

A rezsicsökkentés elviszi a bérünket?

– féléves kitekintés az ágazatban –



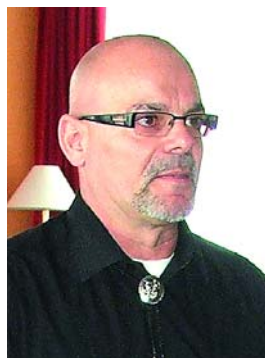
Gál Rezső



Nagy Sándor



Medveczki Zsolt



Németh Lajos



Pinczés Ernő

Készítette: Meyer Herta

Gál Rezső - MVM 3,1 alatt nincs alku

Nincs előrelépés a július 2-án, a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő előtt tartott tüntetés óta. Úgy tűnik, hogy az MVM Zrt. menedzsmentje mutogat az MNV Zrt. menedzsmentjére és vissza, ide-oda pingpongznak a bérkérdéssel, közben meg mennek a napok. Ezért írtam egy levelet mindkét menedzsment részére, amiben felkértem őket, hogy nyilatkozzanak arról, hogy tiszteletben kívánják-e tartani az országos bérátlás 3,1 %-os számát a béremelés tárgyalásakor. Egyelőre még várjuk a válaszokat, azonban ha nem kapunk pozitív visszajelzést, folytatjuk a tüntetést. Igaz, fél év után a tüntetésünk előtt egy nappal a munkáltató felülírta a korábbi 0 %-os ajánlatát 2,1 %-ra, mi azonban minimum az országos bérátlásban levő 3,1 %-ot tudjuk elfogadni. (A *tüntetésről cikkünk* a 3. oldalon olvasható.)

Nagy Sándor - EDF

Leépítés után mi lesz a maradékkal?

Ami tény: több, mint kétszáz munkavállaló távozik az EDF DÉMÁSZ cégcsoport-

tól ebben az évben. A leépítés fűnyíró-elv-szerűen kerül végrehajtásra, legnagyobb arányban a végrehajtói állományt érinti. Két részletben lépnek ki a munkából a kollégák: kb. százszázöt főnek július 1.-től, megközelítőleg nyolcvan főnek októberben, a többieknek pedig ezektől eltérő időpontban, közös megegyezés alapján kezdődik a felmondási idejük. A DÉMÁSZ Szakszervezet kezdeményezéseként tudok beszámolni a távozó munkavállalók szociális csomagjáról, aminek része a munkaviszonyt követő átképzési lehetőség, egy, az álláskeresést segítő ismereteket nyújtó konzultáció(k), magába foglalva a sikeres állásinterjú technikai ismereteit, illetve pályaaorientációs segítséget is. Ezt egy HR szolgáltató közreműködésével tudja nyújtani a cég a kollégáknak. Továbbá a csomag része, azon munkavállalóknál, akik elvesztik a „C-tarifát”, a fogyasztói mérőhely ingyenes átszerelése és -szükség esetén, tehát ha eddig villannyal ment a rendszerük -fűtés átalakítási- támogatás. Plusz elértük azt is, hogy jelentős mértékben emelkedjen a munkaviszony-megszüntésekor járó összeg is. Mindezek mellett fontos az az eredmény is, miszerint ha házaspárokat érint a leépítési hullám úgy,

hogy az egyik belesik az elbocsátandók körébe, és az ő párja önként jelentkezik kilépni a cégtől, költsései támogatást igényelhetnek. A létszám-leépítési folyamat összesen megközelítőleg 120 tagunk elvesztésével járt. Bár a munkáltató nyitott és fogadóképző volt a fent sorolt juttatások és lehetőségek tárgyalására, a téma érzékenysége miatt az egyeztetések hangulata meglehetősen hullámozó volt. Most, hogy tudjuk, pontosan hány főt érint (szóbeli megállapodásunk van arra nézve, hogy a most ismert létszámon felül idén több embert nem küldenek el a létszámleépítés keretén belül) és milyen jellegű kiadásokkal járnak az elbocsátások, ültünk tárgyalóasztalhoz a bérrel kapcsolatban. A tárgyalások az EDF-nél két vonalon, külön zajlanak. A DÉMÁSZ csoportnál -a bértárgyalásokat június második felében kezdtük meg. A munkáltató mára már elmozdult a 0 %-os nézőpontjáról, de a szakszervezeti és a munkáltatói elképzelések még mindig elég távol esnek egymástól. A BERT-nél (Budapesti Erőmű) megkötöttett a 2013. évi bérmegállapodás, tudtuk meg **Nagy Zoltántól** a BESZ elnökétől. Ott a munkáltatónak az MVM áramátvételi szerződés megkötésével van nagy problémája. A bérmegállapodás

alapján közel 2 %-os fix alaphéremelés kerül végrehajtásra, plusz differenciált lehetőséggel, amennyiben a kifizetőt gazdasági eredmények teljesülnek. Az EBITDA terv teljesülése esetén további 1,5 %-os átlagos bérfejlesztést hajtanak végre az idei év során. A terv teljesítése esetén jelentős jutalom kerül kifizetésre. Sajnos ugyanakkor a tavalyi jelentős mértékű létszámcsoökkentés után az idei évben is folytatódik a létszám csökkenése, mert a természetes fogyást nem pótolja a munkáltató.

Medveczki Zsolt - RWE Mátrai Erőmű ZRt. Kétlépcsős béremelés

A 2013. évre mi már az év elején megállapodtunk, kétlépcsős béremelésben. Az első ütemben a társaság január 1.-i hatállyal a személyi alaphéremek 3,5 %-kal emeli (a tárgyalás idején az MNB ilyen mértékű inflációt prognosztizált), a második ütemet az I-IX. hó tényadatai alapján pedig október utánra tettük. Megnézzük majd az infláció alakulását és magasabb infláció esetén hozzáillesztjük a személyi alaphéremek növekedését.

(Folytatás a 2. oldalon)

(Folytatás az 1. oldalról.)

Azért azt már láthatjuk, hogy ma már csak 3,1-ről beszélnek, azaz a második ütemre vélhetően nem marad sok tennivaló. Ezzel együtt a termelői villamosenergia-árak jelentős esése miatt a munkáltató számottevő költségvetési csökkentés projektbe kezdett. Közel kétfélmilliárd forintnyi személyi jellegű költségcsökkentés a cél. Ez sajnos érinti a KSZ-ünket, aminek a munkáltató kezdeményezte a módosítását. A tárgyalások július 10-én kezdődnek, és várhatóan szeptember közepe felé zárulnak le. A munkáltató jelezte, hogy a módosításról szóló tárgyalások sikertelensége esetén a három hónapos felmondási idő betartásával év végére felmondja a KSZ-t. Úgyhogy most minden energiánkat egy eredményes és még vállalható megállapodás megkötésére koncentrálnak, mindenekelőtt a munkahelyek megtartásának érdekében.

Németh Lajos - RWE
ELMŰ-ÉMÁSZ
Elodázott százalékok

Jelenleg azt mondhatjuk, hogy a kérdést sajnos elodáztuk, mert az az ajánlat, amivel a munkáltató előjött, a szakszervezetünk részéről elfogadhatatlan volt. A jó hír az, hogy egyéni szociális juttatásainkat sikerült megtartanunk, illetve hogy nem volt csoportos létszámlépcsítés. A rossz hír azonban az, és tulajdonképpen ezért is fagytak be a tárgyalások - hogy jött a „rezsicsökkentés”! A munkáltató - többek között - emiatt a beruházások 50 %-át is kénytelen volt leállítani, hogy az idei év ne legyen veszteséges. Azt mindenképpen el akartuk kerülni, hogy innen egy embert is elküldjenek, ezért inkább szeptemberig elhalasztottuk a tárgyalások folytatását, azzal, hogy megnézzük akkor a mutatókat, és ha azok jók, a cég nyereségességét tükrözik, akkor januártól visszamenőleg, 3,5 % inflációt alapul véve, a kialakított bérfejlesztést végre fogja hajtani a munkáltató (előzetesen ezt tárgyaltuk le). Az igazság az, hogy már február óta elég jól megjósolható volt az, hogy baj lesz a szektorban (kormányzati intézkedések), mindemellett az új Munka Törvénykönyve sem kedvez nekünk, épp úgy, mint a sztrájk törvény. Szépen megnyirbálták a jogainkat (sztrájk, ellenőrzési jog...stb.) Éppen ezért, gondoltam, ezt az egész problémakört jelzem a legilletékesebbnek (a főbizalmikkal persze egyeztetve), és a miniszterelnök úrnak írtam

egy levelet (Forró Drót, 2013. február-áprilisi szám, 11. oldal, a szerk.). Erre meg is kaptuk az illetékes miniszterektől a választ. A válaszlevelekből kiolvasható, hogy továbbra is nyitva maradt két nagyon fontos kérdés: a sztrájkjogra vonatkozó és az Mt.-ben elvett szakszervezeti vívmányokra vonatkozó. Úgy látjuk, hogy a munkáltatóval lehet érdemben tárgyalni, azonban ugyanez a kormányról nem mondható el, sajnos. Mit tehet ilyenkor egy felelős szakszervezeti vezető? Első lépésben tájékoztatja a tagjait, ráadásul lehetőleg első kézből ad információkat. Éppen ezért össze egy tripartit jellegű fórumot kívánunk szervezni, ahova mind a kormány illetékesei, mind az ellenzék szakemberei meg lesznek hívva, hogy beszéljük át nyíltan és szókimondóan azokat a kérdéseket is, amikre még nem jött válasz. Ez a fórum is - ahogyan a miniszterelnöki levél is - egy cselekvési akcióorozatunk egyik eleme, és csak a kezdet. Egy biztos, a fórum már csak pár hónappal lesz a választások előtt. Tagjaink egyben szavazó állampolgárok is, azt gondolom, itt az ideje, hogy tiszta víz kerüljön a szakszervezeti tagok poharaiba is. Csak egy jól tájékozott munkavállaló képes helyes következtetéseket levonására!

Pinczés Ernő - E.ON
„Unortodox bértárgyalás”

Nehezen jutottunk el az aláírásig, de végül is március 29-én lezártunk a februárban megkezdett tárgyalások. A munkáltató „unortodoxnak” nevezte az idei évi bértárgyalásokat.

A hosszasan húzódó egyeztetések egyik oka az volt, hogy a munkáltató várta, hogy lesz(nek)-e és milyen mértékű lesz a szektort érintő kormányzati intézkedés(ek). Természetesen a villamosenergia-ipari törvény módosítása is hatással volt a tárgyalásokra. Eleinte azt a javaslatot tette a munkáltató, hogy egyezünk meg egy számban, és ha szeptemberig nem lesz újabb kormányzati intézkedés a szektor ellen, akkor ez a szám visszamenőleg januártól lesz érvényesít-

A 2013. évi országos bérajánlás a versenyszférában

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának ajánlása a 2013. évi bértárgyalásokhoz

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) a 2013. évi bérekről még folyamatban lévő vagy ezután kezdődő tárgyalásokhoz, valamennyi tag egyetértésével a következő ajánlásokat teszi a versenyszféra számára:

1. Az ágazati és helyi bértárgyalásokon olyan megállapodásra törekedjenek a felek, amely 2013-ban éves szinten minden kereseti kategóriában biztosítja a nettó keresetek reálértékének megőrzését.
2. A bértárgyalásokon az egyeztetések résztvevői vegyék figyelembe a vállalkozások verseny-, jövedelemtermelő és költségviselő képességét. Tulajdonisanak kiemelkedő jelentőséget a munkahelyek megőrzésének, azaz a bérek emelése nem vezethet munkahelyek megszűnéséhez.
3. A bértárgyalásokon a felek tekintsék irányadónak a Magyarország konvergencia programja 2013 - 2016 dokumentumban szereplő 2013. évi gazdasági mutatókat. (A konvergencia program elérhető a www.kormany.hu honlapon.)
4. A munkavállalók jövedelmi pozícióinak megőrzése, illetve javítása érdekében a munkáltatók éljenek a béren kívüli juttatások alkalmazásának lehetőségével is.
5. A munkahelyi béralkuk elősegítése érdekében a munkáltatók bocsássák a szakszervezetek rendelkezésére a bértárgyalásokra való felkészüléshez szükséges - általános elvárható - munkaügyi és gazdálkodási információkat, a szakszervezeti adatkérést ne utasítsák el a szóban forgó adatok üzleti titokká nyilvánításával.

Budapest, 2013. május „ „

ve a munkavállalók bérére. Amennyiben azonban mégis lesz még további rezsicsökkentés, adókievítés, azaz bármi, ami a munkáltató nyereségét veszélyezteti, a béremelés 0 % lehet az idén. Ezt a konstrukciót mi visszautasítottuk. Mi minimum az infláció mértékét vettük a tárgyalások alapjául (3,1 %) plusz egy minimális reálkereset-növekedést akartunk elérni a kollégáknak. A tárgyalásokat a következő alapelvek mentén folytattuk: a minimálbérek értékeként az ágazati bérmegállapodásban foglaltak elfogadása, közös kommunikációja az eredménynek, a közösen elfogadott százalék január 1-től történő számítása, a szociális és jóléti ügyek külön tárgyalása. A megállapodás végül is tükrözi az alapelveket, illetve azt a szándékát a munkáltatónak, hogy a munkavállalók is érezzék a hasznos veszélyeztető kockázatot. A megállap-

odás a következő: 3 % átlagosan + 1 % differenciáltnak. A döntés végrehajtása a júniusi bérről történik, visszamenőlegesen, január 1-től. A kockázati tényező pedig az ösztönzőknél lép be, ami a 12 havi személyi alapbér összegének 30 %-a. Ezt két részletben kapja meg a munkavállaló, 15 %-ot havonta osztva mellé tesz a fizetésnek a munkáltató, a második részletet pedig a követő év márciusában fizetik ki. A béremelés 3 %-os általános tényezőjét kiszámolja a munkáltató, hogy mennyi egy évre/főre (ez személyenként eltérő összeget hozhat ki), és az ösztönző második részletéből, azaz a követő évből, a 3 %-os béremelés keretösszeget levonhatóvá tette, amennyiben a cég EBITDA-ja (kamatok, adózás és értékcsökkenési leírás előtti eredmény, ez a mutató a vállalat aktuális üzleti eredményességét tükrözi) nem jó számot mutatna.

