

Mi újság ?

a PADOSZ -nál

PAKSI ATOMERŐMŰ DOLGOZÓINAK SZAKSZERVEZETE

XII. évfolyam, 10. szám

2008. decemberi szám

Boldog Karácsonyt !

...Kívánd, hogy mindaz, amit ma éjjel gondoltál,
Ugyanúgy igaz legyen holnap s holnapután,
Kívánj igazi ünnepet, kívánj igazabb életet,
Békés karácsonyt mindenkinek! ...

Horváth Attila - Piramis

Mondhat-e, írhat-e szakszervezet Karácsonyi üdvözlétet, bölcséletet, jókívánságot?

A Karácsony vallási ünnep, annak történelmi, vallási, népszokásokkal kialakult hagyományai. A Karácsonyi üdvözlét részünkről év végi üdvözlét, lezárja az évet, befejeződik az esztendő. Legyen hívő, vagy ateista, az év utolsó napjai mindenki számára ünnepélyessé válik. Félre tesszük az ellentéteket, sérelmeinket, egekig érő problémáinkat, és egymás felé fordulunk. Itt ismét találkozhat az egyén a szakszervezettel. A mi közösségünk az az érdekszövetségén túl, szellemi érzelmi, baráti közösség is. A meghitt ünnepek alatt jusson eszünkbe közösségünk, az a támasz, aki a hétköznapokban segítséget, kapaszkodót jelent az egyén számára gondjainak megoldásában, a támaszok megtalálásában.

A szakszervezetisek járjunk emelt fővel a 2008-as évvel kapcsolatban!

Lássuk tisztán, és vállaljuk büszkén eredményeinket, mellyel megőriztük a PA Zrt-nél meglévő Kollektív Szerződésünket, vívmányainkat – sőt annak bővüléséről is lehet beszélnünk. Megújult az Ágazati Kollektív Szerződésben a mi munkánk is benne van.

A PANNONIA BAU-s kollégák az év során biztos munkahelyről számolhattak be. A Mi közreműködésünkkel az év során megkaphatták elmaradt (Neutron Kft-s) munkabérüket és a végkielégítésüket is. A DEKOTEN Kft munkavállalói példát mutattak kiállásból, bátorságból, tenni akarásból, mely jelentős eredményt hozott számukra. Az RHK Kft munkavállalóinak sem kell szűgyenkezni az idei évi eredményeik miatt. Az ESZI kollektívája szemébe is bátran nézhetünk, az eredmények további munkára serkentenek bennünket.

Sajnos hiányérzetünk is van, nem szeretném a problémákat a szőnyeg alá söpörni.

Az ATOMIX Kft-s bérmegállapodás, és béren kívüli juttatásai messze nem érik el az „anya cég” szintjét – józan ésszel nem is érthető a „mostohaság” ilyen mértéke. A közgazdasági mérce más kategória, azzal sajnos nem tudnak a kollégáink vásárolni. Az OVIT-nál is vannak bizony feladataink, csakúgy, mint a kordedvezményes kérdések teljes körű és végleges megoldása ügyében.

Nem gondolom, hogy minden problémát hiánytalanul meg tudtunk oldani, de azt sem gondolom, hogy miattuk kardunkba kellene dölnünk. Erőnk, lehetőségeink az idei esztendőben erre adott módot. A 40 órások ügyében nem tudtunk előrelépni, de ez nem a szándékainkon múlt. Nem adjuk fel, igényeiket továbbra is képviseljük, mindaddig amíg előrelépés nem lesz az Ő ügyükben is. felvállaljuk annak ellenére, hogy az idén. Ha többen leszünk PADOSZ-osok, több segítők lesz, több tenni akaró tagunk, akkor eredményeink is bővülnek, hiszen a szakszervezetünk, a PADOSZ nem csak az elnökből és az irodából áll, hanem a tagságból, annak erejéből, szándékaiból, tenni akarásából, szolidaritásából.

Bízva abban, hogy a nyugodt, békés évvégéhez a mi szervezetünk is hozzá tudott járulni, feljogosítva érzem magam, a PADOSZ nevében jelenlegi, és leendő tagjaink számára is

BÉKÉS KARÁCSONYT ÉS SIKEREKBEN GAZDAG, BOLDOG ÚJ ÉVET KÍVÁNOK !

