



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

védi az új vállalat
dolgozóit



5. OLDAL



4. oldal

Jövőre 9 százalékkal fog nőni a minimálbér

5. oldal

Mindenki biztonságban marad

6. oldal

Állítólag nem panaszkodhatnak az RCH-sok

7. oldal

Kimerítő EÜT-találkozó Bécsben

8. oldal

Nyakunkon a szervezeti átalakítás

9. oldal

Ünnepi hangulatban

10-11. oldal

Jubileumi GIB-ülés

12-13. oldal

Egy megegyezés rögös útja

14. oldal

Kiskunhalason verték a blattot

15. oldal

- Keresztrejtvény
- Hagyományos őszi köszöntő bál Szegeden



10-11. oldal



12-13. oldal

7. oldal



Friss hírekért, információkért
látogasd a Vasutasok
Szakszervezete honlapját

www.vsz.hu

Fékek és ellensúlyok nélkül

Mi történik akkor, ha a hűség és a lojalitás messze felülír minden racionális érvet? Nézzünk szét közvetlen környezetünkben, munkahelyünkön, s valószínűleg megkapjuk a választ: fejetlenség, kapkodás, probléma, probléma hátán. A lojalitás természetesen nagyon fontos az eredményes és hatékony munkához. A minőséghez ugyanakkor elengedhetetlen a szaktudás. Persze sokan visszaélnék a szakmai ismeretek és a tapasztalatok adta előnnyel és nem biztos, hogy mindig a legrugalmasabban közelítenek egy-egy probléma megoldásához. Ez végtelenül káros lehet egy szervezet számára. Azonban legalább ennyire kártékony – sőt, komolyan veszélyes – a túlzásba vitt lojalitás és elvhűség miatt a szakmaiságot nélkülöző hozzáállás. Éppen ezért úgy gondolom, hogy minden szervezetnek szüksége van fékekre és ellensúlyokra, vagyis minőségi szakmai vitákra és megalapozott, célokhoz illő átgondolt szakmai döntésekre.

Cipész maradjon a kaptafánál! Politikusok politikai döntéseket tudnak hozni, szakemberek pedig szakmai alapon döntsenek egy problémáról, annak megoldásáról. Ennek így kell lennie. Mindkettő külön tevékenységi terület és mindkettőhöz nagyon felkészültnek kell lenni. A kettő között nincs átjárás.

Továbbra is hiányolok egy nagyvállalathoz méltó komplex stratégiát, melyet a végeken jól érthető, tiszta feladatokra lehet lebontani, aprópénzre lehet váltani. Fontos lenne komolyan venni az úgynevezett alulról jövő kezdeményezéseket, ötleteket is, ám úgy látom, erre most sajnos nincs igény a vasútnál. Helyette inkább helyi érdekek és ügyek mentén születő alkuk és háttér megállapodások alapján folyik a szervezet átalakítása.

Fékek és ellensúlyok nélkül rohanunk az ismeretlenbe, a csinovnyikos lojalitás uralja a mindennapjainkat.



Meleg János

a Vasutasok Szakszervezetének elnöke

MAGYAR VASUTAS

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE LAPJA

KIADJA ÉS TERJESZTI: A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE

E-mail: info@vsz.hu

Felelős kiadó: MELEG JÁNOS, a Vasutasok Szakszervezetének elnöke

Főszerkesztő: NÉMET H. ERZSÉBET • Felelős szerkesztő: HORVÁTH CSABA

Szerkesztőség: 1023 Budapest, Ürömi u. 8.

Központi telefonszámok: 326-1616, 326-1622

ISSN: 0460-6000 • Egyéni előfizetési díj: 960 Ft/év + postaköltség

Jövőre 9 százalékkal fog nőni a minimálbér

Jövőre 9 százalékkal nő a minimálbér és 7-tel a garantált bérminimum. A kormány és a munkaadói, valamint a munkavállalói oldal ugyanis aláírta a hároméves bérmegállapodást. Zlati Róbert, a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) elnöke – aki egyben a VSZ alelnöke is – sajnálja, hogy a gazdasági helyzet nem kellően stabil ahhoz, hogy a munkáltatói oldal nagyobb korrekciót is vállaljon.

dén a Magyar Szakszervezeti Szövetség – amelynek tagja a Vasutasok Szakszervezete – is aláírta a 3 évre szóló minimálbéremelési megállapodást. A dokumentumban foglalt 2026-os 13 százalékos, és a 2027-es 14 százalékos minimálbér emelés feltétele azonban a gazdasági prognózisok teljesülése. A garantált bérminimumról nem is sikerült 3 évre fixen megállapodni – ez 348 800 forint lesz január elsejétől –, mert a munkáltatók a bizonytalan gazdasági helyzetben nem akarták vállalni a szerintük túlzó igény teljesítését – magyarázta az elnök. Zlati Róbert szerint még ilyen mértékű emelésekről sem lehetett volna megállapodni, ha nem lenne az EU-s minimálbér irányelv, amelyre tekintettel a szociális partnerek által támogatott módon kormányrendeletbe került, hogy a minimálbér mértékének 2027. január 1-re el kell érnie a rendszeres bruttó átlagkereset 50 százalékát.

A jelenleginél kiszámíthatóbb gazdasági környezetben is kockázatos a feleknek 3 évre előre köbe vésni a béremelési számokat, a szakszervezetek mégis többet reméltek a most kialakítottnál – közölte Zlati Róbert a béremelési megállapodás ünnepélyes aláírását követően.

– Ez azonban nem azt jelenti, hogy elégedetlenek lennénk, hiszen úgy látjuk, hogy az egyezség egy nagyon jó célt szolgál, és ilyen mértékű emelésről nem lett volna szó, ha nem létezik a korábban említett európai minimálbér direktíva, amelyet a magyar jogrendszerbe is át kell ültetni – szögezte le az elnök. Hozzátette, megérti, mégis sajnálja, hogy a munkáltatók óvatosak voltak, nem vállalták a garantált bérminimum előre rögzített emelését.

A 3 ÉVRE SZÓLÓ MINIMÁLBÉR EMELÉSÉRE AZ ALÁBBI ÜTEMEZÉS SZERINT KERÜL SOR.

2025. január 1. napjától
9 %-os emeléssel
290 800 forint,

2026. január 1. napjától
13 százalékos emeléssel
328 600 forint,

2027. január 1. napjától
14 százalékos emeléssel
374 600 forint.

Félig üres a pohár

Az átültetési határidő egyébként november 15-én lejárt, a magyar kormány egy kormányrendelettel azonban csak félig teljesítette a felteteleket. Az megnyugtató, hogy legalább a közvetlenül a munkabérhez kapcsolódó előírások bekerültek határidőre a hazai rendszerbe. Az is előrelépés – de legalábbis változás –, hogy a minimálbér-megállapítás konzultatív fórumaként a rendelet a korábbi megállapodásos alap helyett a Versenyszféra és a Kormány Konzultációs Fórumát (VKF) jogszabályi szintre emeli, aminek köszönhetően az egyeztetések jogilag erősebbek

... a garantált bérminimumról nem is sikerült 3 évre fixen megállapodni – ez 348 800 forint lesz január elsejétől –, mert a munkáltatók a bizonytalan gazdasági helyzetben nem akarták vállalni a szerintük túlzó igény teljesítését ...

lettek – magyarázza a változás pozitív elemeit Zlati Róbert.