A tulajdonosi ígéret és az országos bérajánlás ellenére sincs még mindig
bérmegállapodás a jól menő MVM csoportnál!

„Munkavállaló nélkül nincs haszon, 0 %-kal nincs jövő”

Mit akarunk? - béremelést!

Mennyit akarunk? - 3,1 %-ot!

Nem adnak, hagyjuk? Nem hagyjuk!

Nem hagyjuk! Nem hagyjuk! ... skandálta a több száz munkavállalóból álló tömeg a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. épülete előtt.

A demonstrációt az MVM csoport Érdekegyeztető és Konzultációs Fórum szakszervezeti oldala, az MVM TSZSZ szervezte, mert - mint a szakszervezet vezetője, **Gál Rezső** a színpadon elmondta - az országos bérajánlás, illetve a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. (az MVM csoportok tulajdonosa) erre utaló korábbi (2013. május 29.) pozitív kinyilatkoztatása ellenére sincs a 2013. évi bérekről és szociális kérdésekről megállapodás. Mindezen információk tükrében érthetetlen és elfogadhatatlan a munkáltató magatartása! Hozzátette: az MVM-csoport az elmúlt 50 év legsikeresebb esztendejét zárta 2012-ben, árbevétele 100 milliárd forinttal 770 milliárd forintra nőtt, az adózás előtti eredménye pedig 97 milliárd forint, így lenne miből bérfejlesztést megvalósítani. Realisnak és elfogadhatónak nevezte a 3,1 százalékos béremelési követelésüket.

A tüntetésen beszédet mondott **Gaskó István**, a LIGA elnöke. Emlékeztetett, hogy az idei évi országos bérajánlást is a munkavállalók nyomására tudták kicsikarni (VOSZ előtti tüntetés) és hogy a 3,1 %-os béremelés a reálkerese-



tek megőrzését jelentené. Az állami szektorban nem jutottak még nyugvópont-ra a tárgyalások, és ha kell, akkor nem ma jöttek ki utoljára az utcára a munkavállalók.

A bérüket követelő tüntetők között a villamosenergia-ipart képviselő munkavállalók mellett jelen voltak a bányászok. Elnökük, **Rabi Ferenc** hangsúlyozta, hogy a két ágazat szorosan összefügg és hogy az állami szektorban van annyi nyereség, hogy a munkásokat ki lehessen tisztességesen fizetni. A reálbéremelés mellett kiemelte az erőművi munkahelyek megőrzésének fontosságát is, amit erősen veszélyeztet az országba érkező ukrán „piszkos áram”. A zöld és piros-feketé zászlók mellett len-

gedeztek a vasutas zászlók és az MSZOSZ transzparensek is. A konföderáció elnöke, **Pataky Péter** is beszédet mondott az eseményen. Hangsúlyozta a valódi gazdasági teljesítménynek megfelelő béremelés, a párbeszéd és az összefogás fontosságát.

A színpadon dobbal és jelszavak skandálásával kötötték össze az MVM-csoporthoz tartozó szakszervezetek elnökeinek (Téglás József - Vértes, DUVISZ; Berkes Sándor - Paks, MÉSZ), illetve az ágazati vezetőknél (dr. Szilágyi József - EVDSZ, elnökhelyettes, Rabi Ferenc, Gál Rezső) és a konföderációk vezetőinek beszédeit.

Dr. Szilágyi József a különböző szándékokra helyezte a hangsúlyt. Mit akar a kormány, mit a menedzsment és mit mi, a munkavállalók? - tette fel a kérdést. A kormány - mint mondta, pénzt, nyereséget, beruházásokat, a menedzsment meg megfelelni a kormánynak. Rendben van - mondta az elnökhelyettes - azonban mindezt ne a munkavállalók rovására akarják! Mert mit akar a munkavállaló? Bért, béremelést, biztos munkahelyet, korrekt tárgyalásokat. Szilágyi abszurdnak nevezte azt, hogy 2013 júliusában még nincs bérmegállapodás, pláne úgy, hogy országos és ágazati szintű megállapodások segítenék azt, sőt a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés szerint már több hónapja le is járt a határideje a bértárgyalások lezárásának.

(Folytatás a 4. oldalon)



„Munkavállaló nélkül nincs haszon, 0 %-kal nincs jövő”

(Folytatás a 3. oldalról.)

Téglás József kiemelte, hogy amíg az MNV Zrt. azt kommunikálja, hogy minden rendben van, addig mi, munkavállalók pontosan tudjuk, a bőrünkön érezzük, hogy semmi sincs rendben, hiszen a bérmegállapodás nincs aláírva és már júliust írunk! Mi magyarnak születünk, ebben az országban akarunk élni, boldogulni, de nem bérrabszolga-ként - hangsúlyozta a DUVISZ elnöke. **Berkes Sándor** vette át a mikrofont Téglástól. Berkes rámutatott arra, hogy nem szabad engedni azt, hogy a központi határozatok ellehetlenítsék a béralkuk intézményét. A munkavállalók reálpozíciója nem romolhat 2013-ban. Semmiképp nem megengedhető az, hogy az alsóbb szinteken figyelmen kívül hagyják a felsőbb szintű, arra vonatkozó eredményeket, ajánlásokat - fejtette ki érveit az elnök. A tüntetés ideje alatt érkezett a hír, miszerint a CGT bánya- és energiaszektorának dolgozói (francia testvér szakszervezete az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségnek) szolidaritását fejezi ki az érintett magyar munkavállalókkal és mellettük állnak az MVM-mel szembeni, béremelés-sel kapcsolatos követelésekben.

A megszólalók sorát **Nagy Sándor**, a DÉMÁSZ Szakszervezet elnöke zárta. Mint mondta, az EDF-hez tartozó szolgáltatónál működő szakszervezet munkavállalói ugyan nem az állami szférához tartoznak, hanem a francia multinacionális cég a tulajdonos, azonban szolidaritást tanúsítanak az állami szektorban dolgozó kollégákkal, és emlékeztette az állami szektorban a béremelésről döntőket, hogy a munkavállalók és családtagjaik egyben szavazópolgárok is.

A beszédek után Gaskó István és Gál Rezső petíciót adott át, amit az MNV részéről **dr. Fördös Géza** (MNV Zrt. Társasági Portfólióért Felelős Főigazgató) vett át.

A két szakszervezeti vezető és a tüntetők, illetve az ágazat minden munkavállalója ígéretet kapott a tulajdonosi jogkört gyakorló MNV Zrt.-től arra vonatkozóan, hogy mindent elkövetnek azért, hogy mihamarabb célba érjenek a bértárgyalások.

Legfrissebb információk:

- Van-e előrelépés a tárgyalásokban a tüntetés óta?

Gál Rezső: Nincs. Úgy tűnik, hogy a MVM Zrt. menedzsmentje mutogat az



MNV Zrt. menedzsmentjére és vissza, ide-oda pingpongolnak a bérkérdéssel, közben meg mennek a napok. Ezért írtam egy levelet mindkét menedzsment részére, amiben felkértem őket, hogy nyilatkozzanak arról, hogy tiszteletben kívánják-e tartani az országos bérajánlás 3,1 %-os számát a béremelés tárgyalásokkor. Egyelőre még várjuk a válaszokat, azonban ha nem kapunk pozitív visszajelzést, folytatjuk a tüntetést. Igaz, fél év után a tüntetésünk előtt egy nappal a munkáltató felülírta a korábbi 0 %-os ajánlatát 2,1%-ra. Mi azonban minimum az országos bérajánlásban levő 3,1 %-át tudjuk elfogadni. Meyer Herta



Budapest, 2013. június 19.

Dr. Orbán Viktor úr
Miniszterelnök

Tisztelt Miniszterelnök Úr!

Engedje meg, hogy tájékoztassam egy adott kérdésről és segítséget kérjünk Öntől.

Mint ismeretes, a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán 2013. május 22-én aláírásra került az országos bérajánlás. Ismeretelm szerint ezen dokumentum önnepélyes keretek közötti miniszterelnöki aláírása elhalasztódott az árvízi problémák miatt. Esetleg a rendkívüli helyzettel függ össze, hogy a Magyar Nemzeti Vagyongazdálkodási Zrt.-nek (MNV Zrt.) a bértárgyalásra vonatkozó korábbi „0%-os” határozata nem került visszavonásra, melynek következtében az MVM társaságcsoporthoz szintű bértárgyalás megakadt.

Nehézmenyeszünk, hogy a MNV Zrt. Igazgatóság Főnökének 2013. május 13-án írt levelünkre még választ sem kaptunk.

Tisztelt Miniszterelnök Úr!

Munkavállalóink nyilvánosan elismert 2012. évi kiemelkedő teljesítménye alapján elvárják, hogy 2013-ban legalább az országos ajánlásnak megfelelően a reálkeresetük megőrzésére kerüljön. Kérjük, segítsen ebben.

Köszönettel és tisztelettel intézkedését várva:

Gál Rezső
MVM TSZSZ elnök
Szrijkibizottság vezető

Élni akar a bizalommal

Beszélgetés Juhász Gyulánéval, az ÉMÁSZ Nyrt. megbízott szakszervezeti elnökével

A közelmúltban változás történt a társaság szakszervezeti elnökének tisztségében: Gembiczki Tibor leköszönt, helyére Juhász Gyuláné került. A mindenki által csak Jutkának hívott megbízott elnök készséggel válaszolt kérdéseimre.

- Hogyan és mikor értesült Gembiczki Tibor döntéséről?

- A szakszervezeti bizottság miskolci ülésén - amelyen az szb tagjaként voltam jelen - Tibor azt közölte velünk, hogy június 1-től nem folytatja tovább munkáját, felmentését kéri. Elhatározásáról, az igazat megvallva, én személy szerint már korábban értesültem.

Határozniuk kellett

- Gondolom, hogy bejelentésével az szb más tagjainak viszont meglepetést okozott...

- Igen, ez kétségtelenül így volt.

- A testület abban a pillanatban elnök nélkül maradt, az utódlásról ezért nyomban határoznia kellett.

- Meg is tettük. Gembiczki Tibor távozó elnök elmondta, hogy a soron következő választásokig saját magunk közül elnököt kell választanunk. Olyan elnököt, aki megbízottként, de teljes jogkörrel vezet tovább a testületet. Tibor személyemre tett javaslatot úgy, hogy előzőleg természetesen egyeztetett velem.

- Egyhangúan döntöttek, vagy volt más jelölt is?

- Csak az én nevem hangzott el és mindenki rám adta a voksát.

- Ebben az is szerepet játszott, hogy fiatalabb kollégái mérlegelik jövőjüket. A választás egy-másfél év múlva lesz és manapság nincs biztosíték arra, hogy...

- Értem a célzást. Ha valaki feláll a helyéről, s erre a viszonylag rövid időre elvállalja az szb-elnöki posztot, majd jövőre nem kap bizalmat, nem biztos, hogy visszatérhet eredeti helyére, amelyet időközben más kollégával tölthetnek be. Vagyis a helyét senki nem akarta kockára tenni. Én voltam olyan helyzetben, hogy viszonylag könnyen ígért mondhattam. Meg is tettem, s azt sem tagadom, hogy a vállaimra nagy felelősség nehezedett, amikor határoztam.

Nem kell bemutatkoznia

- Döntéséhez az is hozzájárulhatott, hogy június 30-án megszűnik a KSG te-



Juhász Gyuláné
megbízott szb-elnök

Fotó: Gy. I.

lefonos behajtási csoport munkája, amelynek irányítójaként dolgozott...

- Munkatársaim más helyre és más beosztásba kerülnek, én pedig azt már korábban eldöntöttem, hogy nem tartok velük. Ekkor jött az szb-elnöki felkérés, így nem vonultam nyugdíjba, hanem elvállaltam a tisztséget.

- Mit szölk azok a kolléganői, akikkel hosszabb-rövidebb ideig dolgozott együtt?

- Először ők is meglepődtek azon, hová kerülök, majd örömmel fejezték ki és sok sikert kívántak nekem új funkciómhoz.

- Önt mindenki ismeri az ÉMÁSZ Nyrt. miskolci Dózsa György utcában lévő telephelyén, ezért senkinek nem kell bemutatkoznia. Akikkel összefutott az emeleteken és a folyosókon, bizonyára elvárásait is megfogalmazták a szakszervezettel szemben.

- Ezeken a baráti hangulatú beszélgetéseken ilyenekről még nem esett szó. Azt éreztem, hogy mindenki őszintén beszélt hozzám, de nyomban láttam azt is, hogy ugyancsak mindenki sokat, nagyon sokat vár tőlem és a szakszervezettől.