Lőrincz László

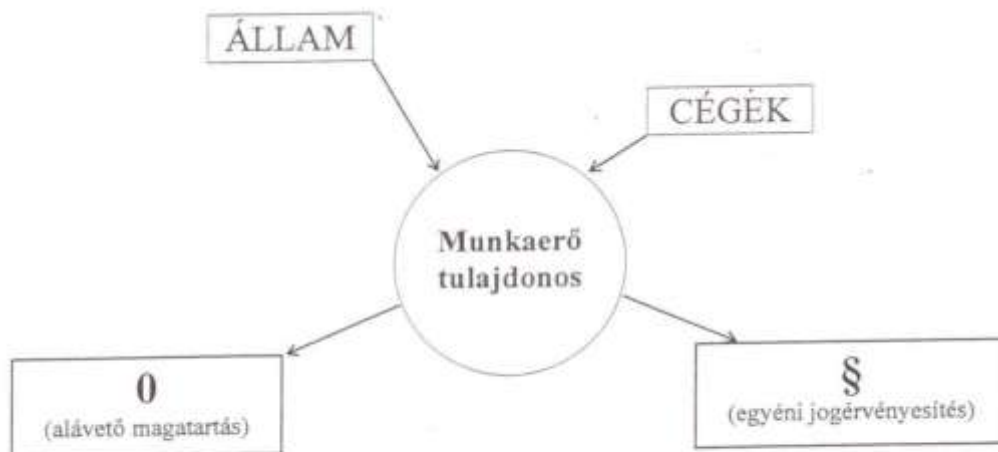


Egyéni megoldások

Az előző fejezetben felvázoltuk a munkaerőpiacot. Megállapítottuk, hogy a munkavállalók *jelentős része* nem egyenrangúan, hanem alávetettként kénytelen értékesíteni - bérbe adni(!) - munkaerejét a munkaerőpiacon. Azért a jelentős része, mert létezik réteg, amelyre pontosan a felkészültsége miatt nagy a kereslet. Ők azok, akikkel szemben a többnyire külföldi érdekeltségű vállalkozások újsághirdetéseiben efféle követelményeket támasztanak: *legalább két szakirányú felsőfokú végzettsége legyen, egy vagy két idegen nyelven tudjon tárgyalni, ne legyen idősebb harmincöt évesnél, és legalább öt éves vezetői gyakorlata legyen.* Ez a történet nem róluk szól. Ők annyival vannak könnyebb helyzetben, hogy képesek a „*rájuk vadászókkal*” egyenrangú partnerként szerződni. Bár ez az állapot rájuk nézve sem áll fenn örökké (sőt az is lehet, hogy csak látszólagos), ezért nekik is korai lenne letenniük ezt a könyvet. Arról nem is beszélve, hogy ők többnyire a másik oldalon állnak, azaz tulajdonosi érdekeket képviselnek. Remélem, nem közömbös számukra a munkavállalók helyzete, már csak azért sem, mert az ő jövedelmüket alapvetően a beosztottak teljesítménye szokta meghatározni.

De mit tehetnek a többiek? Mit tehetnek azok, akik nem a képességeiknél, hanem a helyzetüknél fogva az előző fejezetben kifejtett okok miatt (túlkínálat, speciális felkészültség hiánya, időhöz és helyhez kötöttség stb.) egymagukban kiszolgáltatottak? Ők többnyire kétféleképpen alkalmazkodnak.

Fejlesszük tovább az ábránkat!



2. ábra
Egyéni megoldások

Az *első* csoportba tartoznak azok, akik a megélhetésük érdekében a cégek minden feltételét zokszó nélkül elfogadják. Ők azok, akik sorsukat mások jóindulatára építik, azaz saját maguk nem tudják, vagy nem akarják befolyásolni a jövőjüket.

Ábrázoljuk passzív cselekvési módjukat a körből kiindulva, a baloldalon kissé lefelé mutató rövid nyíl végére kerekített nullával (0). Sajnos ők vannak a legtöbben, és sokszor nem is tudnak róla. Helyzetük sajátos, hiszen beletörődő magatartásukkal „*önként*” vetik alá magukat a főnökeik kényének-kedvének, a „*jobb a békesség*” címen. Csakhogy, erről a viselkedésformáról keserűek a tapasztalataink. Az emberek többnyire nem a saját hibájukból választják ezt a formát. Ettől függetlenül, a közülük valók alkotják a szürkén-feketén foglalkoztatottak széles táborát. Őket szokták minimálbérért bejelenteni, zsebből-zsebbe fizetés-kiegészítést dugni, ami persze jónak tűnhet, de általában nincs arányban a cserébe megkövetelt teljesítménnyel (például a

munkaidő hosszával), még akkor sem, ha történetesen többnek tűnik a tisztán megszerezhető jövedelmeknél. A saját helyzetükbe beletörődőkkel szokott megtörténni, hogy teljesen váratlanul egy fillér nélkül utcára kerülnek. Bizonyára Te is tucatjával tudnál példákat sorolni a környezetedből.