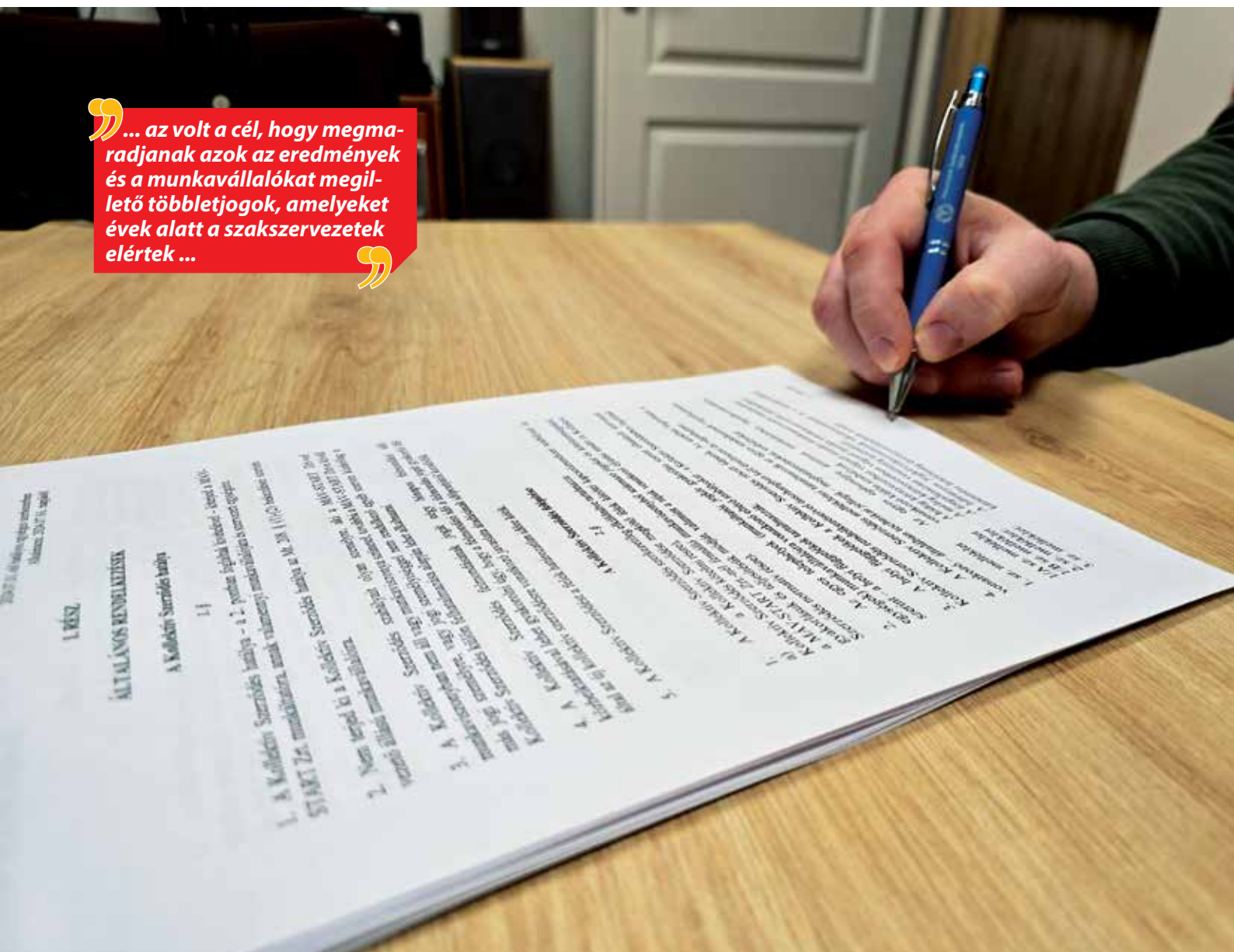
A MASZSZ elnöke szerint azonban ezzel az előírtaknak legfeljebb a fele teljesült, így még hátra van a hazai átültetési eljárásból az irányelv egyik fontos kitétele, a munkahelyek kollektív szerződéssel való lefedettségének drasztikus növelése. A szövetség elvárja, hogy készüljön egy növelést célzó cselekvési terv, amihez a kormány vegye figyelembe a szociális partnerek szakmai véleményét.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség meggyőződése, hogy az irányelvben foglaltak maradéktalan megvalósítása csak az országos és a középszintű szociális párbeszéd revitalizációjával képzelhető el, és így az érdekegyeztetés segítségével javítható a kormányzati intézkedések minősége és társadalmi elfogadottsága is. Éppen ezért a MASZSZ reméli, hogy a kormány partner lesz az érdekegyeztetés megújításában és ez alapján az európai szociális modell kiteljesítésében.

Annak ellenére, hogy a közelmúltban történt némi előrelépés egyebek között a VKF egyeztetési gyakorlatában – a korábbiaknál konstruktívabbnak tűnik a kormány oldal hozzáállása, s az ígéretek szerint további szakértői munkacsoportok is alakulnak – ezek egyelőre nem érik el az elvárható, illetve megfelelő szintet. Zlati Róbert szerint elkeserítő az is, hogy az irányelv számos rendelkezését, többek között a munkaügyi ellenőrzések bővítését, valamint a közbeszerzések szociális kötöttségeinek erősítését célzó szabályokat sem ültették át a magyar jogba.

... a jelenleginél kiszámíthatóbb gazdasági környezetben is kockázatos a feleknek 3 évre előre köbe vésni a béremelési számokat ...

„... az volt a cél, hogy megmaradjanak azok az eredmények és a munkavállalókat megillető többletjogok, amelyeket évek alatt a szakszervezetek elértek ...”



Mindenki biztonságban marad

MÁV-Személyszállítási Zrt. néven új vállalatba tömörítve működik 2025. január elsejétől a MÁV-START Zrt., a VOLÁNBUSZ Zrt., és a HÉV Zrt. Az új cégre érvényes kollektív szerződést november 26-án írták alá a szakszervezetek és a munkáltató.

Az integrációs folyamat mind a munkáltatónak, mind a vasutas és a beolvadó vállalatoknál működő szakszervezeteknek óriási kihívást, felelősséget jelentett. A Vasutasok Szakszervezete a kezdetek óta azon dolgozott, hogy az átalakulás semmilyen jogi vagy anyagi hátrányt ne okozzon tagjai számára. Különösen igaz volt ez az új vállalat kollektív szerződésének tárgyalása során, amikor is az volt a cél, hogy megmaradjanak azok az eredmények és a munkavállalókat megillető többletjogok, amelyeket évek alatt a szakszervezetek elértek.