Minden elképzelhető

- A soron következő választást a jövő esztendő végén kell megtartaniuk. Kívárlják ezt az időpontot, vagy előrehozzák a voksolást?

- Erre még nem tudok egyértelmű feleletet adni. Ha kellően belerázódom és úgy érzem, hogy megbízott szb-elnökként helyt tudok állni - valamint bizottságunk is így gondolja -, akkor nem lesz előrehozott választás.

- ...és ha felkérlek arra, hogy induljon a választáson, aztán ha majd bizalmat kap, folytatja munkáját?

- Ne szaladjunk ennyire előre. A mondas szerint a hídon akkor kell átmenni, ha az ember odaér. Sportnyelven szólva: minden esély benne van a kalapban. Az is, hogy idő előtt befejezem, az is, hogy jövő ősziig dolgozom szb-elnökként és az is, hogy...

- Fogalmazhatunk úgy, hogy - már ami az érdekvédelmi munkát illeti - most ért fel a csúcsra?

- Hagyjuk meg a csúcsot a hegymászóknak! Inkább nézzük a tényeket: 1974-ben lettem émászos, és a kezdetektől fogva szakszervezeti tag vagyok. Voltam üzemi bizottsági tag, üzemi bizottsági elnök, szakszervezeti bizalmi, bizottsági tag és most bizottsági elnök lettem. Vagyis ezen a területen is végigjártam azt a bizonyos ranglétrát.

- Szoros kapcsolatot ápol majd Németh Lajossal, az ELMÜ szakszervezeti elnökével?

- Ez másképpen el sem képzelhető! Egyszerűen nem lehetünk ellentétes véleményen, hiszen ebben az esetben úgy mond kioltanánk egymást. Kollégámat régen ismerem, egységes álláspontra kell jutnunk és számomra nem kétséges, hogy harmonikusan dolgozunk majd együtt.

- Nincs Önben félelem?

- Félelem? Nem, ilyenről szó sincs, nem is lehet. Inkább attól tartok, hogy sok minden nem rajtam múlik majd. Nagyon remélem, hogy tömeges elbocsátás nem lesz a cégnél, ez egészen bizonyos. A hatékonyságnövelés korábban már lét-

szám-optimalizálással járt, s nekem az a dolgom, hogy minden munkahelyhez foggal-körömmel ragaszkodjak. Vannak jó hírek is: a rendelet szerint új fogyasztói irodákat kell nyitni, ez harminchat-harmincnycok települést érint majd. Új munkavállalókat ugyan nem fognak felvenni, de jó néhányan ezekben az irodákban dolgozhatnak majd tovább.

Új helyzet állt elő

- Hány tagjuk van?

- Hatszázötven. Én azt szeretném, ha sokkal több lenne. Egyik célom az, hogy emeljem a szervezetségi szintet, az ideális állapot az, ha minden munkavállaló tagja a szakszervezetnek.

- Találkozott már a társaság legmagasabb szintű vezetőivel?

- Igen. Régóta ismerjük egymást, de most új helyzet állt elő. Hamarosan egymással szemben ülünk majd a tárgyaláson, s partnerként kell egymásra tekintenünk, egymást elfogadnunk. Biztos vagyok benne, hogy ez így is lesz.

- Önnek nagy elődei voltak. Kohányi Pál harminckilenc, Gembiczki Tibor pedig tizennégy esztendeig állt a szakszervezet élén...

- Jól tudom, hogy rájuk bármikor számíthatok. Amikor Tibor elköszönt tőlünk, segítségét, támogatását is felajánlotta és ez nagyon jólesett nekem.

- Végül árulja el, hogy családtagjai mit szölk azhoz, hogy a jól megérdemelt pihenés helyett a szakszervezeti elnöki tisztséget választotta?

- Azt hangsúlyozták, hogy ez a munka nekem testhezzálló, a funkció nekem való, alkalmas vagyok rá, legyek bátor és kezdeményező! Ehhez tartom magam.

Győri István

Gembiczki Tibor elköszönt

Az ÉMÁSZ Nyrt. szakszervezeti bizottságának tagjai Miskolctapolcán köszöntötték a társaság távozó szb-elnökét, Gembiczki Tibort, aki meghatottan emlékezett vissza a tisztségében eltöltött tizenégy esztendőre.



Gy. I.

„Szakmai elkötelezettség nélkül nem lehet jó munkát végezni”

Interjú Hackl Mónikával, a MAVIR kommunikációs osztályának vezetőjével

– Az Ön története olyan, mint egy kereset szerkezetű regény: a villamosenergia-ipárból indult és oda is érkezett vissza, hiszen tavaly szeptembertől a MAVIR kommunikációs osztályának vezetője. Hogy érzi magát a cégnél?

– A DÉMÁSZ-nál találkoztam először a villamos ipárral, és bár később más irányt vettem a pályafutásom, továbbra is figyelemmel kísérem a szektor híreit, történéseit, elsősorban azt, hogyan is zajlik le az én időmben még előkészítés alatt álló piacnyitás. Örültem, hogy visszatértem az energetikába, igen érdekes, kihívásokkal teli terület ez ma Magyarországon, sőt az egész világon. Mindemellett az a fajta közösségi élet, amellyel itt találkozhattam korábban, azóta is nosztalgiával töltött el, így örültem a MAVIR-nál felkínált lehetőségnek és nem is csalódtam, rendkívül közvetlen, szinte családias hangulatra találtam itt.

– Mi újat hozott a MAVIR-ba?

– Jól működő rendszert vettem át elődömtől, így olyan területekre fókuszáltam, amelyek tovább erősíthetik a belső és külső kommunikációt.

– Mondana példákat?

– Új projektjeink új kihívásokat jelentenek a kommunikáció számára is. Ezek közül a nagyszabású, több tízezres körben indítandó Okos Mérés projektünket emelném ki. A folyamat elősegítésére párbeszédet kezdeményeztünk, fórumokat tartottunk, véleményeket, javaslatokat gyűjtöttünk szakmai körökben, hiszen a többi, hasonló projektet folytató vállalatok együttműködése, partneri hozzáállása nélkül nem lehet sikeres a folyamat, mint ahogy nem működhet a rendszer a lakosság pozitív hozzáállása nélkül sem. A projekt kapcsán kutatásokat végeztünk, az eredmények alapján pedig jól átgondolt, minden részre kiterjedő lakossági felvilágosító és Okos Mérés népszerűsítő kampányt terveztünk. Számomra az egyik legfontosabb, a vállalati felelősségvállalás területe. Idekerülve azt tapasztaltam, hogy a MAVIR nem csak a szlogenek szintjén, hanem működésének minden területén felelősen működik. Itt a CSR nem csak PR fogás, mint ahogy ezt már oly sok cég esetében láttam. Ezt érdemes artikulálni, megmutatni a külvilág számára. Az évek óta sikeresen működő madárvédelmi programunk bemutatott anyagot készítettünk, amellyel pályáztunk a



MAVIR SE Vitorlás Szakosztály, közösségi nap



Hackl Mónika eredeti végzettsége szerint matematikus, aminek a jelenlegi munkájában is hasznát veszi, hiszen „a matematika struktúrában történő gondolkodásra készíteti az embert és ezt a logikus gondolkodásmódot a kommunikáció területén is kiválóan lehet alkalmazni”. Később közgazdász, valamint üzleti kommunikációs és európai uniós szakértői diplomákat is szerzett. Munkáját a Magyar Posta Rt. Szegedi Igazgatósága marketing főmunkatársaként kezdte, később a DÉMÁSZ Rt.-nél töltött be marketing-kommunikációs csoportvezetői pozíciót, ezt követően az ÉGÁZ-DEGÁZ Rt.-nél marketing és kommunikációs osztályvezetőként tevékenykedett. 2002-től a HungaroControlnál (a légiforgalom-irányítás magyarországi szervezete) kommunikációs vezetőként folytatta pályafutását, majd a TESCO kommunikációs igazgatójává nevezték ki. A multinacionális környezetből 2010-ben tért vissza az állami szférába, amikortól a MÁV Zrt. társasági kommunikációs vezetőjeként kellett megállnia a helyét.

Munkahelyei sokszínűsége, változatossága komoly ismeretet és tapasztalatot nyújtott számára, mind hazai, mind nemzetközi szinten. Az elsajátított munkamódszereket, projektszemléletet és tapasztalatokat 2012 szeptemberétől Magyar Villamosenergia-ipari Átviteli Rendszerirányító Zrt.-nél kamatoztatja, ahol a vállalat kommunikációs osztályát vezeti. Emellett a Budapesti Kommunikációs Főiskolán is oktat.

CSR Hungary díjra, melyet meg is nyertünk Zöld Kiválóság kategóriában.

– A webapot egészen rendhagyó módon újírtotta meg.

– Igen, arra gondoltam, hogy a korábbi honlapunk megújítását műszaki területen tanuló egyetemistákra bízom, hiszen ők nem csak a webalkészítés legkorszerűbb technikáit ismerik, hanem magát az ágazatot is. Pályázatot írtunk ki a mérnökhallgatók számára, amely annyira sikeresnek és ötletgazdagnak bizonyult, hogy nem is tudtunk egy pályázat mellett dönteni, ezért két első helyezettet is hirdettünk. A pályázatokban leírt ötleteket gondoltuk és fejlesztettük tovább,



Önkéntes nap, Sajószöged

amelynek első eredményeit már „élesben” is láthatják a honlapunkat meglátogató érdeklődők. (www.mavir.hu).

– A dolgozók felé történő kommunikációt mi jellemzi Önöknél?

– A belső kommunikáció területén az egyik legfontosabb cél a vállalati közösség erősítése, az, hogy a kollégák kerüljenek közelebb egymáshoz. A MAVIR életében talán soha nem volt annyira szükség a kohézióra, mint most. Mindemellett nem szabad azt sem szem elől téveszteni, hogy dolgozóink egy része nem rendelkezik számítógéppel, e-mail címmel. Meg kell találni azokat a csatornákat, amelyek hozzájuk is eljutatják az információt és az üzenetünket.

– Mikre gondol?

– Létrehoztunk egy negyedévente, 800 példányban megjelenő belső újságot, a MAVIR Magazint. A visszajelzésekre alapozva kijelenthetem, hogy a lap hiánypótló társaságunknál. Elindítottuk vidéki önkéntes munka sorozatunkat is, amelynek során az ÜRK-kon dolgozó kollégá-

ikkal együtt végeztünk különböző, leginkább kétféle munkát, az általuk kiválasztott helyszíneken. Mindezek a segítségnyújtás örömein túl, kifejezetten csapatépítő jellegűnek bizonyultak. (A MAVIR önkéntességről szóló cikk a 7. oldalon olvasható, a szerk.)

Mindez tovább erősíti a vállalati sportélet összetartó erejét. Azért a páratlan élményért, amit a sport adhat, tartom igen fontosnak az iparági sportélet megőrzését, fenntartását, fejlesztését. Ez olyan érték, amely visszahat a vállalati kultúrára is.

– Ön egyébként is sportrajongó.

– A sport központi szerepet játszik az életemben, hiszen régóta kajakozom (Senior Maraton Magyar Bajnokság, Győr, 2013. május-első helyezett, a szerk.), reggelente futok, rajongok a vitorlázásért, szeretek kerekpározni, síelni. Emellett kevés szabadidőmben sokat olvasok, elsősorban kortárs szépirodalmat, de szívesen hallgatom zenét is, a klasszikusok mellett az alternatív magyar zenét is kedvelem.

– Ekkora tapasztalattal, mit tart a legfontosabbnak munkájában?

– Meggyőződésem, hogy szakmai elkötelezettség nélkül nem lehet igazán jó munkát végezni, az elkötelezettség alapja pedig az, hogy azonosulni tudjak a céggel, irányvonalával, értékeivel, amellyel dolgozom. A multik világában nehezebb az őszinte elkötelezettség alapjaitól való elszakadást felkelni. A MAVIR küldetésével, legfőbb célkitűzéseivel könnyen azonosulni.

Van egy nem hivatalos mondtóm, amely szerint „a MAVIR a hazai villamosenergia-rendszer fenntarthatóságának záloga”. Én hiszek ebben, sőt az is jó érzéssel tölt el, hogy mi működésünk minden területén, valóban felelősségteljesen működő vállalat vagyunk. Összefoglalva, hiszek abban, hogy komoly teljesítményt akkor tud nyújtani valaki, ha büszke arra a vállalatra, ahol dolgozik. No persze a jó munkához kell egy jó csapat, ebben is szerencsés vagyok, munkájukat értem és szeretem, lelkes kollégákat „örökölttem”.

– A cég külső kommunikációs csatornáinak egyike a Forró Drót is. A MAVIR rendszeresen jelenik meg cikkeket az újságban. Miért tartja fontosnak az együttműködést?

– Mivel a Forró Drót minden munkavállalóhoz eljut - nyomtatott vagy elektronikus formában - és az egész ipárral kapcsolatos, ezért igen fontos kommunikációs csatornának tartom. Léteznek más lapok is a szakmában, de azok cél-csoport-orientáltak (pl. a menedzsmentnek, villamos szakembereknek szólóak), azonban ilyen széles körű, minden egyes munkavállalóhoz eljutottat újság nincs. A Forró Drót olyan mixet adja az iparágot érintő híreknek, információknak, ami bárkit érthet és érdekelhet (még akár az ágazaton kívülieket is). A másik dolog, ami szimpatikus az újságban, hogy bár szakszervezeti lap, de nagyon nyitott és messze nem csak szakszervezeti információkat nyújt.