De van ennek a viselkedési formának egy másik, talán kevésbé szembetűnő, de nem kevésbé fontos eleme is. Mégpedig az, hogy aki ezt választja, azaz kiszolgáltatja magát, az lemond az emberi önbecsüléséről is. Ezt sokféleképpen meg lehet fogalmazni, de hozzám az áll legközelebb, hogy ők alattvalóként és nem állampolgárként gondolkodnak. A polgárt — többek között — az alattvalótól saját önbecsülésének, akaratának érvényre juttatási képessége különbözteti meg. Az alattvalói gondolkodás pedig nagyon sokszor felbátorítja az uralkodásra hajlamos jellemeket, hogy mások kárán gazdagodjanak. Számomra ezért olyan nehezen elfogadható ez a beletörődő gondolkodásmód, bár tudom, milyen nehéz kitörni belőle. Néha még nekem sem sikerül. Talán azért, mert egyedül nem is lehet.

A *másik* csoportot többnyire azok alkotják, akiket a munkahelyükön *sérelem ért*, és úgy gondolják, hogy munkáltatójuk által okozott kárakat jogi úton hajthatják be. „*Elvégre jogállamban élünk*” — mondják. Ezt a csoportot jelöltük a 2. ábránkon (§) paragrafus jellel.

Ez az út elég rögzös, hiszen a bíróságok mai gyakorlata szerint a munkaügyi perek általában egykét évig tartanak. Ez nemcsak azért hátrányos, mert a hosszú idő alatt a munkavállalóknak többnyire nincs jövedelmük, hanem azért is, mert a perek kimenetele kétesélyes. Az elbocsátottak például a munkáltatóval szembeni álláspontjuk bizonyítására legtöbbször volt munkatársaik tanúskodására számíthatnak, ami érthető okokból elég bizonytalan, hiszen a tanúkkal előfordulhat, hogy a saját jól felfogott érdekeik szerint emlékeznek a régmúlt dolgokra. Természetesen nehéz őket ezért hibáztatni. Ezenkívül a pereskedés drága „sport”. A rendszeres jövedelemmel rendelkezőket is megviselik a jogorvoslat költségei, hát még egy munkanélkülit. Arról nem is beszélve, hogy mennyivel nehezebben tud elhelyezkedni az, akiről tudják, hogy előző munkáltatójával pereskedik. Eközben a beperelt munkáltató úgymond „*kapun belül*”, jogi háttérrel védekezik. Az ő kockázata minimális. De a jogi útvesztő igazi hátránya nem ebben rejlik. Hanem abban, hogy **csak az fordulhat bírósághoz, akit már sérelem ért**. Azaz előbb elszenveded a sérelmet (például jogtalanul kirúgnak), és csak utána léphetsz. Eleve hátránnyal indulsz, aminek leküzdését az előbb felsorolt akadályok tovább nehezítik. Bár utóbbi esetben az emberi önbecsülés nagyon erősen a felszínre tör, ami dicséretes, de az eredményessége megkérdőjelezi, hogy pusztán e módszerre alapozzuk az önmegvalósításunkat.

De ide sorolhatók azok a munkavállalók is, akik rendelkeznek az alkuhoz szükséges ismeretekkel, éppen ezért szerződéskötéskor úgymond „*kötözködnék*”, amit a munkáltató eleve rossz szemmel néz, így fel sem veszi őket. Tehát ha valaki mégis egyenrangú tárgyalópartnernek mutatkozik, éppen az hozza hátrányba. Vagyis, az ő esetükben sem beszélhetünk valódi alkuról.

Könnyen megállapítható, hogy a két megoldás egyike sem megnyugtató. Ezek az egyéni taktikák legfeljebb rövidtávon lehetnek sikeresek, és akkor is rengeteg szerencse kell hozzájuk, hiszen a rejtett gazdaságban is lehetnek emberséggel megáldott munkáltatók, de az ő jóindulatuk is csak az önként feláldozott nyereségük mértékéig tart. Ez többnyire nincs arányban az általad meghozott áldozatokkal. Például „*jóindulatukért*” cserébe lábon hordod ki betegségedet.

