



Celldömök, egy esős napon

Esővízzel teli 200 literes vashordók, vödörök, különféle egyéb vízgyűjtők mindenféle, és a folyamatosan csepegő víz beszédet is elnyomó zaja. Ez Celldömök „B” típusú kocsijavító műhelye 2016 októberében, egy esős napon. Áldatlan állapotok. Kint és bent egyszerre esik. Az állandóan csöpögő víz örjítően monoton hangját csak a munka zaja nyomja el. A VSZ vezetése és a kocsijavító műhely dolgozói is azt remélik, a tulajdonos lassan felszámolja a tarthatatlan, emberhez méltatlan körülményeket. Tudjuk, lassan tényleg felszámolja. És tudjuk: tényleg csak lassan számolja fel. Félő, hogy addig megtelik még néhány 200 literes hordó a tetőről csurgó esővízzel.

MAGYAR VASUTAS

ALAPÍTVÁ: 1904-BEN

2016. NOVEMBER, LX/11.

MEGJELENIK 16 EZER PÉLDÁNYBAN



A nők évente 72 napot ingyen dolgoznak

Soha nem veszíti el az aktualitását a nők, azon belül is a dolgozó nők helyzetének és bérezésének vizsgálata, segítése, s az illetékesek figyelmének felhívása a témával kapcsolatos gondokra, tennivalókra. Ezt bizonyítják a Munkavállaló Nők XVI. Konferenciáján elhangzottak is. Magyarországon 20,1 százalékos a bérkülönbség férfiak és nők között, utóbbiak 72 napot – idén október 20-ától – gyakorlatilag ingyen dolgoznak.

BÉRMEGÁLLAPODÁS KÉT ÉVRE

Csaknem kéthónapos kemény tárgyalásorozat után sikerült megállapodni a munkáltatóval a 2016 és 2017 évre szóló béremelésről, valamint a kollektív szerződést érintő több pontról. Eszerint a TS Hungariánál dolgozó kollégák 2016 szeptemberében bruttó 40 000 forint egyszeri kifizetésben részesülnek, továbbá október 1-től 8000 forint alapbéremelést kapnak. (3. oldal)

RCH KÜT: A HELYZET MEGFELELŐ

Kedvezően alakul a létszám, de a szabadság, túlóra és szociális segély terén is a tervezettnél megfelelő a helyzet – hangzott el az RCH KÜT szeptemberi ülésén, amelyen szó esett a jövő évi bértárgyalásokról és a munkavállalói elégedettségi felmérés fontosságáról is. (11. oldal)

BAJUSZRA FEL!

Egy férfi egészségmegőrző kampányhoz, a prosztatatarák megelőzését hirdető nemzetközi bajusznövesztő Mozgalomhoz csatlakoztak a Vasutasok Szakszervezete férfi tagjai. Magyarországra 2009-ben jutott el a mozgalom. (13. oldal)

Írni, vagy nem írni?

Mármint alá. Például megállapodásokat, egyezségeket, amelyek a mindennapos és a kevésbé rutinszerű érdekvédelem határkövei, ha úgy tesszük: fő céljai. Mert aláírás után lehetnek életre, valósulhatnak meg követeléseink, elvárásaink. Mondhatnánk, egyértelmű, hogy inkább aláírni, mint sem, ám van ezzel némi gond: aki aláír, az felelősséggel tartozik, aki viszont nem ír, az ráér később elmagyarázni, milyen sokat tett a megállapodásért. Feltéve, hogy mindenkinek tetszik, ami ugye ritkaság. Ha viszont utólag vitatni van kedve, akár azt is mondhatja, mint a viccbéli cement, amikor összedőlt a ház: én ott sem voltam.

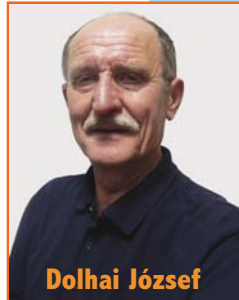
Itt van például a startos vezénylői bértábla aláírásának története. A végéről már volt, aki kimaradt. Talán felmentése volt aláírásból, mint annak idején tornából, de azt sem zárhatjuk ki, hogy felmentést adott magának felelősségből is. Utóbbi nehéz komolyan venni, hiszen osztályzat annak is járt a suliba tornából, akinek felmen-

tése volt. Sejtik ezt ők is, mert hamar beindult a magyarázkodás, miszerint az nem úgy van, és főleg nem az, aminek látszik. Pedig bizony az, aminek látszik: szimplán és egyszerűen a felelősség háritása (úgyis megvalósul nélkülem is), no meg nehogy már nekik aláírjak...

Évek, sőt, bizonyos területeken évtizedek szaladtak el úgy, hogy a vasutasoknak helyt kellett állniuk, dolgozni, fejlődni, tudást gyarapítani, nagyon elrontott feltételek között.