– Szabadságra készül a napokban. Hogyan tölti, mik a tervek?

– Mindenképpen hazamegyek szülővárosomba, Szegedre, mert a mai napig ezer szállal kötődöm a városhoz, a Tiszához, és persze ha Tisza, akkor a kajakozáshoz. Idén - a tervek szerint - síelésünk helyszínén, Karintiában töljtük a nyári szabadság egy részét, kipróbáljuk ké helyett milyen ez a vidék két keréken. Bizom benne, hogy két felnőtt gyermekemmel (fiammal és lányommal) is együtt tölthetünk néhány napot.

Meyer Herta

Összefogással segítettünk

- Önkéntes munka a MAVIR-ban -



Több éves tradícióra tekint vissza a MAVIR munkatársainak önkéntes munkája. Az idén rendhagyó módon valósult meg a program: a szokásoktól eltérően, vidéki helyszíneket kerestünk. A segítségnyújtás mellett leginkább azt tartottuk szem előtt, hogy a vidéki kollégák is maguknak érezzék ezt a közösségi akciót. Ezért az ország valamennyi ÜRK (üzemviteli regionális központ) területén megkértük a dolgozóinkat, hogy ők keressenek egy-egy olyan helyszínt, ahol elkelne a segítség, mert az önkéntes munkánk nélkül esély se lenne a felújításra, kisebb-nagyobb munkálatok elvégzésére. A segítségnyújtás szándékán túl szerszámok, gépek, eszközök és szaktudás is rendelkezésre álltak minden központunkban. Iskolákban és óvo-

dákban festettünk, csiszoltunk, fűvet nyírtunk, gallyaztunk. Az akcióorozat egyik legfontosabb élménye az a kohéziós erő, ami a vidéki és budapesti kollégákat csapattá kovácsolta a közös cél érdekében. Jó hangulatú, hasznos és eredményes napok állnak mögöttünk. A csapat részét képezték a menedzsmenttagok is: a vezérigazgató, a vezérigazgató-helyettesek, valamint az igazgatók is. Mindannyian úgy nyilatkoztak, hogy élmény volt kétkezi munkát végezni és azonnal látni annak eredményét. Az elvégzett munka remek csapatépítő tevékenység is volt egyben, hiszen a kollégák az ország minden pontjáról együtt, közösen, igazi csapatként végezték a feladatokat. Olyannyira sikeresnek mondhatjuk ezt az akciót, hogy van

olyan vezetőnk, aki azt mondta, hogy legközelebb az egész csapatát hozza, mert ennél jobb „csapatépítő tréninget” ki sem tudna találni. Mindemellett nagyon jólesett az a hála és szeretet, amely azoktól az intézményektől, dolgozóiktól és a helyiektől áradt felénk, akiknek segíteni tudtunk. Beszélgetéseink során elmondták, hogy meghatódtak, mert korábban nem tapasztaltak ilyen mértékű figyelmet és segítséget, főleg, hogy az ország minden pontjáról, többek között a fővárosból is érkeztek segítők, közöttük vezetők is, csak miattuk, csak értük.

- Jónak lenni, adni, segíteni tényleg jó érzés. Az a cél, hogy nyitott szemmel járjunk és vegyük észre, hol van szükség a segítségre - mondta el **Hackl Mónika**,



a MAVIR kommunikációs osztályvezetője, az akció ötletgazdája.

Meyer H.

Tisztújítás a VIMFÓ-nál

Szabó Béla: „Az alapokat letettük, stabilan állnak a falak”

- Az érdekegyeztetés és az érdekvéonyesítés folyamata a tapasztalataim alapján lassú folyamat. A VIMFÓ 2009. évi indításával sem számítottunk azonnali kiugró eredményekre, gyors sikerre. Az elmúlt négy év azonban bizonyította, hogy a munkavédelemben való együttműködésben is érdemes apró lépésekben haladni a célok megvalósítása felé. A Fórum négy éves működése után úgy adhatom át az elnöki stafétabotot az utódoknak, Kovács Jánosnak, hogy a lerakott alapokra bátran épülhetnek a falak. Az eredmények közül kiemelném, hogy az ipárgázhoz tartozó cégek munkavédelmi képviselői többségükben tagjai a fórumnak. Ez elismertséget jelent a munkáltatók részéről. Az üléseinken változó létszámban ugyan, de munkavédelmi szakemberek is részt vesznek. Ez annak a biztosítéka, hogy valódi problémák felvetésével és tapasztalatok átadásával működünk

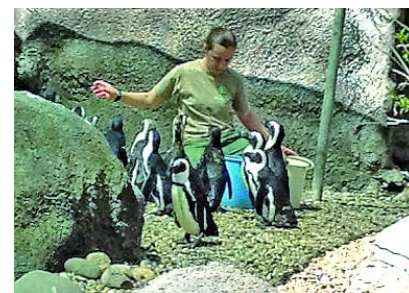
együtt a munkavédelem területén. Amit fejleszteni kell a továbbiakban, az a munkáltatókat tömörítő szövetséggel kialakítandó közvetlen párbeszéd. Ennek kulcsa, hogy a fórum az ágazatban felmerült munkavédelmi problémákat egy szakmai előterjesztésben megfogalmazza és az VTM-SZ Munkavédelmi Szakértői Bizottsága elé tárja. Úgy gondolom, hogy a Fórum új elnökének a munkáltatói szövetséggel kiépítendő közvetlen kapcsolat elérése, megvalósítás lesz a fő feladata. Ehhez a továbbiakban is komoly erőfeszítéseket és kitartó munkát kell végeznie a fórumnak és az elnöknek is: meg kell keresni és rá kell mutatni azon közös érdekpontokra, amelyekkel a munkáltatókat közvetlenül is becsatolhatjuk ebbe a szakmai együttműködésbe. Sok sikert, és eredményes érdekegyeztetést kívánok Kovács Jánosnak és a VIMFÓ tagjainak!



Kovács János - a VIMFÓ új elnöke

- A megújuló elnökség tagjaként lettem megválasztva a fórum elnökének. Az eddigi aktivitást szeretném továbbvinni, és a megújuló VIMFÓ feladatait, kihívásait teljesíteni. Célunk: a tagság még erősebb aktivizálása, azaz, hogy az évi két rendezvényünkön túlmenően is tudjuk működtetni a fórumot, de ugyanez alatt értem a kommunikációs csatornáink felélesztését is: például a honlapunkat is frissebbé, gyorsabbá kéne tennünk, illetve az újonnan kirakott anyagokról is e-mailben tájékoztatni szeretnénk a tagságot, hogy tudják, hogy van miért ellátogatni a weboldalunkra. Sok a feladat, a tennivaló. Lelkesen vágok bele a VIMFÓ vezetésébe, egy jó csapattal. Nem szeretnénk csak a munkavédelmi képviselők felé kommunikálni, el akarjuk érni azt, hogy mindenki, akinek munkavédelmi problémája, kérdése akadna, tudja, hogy mi létezik, és forduljon hozzánk a segítségért, válaszokért. Ennek egyik eszköze lehet a Forró Drót.

ELMŰ CSALÁDI NAP AZ ÁLLATKERTBEN



Hevesy György-díj a nukleáris biztonságért

A nukleáris biztonság területén kiemelkedő eredményt elért négy szakembernek adták át május 8-án a Hevesy-díjakat a Magyar Tudományos Akadémia székében. Az elismerésben dr. Gadó János, dr. Fehér István, dr. Gimesi Ottó és dr. Panka István részesült.



A Magyar Tudományos Akadémia, a „Somos Alapítvány - a védelmi és biztonsági oktatásért és kutatásért”, valamint az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. közérdekű kötelezettségvállalása alapján, a nukleáris biztonság területén folyó kutatások kiemelkedő eredményeinek elismerésére jött létre a „Hevesy György-díj a nukleáris biztonságért”, amelyet minden évben két kategóriában ítélnek oda.

Az I. kategóriában olyan kutatókat ismernek el, akik a nukleáris biztonság területén értek el kiemelkedő eredményeket. A kuratórium ebben a kategóriában idén két teljes értékű díj odaítéléséről döntött. Az első díjat dr. Gadó János, a Magyar Tudományos Akadémia Energiatudományi Kutatóközpontjának munkatársa, korábbi igazgatója kapta. Gadó János kezdeményezte, majd irányította a Paksi Atomerőmű blokkjainak biztonságát értékelő AGNES-projektet, illetve oroszánrésze volt abban, hogy 2008-ban sikerült a Budapesti Kutatóreaktor kiegészítő fűtőelemait Oroszországba szállítani, és a kutatóreaktor áttért a kisdíszitási fűtő-

elemek használatára. A kategória második teljes értékű díját két személy vehette át, dr. Fehér István és dr. Gimesi Ottó. Dr. Fehér István állami díjas vegyész, aki a Paksi Atomerőmű világ színvonalú környezetellenőrző rendszerének kidolgozásával és megvalósításával járult hozzá a nukleáris fejlődéshez. Dr. Gimesi Ottó, a BME nyugalmazott tanára a radioaktív jódizotópok kémiai formáinak meghatározásával kapcsolatos kutatásaival és módszerfejlesztéseivel jelentősen hozzájárult az atomerőmű nukleáris biztonságának erősítéséhez.

A Hevesy György-díj II. (ifjúsági) kategóriájának kitüntetettje dr. Panka István. A kitüntetés az ifjúsági kategóriában annak a 35 év alatti szakembernek adományozható, aki a nukleáris biztonság témakörében írta PhD-dolgozatát, és pályázatát a bíráló bizottság elismerésre méltónak ítéli. Dr. Panka István 2010-ben szerezte fizikusi PhD fokozatát, tudományos munkájának címe: Reaktivitás üzenzavarok és ATWS események bizonytalansági elemzései.

Hevesy György (1885-1966) magyar vegyész, a radioaktív nyomjelzés Nobel-díjas felfedezője, aki felfedezésével megalapozta a nukleáris orvostudományt, mint új tudományágat.

A kölcsönös tájékoztatásról

Együttműködési megállapodást írt alá május 15-én Bakondi György, a Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóságának vezetője és Hamvas István, az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. vezérigazgatója. A megállapodás a Paksi Atomerőműnél bekövetkező, biztonságot érintő jelentésköteles és a közérdeklődésre számot tartó eseményekről történő tájékoztatás módját, továbbá a nukleáris baleset-elhárítás szempontjából a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi szerve számára mérési adatok küldésének megvalósítási rendjét tartalmazza.

A kölcsönös tájékoztatásról szóló megállapodás aláírását követően Bakondi György látogatást tett az üzemi területen és megtekintette a Védett Vezetési Pontot. LA

Elismerés az Atomenergetikai Múzeumnak

Az Év Múzeuma kitüntető cím elnyerésére a Pulszky Társaság - Magyar Múzeumi Egyesület immár másfél évtizede minden esztendőben meghirdeti pályázatát. Az évek során kialakult gyakorlat szerint a testület az idén is a múzeumok beküldött információit és anyagait, valamint a helyszíni látogatások során szerzett tapasztalatokat együttesen értékelte. Ennek során megvizsgálták a paksi Atomenergetikai Múzeum elmúlt évi tevékenységét is, amit a bíráló bizottság elismerő oklevelével jutalmaztak. Az oklevelet a Múzeumi Majálison, a Magyar Nemzeti Múzeum Dísztermében tartott ünnepségen adták át.

SZP



Családbarát programok a Paksi Atomerőműben

A Családbarát munkahely pályázat keretében az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. a kitüntető cím viselése mellett vissza nem térítendő anyagi támogatást is nyert. A támogatási összegből végrehajtott programok, intézkedések határideje május végén lejárt. A megvalósított programok hűen tükrözték a célt, és sikeres visszajelzést adtak a családok érdeklődéséről, aktív közreműködéséről.

A programok sorát a Bábkészítő és bábjáték akadémia nyitotta. A három foglalkozás mindegyikén (március 14-én, április 5-én és május 3-án) egy-egy egyedi, minőségi alapanyagokból készített bábfigura előállítás volt a középontban. Így A három kismalac, A béka király és A Pinocchio mesék alakjai elevenedtek meg a gyermekek, szülők és nagyszülők ügyes kezei között. A foglal-

kozásokat a pécsi Bóbita Bábszínház művészei irányították, akik a papírszínház, a felülről mozgatható pálcika báb és a marionett báb készítésének rejtelmébe avatták be a résztvevőket.

A program igazi családbarát rendezvényként valósult meg, hiszen voltak olyan családok, amelyekből az anyuka, apuka és gyerek - esetenként két, három gyerek - és még a nagymama is részt vett a foglalkozáson. A legnagyobb gyermek 12 éves volt, a legfiatalabb mindössze 6 hónapos. Öröm volt nézni, ahogy a szorgos kezű anyukák és nagymamák mellett a gépész, a mérnök, a humán szakember apukák ügyeskedtek az ollóval, ragasztóval. A közösen végzett kreatív munka értékes percekkel gazdagította a szülő/nagyszülő - gyermek kapcsolatot.



Az iskolai szünetekben a humán szervezet három éve szervez Egységkuckó táborát a munkavállalók gyermekei számára. Az idei évben a tavaszi tábor a Családbarát munkahely pályázat támogatásával valósult meg. Az Egységkuckó tábor március 28-tól április 2-ig meg-

rendezett három napos programon tizenkét gyerek vett részt, akik különböző korcsoportokat (6 éves-től 13 éves-ig) képviseltek.