A felsorolt megoldások a nyilvánvaló hátrányaik ellenére átmenetileg, sőt egyes esetekben akár hosszú távon is jól működhetnek. A tapasztalat szerint, akiket e két út valamelyikén már ért sérelem, veszteségeik számbavétele után, ha tehetnék, utólag, más megoldás után néznének. Hiszen ki ne szeretne olyan biztos munkahelyet, amely valóban hosszútávon garantálja számára a tisztas megélhetést? Ki ne szeretne olyan körülményeket, amelyek nem csak a biológiai lét fenntartásához elegendőek, hanem, emberhez méltó, tartalmas életet biztosítanak?

Az általunk irigyelt társadalmak jó példával járnak előttünk: igenis, mindez megvalósítható. Hogy miként? Lehet, az erre adott válasz elfogadásához sokaknak komoly erőfeszítést jelent majd az előítéleteik levetkőzése. Most mégis ezt javaslom. Különösen azoktól kérem, hogy szenteljenek némi türelmet és időt a folytatásra, akik úgy érzik, hogy valamelyik, imént leírt csoporthoz tartoztak vagy tartoznak. Mert a két szélső ösvény között, mint mindig, most is akad egy arany középút. Bár ez sem ingyenes autópálya, de ma a munkavállalók közül csak kevesen élnek olyan jól, hogy megengedjék maguknak azt, hogy ismeretlenül elutasítsák.

(folytatjuk)

VDSZSZ VI. Kongresszusa 2008. november 21-22

A Várgesztesi Villapark-ban került megrendezésre a VDSZSZ VI. Kongresszusa.

A PADOSZ-t a Kongresszuson 14 küldött és négy meghívott képviselte, de jelen voltak a MÉSZ meghívottjai 6 fővel, valamint az ADÉSZ küldöttjei 4 fővel is.

A Kongresszus a legmagasabb döntéshozó fórum, amelynek az összehívására 5 évente kerül sor. A Kongresszus előkészületei már nyár végén megkezdődtek, amelyeket az ősz folyamán a Szövetségi Vezetőség szintjén lefolytatott viták követtek. A Szövetségi Vezetőség feladata volt az elmúlt öt éves munkáról szóló beszámoló, az elkövetkezendő öt év programjának, az Alapszabály módosításának, és a kongresszusi határozatoknak a végső formába öntése. A feladatot a Vezetőség jól oldotta meg, hiszen mind a beszámolót, a programot, az Alapszabály módosítást, valamint a kongresszusi határozatokat is, a küldöttek kisebb korrekciókkal, ellenszavazatok nélkül elfogadták. Az Alapszabály egyik módosítása értelmében 2008. november 22-től az ágazati szakszervezetünk neve: Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezete (EVDSZ) lett. Az egyesült jelző ki kívánja fejezni, hogy a magyar villamos energia iparban reprezentatív szakszervezetek egy szövetségbe tartoznak. Ezt támasztja alá, hogy a kongresszus első napján jelentette be a LIGA VHSZ egyesülési szándékát a VDSZSZ-el, valamint az is, hogy a paksi MÉSZ itt kérte a felvételét a Szövetség tagjai sorába. Mindkét kezdeményezést a küldöttek egyhangúlag elfogadták. A csatlakozásokkal a villamosenergia-iparban ezt követően két ágazati tömörülés marad, a BDSZSZ (a Bányaiipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége) és az EVDSZ.

A második napon és annak az utolsó napirendi pontjaként került sor a tisztségviselők választására. A választás eredményeképpen öt évre megválasztásra került Gál Rezső elnöknek, Dr. Szilágyi József elnökhelyettesnek, Horváth Gizella GEB elnöknek és Major Gábor az Etikai Bizottság vezetőjének.

„VD gyűrű” kitüntetés

A kongresszusok, országos értekezletek kiemelkedő és kedves eseménye minden alkalommal a villamosenergia-ipari szakszervezet legmagasabb kitüntetésének a „VD” gyűrűnek az átadása.

A PADOSZ tagjai és vezetői 2008. évben Amtmann Jenőné javasolták „VD gyűrű” kitüntetésre. A gyűrűt Éva a VDSZSZ VI. Kongresszusán vette át Gál Rezső elnöktől.

Amtmann Jenőné 1977. óta a Paksi Atomerőmű dolgozója, azóta szakszervezeti tag. Munkáját érdekképviselési ügyintézőként a PADOSZ irodán végzi már 1983 óta, ami bizony elhivatottság nélkül elképzelhetetlen lenne. Mint ahogy elképzelhetetlen volt, hogy egy-egy vállalati vagy szakszervezeti rendezvényen, majálison egyéniségével, segítőkészségével ne vállalt volna oroszlánrészt a sikeres szervezésben, lebonyolításban. Kulturális szervező munkája kiemelkedő. Nagy szerepet vállalt a Jogsegélyszolgálat és az Önszegélyző Pénztár működtetésében. Szívén viseli a dolgozók gondjait, bármilyen problémával fordulnak hozzá, mindig maximálisan igyekszik segítséget nyújtani, a szükséges információt megadni.