Ennek a hosszú, rögös útnak az eredményeként november 26-án a munkáltató és az érintett szakszervezetek aláírták a MÁV Személyszállítási Zrt. Kollektív Szerződését. A beolvadó vállalatok munkavállalóira vonatkozó szabályok a KSZ 12-es, 13-as és 14-es mellékletében jelennek meg. Az idáig elvégzett felelősségteljes munka megnyugvást, további foglalkoztatási biztonságot jelent minden tagunknak és minden munkavállalónak. Az, hogy megőriztük a kollektív szerződésben eddig elért vívmányainkat az érintett tagjaink, tisztségviselőink szilárd kiállításának is köszönhető.

Állítólag nem panaszkodhatnak az RCH-sok

A Rail Cargo Hungaria munkavállalóinak keresete csaknem bruttó 200 ezer forinttal meghaladja a nemzetgazdasági átlagos bért, de minden egyéb mutatóban is többet ad a cég az átlagnál – hangzott el a vállalat központi üzemi tanácsának novemberi ülésén.

Az RCH eredményeiről és feladatairól elsőként Czékus József üzemeltetés támogató vezető adott tájékoztatást. Rámutatott: november első 3 hetében árutonna-kilométerben 1 százalékkal, elegytonna-kilométerben 3 százalékkal vagyunk a bázis alatt, ami kismértékű javulás a rendkívül kedvezőtlen októberi számokhoz viszonyítva. A MERT-fuvarok tonnában jelentősebb, árutonna-kilométerben azonban kisebb arányt képviselnek, a teljesítményhez hozzáadnak az elindult cement-, az osztrák ércforgalom és a cukorrépa-kampany volumenei. Több külső tényező negatív hatása is érződik azonban, a Dunaferr-megbízások végleges kiesése, a kedvezőtlen nemzetközi gazdasági tendenciák begyűrűzése, az ukrán gabonaforgalmak elmaradása, valamint a mezőgazdasági szektort érintő problémák, például a kelet-magyarországi területet sújtó kevés és toxikus kukoricatermés. Összességében a kilátások nem túl kedvezőek.

A mozdonyhelyzet kapcsán elmondta, november végén, december elején megérkezik a nyolcadik dízel TRAXX, további bővülés jövő év elején várható. Az ÖBB-PR mozdonyok rendelkezésre állása érezhető támogatásuk mellett is hektikus, emiatt szükség szerint külső partnerek kapacitását igénybe kell vennünk.

A mozdonyvezetői létszám terv alatt van, összesen 315 fő. Jelenleg 5 új ember felvételére van engedélye az RCH-nak azokra a területekre, ahol kritikus a létszámhiány.

Készülnek az időszakos oktatások 2025-ös tervei a HR és az üzemeltetés szervezet egyeztetése alapján: a jogszabályoknak megfelelően a mozdonyvezetőknek 15 óra, a kocsivizsgálóknak – a kibővült ismeretanyag miatt – két nap lesz. Ahol erre a szabályozás lehetőséget ad, az oktatás e-learning formájában valósul meg.

Czékus József arról is beszámolt, hogy az előzetes terveknek megfelelően az RCH elindította a vonatkezelés teljes folyamatát lefedő RC.GO alkal-

... A VBKJ keretösszege nem változott az RCH-nál, egyéb juttatásokat, mint például a szemüveg- és lakásbérleti támogatást, a munkába járás költségtérítését emelte a vállalat, mint ahogy a munkavállalói ajánlás díja is jelentősen, 45 000 forintról 150 000-re nőtt. ...

mazást. A vonatok menetrendszerűségében javulás tapasztalható az átállást követő két héthez képest.

Átlag feletti béremelés

A legutóbbi vállalati érdekegyeztető tanács (VÉT) ülésen elhangzott jövedelempolitikai koncepciót Dr. Vincze Teodóra HR igazgató és Dr. Gyöngyösi-Homik Katalin HR ösztönzés és fejlesztés vezető ismertette.

A KSH adatai alapján idén a magyar cégek átlagosan 9,9 százalékos béremelést hajtottak végre, míg az RCH-nál 13 százalékkal, tehát bőven átlag felett emelkedtek a bérek. Visszatekintve összegezték, hogy az RCH-nál megvalósított béremelés 2021-ig mindig elérte vagy meghaladta az infláció mértékét. Ezt 2022-ben és 2023-ban egyösszegű, inflációkompenzáló kifizetésekkel tudta vállalatunk megvalósítani, idén pedig a 2024-re vonatkozó inflációs előrejelzésekhez képest reálkereset-növekedést ért el. Az RCH munkavállalóinak keresete jóval magasabb a nemzetgazdasági átlagos bruttó béreknél: csaknem 200 000 forinttal meghaladja azt.

Több mint háromszorosára nőtt az ajánlási díj

A VBKJ keretösszege nem változott az RCH-nál, egyéb juttatásokat, mint például a szemüveg- és lakásbérleti támogatást, a munkába járás költségtérítését emelte a vállalat, mint ahogy

a munkavállalói ajánlás díja is jelentősen, 45 000 forintról 150 000-re nőtt. A VBKJ-választás rangsorát az RCH munkavállalói körében továbbra is magasan a SZÉP-kártya vezeti (86,9 százalék), emellett a második helyen a készpénzjuttatás, majd a home office rezsziátalány állnak.

A törvény által előírtakon felüli egészségügyi ellátást a magyar vállalatok 70 százaléka kínálja. A magánegészségügyi ellátást vállalatunk 2022. január óta a Medicover szolgáltató által biztosítja. Lakásbérleti támogatást a vállalatoknak mindössze 15 százaléka nyújt, ezen belül is az RCH által kínált összeg jelentősen magasabb a piaci átlagnál.

Az ülés tagjai beszámoltak arról is, hogy a női kollégák aránya fokozatosan csökken a vállalatsoponton belül, amelynek egyik oka az RCH-nál a „Nők 40” kordkedvezményes nyugdíjlehetőség. Az ÖBB kitűzte a női munkavállalók arányának növelését a cégcsoporton belül.

Éliás Péter, a pénzügyi igazgató munkáját közvetlenül támogató stratégiai tanácsadó elmondta, hogy november 29-én Bécsben formálisan első alkalommal prezentálja a vállalatsoport igazgatóságának a Control Tower (CT) folyamatvezérelt működésmodell-projektet és az azt támogató IT-fejlesztést. A CT megvalósításával hosszú távon javítani szeretnének az üzemeltetés hatékonyságát, a gazdálkodás eredményességét, ezáltal a Rail Cargo Hungaria versenyképességét.

Az egyebek napirendi pontban a KÜT tagjai a felügyelőbizottsági ülésről hallgattak meg tájékoztatót, majd a KÜT elnöke, Zubály Bertalan a novemberi Európai Üzemi Tanács ülésről számolt be.



Zubály Bertalan

Kimerítő EÜT-találkozó Bécsben

November 6-8. között Bécsben ülésezett az Európai Üzemi Tanács, valamint annak a négy szekciója. Az RCH-t a teher szállítási szekcióban Juhász Csaba, Lévai Zsolt, Pöhacker Viktor, Zubály Bertalan, a carrier szekcióban pedig Bezdán Mihály és Erdei Ferenc képviselte.