Az egész napos táborban a gyerekek számára háromszori étkezés térítésmentes biztosítására volt lehetőség. Emellett a programok megvalósításához társas játékok, fejlesztő játékok, kreatív hobbi termékek, ugráló kötelek és egyéb papír-írószer eszközök megvásárlására került sor a pályázaton nyert összegből.

A pályázat harmadik céljaként fogalmazódott meg a családbarát üdülők kialakítása, illetve fejlesztése, az üdülők eszközparkjának baba- és gyermekbarát eszközökkel történő kiegészítése. Ennek keretében a balatonfüredi Rekreációs Központ egy tandem kerékpárral, illetve gyermekszállító utánfutóval gazdagodott, amelyek igen nagy népszerűségnek örvendenek a vendégek körében. Ezen felül az uszodai öltöző pelenkázóasztallal, a kikötői játszótér homokozókészlettel gyarapodott, az üdülőben berendezett játszószobában pedig új kisautókkal bővült a rendelkezésre álló játékok köre. A soproni Fenyves üdülő homokozójátékokat, labdákat kapott, a Fadd-Dombori Pihenőtelep pedig májustól lengőtekével és új kerékpárokkal várja az aktív pihenést kedvelő vendégeket.

Lászlóné Németh Ilona

Hagyjuk az üres dumát! - Ifjúsági szakszervezeti tüntetés Berlinben

„Tetteket akarunk, nem üres szavakat!” „Ha bank lennék, már rég megmentettétek volna!” „Hé, nem elvándorlunk, kidobtak minket!” „Keletről nyugatra, északról délre, nekünk srácok mindegy, szenvedjétek kedvetekre!” - Csak néhány transzparens a több száz közül, melyek a berlini kancellária előtti hatalmas parkot színezték a hét szerdán délután.

A Német Szakszervezeti Szövetség (DGB) ifjúsági tagozata közös demonstrációra hívta az európai fiatal szakszervezeti képviselőket az európai ifjúsági munkanélküliség orvoslására javasolt uniós eljárás ellen, melyhez a LIGA Szakszervezetek is csatlakozott.

Angela Merkel 2013. július 3-án 18 európai vezetőt és 28 munkaügyi minisztert hívott össze az ún. „Ifjúsági Csúcstalálkozóra” Berlinbe, melyen az európai országok államfőivel, szociális és munkaügyi minisztereivel az ifjúsági garanciaprogram bevezetésének lehetőségeit tárgyalják meg. Az ifjúsági garanciaprogram szerint minden 25 év alatti, az oktatásból kilépő fiatal 4 hónapon belül garantáltan munkához, vagy valamilyen oktatáshoz, továbbképzéshez juthatna majd, igen ám, de ehhez elegendő forrásokra és egy gondosan kidolgozott programra lenne szükség. Az Európa-szerte egyre növekvő ifjúsági munkanélküliség 2013-ra drasztikus méreteket öltött, hazánkban már csak

nem 30 %-os, Görögországban pedig már a 62 %-ot is meghaladja.

A szakszervezeti fiatalok ugyan örömmel fogadták az ifjúsági garanciaprogramot, azonban felháborodásukra okot adott, hogy az Európa Tanács 2013. június 27-28-ai brüsszeli ülésén csupán 6 milliárd eurót szavazott meg a probléma orvoslására. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint 21 milliárd euróra lenne szükség csak azon országok hathatós programjainak megvalósítására, melyekben euró a fizetőeszköz. Ebben a megvilágításban az összes uniós tagállamra a 6 milliárd nagyon kevésnek tűnik. Rövid távú tervekben kívül nem látható Európa-szintű megoldás, sőt, a fiataloknak egyre szűkülnek az esélyei a folytatódó megszorításoknak köszönhetően.

A DGB szerint a 6 milliárd összeg nem csak hogy kevés, hanem egyenesen felhá

borító és nevetséges, főleg, hogy az Európai Unió a bankok megmentésére 1200 milliárd (!) eurót költött. A 6 millió európai fiatal, aki önhibáján kívül, a gazdaság hanyatlásának köszönhetően munkanélküli, végre tetteket akar látni, és nem üres szavakat. Ezért a DGB ifjúsági tagozata a Merkel által összehívott csúcstalálkozóval egy időben „Alternatív Ifjúsági Csúcstalálkozó” néven európai szintű kerekasztal-beszélgetést és demonstrációt hirdetett a berlini kancellária épülete elé. A kerekasztal-beszélgetésen német, spanyol, francia, portugál, görög, lengyel, ír és olasz szakszervezeti vezetők elmondták, hogy az egyes országokban milyen problémákkal küzdenek a fiatalok. A helyzet mindenhol nagyon aggasztó, hasonlóak a problémák, mint Magyarországon, teljes bizonytalanság, cél-

nokság körüli problémák. Ebben a helyzetben az egyik legfontosabb szakszervezeti alapérték, a szolidaritás előtérbe kerül. Itt az idő, hogy összefogjanak az európai fiatalok, nem engedjük, hogy a fejünk felett döntsenek, rólunk! - jelentette ki a DGB ifjúsági tagozatának elnöke, és talán nem is mutathatta volna más jobban a közös elköteleződésre és felelősségvállalásra való nyitottságot, mint az ezt követő hangos ováció és hosszas taps.

A kerekasztal-beszélgetésben részt vevők közösen fogalmazták meg a követeléseiket, melyeket a dobokkal és utcai performansszal kísért hangos és látványos demonstrációt követően átnyújtottak Angela Merkelnek.

A követelések a következők:

1. Azonnali programot az ifjúsági foglalkoztatás előmozdítására!
2. Az eszközök növelését az átcsoportosítás helyett!
3. Szakmai munkacsoportot az ifjúsági munkanélküliség által sújtott államok támogatására!
4. A jó szakképzéshez hosszú távú elkötelezések és nem rövid távú akciók kelljenek!
5. A gyakornokság kötelező európai szintű standardjainak felállítását!
6. Jövő- és befektetési programot az EU-nak!

liganet.hu

Jövőre életbe léphet a „nincs több pályakezdő munkanélküli” program

Hatmilliárd eurót biztosít a következő hétéves költségvetési ciklusban az Európai Unió az ifjúsági garancia programra, ami azt volna hivatott elérni, hogy a 25 év alatti fiatalok ne legyenek négy hónapnál tovább munkanélküliek.

Magyarországnak 15 milliárd forintnyi összeg juthat négy rossz helyzetű régióra, ami az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök súlyához mérten csekélynek mondható. Annnyit azonban már elért az unió, hogy ezeket a pénzeket az első két évre csoportosítsák, és talán lesz lehetőség a program újratöltésére. Eközben azonban egyre nőnek a feszültségek a periférián.

Az Európai Tanács mostani kétnapos (június 27-28.) ülésének egyik fő napirendi pontja a növekedés és munkahelyteremtés, ezzel kapcsolatban az ifjúsági munkanélküliséget leküzdzeni hivatott garancia program. Az Európai Tanács által már áprilisban jóváhagyott program értelmében a 25 év alatti munkanélkülieket úgy kell segíteni, hogy ha elhagyják az oktatást vagy elvesztik munkájukat, akkor legfeljebb négy hónapig maradjanak álláskereső, ezt követően munkát, képzést vagy gyakornoki pozíciót kell nekik ajánlani. A cél, hogy a fiatalok munkatapasztalatot szerezzenek, és ne essenek ki a munkaerőpiacról.

VIFI itt a helyed!

AZ EVDSZ tagszervezeteinek tenni akaró fiataljai között

A fiatal munkavállalók napjainkban nem tudnak sokat, azaz nem elegendő a szakszervezetről, az érdekvédelmi tevékenységről, a munkahelyi kollektíváról, az összetartásról és a szolidaritásról. Új idők járnak, a média eszközei lettek a fő kapcsolódási pontok. Az EVDSZ Ifjúsági Tagozata tagjai számos programot, oktatást, továbbképzést, találkozókat, konferenciákat tartanak és vesznek részt rajtuk annak érdekében, hogy minél több villamosenergia-ipari fiatal lássa a szakszervezeti munka eredményeit és előnyeit. Az új irány a közösségteremtés, mely magában foglalja a közösségi oldalakon való aktív részvételt is. Ezen kívül a tagozat képviselői és tagjai fontosnak, ha nem a legfontosabbnak tartják a személyes találkozásokat, személyes beszélgetéseket: a programokon történő részvétel után másként látják majd az érdeklődő fiatalok a Villamosipari Fiatalok (VIFI) tevékenységét és az összetartozás élményét!

Várjuk az érdeklődőket körünkben, jelmondatunk:
Gyere közénk, tartozz hozzánk!
Itt a helyed!

Keress minket, kérdezz tőlünk:

VIFI elnök - Petrovicsné Skuczi Ágnes (OVIT)
skuczi.agnes@ovit.hu

Demográfiai veszélyek

A fiatalokat ugyanis különösen veszélyezteti a válság, a 25 év alattiak körében a munkanélküliségi ráta duplája a teljes népesség munkanélküliségének. Ráadásul az ifjúsági foglalkoztatási válság évtizedeken át érezteti hatását. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint a foglalkoztatottság javítására tett intézkedések halogatása elvesztett generációhoz vezethet. A fiatal kori tartós munkanélküliség ugyanis a későbbiekben is növeli az esélyét az újabb munkanélküliségnek és rontja a jövedelmi esélyeket. Európában a közelgő demográfiai problémák még inkább ráirányítják a figyelmet a bajra, a fiatalok munkanélkülisége ugyanis elvándorláshoz, a gyermekvállalás halasztásához illetve szociális feszültségekhez vezet. Görögországban már 64 % a 25 év alattiak körében a munkanélküliség. Spanyolországban is 60 % körül.

Andor László, az Európai Bizottság foglalkoztatásért és szociális ügyekért felelős biztosa újságírók előtt Brüsszelben elmondta, a magas munkanélküliség miatt bekövetkező gazdasági veszteség és komoly demográfiai következmények 3-4-5 országban már látszanak.

Csak a pénz kevés rá

Épp ezért kap figyelmet az EU ifjúsági munkahely garancia programja, ami ugyan jó irányba tett lépés, de úgy tűnik, a rá szánt források igencsak korlátozottak.

A 2014-2020-as uniós költségvetési keret 6 milliárd eurót szán a célra, amiből 3 milliárd euró az új forrás, a másik 3 milliárd a szociális alapról kerül átcsoportosításra. A forrásokat olyan térségek kapcsán lehet igénybe venni, ahol a fiatalok munkanélküliségi rátája 25 % fölötti. Az egyes országok között nagy eltérések vannak a szempontból, Spanyolországban például jóformán az egész országra teljesül, így Spanyolország az egész 6 milliárdnál akár 1 milliárd eurót is megkaphat. Magyarországon a hét régióból négy kerülhet a programba, a 6 milliárd euróból nagyjából 15 milliárd forint az, amit megkaphatunk.

Orrnehéz költség és remény

Az első reakciók szerint a 6 milliárd euró csepp a tengerben, és ilyen méretű programmal nem lehet a problémát orvosolni. Ezért is állapodtak meg arról, hogy a 6 milliárd euró felhasználása orrnehéz (frontloading) legyen, azaz inkább az első két évben, 2014-2015-ben használják fel. Ezt követően feltölthető újra az alap, ha az Európai Unió ezt még mindig szükségesnek találja - magyarázta Andor László.

Az országoknak októberig kell benyújtaniuk konkrét programjukat a garancia programhoz, majd a forrásokkal való összekötésben a bizottság fog segítséget nyújtani, hogy jövő januárban az ifjúsági program elindulhasson.

A gazdaság kilábalása nélkül azonban hiú ábránd volna a foglalkoztatottság kitartó javulására számítani.

liganet.hu

Pannónia Nyugdíjpénztár

- partner az öngondoskodásban -

Lassan húsz éve alakult a Pannónia Nyugdíjpénztár, a CIG Partnerség tagja, amely VIT néven (Villamosenergia-ipari Társaságok Nyugdíjpénztára) kezdte hosszú és sikeres pályafutását. Paczalai Szabolcs helyettes ügyvezetővel és Müller István kontrollrel beszélgetünk a pénztár terveiről, erősségeiről és hogy miért érdemes a széles piaci kínálatból éppen a Pannóniát választani megtakarításaink partnerének.



PANNÓNIA
NYUGDÍJPÉNZTÁR

MI: Tizenkilenc, az energiaiparban tevékenykedő nagyvállalat (beleértve a bányákat, erőműveket is) támogatta az alapítást. A Pénztár folyamatosan nyit kifelé,

- Milyen eredményekkel bír ma a Pannónia Nyugdíjpénztár? Úgy tudom, számos mérésben dobogós helyet kapott.

MI: Így van. Ma elmondhatjuk, hogy több, mint 35 ezer pénztártaggal, közel 77 milliárd forint tagi vagyonnal és jelentős működési tartalékkal stabil, erős önkéntes nyugdíjpénztár pénztár vagyunk a piacon. Büszkék vagyunk rá, hogy a pénztárakat összehasonlító elemzésekben rendre az élmezőnyben vagyunk. A nyugdíjcélú megtakarítások esetében legfontosabbnak számító hosszú távú hozam adatok tekintetében a Pénztár hagyományosan jól teljesít. Ezt támasztja alá például a PSZÁF által készített Nyugdíjpénztári hozamok (2003-2012) című összehasonlítás is. Az átlagos 10 éves hozamrátát tekintve, a klasszikus jellegű portfólió esetében közvetlen versenytársaink között első vagyunk, míg a másik két portfóliónk szintén dobogós helyen végezett. Másik fontos figyevertényünk az igen kedvező díjterhelési mutató, melynek szintén a PSZÁF által, utoljára 2011-ben publikált összehasonlításban szintén igen előkelő helyet értünk el messze versenytársaink 0,93 %-os át-

laga alatti, 0,5%-os eredményünkkel. Ez lényegében a pénztár működésének és az egyéni számla befektetésének költségeit jelenti az egyéni számlák arányában. A Pannónia Önszegélyező Pénztár pedig szektorában piacvezető, több mint 10 ezer tagja van és 1 milliárd forintot meghaladó tagi vagyonnal rendelkezik. A vasutas és a villamosenergia-ipari ágazatban kedvelt szolgáltatásokat nyújt.