Nyugodt, kiegyensúlyozott személyiségével meghatározó alakja a PADOSZ irodának.

Munkájában következetes, nagyon megbízható, munkatársaival szemben segítőkész és figyelmes. Feladatait mindig példamutató szorgalommal látja el, hozzáállása, kitartása mindannyiunknak követésre méltó.

Hosszú évek munkájával tiszteletet vívott ki magának a dolgozók, a szakszervezeti tagok körében, mely méltóvá teszi őt a „VD gyűrű” viselésére.

Gratulálunk a kitüntetéshez!



Tallózás, múltidézés..../1/

A PADOSZ Információs Bizottság munkacsoportja – múltidézőként – 1980-as, 90-es években Atomerőmű Újságban megjelent cikkek közül – véleményünk szerint ma is aktuális – írást közreadunk, illetve megjelentetjük a lapunkban.

A cikk elolvasása után mindenki tudná folytatni 1999-től napjainkig. Ma 2008-ban a villamos-energia vásárlási kedvezményezetnek – korábban „C” tarifa kedvezményezett – havonta 3-5 ezer forintot kell fizetnie, egyenlőre! A beígért további emelések folyamatban! /?/ Bizakodásra semmi okunk!

1998. májusi számban megjelent cikk (Atomerőmű c. havi újság)

Fizetni kell, ha...

Félelem és aggodás érzése fogott el, amikor a rádióban hallottam, hogy a múlt évben 10 milliárd forintba rúgott a lakosság közüzemi díjtartozása. Ebből 3,5 milliárd forintot, a fővárosi 45-50 ezer lakástulajdonos (bérelő) halmozott fel.

1997-ben 30%-os villamos energia áremelés volt. Az energetikai privatizáció, villamos energia áremelés, infláció volt az oka, hogy negyedévenként jelentősen megemelkedett a villanyszámla összege. Egyes felmérések szerint 1 millió körüli fogyasztó nem tud eleget tenni a fizetési kötelezettségének. Ember legyen a talpán, aki majd kivizsgálja, hogy ki került fizetéseképtelen helyzetbe, saját hibájából, vagy önhibáján kívül. A nem fizetés milyen következménnyel jár? Leghamarabb a villanyt és a gázt tudják kikapcsolni, illetve elzárni. A fűtés már körülményesebb. A vizet egészségügyi szempontból körülményes lenne elzárni. Meg van határozva, hogy mennyi az a vízmennyiség, amit biztosítani kell egy háztartásban. Visszagondolva pár évre, hogy egy erőműves panellakásos havi díjkezdményes villanyszámlája mennyi is volt, érdekes kimutatás tárul elénk.

Év: 1991, 1992., 1993. 1994, 1995, 1996. 1997., 1998., 1999.

Ft. 75. 105. 115. 237. 377. 521. 722. 1.052 ?.

Már csak az a kérdés, hogy mi a helyzet a házunk táján. Pakson és környékén? A fogyasztók mennyire tudnak eleget tenni a havi fizetési kötelezettségüknek? A feltett kérdésre a DÉDÁSZ paksi üzemvezetőség műszaki csoportvezetője Csillik Péter válaszolt.

Paks városból és környékéről összességében körülbelül 20 ezer fogyasztó tartozik üzemvezetőségünkhöz. Ezzel együtt minden probléma náluk csapódik le, amit mindenkor igyekszünk a legrövidebb időn belül megoldani, illetve kijavítani az elektromos hibát. Szerencsére az energia áremelés negatív hatását nem érezzük. Havonként a fogyasztók kb. 8%-a nem fizeti ki a villanyszámla összegét, pontosabban 2-3%-a késve, 4-5 %-a felszólítás után egyenlíti ki a számláját.

1998. március 1-től minden fogyasztó a hónap első napjaiban kézhez kapja a villanyszámla befizetési csekkét. Ezzel kapcsolatban az a kérésünk, hogy 8 napon belül mindenki tegyen eleget a befizetésnek, mert ellenkező esetben kénytelenek vagyunk 20%-os késedelmi kamatot felszámolni. Éppen ezért azt javasoljuk a tisztelt fogyasztóknak, hogy a mindenkori esedékes összeget átutalással rendezzék. Köszönjük a közérdekű tájékoztatást. Búcsúzóul feltettem volna még egy kérdést, de meggondoltam magamat, mivel úgy gondoltam, hogy a címzés másnak szól.