A háromnapos EÜT rendezvény első napján, a teher szállítási és a műhely szekció együttes ülésén a munkáltató részéről Bettina Castillo igazgató ismertette az RCG csoport első 9 havi teljesítményét. A beszámolóból kiderült, a teljesítmény elmarad a tervhez képest, elsősorban az árvíz miatt. Az RCH részéről Kovács Imre vezérigazgató és Raisz Csaba pénzügyi igazgató vett részt az ülésen, ahol az RCH teljesítménye is napirendre került. Elmondták, hogy milyen tényezők befolyásolták és befolyásolják Magyarországon is a vasúti áru fuvarozást, és a teljesítmények csökkenését. Megemlítették az orosz-ukrán háború negatív következményeit, a Záhony és térségét érintő foglalkoztatási nehézségeket, a válságzárak okozta többletköltségeket.

A délutáni együttes szekcióülésen Takács Gergely bemutatta a Tanium projektet, melyet a kiberbiztonsági kockázatok elemzésére és kiküszöbölésére indítottak. Ezt követően az ÖBB holdingban dolgozó munkavállalók biztonságáról és a munkavédelem helyzetéről hallhattunk tájékoztatót. A biztonság a holdingban ez kiemelt feladat. Az ülésen szóba került még a határon átnyúló munkavégzéshez kapcsolódó munkakörülmények és a bérezés vizsgálata. Roman Hebenstreit, az EÜT elnöke elmondta, hogy a következő nagy

kihívás a modernizáció és a digitalizáció, ezen belül is a mesterséges intelligencia és a digitális automata kapcsoló készülékek bevezetése lesz.

20 millió mínusz?

A harmadik napon az EÜT plenáris ülésén részt vettek az osztrák, magyar, román, német, cseh és olasz képviselők. Roman Hebenstreit bevezetőjében elmondta, hogy az EÜT 14. éve létezik, s a működési területe növekszik. Ezzel egy időben a megállapodásokat is felül kell vizsgálni, és összhangba hozni az EU-s irányelvekkel, a határon átnyúló munkavégzésre kötött megállapodást pedig ki kell terjeszteni a személyszállításban munkát végzőkre is. Továbbá az osztrák határokon kívül munkát végző munkavállalóknak utazási kedvezményt kell biztosítani a munkavégzéshez és esetleg a magánjellegű utazáshoz is.

Ezt követően az ÖBB Holding vezérigazgatója, Andreas Matthä beszámolójában méltatta a jó kapcsolatot az EÜT-tel, majd beszélt a nehéz gazdasági helyzetről Ausztriában és Európában. Az autóipar, az energiaár, az infláció, az ár- és belvív, orosz-ukrán háború sok nehézséget okoz. Ezért az RCG-csoportnál 20 millió eurós eredménycsökkenésre kell számítani.

Megállt a csökkenés

A Covid okozta utasszámcsökkenés megállt, sőt megfordult a trend – mondta Sabine Stock, az ÖBB személyszállítási vezetője. Bővülünk Németországban, a mintegy 1000 munkavállalókat számláló Arverio az ÖBB tulajdonába került. A 20 éve átvett csehországi Post-Bus tevékenysége is öröndetesen növekszik, az eredeti 270-es létszám helyett már 402 ember dolgozik a cégnél, s 209 busszal rendelkezünk.

Az ár- és belvív miatt mintegy 2000 vonatot kellett leállítani, az áru nagy részét közúton szállították el – mondta a következő felszólaló, Bettina Castillo. Bejelentette, aláírták a MÁV-ÖBB-megállapodást.

Növelni kell a kollektív szerződéssel való lefedettséget

A munkavállalók 73 százaléka dolgozik érvényes kollektív szerződéssel – ismertette Martina Hacker, az ÖBB Holding humán vezetője. Kijelentette, ezen lehet javítani. Várhatóan egy új informatikai rendszert vezetnek be a HR-nél, a jelenlegi ugyanis kissé elavult. Továbbra is fontos a nemzedékváltás – szögezte le. Fontos, hogy a tapasztalt, nyugdíj előtt álló szakemberek át tudják adni a tudásukat az új nemzedéknek. Átlátható és kiszámítható bérezést kell kialakítani, hogy az vonzó legyen azok számára, akik a vasutat választják, fejezte be a vezető.

A háromnapos rendezvényt Roman Hebenstreit értékelése zárta.

Nyakunkon a szervezeti átalakítás

Alaposan felforgatja a megszokott szervezeteket a vállalatcsoport átszervezése. A MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanácsának november 19-i ülésén erről hallhattak tájékoztatást a résztvevők.

Első napirendi pontként a MÁV Pályaműködtetési Zrt. SZMSZ-ével kapcsolatban Németh Réka pályaműködtetési és beruházási vezérigazgató-helyettes elmondta, hogy hivatalosan is benyújtották a cégjogi bejegyzési kérelmet. A szervezeti átalakulás célja profiltiszta leányvállalatok létrehozása. Dr. Kispál-Király Livia HR innováció és működésfejlesztés vezetőhelyettes részletesen ismertette a szervezeti ábrákat és a hozzá tartozó funkciókat. A tulajdonos döntése alapján a KFV Kft. munkavállalói a központi felépítményvizsgáló igazgatóságba kerülnek be, amely a szakmai vezérigazgató-helyettes alá tartozik majd. Két vezérigazgató-helyettes közül az általános vezérigazgató-helyetteshez tartozik majd a digitalizációs iroda, mely egy kilenc fős szervezet lesz, ezen kívül IT-jellegű feladatokkal foglalkozó rész a pályahálózat-működtetőn belül nem lesz. A PML főigazgatóságba tartozik majd a pályakarbantartási igazgatóság, a pályafelügyeleti igazgatóság és a gépészeti igazgatóság.

Többen kérdezték, hogy az SZMSZ-ben a szervezeti egységek feladatai között megjelent a közfoglalkoztatási tevékenység és annak ellenőrzése, ez egy olyan célt foglal-e magában, mely a szakmunkás állomány tehermentesítését szolgálhatja, például a zöldterület karbantartásánál. Válaszában Németh Réka elmondta, hogy a közfoglalkoztatottakat jelenleg is elsősorban a zöldterület karbantartásba vonják be, de a létszámuk folyamatosan csökken, így ők nem fogják érdemben tehermentesíteni a kollégákat. Megjegyezte még, hogy a hiányzó létszám pótlását technikai eszközök (önjáró kisgépek) beszerzésével kívánják megoldani.

