Tanács választás is lesz) 2008. november 25-én, az ESZI-ben pedig 2008. december 3-án.

Üzemi Tanács tagok választása az ERBE Zrt-nél

A szakszervezetek kezdeményezésére az ERBE Zrt-nél Üzemi Tanács választásra kerül sor. Felállításra került a Választási Bizottság, amely meghatározta a választás időpontját, a jelöltállítás határidejét. A PADOSZ a megválasztható 5 fő üzemi tanácstag helyre 3 fővel tett javaslatot. A PADOSZ jelöltjei Herman Zoltánné, Szauer Boglárka és B. Kovács György. Az Üzemi Tanács választásra 2008. december 10-én fog sor kerülni.

Mikulás napi ajándék

A PADOSZ hagyományait megőrizve, ebben az évben is mikulás napi ajándékkal kíván kedveskedni tagjai gyermekeinek. A KSZB. döntése értelmében a PADOSZ minden olyan tagjának, akinek 14 éves (vagy 8. osztályba járó), vagy annál kisebb gyermeke van, alanyi jogon biztosítja részükre a mikulás ajándékot, gyermekenként 1-1 db-ot. Az ajándékokat a főbizalmi-bizalmi láncon keresztül kívánjuk eljuttatni a gyerekekhez. Az ajándékok osztásának kezdő időpontja 2008. december 3.