Mi van azzal a kisnyugdíjossal, aki a hónap közepén kapja meg a nyugdíját? Akinek nincs tartalék pénze, hogy mindig egy hónappal előbbre legyen a fizetéssel?

Mire lehet számítani? Lehet, hogy az infláció csökkenni fog? Ígéret van arra, hogy az első negyedévben nem lesz energia áremelés. Félő, hogy a második negyedévben viszont magasabb emelés várható. Az erőművek előregedtek. Tovább már nem lehet elodázni új erőművek építését. Így is lemaradásban vagyunk. Erőmű építési programok várhatóak. Az építési költségeket is a fogyasztók fizetik meg. Nagy a valószínűsége, hogy az emelés folyamatos lesz.

A XXI. század küszöbén sokan visszalépnek a XIX. századba, mert kénytelenek lesznek gyertyával világítani? Persze ha lesz arra is pénzük! Igen, mindenért fizetni kell, de csak az tud fizetni, akinek pénze van. Az 1930-as években két szó hangzott el gyakran az utcán. Teli torokból kiabálták az emberek: MUNKÁT? KENYERET.

Ez ma is aktuális követelmény.

(MJ)

Munkavédelmi képviselő és üzemi tanács tag választások a PADOSZ érintettségű gazdasági társaságoknál

Az utolsó választással, amely az ERBE Zrt-nél 2008. december 10-került lebonyolításra, ez évre véget értek a munkavédelmi képviselő és üzemi tanács tag választások. Munkavédelmi képviselő választásra kellett sort keríteni az ATOMIX, a DEKOTEN, az RHK, a PANNÓNIA BAU Kft-knél, valamint az ESZI-ben. A PANNÓNIA-BAU Kft-nél a munkavédelmi képviselők választása mellett üzemi tanács tagokat is, az ERBE Zrt-nél csak üzemi tanács tagokat kellett választani. A választások mindenhol eredményesek voltak, kivéve a DEKOTEN Kft-nél ahol két (az ötből), munkavédelmi választási körzetben a részvétel nem érte el, illetve nem haladta meg az 50 %-ot. Ebben a két körzetben, 2009. januárjában meg kell ismételni a választást.

A megválasztott munkavédelmi képviselők számát tekintve a PADOSZ kimagaslóan jól szerepelt a DEKOTEN Kft-nél, az RHK Kft-nél, a PANNÓNIA-BAU Kft-nél és az ESZI-ben, hiszen a megválasztott képviselők mind a PADOSZ jelöltjei voltak. A vártnál gyengébb eredmény született az ATOMIX Kft-nél, ahol az 5 fő PADOSZ-os jelölt közül csak 3 fő lett munkavédelmi képviselőnek, és 1 fő lett pót munkavédelmi képviselőnek megválasztva.

Az üzemi tanács tagok választása a PANNONIA-BAU Kft-nél abszolút sikert hozott, hiszen a választások eredményeképpen megszereztük a 100 %-os reprezentativitást. Az ERBE Zrt-nél a taglétszámunkat jelentős mértékben meghaladó támogatottságot értünk el. A három jelöltünk közül kettő teljes jogú üzemi tanács taggá, egy jelöltünk pedig póttaggá került megválasztásra, és megszereztük a 49, 6 % reprezentativitást.

A PADOSZ által jelölt és megválasztott tisztségviselők az alábbiak.

ATOMIX Kft-nél munkavédelmi képviselő lett: **Knapp Lászlóné** (takarítási szakágazat), **Kiss Géza** (vendéglátó szakágazat), **Hanol Ferenc** (Szállítási szakágazat). Munkavédelmi pótképviselő lett: **Széles Andrásné** (Termelés szolgáltatási szakágazat),

DEKOTEN Kft-nél munkavédelmi képviselő lett: **Schäffer Zsolt** (primerkör 3-4 kiépítés), **Taba Zsoltné** (szekunderkör 3-4 kiépítés), **Haaz Lászlóné** (kertészet).

RHK Kft-nél munkavédelmi képviselő lett **Egresi József** (Paksi telephely), **Turza Péter** (Püspökszilágyi telephely), **Kovács László** (Bátaapáti telephely).

PANNÓNIA-BAU Kft-nél munkavédelmi képviselő lett **Kovács Pál** (gépészeti szakterület) **Papp János** (építészeti szakterület).