- Miért érdemes egyáltalán önkéntes nyugdíjpénztári megtakarítást választani?

MI: Napjainkban egyre nagyobb a bizonytalanság, amikor leendő nyugdíjünkra gondolunk. A magánpénztári szektort érintő változások és az állami nyugdíj hektikussága, az arra nehezedő nyomás miatt előtérbe kerül az öngon-

doskodás, saját és családkunk jövőjének bebiztosítása. Ezért szükségesnek tartjuk az időskori öngondoskodást. Ehhez az önkéntes nyugdíjpénztári forma egy kiváló lehetősége: a megtakarítás hosszú távú, rendkívül előnyös befektetés, hiszen az állam az önkéntes pénztári tagokat a befizetés után jelentős adókedvezménnyel támogatja, továbbá az egyéni számla hozama mentes a kamatadó alól. A megtakarítás továbbá örökölheto, így váratlan tragédiák esetén is támogatást nyújthat. Középtávú befektetésnek is kiválóan alkalmas, hiszen a tíz éves várakozási idő el-

teltével a megtakarítás hozama adómentesen felvető. Emellett a munkáltatói szerepvállalás lehetősége is komoly előny: a tagok tagdíj fizetését részben vagy egészben a munkáltatók kedvező adójárulékl feltételekkel átválthatják. A villamos- és bányai ipari szektorban az önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói tagdíj hozzájárulása széles körben elterjedt, de a cafetéria rendszerekben is kérhető.

- A közelmúltban a magánnyugdíjpénztári ágazat megszüntetéséről döntöttek.

PSz: Sajnos ez év július elsejétől el kellett indítanunk a magánpénztári ágazatunk végelszámolását. Ezt a nehéz döntést meg kellett hoznunk, mivel felelősséggel már nem tartható fenn tovább ez a pénztári ágazat. A jogszabályi környezet nem

segíti a magánpénztárak működését, a taglétszám drasztikusan lecsökkent, a tagi fizetési hajlandóság szinte alig mérhető. Tagjaink részére már két tájékoztató levél került kiküldésre a további lehetőségekről, határidőkről, és a jelenleg még aktív társapénztárakról. Természetesen honlapunkon is minden információ folyamatosan elérhető.

- Hogyan tovább? Gondolkodnak-e szolgáltatások bővítésben?

PSz: Célunk, hogy paci szerepünket és stabilitásunkat az önkéntes nyugdíjpénztári ágazat beolvasdások útján történő bővülésével erősítsük. Ennek példája volt 2012-ben a Mobilitás Nyugdíjpénztárral valamint 2013. júliusban a XI. kerületi Polgármesteri Hivatal Nyugdíjpénztárával való egyesülés. A Pannónia márkanév felvétele sokat segített a nyugdíjpénztár ismertségének növelésében. A nyugdíjpénztári szolgáltatási kör törvényileg adott, de tágabban értelmezett bővítésben is gondolkodunk. A CIG Partnerség célja, hogy minden élethelyzetre - öregség, egészségromlás, rázsorultság - szolóban biztosítson öngondoskodási formát, az önkéntes pénztári szolgáltatások teljes körét nyújtja a Pannónia márkanév alatt. A jelenleg is működő önkéntes nyugdíjpénztár és önkéntes önszegélyező pénztár mellé reményeink szerint minél hamarabb csatlakozhat egy egészségpénztár is. Úgy gondoljuk, hogy erre a legjobb partner a Vitamin Egészségpénztár lehet, mivel tagosságunk jelentős részében azonos, a nyugdíj és egészségpénztár alapvetően a villamosenergia-ipari ágazatra épül. Úgy véljük, hogy a szervezetek együtt hatékonyabb és olcsóbb működést tudnak kialakítani, ami a pénztári szervezetek és legfőképpen a pénztártagok érdeke. Mindezek mellett a pénztártagok számára új lehetőségek nyílnak meg kedvezményes biztosítási szolgáltatások igénybe vételére.

Meyer Herta

További információ: Pannónia Nyugdíjpénztár - www.pannonianyp.hu

Telefon: (1)-478-4000,
(1) 322-6022,
(1) 322-7017,
(40) 200-552 (csak vidékről hívható)

A Vitamin Egészségpénztár az együttműködésről:

A Vitamin Egészségpénztár közel 23 ezer fős tagságának 55 %-át a villamosenergia-ipari munkavállalók teszik ki, így kiemelt figyelmet fordít e szektor szereplőivel való együttműködésre, továbbra is megőrizve munkáltatói központú szervezetségét. A Pannónia Pénztárral is olyan - kölcsönös előnyökön alapuló - stratégiai együttműködésre törekszünk, amely mindkét fél, de elsősorban pénztártagjaink érdekeit szolgálja. Komoly lehetőséget látunk a VITAMIN több mint 15 éves pénztár-üzemeltetési tapasztalatainak hasznosítására egyes pénztári, illetve pénztárüzemmel kapcsolatos szolgáltatások nyújtására vonatkozó megállapodásokban, amely véleményünk szerint a Pannónia Pénztár részére is költségmegtakarítást, hatékonyabb működést eredményezhet. - mondta el Schmidt Péterné, elnök asszony.



VITSPORT vándorkupák átadása

Júniusban a Villamosenergia-ipar a Sportért Alapítvány kuratóriumi ülésén az EDF DÉMÁSZ SE ügyvezetője, Márton Sándor átvette a nagyvállalati kategória győztesének járó vándorkupákat Horváth Tibortól, a kuratórium alelnökétől.



EREDMÉNYEK:

„Részvétel a fontos”: kis- és középvállalati kategória:

- I. MVM Informatika Zrt.
- II. Budapesti Erőmű Zrt.
- III. MAVIR Zrt.

nagyvállalati kategória:

- I. EDF DÉMÁSZ Társaság-csoport
- II. ELMŰ-ÉMÁSZ Társaság-csoport
- III. Mátrai Erőmű Zrt.

„Nem csak a részvétel a fontos”: kis- és középvállalati kategória:

- I. MAVIR Zrt.
- II. Bakonyi Erőmű Zrt.
- III. MVM Tcsop (MVM, GTER, MVM Partner)

nagyvállalati kategória:

- I. EDF DÉMÁSZ Társaság-csoport
- II. Paksi Atomerőmű Zrt.
- III. Mátrai Erőmű Zrt.

Gratulálunk a győzteseknek!

Értekezlet a villamosenergia-ipari sportélet szakmai irányításáról

A villamosenergia-ipari sportmozgalom sportszakmai irányítását végző bizottságok képviselői gyűltek össze 2013. június 19-én, hogy megvitassák a nagy hagyományokkal bíró iparági sporttálálkozók kapcsolatban felmerülő aktuális kérdéseket. Az eseményt a sportbizottság hívta életre a Villamosenergia-ipar a Sportért (VITSPORT) Alapítvány támogatásával, a helyszínt pedig a Budapesti Erőmű Zrt. biztosította.

Az értekezleten 13 sportág (sí, sakk, horgászat, tenisz, természetbarát, kajak-kenu, vitorlás, labdarúgás, teke, kosárlabda, sárkányhajó, futás, fallabda) képviselői vettek részt. Várhelyi Géza, a sportbizottság elnöke és a rendezvény előadója elmondta, hogy az értekezlet célja elsősorban tájékoztatás, koordinálás: a Sportági Bizottságok még színvonalasabb szakmai munkájának elősegítése. Új bizottságok alakultak, sok új taggal, így



szükségesnek látszott összehívni egy olyan egyszeri fórumot, ahol a különböző sportágak iparági szintű irányítói információkhoz juthatnak, tapasztalatokat cserélhetnek és együttgondolkodhatnak a sportmozgalom jelenéről és jövőjéről a villamosenergia-iparra mostanság jellemző nehézségek, bizonytalansági tényezők közepette.

Az értekezlet után azonban minden probléma, nehézség ellenére szerencsére leszögezhető: az iparági sporttálálkozók unikumnak tekinthető hagyománya tovább él a nagy számú lelkes és elhivatott, feladatát társadalmi munkaként végző sporttársnak köszönhetően, valamint a Ti segítségetekkel, akik részt vesztek a találkozón és versenyeztek évről évre.

Iparági sakktalálkozó

Az MVM társaságcsoporthoz tartozó kis cégek számító MVM Informatika Zrt. (147 fő) vállalta a 44. Villamosenergia-ipari Sakktalálkozó megrendezését Felsőtengelegen, a Hotel Orchideában május 10-12. között. Alapos elemzés előzte meg a helyszín kiválasztását.

A felhívásra 14 társaságcsoporthoz nevezte be majd 60 sakkozókat.

Az országon belül a hely viszonylag központi elhelyezkedésének köszönhetően szinte egyszerre megérkeztek a versenyzők az ország legtávolabbi csücskéből is, a versenybírók, velük a sakk-készletek, és a minden komoly sakktársi elengedhetetlen kelléke, a sakkóra. Annak érdekében ugyanis, hogy egy-egy játszma ne nyúljon a végtelenségbe, esetünkben a gyors partiknál 2x5 perc a versenyzők gondolkodási ideje. Lépésének megtételét követően a játékos egy gomb lenyomásával leállítja saját, egyben elindítja ellenfele óráját.

A sportbizottsági értekezleten jelentős szabálymódosításokat szavaztak meg. A

versenybírók javaslatára a holtversenyek eldöntésére a Berger-féle számítás helyett a sokkal egyszerűbb Bucholz progresszív számítást alkalmazzák, ahol az majd szükséges lesz. A minősített versenyzők esetében az Élő-pontérték a csapatversenyben a táblaszámkiórást is meghatározza. Jövőre próbaképpen bevezetik a fix 2x5 perces játszmák helyett a 2x4 perceseket, de minden lépés után kap 2 másodpercet - ettől azt várják, hogy bátrabban, gyorsabban játszanak majd a „snellezők”.

Az egyéni versenyre ötvenen neveztek, melyet 11 forduló svájci rendszerben bonyolítottak le.

Minősítettek (1800 Élő pont felettiek):

1. Tóth Gergely MVM Paksi Atomerőmű Zrt.
2. Mácsik Tamás MVM ERBE Zrt. 3. ifj. Egri László E-ON Tiszántúli Áramhálózati Zrt.

Amatőrök:

1. Bálint Mihály ELMŰ-ÉMÁSZ Zrt., 2. Kovács Milán E-ON Észak-dunántúli Áramhálózati Zrt., 3. Csirke István Pannon Hőerőmű Zrt.

lózati Zrt., 3. Csirke István Pannon Hőerőmű Zrt.

A csapatversenyre az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. és az E-ON Északdunántúli Áramhálózati Zrt. 2-2, a MAVIR Zrt. a Pannon Hőerőmű Zrt., a Schneider Electric Hungária Zrt., a Vértes és az MVM Informatika 1-1, az MVM, a E-on ETI Kft. és az MVM OVIT közösen, összesen 13 csapat nevezett. A helyezéseket körmérkőzésen, 13 forduló után tudták eldönteni.

Minősített kategóriában:

MVM Paksi Atomerőmű Zrt. I. csapata (39 pont: Straubinger Dániel, Tóth Gergely, Berta Tibor, Nagy Lajos), 2. E-ON Tiszántúli Áramhálózati Zrt. (38,5), 3. E-ON Északdunántúli Áramhálózati Zrt. (38,5) - szoros eredményt hozott.

Amatőr kategóriában:

1. MVM Paksi Atomerőmű Zrt. II. csapata (27 pont Benedeczy Lehel, Straubinger

József, Fekete Béla, Véhmann Ferenc), 2. Vértes Erőmű Zrt. (26,5), 3. Schneider Electric Hungária Zrt. (21,5)

A legjobb 60 éven felüli versenyző Iván Zoltán Pannon Hőerőmű Zrt. (7 pont), a 18 éven aluliak között ifj. Egri László E-ON Tiszántúli Áramhálózati Zrt. (8) lett. Fekete Béla MVM Paksi Atomerőmű Zrt. játéka alapján a 3. táblán tábladíjat kapott.

A versenyek délelőtt zajlottak. Délután Petőfi útnál Uzd és Sárszentlőrinc, valamint az Atomenergetikai Múzeum voltak a kirándulások úti céljai. Este a sakktalálkozó résztvevői a Sárospataki téren Polgár Zoltán prérházában költöztek el vacsorájukat, mely egy hangulatos borkóstolóval volt egybekötve. Pataki Ádám elektronikus tangóharmonika játékaival bővelte el hallgatóságát.

A díjakat Várhelyi Réka, a Vitsport Alapítvány titkára és Nemes György, az MVM Informatika Zrt. biztonsági igazgatója adták át. Tartalmas programú, jó hangulatú sakktalálkórólól viszik jó hírünket.

gyulai

HELYREIGAZÍTÁS

A Forró Drót előző lapszámában kollégája, Lipniczky Lajos búcsúzott Hajdú Andrástól, az OVIT közelmúltban elhunyt, iparág-szerinte ismert nyugdíjas sportvezetőjétől.

