

Az üzemi tanács választásokról

Két esztendő telt el az első magyarországi Üzemi Tanács-választások óta. Ennyi idő egy intézmény meghonosodására és megismerésére kevés. Keveset tudunk az Üzemi Tanácsok működéséről, azoknak az embereknek az erőfeszítéseiről, sikereiről és kudarcairól, akik az első Üzemi Tanácsokban vállaltak

munkát és felelősséget munkatársaik képviselőként. Több figyelmet és megbecsülést érdemelnek azok, akik ebben a képlékeny, zavaros és sok helyen válságos helyzetben is képesek voltak megtenni az első lépéseket az új részvételi intézmény megszilárdításában.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy azokon a munkahelyeken, ahol az Üzemi Tanácsok megértették a részvétel jelentőségét, komolyan vették saját szerepüket és együttműködésre kész partnereket találtak a munkáltatói oldalon, ebben a viszonylag rövid időszakban is születtek kézzelfogható eredmények. Vannak kedvezőtlen tapasztalatok is. Számos helyen létre sem jött az Üzemi Tanács.

A sikerek és kudarcok okainak mélyebb feltárására itt nem vállalkozhatunk, de azt nagy biztonsággal állíthatjuk, hogy a cég gazdasági helyzete, a munkáltató együttműködési készsége, a szakszervezet segítségével mellett a sikeres tevékenység kulcsát a megválasztott tagok képességeiben és tenniakarásában kell keresni. Ez utóbbi szempontjából nagy jelentősége lehet a májusban sorakerülő választásoknak.

Részvénytársaságunknál a törvényi előírásoknak megfelelően 1995. május 19–26. között három Üzemi Tanácsot kell választani.

A Balinkai bányánál, valamint az Ajkai bányánál ugyanúgy, mint az Ajkai és Inotai Hőerőműben megtörténtek az előkészületek az egyenként 13 fős Üzemi Tanácsok megválasztására. Mindenütt megalakultak a választási bizottságok. Ők fogják előkészíteni a választásokat a jelenlegi Üzemi Tanácsok megbízásából. A két évvel korábbi gyakorlattal rendelkező és az új választási bizottsági tagok minden segítséget megkapnak ahhoz, hogy eredményesen tudják lebonyolítani a választásokat.

Ezt a célt szolgálta az április 5-i felkészítő is, amit az ÉTOSZ munkatársak bevonásával tartottunk meg.

Az Ajkai és Inotai Hőerőmű választási bizottságába 14 főt kértünk fel. A választási bizottság összetételének megállapításánál, valamint a választás ütemtervének összeállításánál kikértük a helyi érdekképviseletek véleményét is.

A megalakult választási bizottság április 18-áig fogadta a jelöltek listáját az érdekképviseleti szervektől és a nem szervezett munkatársaktól.

A választás időpontját május 22–23-ban határozták meg.

Mindezekkel kapcsolatos részletes információk olvashatók a faliújságokon és szórólapokon.

Felső Sándor és Nagy Károly
ÜT.-elnökök

Bérmegállapodás – 1995

A társaság vezetése az érdekképviseletekkel az 1995. március 21-i egyeztetés során az alábbi bérmegállapodást írta alá.

A társaság 1995. évi üzleti tervében a bérköltség növekedése 12% a bázishoz képest. A tervezett létszám csökkenése esetén a bérköltségen belül az átlagbér növekmény a bázishoz képest 15% lehet.

Az 1994. szeptember 1-jei alapbérfejlesztés áthúzóó hatása miatt most társasági szinten 10% alapbérfejlesztés lehetséges.

A bérfejlesztést sávosan kell végrehajtani, az erőműveknél a személyi alapbér, a bányáknál a személyi alapbér és a munkahelyi pótlék összegének figyelembevételével az alábbiak szerint:

Erőművek		Bányák	
– 40 000 Ft-ig	10% +	– 30 000 Ft-ig	10% +
40 000 – 60 000 Ft-ig	10%	30 000 – 45 000 Ft-ig	10%
60 000 felett	8%	45 000 felett	6%

A 10% + azt jelenti, hogy a 10%-nál alacsonyabb sávból kerül visszaforgatásra a + bérfejlesztési lehetőség.

Erőmű, bánya vonatkozásában a munkavállalókat a Szervezeti és Működési Szabályzat szerint kell figyelembe venni.

Bérfejlesztési minimum, a sáv 50%-ának megfelelő bérfejlesztés.

Bérfejlesztés előtt a két erőműben a munkavállalók besorolását le kell ellenőrizni, azonos munkakörben foglalkoztatottakat össze kell hasonlítani és amennyiben munkateljesítményük alapján szükséges, a bérfejlesztés során korrigálni kell.

A bányászati igazgatóságok a munkahelyi pótlék emelésére jutó összeget – amely a munkahelyi kategóriák műszakszámának megfelelően került meghatározásra – vonzatainak figyelembe vétele mellett személyi alapbérfejlesztésre fordíthatják.

A bérfejlesztést igazgatóságoként kell végrehajtani a Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzített javaslati és döntési jogkörök megfelelően.

A bérfejlesztést az egyéni munkateljesítmények értékelése mellett, differenciáltan kell elvégezni úgy, hogy azonos munkateljesítmény esetén azonos bér legyen.

Bérfejlesztés után a társaságnál a minimálbér 14 500 Ft.

A bérfejlesztés hatálya: 1995. január 1.