Energetikai Szakközépiskola és Kollégiumban munkavédelmi képviselő lett **Weisz János**.

Az üzemi tanács tagok választásának eredményeképpen üzemi tanács tag lett a PANNÓNIA BAU Kft-nél **Kovács Pál**, **Papp János**, **Nyirati Balázs**, az ERBE Zrt-nél: **Herman Zoltánné**, **Szauer Boglárka**.

Az üzemi tanács tagok választásának eredményeképpen üzemi tanács póttag tag lett a PANNÓNIA BAU Kft-nél **Keserű László**, az ERBE Zrt-nél: **B. Kovács György**.

A választások lebonyolításában résztvevő választási bizottsági tagoknak ezúton is megköszönjük önzetlen munkájukat. A megválasztott tisztségviselőknek gratulálunk, sok sikert, jó egészséget kívánunk a közösségért vállalt munkájukhoz!

B.I.

Aktualitások...

MVM ÉKF Megállapodás

A 2008. december 2-i MVM ÉKF ülésen aláírt megállapodás különösen kiemelt jelentőséggel bír a munkáltatói oldal és szakszervezetek közötti együttműködésben, hiszen feloldotta azt az egyre elnehezülő viszonyt a felek között, amely ez év őszén már körvonalazódni látszott. A megállapodás előremutatón ad a vitatott kérdésekre megoldásokat. A megállapodás lehetővé teszi, hogy intenzív munkával még ez év végéig meghatározásra kerülhessenek az atomerőműben, illetve az atomenergetika alkalmazási területén, a korkedvezményre jogosító munkakörök, amely az elfogadásra váró kormányrendelet és vonatkozó törvény mellékleteként, megnyugtatóan, és hosszútávon rendezheti a korkedvezményes problémakört. A megállapodásban a munkáltatói oldal felvállalta, hogy azoknál a munkavállalóknál, akinél a munkakörük az új besorolási elvek szerint korkedvezményre jogosítónak válik, eljár a TB. Nyugdíjintézete felé - pót biztosítási járulék befizetése mellett - hogy a korkedvezményre való jogosultságuk folyamatos legyen. A megállapodás alapján rendeződni látszik az egészségügyi szabadság-pótszabadság kérdésköre is. A megállapodásban kitérés van a primerkörüi étkezés igénybevételére is. A munkáltatói oldal elfogadta azt a szakszervezeti igényt, hogy maradjon az étkezési támogatás igénybevételi lehetősége a benntartozódás idejéhez (minimum 6 óra) kötve, sőt tovább is lépett, mert a paksi gyakorlatot a teljes társaságcsoporthoz kötelezően elő is írta. Szakszervezeti kérésre a munkáltatói oldal elfogadta, és így a megállapodásban is szerepel, hogy az MVM Társaságcsoporthoz tagjainál, az MVM Zrt-hez hasonló módon, 2009. március 31-ig kerüljön kimunkálásra és bevezetésre a korengedményes nyugdíjazás szabályrendszere.

A megállapodást jelentős előrelépésként értékeljük, de ahhoz, hogy a vitatott kérdések nyugvóponton kerülhessenek, szükséges mindkét félnek a további akarata, a konstruktív és együttműködő magatartása.

PA Zrt. 2009. VBKJ Megállapodás

Közel fél éves tárgyalási időszakot lezárva, 2008. december 8-án aláírásra került a PA Zrt. 2009. évi VBKJ megállapodása. A megállapodás a korábbiakhoz képest gyökeres változást nem tartalmaz. A szakszervezeti oldalnak sikerült elérni, hogy a VBKJ fix keretösszeg a 2008. évihez képest jelentősen növekedjen (579.000 Ft lett), valamint, hogy az egyénenként változó rész, az előző évi bruttó kereset 1,5 %-a 1,6 %-ra növekedjen. Kompromisszumot fogadott el a szakszervezeti oldal arra vonatkozóan, hogy az előbb említett 1,6 %, valamint a VBKJ-n kívül tartott 4,5 % önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói támogatás alapjául a 2008. november 1- és 2009. október 31-e közötti időszakban kifizetett bruttó keresetek kerüljenek figyelembe vételre. Új elem a megállapodásban, hogy bekerült az a pont, amely alapján 2009. november közepén a KSH adatszolgáltatása alapján figyelembe vett éves inflációs érték összevetésre kerül a béren kívüli juttatások átlagos növekedési százalékaival. Amennyiben 1 %-kal eltér attól, akkor az a következő évi tárgyaláskor kerül figyelembe vételre, ha több mint 2,5 %-kal tér el, akkor még az évben pótnyilatkozat megtételével kerül kompenzálásra az inflációs többlet. A saját üdülők igénybevétele, amennyiben a munkavállaló nem igényel üdülés csekket továbbra is közvetlen hozzátartozónként a minimálbér mértékéig (71.500 Ft/fő) ingyenes marad. Bevezetésre kerül az ún. Juttatás kártya, amely lehetővé teszi, hogy papíralap nélkül (és így kezelési költség nélkül) igénybevételekre kerülhessenek az ebbe a körbe sorolt juttatások. A munkavállalók szempontjából szintén kedvező változás lesz, hogy a saját üdülőkbe történő jelentkezéseket intranet-en is meg lehet tenni, a szoba megjelölése mellett.