Központosított havária

A MÁV Zrt. létszáma várhatóan a 300 főt meghaladja majd – mondta beszámolójában Kovács Tamás humánerőforrás gazdálkodási igazgató. A MÁV



Zrt. SZMSZ-tervezetéről dr. Kispál-Király Livia adott tájékoztatást. A konkrét munkaköröket december elejére határozzák meg, a csoportirányító MÁV Zrt.-ben dolgozók a funkcionális területeken dolgozók köréből kerülnek ki, de nemcsak a jelenlegi MÁV Zrt. munkavállalóiból, hanem egyes területeken a leányvállalatoktól is. Minden érintett munkavállaló írásos tájékoztatást kap december elején az őt érintő változásról. Ezen munkakörökben dolgozók többsége Budapesten végzi majd tovább munkáját. A részletekkel kapcsolatban elmondták, hogy a kommunikációs igazgatóságba a leányvállalatok ezen tevékenységet végző munkavállalóit integrálják. Újdonság, hogy a haváriához tartozó tevékenységeket központosítják és a stratégiai vezérigazgató-helyettes felügyelete alá fognak tartozni csakúgy, mint a közlekedési szolgáltatások főigazgatóság. A jog és portfólióirányítás főigazgatóság alá tartozik majd a munkajog igazgatóság, amelynek feladatai között a csoportszintű érdekképviseleti kapcsolattartás is, együttműködve a HR főigazgatósággal. A Pályaműködtetési Zrt.-ben ettől némileg eltérve, a HR főigazgatóság alatt lesz a munkajogi szervezet és a közfoglalkoztatási iroda. Az átalakítással a vállalatcsoport irányítói tevékenység, a költséghatékonyabb működés a cél, valamint a csoportszintű feladatok ellátása a leányvállalatok szá-

mára (megfelelés támogatás, belső ellenőrzés, beruházás- gazdaságvédelem területeken, energetika, ESG kutatásfejlesztés). Az egységes, vállalatcsoport-szintű kommunikáció kialakítása is a kiemelt feladatok közé tartozik. Szintén fontos a szaktudás koncentrációja az egységes stratégiai koncepció megalkotására és megvalósítására a MÁV Zrt.-ben. Különösen igaz ez a gazdasági és HR területen, valamint ingatlanfejlesztés és hasznosítás területén.

A munkavállalókat érintő kérdés volt, hogy visszaállítható-e a MÁV Zrt. bértáblája, mivel a személyszállításnál jelenleg működő bértábla munkaerőmozgást indukálhat, illetve egységesítik-e MÁV csoportnál a juttatási rendszereket. Válaszában az igazgató hangsúlyozta, hogy a juttatási rendszerek harmonizálása eddig is lépésről-lépésre haladt, mint például történt ez a lojalitás juttatás esetében, és a jövőben is így lehet ebben haladni.

Egyebekben 7 fő temetési segély, 39 fő munkabérelőleg kérelem, 3 fő munkavállaló részére rendkívüli, 19 fő részére helyi keretből adott szociális segély kiutalásáról döntött a testület.

**Következő KÜT ülés időpontja:
2024. december 16.**



Bodnár József
KÜT elnök
sajtóreferens

... az átalakítással a vállalatcsoport irányítói tevékenység, a költséghatékonyabb működés a cél, valamint a csoportszintű feladatok ellátása a leányvállalatok számára.

ÜNNEPI HANGULATBAN

Országos hóeséssel beköszöntött a tél a VSZ ONYSZ idei utolsó elnökségi ülésének napjára – november 26. –, ám ez, de még a sorozatos vonatkések, közlekedési nehézségek sem akadályozták meg a nyugdíjas tisztségviselőket, hogy részt vegyenek a rendezvényen. A díszbe öltöztetett tanácsterembe lépve mindenki egy csapásra jókedvre derült, az ünnepre hangolódott.

Az év utolsó elnökségi ülésén Molnárné Szlávik Györgyi, a VSZ ONYSZ elnöke köszöntötte a megjelenteket és a napirendi pontok elfogadása után megnyitotta a rendezvényt.

Elmondta, az egyre nehezedő gazdasági helyzetben nem könnyű fenntartani a szervezetek működését. A drágaság miatt a VSZ ONYSZ költségei is folyamatosan nőnek, miközben a támogatás mértéke csökken. Az elnökségi tagok a pozitív és a negatív tényezők, az adott lehetőségek figyelembevételével tárgyalták meg és értékelték a MÁV Zrt.-vel kötött megállapodásokat. A felmerülő gondok taglalásánál az elnökség kitért a folyamatosan jelentkező helyiséggondokra is – például Monor, szegedi terület, stb. –, amelyekre megoldást kértek, megoldást várnak.

Mári Gábor, a VSZ ONYSZ alelnöke az írásos dokumentum kiegészítéseként felhívta a figyelmet a beszámolási időpontok egyeztetésére, az előre kiküldött jegyzőkönyv használatára, a tisztségviselők folyamatos pótlására, valamint arra, hogy a beszámolók tükrözzék az alapszervezeti tevékenységet.

Szanyi Lászlóné ügyvezető elnök a pénzügyi beszámolók elkészítése kapcsán felhívta a figyelmet a közös könyvelőkkel való együttműködésre és egyeztetésre. Az elnökség tagjai megtárgyalták a pénzügyi beszámolóval kapcsolatos változtatásokat, a gazdasági beszámoló, a költségvetés összeállításához kapcsolódó teendőket. Egybehangzóan kérték, hogy mindezzel kapcsolatban a következő elnökségi ülésen kapjanak részletes tájékoztatást, útmutatást a VSZ pénzügyi vezetőjétől.

Molnárné Szlávik Györgyi tételen beszámolt az elnökségnek a MASZSZ Nyugdíjas Tagozatában és a NYOK-ban végzett tevékenységről. Heves vita és véleménynyilvánítások közepette tárgyalták meg a résztvevők a nyugdíjas érdekvédelem hatásait, hatékonyságát, nehézségeit. A nyugdíjasok egyre nehezebb életfeltételei, az egészségügyi- és szociális ellátási gondok miatt különösen fontos látványosan és hangosan megnyilvánulni, az illetékesek megkeresésével, s minden egyéb módon jelezni az idősök égető, megoldásra váró problémáit. Az előadások, tájékoztatók – egészségügyi, képzési, nemzetközi kitekintés, nyugdíjazás, nyugdíjak mértéke, nyugdíjmelés, lakhatási gondok, szociális gondozás, stb. – fontos pozitív hozadéka, hogy nagymértékben segítik a szélesebb rálátást a nyugdíjasok helyzetére. Az egészségügyi előadások pedig az egészségesebb életmódra – például a közösségek szerepére, mozgás szükségességére, generációk közötti együttműködésre, gondosrúra, stb. – hívják fel a figyelmet. Fontos, hogy legyen nyugdíjas érdekvédelem, fontos, hogy hangot adjunk a gondoknak, problémáknak, fontos, hogy erről jelenjenek meg nyilatkozatok – szögezte le az elnök.

Dr. Simon Józsefné szóbeli kiegészítésként – az egészségüggyel kapcsolatosan – arra hívta fel a figyelmet, hogy a vasutas nyugdíjasokat is érintő ellátási nehézségek, a rendszer működési gondjai arra is visszavezethetők, hogy nincs e területnek önálló

A VSZ ONYSZ Vezetősége a vasutas szakszervezeti tagoknak és családtagjainak kellemes karácsonyi ünnepeket, egészségben gazdag, boldog új évet kíván!