Az emlékező írásban tévesen szerepelt, hogy "... a 2012-ben alapított a Sportért és az Iparági Kollégákért Díj első birtokosa Hajdú András..." A kitérítést ugyanis a VITSPORT Alapítvány 2009-ben alapította és ítélte oda első ízben és éppen jelen lapszámában fejeződik be az a cikksorozat, amely az eddigi kitérítetteket mutatta be. Bandi 2011-ben kapta meg a díjat, sorrendben negyediként, de ez mit sem von le az érdemeiből: személyében egy kitűnő kollégát, sportembert veszítettünk el, halála az iparági sportmozgalom számára nagy veszteség!

Várhelyi Géza, a VITSPORT Alapítvány kuratóriumának elnöke

Idén negyedik alkalommal ad otthont Fadd-Dombori az Iparági Sárkányhajó Találkozónak, ideje

2013. szeptember 6-8.

Várjuk 10-20 fős csapatok jelentkezését a versenykiírásnak megfelelően.

Evezze velünk!



Iparági Egykosaras Találkozó

Az EDF DÉMÁSZ rendezte meg a 4. Villamosenergia-ipari Egykosaras Találkozót Baján, április 20-án. Az egykosaras találkozó során 5 fős csapatok küzdenek egymással, de egyszerre csak három-három játékos van a pályán. Tavaly csupán vegyes csapatok mérkőzhettek, most a férfi, női és a családi kategóriát is kiírták. Reggel kilenckor már dűbörgött a bemelegítő kosárlabdától a Dr. Posta Sándor Főiskola sportcsarnoka. Franczva László főrendező rövid üdvözlő beszéde után bemutatta a pályafelügyelőket, majd ismertette a programot. Saját kategóriájában mindenki játszhatott mindenki-vel, így nem lehetett a sorsolás szeszélyére hivatkozni. Két pályán kezdődtek meg a kiélezett küzdelmek.

A játékosok egy-egy villanás erejéig a sebbel időket idézték - a távoli kosaraknál, melyek itt csak 2 pontot értek. Hiába a 20 percre rövidített játékidő, a folyamatos cserelehetőség - a gyilkos iram sokat kivett a játékosokból, gyakran kellett cserélni az áttizadt mezeket.

Délben pizzát ebédtünk, majd büntetődobásban és „hárompon-tos” távoli dobásokban mérték össze tudásukat a játékosok. A mérkőzéseket követően eredményhirdetésre került sor, a rendezők szép kupákkal ismerték el a csapatok eredményességét, valamint a kiemelkedő egyéni teljesítményeket.



Férfiak:

Vegyes:

1. MVM Paks 1. csapata
1. EDF-DÉMÁSZ 1. csapata
2. MVM Paks II.
2. EDF-DÉMÁSZ 2. csapata
3. Budapesti Erőmű 1. csapata
3. Mátrai Erőmű 1. csapata
4. MVM Informatika 1. csapata
4. Budapesti Erőmű 2. csapata
5. MVM Paks 2. csapata
5. Mátrai Erőmű 2. csapata

Családi:

1. Mátrai Erőmű 3. csapata, 2. Mátrai Erőmű 4. csapata, 3. MVM Informatika 2. csapata

A díjkiosztó után városnézés következett este hatig, majd a városi sportcsarnokba NB I/B-s kosárlabdameccsre voltunk hivatalosak. A Bajai Bácska FKE és a TF Budapest küzdelme igen hangos biztatásunk

ellenére a vendégek győzelmével végződött.

Az esti vacsorán sajnálatos módon kevesen vettünk részt, annak ellenére, hogy rendkívüli volt a kínálat. A vacsorát követően a létesítmény által biztosított bowling pályán „vettünk revánst” a kosárlabdapályán elért egymás közötti eredményekért.

Szálláshelyünk az elmúlt évben megismert panzióban volt, ahol régi ismerősként üdvözöltek bennünket. Kedvességükkel, figyelmességükkel és a panzió szolgáltatásaival méltán elégedettek lehetünk.

Összességében elmondhatjuk, hogy nagyon szép helyen, felkészült rendezők irányításával színvonalas mérkőzéseken sportszerű keretek között ápolhattuk és építhettük tovább kapcsolatainkat.

HÍRBLOKK

Sok sebből vérzik a magyar energiaszektor.

Hiányoznak a növekedéshez szükséges beruházások, az energiaipar által korábban termelt eredmény aligha nevezhető extraprofitnak, míg az energiaszektorral kapcsolatos kormányzati lépések egyre inkább a hazai társaságokat érintik - hangzott el a Napi Gazdaság energiakonferenciáján.

Dorkota Lajost a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal (MEKH) elnökévé nevezte ki július 1-jei hatállyal Orbán Viktor miniszterelnök.

A határozat a Magyar Közlöny szerdai (2013. 06. 26.) számában jelent meg. A hivatal új elnökének megbízatása 7 évre szól. Egyúttal megszűnik Dorkota Lajos Fejér Megyei Kormányhivatal vezető kormány megbízotti megbízatása június 30-i hatállyal.

A villamosenergia-piacok összekapcsolására irányuló, 2012 szeptembere óta működő cseh-szlovák-magyar projekt Lengyelországgal és Romániával bővíthet. Ebben az irányba hat a V4 országok záróülésen megerősített elköteleződése is a sikeres cseh-szlovák-magyar piac-összekapcsolás Lengyelországra történő kiterjesztése mellett. A projekt jelentős lépés az európai belső villamosenergia-piac kialakítása felé, amelynek 2014-es cél dátumát az Európai Unió állam- és kormányfői 2011 februárjában fogadták el.

A villamosenergia-piacok összekapcsolására irányuló, 2012 szeptembere óta működő cseh-szlovák-magyar projekt Lengyelországgal és Romániával bővíthet. Ebben az irányba hat a V4 országok záróülésen megerősített elköteleződése is a sikeres cseh-szlovák-magyar piac-összekapcsolás Lengyelországra történő kiterjesztése mellett. A projekt jelentős lépés az európai belső villamosenergia-piac kialakítása felé, amelynek 2014-es cél dátumát az Európai Unió állam- és kormányfői 2011 februárjában fogadták el.

A végtelen forrásnak számító szél-, víz- és napfény-energia felhasználása három éven belül olyan mértékű fejlődésen fog keresztül menni, hogy a globális földgázfelhasználás visszacsúszik a harmadik helyre, de a szén alapú energia ellátást nem taszítja még le a trónjáról. 2016-ra az atomszektor által megtermelt energia kétszeresét fogják a megújuló energiák előállítani.

A végtelen forrásnak számító szél-, víz- és napfény-energia felhasználása három éven belül olyan mértékű fejlődésen fog keresztül menni, hogy a globális földgázfelhasználás visszacsúszik a harmadik helyre, de a szén alapú energia ellátást nem taszítja még le a trónjáról. 2016-ra az atomszektor által megtermelt energia kétszeresét fogják a megújuló energiák előállítani.

A Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság 2013. június 27-i üléséről

A VÁPB június 27-i ülésének kiemelt napirendje az Ágazati Kollektív Szerződés módosítási tárgyalások folytatása volt.

A VÁPB előző (május 6-i) ülésén a két oldal konzultációt folytatott az NGM-ben, dr. Kardkóvács Kolos helyettes államtitkár úrnál tartott szakértői találkozóról, és az ott elhangzottak alapján folytatták az egyeztetést a VKSZ módosítás nyitott kérdéseiről. Időközben a szociális partnerek megkapták az NGM államtitkára, dr. Czomba Sándor úr által aláírt, hivatalos minisztériumi állásfoglalást, amely eltért az áprilisi konzultáción elhangzottaktól, sajnos nem realizálódtak benne a szakértői találkozón elért részeredmények.

Az ülést megelőzően a felek az általuk vállalt kérdésekben írásos javaslatot tettek az Mt. 206. §-a értelmezése miatt nyitott kérdések lezárására. Az ülésen reagáltak a javaslatokra és esetenként hosszas vita után - a hat pont közül háromban (munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, jóléti-szociális célú ingatlanok értékesítése, szakszervezetek ellenőrzési tevékenysége), továbbá a munkaidő-kedvezményről szóló négy alpont közül háromban sikerült megállapodni. A további kérdésekben fennálló pátthelyzet feloldása érdekében munkáltatói oldal a pénzügyi támogatás, a



munkavállalói oldal a tárgyi feltételek biztosítása tárgyában ismételt kísérletet tesz egységes jogi álláspont kialakítására, az eltérő álláspontot képviselő jogászok bevonásával. Érdekvitá, véleménykülönbség áll fenn a munkaidő-kedvezmény egyik alpontja tekintetében, és továbbra is nyitott a rendelkezési állomány és a távolléti díj kérdése is.

A „C” tarifával kapcsolatban a munkavállalói oldal jelezte, véglegesíti a minisztérium részére készült előterjesztést (módosítási igények), és megküldi a munkáltatói oldalnak.

Az ülésen a munkavállalói oldal ismertette a közel egy éve, 2012. júliusban benyújtott VKSZ módosítások kiterjesztési kérelmére kapott NGM válaszeleket. A levélben közölték: a módosító javaslatok jogszerűek, de nem terjeszthetők ki. Az Ápb törvényre hivatkozva elengedhetetlennek tartják a VKSZ rendelkezéseinek összhangba hozatalát a hatályos joggal (új Mt). A kiterjesztésre csak a VKSZ rendelkezéseinek felülvizsgálatát követően, a módosítási javaslatokkal egységes szerkezetben benyújtott kérelem esetén kerülhet sor. Ez azt jelenti, hogy amíg a VKSZ-t nem módosítjuk, az Ágazati Bértarifa Rendszer és a 2013. évi bértmegállapodás kiterjesztésére nincs lehetőség.

Meyerné

20 éves a MÉSZ

- szokásos családi napjával egybekötve tartotta születésnapját a Műszakos Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége -

Közel ötszázan vettek részt a borús idő ellenére is a jó hangulatú, élő zenével kísért rendezvényen. Gál Rezső, az EVDSZ elnöke és Lőrincz László, a PADOSZ (Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezete) elnöke is felköszöntette az idén 20. születésnapját ünneplő szervezetet.



Berkes Sándort, a MÉSZ elnökét kérdezem, *hogyan milyen eredményeket tud most, húsz évvel alakulása után felmutatni a MÉSZ?*

- Az indulási célok most is aktuálisak. Szoktuk hallani Paksról, hogy „az ember a nukleáris üzemben biztonsági tényező” - éppen ezért egyik célkitűzésünk a munkabiztonság megteremtése, fenntartása és minél magasabb szintre emelése, minden területen. Eredeti szándékával a MÉSZ Paks egyik speciális érdekekkel rendelkező rétegét tömöríti, a műszakos dolgozókat. A 700 fős üzemvitelből 600 tagunk van. A váltóműszakra koncentrálnánk a szakszervezetünk. Fő célunk volt, hogy a váltóműszak-pótlék elszámolása a törzsgárda juttatásoknak is része legyen, illetve az, hogy minden egyéb juttatás pótlékokkal együtt kerüljön a váltóműszakosok számlájára. Továbbá a munkahelyi körülmények javítása is fontos számunkra, például az ergonómiai körülmények fejlesztése. Ezeket mind el is értük. Mindenképpen sikernek tartjuk, hogy vegyes a szakszervezetünk korosztály összetétele, a fiatalok is szép számmal lépnek be hozzánk.



Vámosi Antal 2000-től 2004-ig vezette a MÉSZ-t. A családi nap alkalmával vele is beszélgettem.

- A legfontosabb, ami akkortájt történt, hogy a szakszervezeti vagyont felosztották, létrejöttek a ma is ismert szakszervezeti tömörülések. A MÉSZ közvetlenül a LIGÁ-hoz tartozott. Akkor a PADOSZ (az atomerőmű másik nagy szakszervezete) pedig az Autonómokhoz. Nem volt jó, hatékony az együttműködés. Végül is ez a széthúzás, sokféle szóródás feloldódott akkor, amikor az EVDSZ akkori elnöke, a VDSZSZ is átlépett a LIGÁ-ba (az Autonómoktól). Nehéz és dögös időszak volt ez, jó, hogy már együtt vagyunk, egy helyen.

Kapcsolatépítés – munkajogi és kommunikációs ismeretek szerzése

- elindult „A társadalmi párbeszéd kibővítése a különböző szinteken” című projekt, ismertebb nevén a Norvég projekt -



A projekt célja, hogy a megváltozott jogi, gazdasági és politikai környezetben a norvég tapasztalatok felhasználásával elősegítse a különböző szinteken a szociális dialógus bővítését, elősegítse az európai kérdések hazai átültetését. A projekt továbbá a munkavállalók, munkáltatók tájékoztatását, képzését, valamint a közöttük lévő párbeszéd javítását célozza helyi, ágazati és országos szinteken. További cél, hogy újraépítse és megerősítse a szociális dialógust egy kiválasztott ágazatban, nevezetesen az energiaiparban, erősítse a tisztességes munkafeltételeket a kapacitásnöveléssel, az együttműködés erősítésével, új stratégia kidolgozásával, valamint úgynevezett információs pontok felállításával. Az ágazati dialógus megerősítése terén a projekt a villamosenergia-ipar mellett a víz, gáz, és olajipari, valamint bányász szakszervezeteket is bevonja a munkába.