A megállapodásról összességében kijelenthető, hogy sikerült a VBKJ rendszert tovább fejleszteni, valamint az is elmondható, hogy amennyiben a jövő évi infláció nem haladja meg jelentősen a prognózisokat, akkor a VBKJ reálértékének megőrzése biztosított lesz.

Inflációs korrekció... Az MVM ÉKF 2008. december 2-i ülés napirendjén szerepelt az inflációs korrekció kérdésköre is. A tárgyaláson a felek tájékoztatást kaptak a csoportszintű bérmegállapodás időarányos végrehajtására vonatkozóan. A csoportszintű megállapodás 1-es pontja alapján – amely arról rendelkezett, hogy ha az infláció a tervezett értéket (4,8 %-ot) több mint 1 %-kal meghaladja, akkor kiigazítást kell alkalmazni. A felek megállapodtak abban, hogy az MVM Társaságcsoporthoz valamennyi Társaságánál az éves 7,5 %-os keresetfejlesztésen túl 1,3 %-os inflációs korrekciót kell végrehajtani. A megegyezés értelmében így az MVM Társaságcsoporthoz tartozó társaságoknál (PA Zrt, MVMI, MVM Kontó, ERBE, OVIT, VILLKESZ) – nem differenciált, hanem rászorzásos módon – december 20-ig kifizetésre kerül.

ATOMIX Kft-s év-végi jutalom, 2009. béren kívüli juttatások

A PADOSZ kezdeményezésére került sor a Kft. ügyvezetésével az év-végi jutalomról, valamint a 2009. évi béren-kívüli juttatásokról történő tárgyalásra.

A tárgyaláson a munkáltató szakágazonként ismertette elképzeléseit az év-végi jutalmazással kapcsolatban. A Kft. 2008. évi eredményei arra tesznek lehetőséget, hogy jelentős összeg kerüljön a munkavállalók részére – egyénileg differenciált módon – kifizetésre. A PADOSZ-nak többlet javaslata volt a Vendéglátó Szakág munkavállalóinak szánt jutalmazással kapcsolatban, amelyet az ügyvezetés elfogadott. Átlagosan a munkavállalók számára mintegy kétheti bérüknek megfelelő jutalom került kifizetésre.

A felek megállapodtak, hogy az ATOMIX Kft. 2008. évi bérmegállapodásában szereplő béren kívüli juttatások tartalma ésösszege 2009. június 30-ig meghosszabbításra kerüljenek. A béren kívüli juttatások felülvizsgálatára a 2009. évi bértárgyalásokkal egyidőben kerül sor, a majdani egyezségből fakadó többletek a megállapodást követő időszakban lesznek érvényesítve.



Korkedvezményes munkaköri besorolásokról folyó tárgyalások

Megkezdődtek a munkák a korkedvezményes munkaköri besorolásokról. A közös vállalat szerint a munkáltatói és a szakszervezeti oldalnak 2008. december 31-ig össze is kell állítani azt a listát, amelyek az új besorolási elveket figyelembe véve nevesíti azokat a munkaköröket, amelyek a továbbiakban korkedvezményre jogosítanak a munkavállalókat. A szakszervezeti oldal átadta a munkáltató oldalnak javaslatát. Jelen időszakban a munkáltatói oldal szakmai bizottságában vizsgálja a javaslatokat. Plenáris ülésre a két oldal között a lapzártáig még nem került sor.

VBKJ tárgyalások a DEKOTEN Kft-nél

Megegyezett a munkáltató és szakszervezetek (PADOSZ és a Dekoten Munkástanács) a VBKJ rendszerbe beemelő béren kívüli juttatásokban és azok összegeiben. A megállapodás alapján megkezdődhet a káféteriaszakértő bevonása mellett a VBKJ megállapodás kimunkálása.