... A drágaság miatt a VSZ ONYSZ költségei is folyamatosan nőnek miközben a támogatás mértéke csökken. ...

minisztériuma. Orvosok, szakápolók, ápolók hiánya nehezíti a várólisták csökkentését, a színvonalas ellátást. A Honvédkórházi ellátás esetleges megszűnése a MÁV dolgozók kapcsán is felvetődött, melyről több egészségügyi intézményben kaptak a vasutasok tájékoztatást. Ennek tisztázását kéri az elnökség a vezetőségtől. Többek között felvetődött, hogy a különböző gyógyfürdőkben, gyógyszállókban – például Hajdúszoboszlón és Hévízen – atársadalombiztosítási támogatással igénybe vehető ellátások, kezelések 2025. január 1-től megszűnnek.

Az elnökség megtárgyalta és kiemelésével elfogadta a 2025. I. félévi üléstervét.

Az idősök világnapja rendezvényről egyöntetű pozitív értékelés hangzott el a résztvevők részéről. Színvonalas, szívet melengető ünnepség volt, ahol nagy tisztelettel és megbecsüléssel köszöntötték a vasutas nyugdíjasokat.

A VSZ Alapszabályának módosítására készült írásos javaslatot az elnökség egyhangúlag elfogadta.

Az ülés végén a VSZ ONYSZ vezetése megköszönte a tisztségviselők egész évben végzett önzetlen munkáját, ünnepélyes keretek között zárult a 2024. év utolsó elnökségi ülése. Kellemes hangvétellű, vidám beszélgetések közepette köszöntek el egymástól a vendégek, kellemes ünnepet és egy jobb, boldogabb új esztendőt kívánva egymásnak és családtagjaiknak.

Jubileumi GIB-ülés

Megalakulásának 33. évfordulójáról is megemlékeztek a Vasutasok Szakszervezete Gépészeti Intéző Bizottsága Dombóvárra kihelyezett szakmai értekezletén november 21-22-23-án.

A háromnapos ünnepi rendezvényre az átlagosnál is alaposabban felkészültek a rendezők, s hogy minden az elképzelések szerint alakuljon, az előkészítést már júniusban megkezdték.

A küldötteket közös ebéddel fogadták, majd megkezdődött a munka: a GIB-titkár a február óta végzett munkájáról adott tájékoztatás, majd a kérdésekre, felvetésekre adott választ. Ezt követően bemutatkoztak az értekezleten részt vett, meghívott nyugdíjasok, volt tisztségviselők, valamint Kiss Péter, a VSZ Ifjúsági tagozatának delegáltja. Az értekezlet hátralévő részében Németh Tamás GTB-tag, Szombathely terület képviselővezetője a tagszervezésről, tag megtartásról, ezek speciális kezeléséről tartott érdekes előadás

A 33. jubileumi értekezlet meghívottjai – nyugdíjasok, jelenlegi tisztségviselők, VSZ ügyvezetés, területi titkárok, szakmai titkárok, VSZ alkalmazottak és a munkáltató képviselői – másnap 10 órától érkeztek. A munkáltató, a MÁV-START Zrt. képviseletében Dr. Tura Szvetlána humán vezérigazgató-helyettes, Csató Milán HR kompenzáció és kontrolling vezető, Kovács János műszaki igazgató, Kiss László műszaki projektmenedzser vezető, Francz József JBI-Pécs igazgató, Káldi Attila vezetőmérnök és Schott Norbert, Dombóvár telephelyvezető vett részt. A Magyar Vagon Vasúti Kft.-t Dr. Szőke Lajos HR-igazgató, Maróti-Karakas Ilona HR-koordinátor, valamint Dr. Várkonyi Péter jogtanácsos képviselte.



A rendezvény ünnepi részét Kövesdi Tamás GIB-titkár nyitotta meg, majd rövid műsor következett, amelynek keretében megemlékeztek azokról a volt kollégákról, akik meghatározó személyiségek voltak a szakmai képviseletnek, de már nincsenek közöttünk. Az ünnepi blokk részeként Karácsony Szilárd, a VSZ volt szervezetpolitikai alelnöke bemutatta a GIB megalakulása és 2011-közötti időszakot.

Egy összetartó csapat

Meleg János VSZ-elnök –, aki 2003-2015 között töltötte be a GIB-titkári tisztséget – hangsúlyozta, hogy a GIB mindig is egy összetartó, egységes csapat volt, amit most is így lát és számára nagy megnyugvás, hogy a csapat jó kezekben van. A jelenlegi GIB-titkár következett, aki beszédé-

ben hangsúlyozta, hogy a csapat ereje az egyénekből, az egyének ereje pedig a csapatban rejlik. Kiemelte a csapat eredményeit, a VSZ-en és a MÁV-csoporton belül és kívül betöltött szerepét, a munkáltatókkal való normális, korrekt, eredménycentrikus tárgyalási folyamatok szükségességét.

Az értekezlet következő hozzászólója, Kovács János műszaki igazgató méltatta a szakmai képviseletet, fontosnak és hasznosnak nevezve a kapcsolatot, amit kinevezése óta korrekt módon közösen építünk. Kövesdi Roland Tamás, a VSZ ifjúsági tagozatának vezetője felszólalásában egyedinek nevezte az ifjúság szerepét a GIB-ben, ahol az idősebb tisztségviselők odafigyelnek a fiatalságra és megígérte, hogy a GIB mindig számíthat az ifjúsági tagozatra. Majd Horváthné Czindery Zsuzsanna, Pécs Terület képviselővezetője köszönte meg a GIB munkáját, ami a taglétszámon is látszik. Egy kristály vázát ajándékozott Kövesdi Tamás GIB-titkárnak munkája elismerésül.

Elismerések

A sok beszéd után Kapospula Vízmente táncsoport műsora következett, majd három nyugdíjba vonuló

„... Meleg János VSZ-elnök –, aki 2003-2015 között töltötte be a GIB-titkári tisztséget – hangsúlyozta, hogy a GIB mindig is egy összetartó, egységes csapat volt, amit most is így lát és számára nagy megnyugvás, hogy a csapat jó kezekben van. ...



A Gépészeti Intéző Bizottság idén is átadta a GIB-díjat. Az oklevelet és a zseborát ebben az évben kiváló munkája elismeréseként Csukás Sándor, Szeged Gépészet Tábori Tamás, Debrecen Vagongyár Kft., Schweiger József, Vasjármű Kft. Szombathely vehette át.



kollégát, Bartus Imrét, Kalcsó Sándort és Vég Lajost búcsúztattuk el, némi ajándékkal elismerve a GIB-ben végzett munkájukat.

A közös ebéd elfogyasztása előtt elfújtuk a gyertyát az ünnepi tortán. Ebéd után a tisztségviselők kihasználhatták a munkáltató jelenlétét és beszélgethettek velük, de folytattuk az aznapra tervezett programot is, ami a VSZ-ügyvezetés tájékoztatója volt. Ezután vacsoráig mindenki kikapcsolódhatott, beszélgethetett, fürödhetett, fallabdázhatott, bowlingozhatott vagy éppen pihenhetett. Vacsora után az estét nosztalgia diszkóval zártuk.

Szombaton reggeli után már csak a búcsúzkodás és a hazautazás következett. Ez a három nap megmutatta a GIB erejét is!

Ismét jó volt együtt lenni!