Májusban felálltak az infópontok, amelyeknek lényege többek között, hogy ágazatonként és területenként egy-egy ember a földrajzi és szektorális sajátosságokat figyelembe véve gyűjt információkat a szociális párbeszéd alakulásáról, az azt hátráltató tényekről, körülményekről. A projekt csak hét infópont felállítását írja elő, de a magyar részvétel nyolc partnerrel történik a norvég projektban, ezért mi nyolccal kezdtük meg a munkát.

Ágazati tanfolyam az energia-termelőkkel és szolgáltatókkal

A norvég projekt keretében 2013. május 31-től június elsőjéig rendezte meg a LIGA Szakszervezetek első ágazati szemináriumát. A jelenlé-

vők különböző ágazatok tisztviselői voltak, de már az első nap lefolytatott bemutatkozás során kiderült, problémáikban sokkal több a közös, mint ami elválasztja őket.

A víz, gáz, bányászati és villamosenergia-szektor munkavállalói megállapították: a közvélemény úgy tekint az ágazatokhoz tartozó cégekre, mint ahol „extraprofit” képződik, ugyanakkor nagyok a kintlévőségek, és extra adókat kell fizetniük. A „Robin Hood adó”, a közműadó és a rezsielőtérlet drasztikus hatást gyakorolt a cégekre, például a gáz üzletágban 12 milliárdot vont el ez az utóbbi kormányzati intézkedés, ugyanakkor a felújításokhoz nagyjából ilyen mértékű pluszforrásra lett volna szükség...

Az is közös a megjelent tisztviselők cégei között, hogy ezek a cégek monopolhelyzetűek, szolgáltatásban és termelésben működnek. A cégeket az állami adók mellett nagymértékben sújtja a környezetvédelmi előírások szigorodása is. Azon kívül a munkavállalók sztrájkjoga korlátozott, sőt néhány esetben lehetetlenné is vált. Továbbá a rezsielőtérletnek foglalkoztatási hatásai vannak, a munka törvénykönyve meggyengíti a munkavállalói és szakszervezeti pozíciókat, a nyugdíjrendszer változása pedig lerontotta a korábbi munkavállalói vívmányokat. Sajnos a kormány a versenyszféra is rierólteti a közszférás szabályokat, de az ágazatokban dolgozókat nagy mértékben érinti a dolgozói, úgynevezett „C tarifa”, az állami tarifakedvezmény változása is. A kormányzati intézkedések következtében a megjelentek több helyen tapasztaltak bércsökkenést, a tisztviselői védettség megszűnését, a bérpótlékok erodálódását. A szolgáltató

ágazatokban lévő munkáltatók kiadták a feladatot: a termelési színvonalnak nőnie kell, ugyanakkor a létszámot mindenhol csökkentették. Mára megnőtt a fluktuáció, és nem csak az ügyfélszolgálati munkatársaknál, de a szakembereknél is.

Kozák László

Tárgyalni tudni kell

A norvég projekt második ágazati szemináriumát a LIGA Szakszervezetek 2013. június 14-től június 15-ig rendezte meg Balatonyörökön. A második szeminárium az elsőre építkezett, de hangsúlyosabban volt tematikájában jelen a párbeszéd, a kollektív szerződések témaköre és a tárgyalási gyakorlatok.

Az instrukciók szerint egy képzett vállalatnál két szakszervezet és munkáltató próbált meg egyezni béremlésről, túlóráról, és egyéb, a szociális párbeszéd keretében tartozó kérdésekről. A bányász, víz, gáz, és elektromos szolgáltatóktól és termelőktől érkezett résztvevők a jogi előadás után nagyon lelkesen vetették bele magukat a szerepjáték megvalósulásába. Végre menő tárgyalások kezdődtek a „Gyártósor” és a „Szerelősor” szakszervezetei között, majd hosszú felkészülés után a „Munkáltatókkal” próbált a tárgyalódelegáció zöld ágra vergődni. S bár a helyzet képzelt volt, azok a problémák, amelyeket modellezett, nagyon is valódiak.

Fontos eleme volt még a tanfolyamnak az az elemzés, amelyet a résztvevők végeztek annak érdekében, hogy a társadalmi párbeszéd bővülésének útjába álló akadályokat árnyaltabb mozgást adják. A szakszervezeti vezetők a problémákat a következőképpen csoportosították:



1. Társadalmi elfogadottság
2. A politikában elfoglalt szerep
3. A szakszervezetek akcióképességének gyengesége: a hatékony szakszervezeti munka kulcskérdése az akcióképesség gyengesége, sok esetben teljes hiánya.

Kiss Mihály - Kozák László

További információk a részvétellel és leltékezéssel kapcsolatban:

Meyer Herta - EVDSZ kommunikációs vezető oktatás- és rendezvényszervező
06 20 627 6929, hmeyer@vd.hu

A norvég projekt A és B csoportjának tematikája

A csoport

A célcsoport: szakszervezeti (új) tisztviselők.

1. nap

- 10.00-10.30 Norvég projekt bemutatása
- 10.30-11.30 A résztvevők bemutatkozása
- 12.00-12.30 A szociális dialógus c. könyv ismertetése

13.00 Ebéd

- 14.00 - 15.00 Az MKDSZ munkája és a magyarországi érdekegyeztető fórumok
- 15.30 Kommunikációs alapok, személyközi kommunikáció és közszereplés (Interaktív gyakorlatok)
- 18.00 Vacsora

2. nap

- 9.00 Munkajogi előadás 1. A szakszervezetek lehetőségei és jogai
- 10.30 Munkajogi előadás 2. Egyéni munkajog Munkaviszony létesítése és megszüntetése Konzultáció
- 12.00 A tanfolyam zárása. Az együttműködés lehetséges formái

13.00 Ebéd

B csoport

A célcsoport: szakszervezetek tárgyaló szakértői és tisztviselői

1. nap

- 10.00-10.30 Norvég projekt bemutatása
- 10.30-11.30 Az ágazati párbeszéd lehetőségei Magyarországon
- 12.00-13.00 A résztvevők és a szervezetek bemutatkozása Az ágazati párbeszéd megvalósulásának nehézségei. (vita)
- 13.00 Ebéd
- 14.00 - 17.00 Kollektív szerződéskötési gyakorlat
- 17.30-18.00 A kollektív szerződés tárgyalásának kérdései
- 18.00 Vacsora

2. nap

- 9.00 Munkajogi előadás 1. A kollektív munkajog
- 10.30 Konzultáció a szervezeti problémákról. (Munkajog és érdekegyeztetés)
- 11.30 Közös stratégia az együttműködés fejlesztésére, a helyi és az ágazati érdekegyeztetés kibővítésére
- 13.00 Ebéd.



Lapunkat rendszeresen szemlézi
Magyarország legnagyobb
médiagyőője az

»OBSERVER«

BUDAPEST MÉDIAFICÉLYŐ KFT.

1084 Budapest, Auróra u. 11.

Tel.: 303-4738, Fax: 303-4744

E-mail: marketing@observer.hu

http://www.observer.hu

forró drót

Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók
Szakszervezeti Szövetségének lapja
Kiadja az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók
Szakszervezeti Szövetsége
és az Axel Springer Magyarország Kft.
Tolna Megyei Irodája

A kiadásért felel: Gál Rezső elnök
és Póré László kiadóvezető

Szerkeszti a szerkesztőbizottság

Főszerkesztő: Meyer Herta

A szerkesztőség címe: EVDSZ 1039 Budapest, Kossuth Lajos
üdülőpart 108. Telefon: 06-1-202-10-92, telefax: 06-1-202-1534.

E-mail: hmeyer@vd.hu

A kiadó címe: Szekszárd, Liszt Ferenc tér 3.

Nyomdai előállítás: AS-Nyomda Kft. Szilárd Üzem, 6000

Kecskemét, Mindszenti krt. 63. Felelős vezető: Futó Imre

ISSN 1785-699X



9. PADOSZ STRANDPARTI

Szeretettel meghívunk a PADOSZ IT által szervezett Strandpartira.

PROGRAMOK

- Búvárbemutató
- Rönkhajtás
- Petanque
- Rőplabda
- Sör-virsli stb.

Időpont: 2013. július 27-én 09:00- órától kifulladásig
Helye: Paks, Ürgemezei strand
Résztvételi díj: a strandbelépő ára 530 Ft/fő
Jelentkezési határidő: 2013. július 12.

Igény esetén szállást biztosítunk, költsége 1880 Ft/fő/éj, aki ezzel a lehetőséggel élni kíván, 2013. július 05-ig jelezzen vissza.

A strandi program végén mindenkit szívesen látunk egy vacsorára, ami a közeli tekézőben kerül megrendezésre.

Jelentkezni/ kérdezni: Nagy Gábor ☎: 71-82 vagy 06-20/9600190

Az elmúlt két hónapban négy testületi ülést tartott az EVDSZ. A két szövetségi vezetőségi ülést (május 14-15., Paks és július 1., Visonta, Mátrai Erőmű) a szokás-hoz híven megelőzték az Állandó Bizottság ülései, ahol az SZV-k napirendi pont-jait tárgyalta meg a szűkebb testület.

Pakson a 2012. évi pénzügyi beszámoló mellett szó esett a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés (ismertebb nevén az ágazati KSZ) módosítási folyamatának helyzetéről, ezzel kapcsolatban ismertetésre került dr. Czomba Sándor foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár levele is. Az energiapolitika aktuális kihívásairól szakértői tájékoztatóban hallottunk érdekes információkat. A szakértő szolt még az erőművek kihasználtságáról, a liberalizált energiapiacról, annak várható jövőbeli alakulásáról, az energiaszektorra gyakorolt hatásáról. Az előadásban kitért a VET módosítására és annak várható hatásaira is a szakértő.

A nemzetközi kapcsolatok és az EVDSZ kapcsolata a Ligával is napirenden volt az ülésen.

A Mátrai Erőmű közvetlen közelségében, Visontán tartottuk a következő SZV ülést. Itt is tárgyalt a testület az ágazati kol-

Fókuszbán a testületi döntések

lektív szerződés módosításának azóta is tartó folyamatáról. Mindezek mellett megvitattuk az EVDSZ jövőbeni struktúrájának alternatíváit, illetve elfogadtuk a novemberi kongresszus ütemtervét és a választási szabályzatot.

Dr. Szilágyi Józsefet, az EVDSZ elnökhelyettesét kérdeztem, mik voltak az elmúlt két hónap testületi összefüggéseinek legfajszínűsabb határozatai?

- A Szövetségi Vezetőség négy jelentős kérdéssel foglalkozott és hozott határozatot az elmúlt hónapokban. Az első kérdéskör a 2012. évi pénzügyi beszámoló és a tagszakszervezetek költségvetéssel kapcsolatos kötelezettségeinek teljesítése. Az SZV kiemelte annak jelentőségét, hogy a szükséges döntések meghozatalának eredményeként az EVDSZ gazdálkodása - a gazdasági nehézségek ellenére is - 2012-ben pozitív eredménnyel zárult. Erre tekintettel elfogadta a 2012. évi pénzügyi beszámolót. A tagszakszervezetek költségvetéssel kapcsolatos kötelezettségei vonatkozásában két szervezet tekintetében

elfogadta a 2012. évi teljesítést és fizetési könnyítést biztosított részükre - indokaikat elfogadva - a 2013. évi fizetési kötelezettségeik tekintetében. A testület egy tagszakszervezet esetében - amely szervezet többszöri felszólítás ellenére sem tett eleget kötelezettségeinek és kérelmet sem terjesztett elő az SZV felé - elfogadhatatlannak tartotta a fizetési kötelezettségek nem teljesítését és a megfelelő eljárás lefolytatására kérte fel az EVDSZ illetékes szervezeteit, illetve tisztviselőit. A második kérdéskör a VKSZ módosítás kérdésköre. Ezzel kapcsolatosan az SZV elfogadta a tárgyaló delegáció, az Állandó Bizottság erről szóló tájékoztatóját és kérte a tárgyalások eredményes befejezését. A harmadik kérdéskört azon tarthatatlan helyzet képezi, amelynek következményeként a villamosenergia-iparban, a közutaladonban lévő társaságoknál még mindig nem született meg a 2013. évre a bér- és szociális megállapodás. Az SZV határozatában szolidaritásáról biztosította ezen társaságok munkavállalóit és támo-

gatta a 2013. július 2-i demonstráció megrendezését, illetve az azon való részvételt. A negyedik és a jövő szempontjából talán az egyik legfontosabb kérdéskör az EVDSZ 2013. évi tisztújító kongresszusa. Az SZV ezzel kapcsolatosan döntött a kétnapos kongresszus időpontjáról - 2013. november 29-30. - és a kongresszusra való felkészülés menetrendjéről. Elfogadta az EVDSZ - módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt - Választási Szabályzatát. Hosszas viták után a jövőbeni működéssel kapcsolatos koncepcionális kérdésekről meghozta azokat a fontos döntéseket, amelyek révén ezen koncepcionális kérdések tagsági vitákra kerülhetnek.

Ezek:

- a jövőben az EVDSZ legfelsőbb szerve a taggyűlés legyen, ahol a tagszakszervezetek mandátumának vetítési alapja a taglétszám;
- a jövőben is maradjon meg a szövetségi vezetőség és az SZV- ülések szükség szerint, de minimum évente 4 alkalommal legyenek;
- a jövőben legyen 5-8 fős elnökség;
- a jövőben is legyen megválasztva elnök és elnökhelyettes.