Kövesdi Tamás
GIB-Titkár

Egy megegyezés RÖGÖS ÚTJA



A vasutasok demográfiai helyzete egész Európában hasonló a magyarországihoz: munkaerőhiány van, a dolgozók átlagéletkora egyre nő, a nőket és a fiatalokat nehéz meggyőzni arról, hogy jó a vasúton dolgozni. Pedig ez lenne az egyik fontos alappillér, amire az ágazat építhetne – derült ki egy nemzetközi konferencián Varşóban, amelyen munkáltatók (CER) és munkavállalói képviseltek (ETF) vettek részt.

Anem túl biztató demográfiai helyzeten változtatna a 2021-ben létrejött Nők a Vasúton, azaz a Women in Rail (továbbiakban WiR) egyezmény a CER (a vasúti szektor munkáltatói) és az ETF (a vasutas munkavállalók képviseltek) részvételével. A nők vasúti szektorban való foglalkoztatásának előmozdítása érdekében kötött megállapodás kötelező érvényű egyezmény, amely azért született, hogy több nőt vonz-

zon a vasútra, nagyobb védelemben és egyenlő bánásmódban részesítse őket. A munka és a magánélet egyensúlyba hozása is kiemelt cél a WiR-ben, hiszen például egy mozdonyvezető, utazó vagy bármilyen vezényelt munkakörben dolgozó nő a gyermekei felügyeletét és a családi életet nehezen tudja összehangolni a munkájával. Nagyon fontos, hogy a szexuális zaklatás, valamint a szexizmus sem lehet megengedett a munkahelyeken.

A megállapodást 2021 novemberében írták alá. A cégeknek 12 hónap állt rendelkezésre, hogy megalkossanak egy nemek közti egyenlőségre és sokszínűsége vonatkozó koncepciót, majd 24 hónapjuk arra, hogy végre is hajtsák azt, amit az egyezményben aláírtak.

Az újraértékelés ideje

Eljött az ideje a koncepció újraértékelésének, így az ETF és a CER is létrehozott egy-egy irányító bizott-

ságot 7-7 taggal, akik megvizsgálják, hogyan sikerült a WiR-projektet megvalósítani. A munka idén februárban kezdődött online találkozóval, ahol több információt szerezhetünk az egész projektről. Áprilisban szintén egy online találkozó keretében közösen kiválasztottuk a tudományos szakértőket. A szavazást az osztrák L&R társadalomkutató cég és annak 4 munkatársa nyerte, így azóta velük együtt dolgozunk. Júniusban és júliusban is tartottunk online értekezleteket és irányítóbizottsági üléseket. Novemberben pedig az első személyes jelenlétes workshopra is sor került Varsóban, ahol jónéhány meghívottal együtt meghallgathattunk pozitív példákat a munkáltató és a szakszervezetek részéről és beszélhettünk a további lépésekről. A projekt befejező konferenciája várhatóan jövő szeptemberben lesz Brüsszelben.

Drámai számok Ukrajnából

A munka még korántsem ért a végéhez, még nagyon sok tennivaló van a WiR-projekt megvalósításáig. A varsói workshopra 14 országból érkeztek résztvevők, így bátran elmondhatjuk, hogy ez egy igen színes rendezvény volt. Ukrajnából is érkezett egy előadó, aki igencsak meghatotta a közönséget, hiszen az ottani körülmények a vasutas munkavállalókat sem kímélik. Az Ukrán Építőipari Dolgozók és Vasutasok Szakszervezete prezentációjában bemutatta, hogy a vasút munkavállalóinak 38 százaléka nő, legfőképp könyvelőként, közgazdászként, jegypénztárosként, vonatkísérőként és kereskedelmi dolgozóként tevékenykednek. Ukrajnában az átlagos bérszakadék a férfiak és a nők közt 18,6 százalék, így életük során a nők mintegy 6 évet ingyen dolgoznak. Az átlag vasutasbér Ukrajnában egyébként 460 euró, de ebben a vezetők bére is benne van. Az ukrán nők alkalmazkodtak a jelenlegi helyzethez, míg a férfiak a frontvonalban vannak. A nők egyre inkább megcéloznak hagyományosan „férfiasnak” tartott munkahelyeket. És nem csak

a munkahelyeken. Most több mint 60 ezer nő védi Ukrainát, 297 vasutas nő szolgál a fegyveres erőknél. A legszörnyűbb adat pedig az, hogy 43 vasutas nő meghalt, 59 pedig megsérült a háborúban.

Rózsaszín parkolóhelyek

Voltak igazán motiváló prezentációk és hallhattunk olyan karrierekről, amikre igazán büszkéek lehetnek az érintettek. Az ír vasutaknál például dolgozik egy nő, aki saját ötlettől vezérelve bement az általános iskolákba és ott beszélgetett a lányokkal, hogy érdeklődnek-e a műszaki pálya iránt.

Olaszországban a munkáltató „rózsaszín parkolóhelyeket” hozott lét-

Egyértelműnek látszik, hogy a megállapodás 2021-es aláírása óta jó néhány dolog pozitív irányba változott, de bőven van olyan is, amiben még igencsak fejlődésre szorulnak az egyes munkáltatók. Ilyenek pl. a nemi alapú témák megjelenítése a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági értékelésekben vagy a vállalaton belüli belső tudás és szakértelem a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén a nemek közötti egyenlőségre tekintettel. Több adatra van szükségünk, elő kell mozdítanunk azt, hogy a papírlapról az egyezmény valóban élő intézkedéssorozat legyen, ne pedig elsikkadjon valakinek az íróasztal fiókjában. Ezt nem hagyhatjuk! Folyamatosan ellenőrizni kell az egyezmény megvalósulását. Az egyik legfontosabb az, hogy tudatosságot ébresszünk az emberekben a téma iránt. Jelenleg a legfontosabb megoldandó feladatok közé tartozik a szexuális zaklatás visszaszorítása és a még nagyobb biztonság megteremtése. A munkahelyi fluktuáció szintén egy nagy probléma a vasúton. Vajon ez a nemek között egyenlő arányban fordul elő? A munkaerő-toborzásnál szintén figyelembe kell venni, hogy a nők és férfiak aránya kiegyensúlyozott legyen. A fizetések között sem lehetne nemi alapú különbséget tenni, ugyanazért a munkáért ugyanolyan bért kellene fizetni.

re olyan nők részére, akik este 10 és hajnali 5 között járnak munkába vagy akkor végeznek. Ezek a parkolóhelyek nagyobb állomásokon jól megvilágított helyeken, a sínekhez közel vannak. Ez az éjszakai sötétben nagyon hasznos, biztonságos. A kezdeményezés rendkívül sikeres és több városra ki szeretnék terjeszteni.

Hollandiában egyre jobban küzdenek a munkaerőhiánnyal, főleg a Covid óta. Ott már megegyeztek a munkáltatóval a szakszervezetek, hogy együtt keressenek megoldást a női munkavállalók menstruációs és menopauzás problémáira, mert ezen tünetekkel nem mehettek táppénzre. 2023-ban aláírtak egy megállapodást, többek között arra is kitérve, hogy ingyen hozzáférhető higiénés termékek lesznek a mosdókban, de ez még mindig nem valósult meg.

Svájcban nehezebb

Azt gondolnánk, hogy Svájcban milyen jó lehet mozdonyvezető nőnek lenni. Tévedés. A workshopon résztvevő két mozdonyvezető nő szerint a munka és a magánélet egyensúlya egyáltalán nem szerepel a munkáltató prioritásai között és szinte lehetetlen megoldani a gyermekek felügyeletét, főleg, ha mind a két szülő a vasúton dolgozik. A varsói rendezvényre is alig tudott eljönni egyikőjük, mert a munkáltató a végső-kig próbálkozott azzal, hogy márpedig be kell mennie dolgozni.

A francia vasutaknál (SNCF) egy szociális partneri megállapodás született a nemek közötti egyenlőségről és a nemi sokféleségről. Kommunikációs kampányt is indítottak, tréningeket tartanak és vezetői pozíciókba is keresnek nőket. A fiatal lányokat célozzák meg a technikai, műszaki témákkal. A szoptató anyukáknak napi egy óras fizetett távollétet biztosítanak. Az erőszak itt is jelen van, de minden formáját próbálják visszaszorítani.

Összefoglalva, a WiR projekt implementálása még ellentmondásos képet mutat. Vannak pozitív példák, amikből tanulhatunk, de rengeteg munka áll még előttünk. Az emberek figyelmét fel kell hívni erre a témára, tudatosságot kell ébresztenünk bennük.

Cseke Hajnalka

Kiskunhalason verték a blattot

Ismét ultibajnokságot rendeztek a vasutasok 2024. november 14-15-16-17-én. A résztvevők most Kiskunhalason, a Csipke Hotelben találkoztak. Sokan párjukkal együtt érkeztek Kiskunhalasra. Mindenki nagyon jól érezte magát, köszönhetően a hotel személyzetének.

A verseny résztvevőit Kiss László, a szálloda igazgatója köszöntötte, utána Kiss Tibor, a szervezőbizottság vezetője ismertette a négy nap programját. A versenyen 30 fő vett részt.


EREDMÉNYEK

1.	Kovács Zoltán (Kisvárdá)
2.	Nagy István (Debrecen)
3.	Dömötör István (Dombóvár)
4.	Mészáros Károly (Kisvárdá)
5.	Dienes János (Kisvárdá)
6.	Lajtos János

Az első hat helyezett jutalomban részesült.

Köszönet a szervezésért Kiss Tibornak. A jelenlévők egyöntetű véleménye volt, hogy jövőre ismét találkozzunk.





	A POÉN 1. RÉSZÉ	VÉRCSATORNA OLDALA	ÉLETBEN TART	PÁRATLAN MÓKA!	BÉR ELEME!	VÍZPARTI BOKROS HELY NYIT		BAR. RÖVIDEN KÉMIAI ELEM	HÁZ ÉS ÁGY JELZŐJE IS LEHET	FÜSTBEN ÁLL!	A JOULE JELE KÖTÉLDARABI		TOKJÓ A FŐVÁROSA
													L
	KELVIN, RÖVIDEN OLLÓS ÁLLAT				ELEKTROMOSSÁG EMÉSZTI MAGÁT					... MOST, E PILLANATBAN HIRÜL AD			
	FRANCIA ÉS PORTUGÁL AUTÓJEL			SZÁRMÁZÁS CSAHÓLÁS							KISSÉ SÁPADT! SEBÉSZ IGÉJE		
	LENTI HELYEN OROSZ PUSZTA					NYOMTATOTT HASÁB LETÁMAD							
LAKÓ-ÉPÜLET	BÁJ, KECS	VIRINEK IS BECÉZIK	KARTAL CENTRUMA!	A SÖR DÍSZÉ	DIVATOS ÁRUCIKK VÍZELVEZETŐ			FINOM ITÓKA KOLÓNIABELI				LITER, RÖVIDEN VIHARKABÁT	
						ÁROKÁSÁS KELLEKE DUÓTAGI!			DUNÁNTÜLLI VÁROS LIBÁT UTÁNOZ				KÉZNÉL LEVO HOSSZMERTEK
IMA ELEJE! GONDJÁT VISELŐ							RUHÁT AGGAT VESSZŐKOSÁR					A NÁTRIUM VEGYJELE HELYETTES	
RÓMAI 55-ÖS		KÜLDÖNC FONTOS TÁPLALEK				GYANÚSÍTÁS GONDOL, GYANIT					PATIKASZER HARAP A KUTYA		
LITURGIA, RÖVIDEN			CSIPETNYI ZÖLD, A SZÉLEIN!				SÉRÜLÉS HELYE ATOMMAG!		ÍRÓ (FERENC) GÉPELNI KEZDI!				
LEVÉLMINTÁVAL LÁT EL				SÜTŐIPAROS AMPER, RÖVIDEN			MEG-MEGÉRINTÉS FARAD, RÖVIDEN						
A POÉN 2. RÉSZÉ												KLUBHÁZ OLDALI!	

Hagyományos őszköszöntő bál Szegeden

Harmadik alkalommal rendezett őszköszöntő bált a Szegedi TK. Idén a szegedi Szélmalom Vendéglőben vártuk a szórakozásra vágyó vendégeket, akik kora estétől hajnalig mulattak.

Horváth Csaba, a Vasutasok Szakszervezete szervezetpolitikai alelnöke a bált megnyitó beszédében hangsúlyozta, az ilyen típusú rendezvények segítenek kiszakadni a hétköznapi taposómalomból és lehetőséget nyújtanak a kollégáknak arra is, hogy a munkahelyen kívül is találkozhassanak. A Vasutasok Szakszervezete büszke közösségteremtő erejére is, ami ez alkalommal is megmutatkozott.

Vendéglátóink többfogásos, svédasztalos vacsorával kedveskedtek, Vecsernyés Róbert változatos zenei repertoárjával varázsolt el a hallgatóságot, csábította a táncparketre

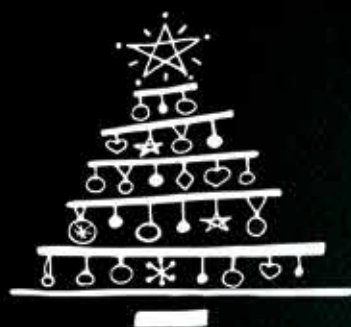
a résztvevőket. Az este folyamán a Sherin Bellydance hastáncosainak műsora teremtett forró, keleties hangulatot.

Az esti izgalmakat tombola is fokozta, a fődíj egy szabadulószerobába szóló utalvány volt.

Igazán nagyszerű, változatos, remek hangulatú mulatságot köszönhetünk a szervezőknek, a vendéglátóinknak, a fellépőinknek és persze a résztvevőknek.

A sikeres lebonyolítás és szervezés Dóczi Rozália és Szabó Erzsébet munkájának köszönhető.

Külön köszönet a Vasutasok Szakszervezete Ügyvezetésének a rendezvény támogatásáért.



Kellemes
karácsonyi
ünnepet
és
Boldog új évet
kíván a