Álmodik, aki elhiszi, hogy ami elmaradt, az egy nagy ugrással pótolható, mert lépésről lépésre juthatunk csak előbbre. Ez a bértábla is egy lépés, ami után még sok lépésnek kell jönnie, és nem csak a Startnál. Nem csak a bértáblában. És nem csak a... hosszan tudnánk folytatni a sort.

De a lényeg, hogy ős ellenére lassan megtörik a jég, és van esélye a haladásnak.



Dolhai József

Van olyan kifogás, hogy ha nem mindenkire vonatkozik, akkor megosztja a kollégákat, pontosabban egymás ellen fordíthatja őket. Igen, valóban, főleg, ha valamiért besegítenek a véleményformálók, mert a tűz szítása valameddig segít a felelősség háritásában. Látunk már ilyen, aztán egyszer csak összeomlott az egész,

maga alá temetve boldog-boldogtalant, főleg boldogtalant. Ha változást hozott volna, meg lehetne magyarázni, de a karaván halad tovább, mint addig. Csak a tettek maradnak el, és az eredmények. No, meg az aláírások.

Tehát írni, vagy nem írni? Nagy kérdés, számunkra nagyobb, mint Shakespeare Hamletjének szállóigéje, a „lenni, vagy nem lenni”. De jó, ha tudjuk, van olyan fordítás is, miszerint valójában „a lét vagy nem-lét kérdése ez”. Ám a lényeg mindkét változatban ugyanaz: A sok hiábavaló töprengés Hamlet vesztét okozta, mert, „a tett halála az okoskodás”.



A sok hiábavaló töprengés Hamlet vesztét okozta, mert, „a tett halála az okoskodás”.

TS Hungaria Kft.: bérmegállapodás két évre

Kemény tárgyalások, feszült hangulat

Csaknem két hónapos kemény tárgyalássorozat után sikerült megállapodni a munkáltatóval a 2016 és 2017 évre szóló béremelésről, valamint a kollektív szerződést érintő több pontról.

A megállapodás szerint a TS Hungariánál dolgozó kollégák 2016 szeptemberében bruttó 40 000 forint egyszeri kifizetésben részesülnek, továbbá október 1-től 8000 forint alapbéremelést kapnak. Mindez azokra vonatkozik, akik 2015 decemberében már a cégnél dolgoztak. 2017-re további havi 5000 forint alapbéremelés lesz, április elsején.

Fontos tudni, hogy ez a megállapodás a VSZ, VDSzS és a cég vezetése között jött létre, nem a VDSzS által a honlapjukon megnevezett nem létező személlyel. A másik fontos dolog, amit mindenféleképpen meg kell említeni, hogy amit a társszakszervezet propagandája előszeretettel hangoztat, nevezetesen hogy „ha a TS Hungariánál nincs VDSzS Szolidaritás, akkor nem jön létre bérmegállapodás”, bizony nem igaz. Sőt, ki merem jelenteni, hogy nélkülük a munkavállalók számára kedvezőbb bérmegállapodást sikerült volna megkötönnünk.

Azt is meg kell említeni, hogy a TS Hungaria kollektív szerződése szerint a felek minden év április 30-ig megállapodnak az aktuális évi bérfeljesztéséről. Esetünkben ez legfeljebb a jövő évre igaz.

Érdemi válasz nélkül

Szerettük volna, ha a megállapodás ebben az évben is időben megtörténik. Ezért a társszakszervezettel közösen elküldtük a bérfeljesztési javaslatunkat a munkáltatónak. Sajnos érdemi választ nem kaptunk, a cégvezetés a romló gazdasági körülményekre és a

tervekben megfogalmazott célok elmaradására hivatkozva nem tartotta ezt időszerrűnek. Többszöri bérfeljesztési próbálkozásunk augusztus közepén újabb lendületet kapott azzal, hogy az anyaállatunknál, az ÖBB TS-nél megszületett a megállapodás, amelynek értelmében 1,6 százalékos emelésben részesülnek az osztrák kollégák. Ez után kezdődött meg nálunk is az érdemi megbeszélés, amelynek kezdetén az álláspontok nagyon messze voltak egymástól.

Kemény próbatétel volt

A tárgyalássorozat elég feszült, fordulatokban bővelkedő kemény próbatétel volt, ami sok tanulsággal szolgált. A hivatalos tárgyalásokat több háttéregyeztetés kísérte, amin sikerült közelíteni az álláspontokat. Próbáltuk megértetni a cégvezetéssel, hogy az alacsony keresetek miatt a fiatal, jobb képességű hegesztők és lakatosok el fogják hagyni a céget, amennyiben nem sikerül megállapodnunk.

Sajnos a társszakszervezet önfejűsége, felkészületlensége, kompromisszum-képzetlensége miatt nem tudtunk minden esetben egységesen fellépni, ami azt eredményezte, hogy egy elfogadható 2016-os bérmegállapodás mellett a 2017-es megállapodásunk nem túl „izmosra” sikeredett.

Vass László

Féligazságok, valótlanosságok

A VDSZS honlapján megjelent cikkben, amiben magukat magasztalják a sikeres bérmegállapodás ürügyén, több féligazságot és valótlanosságot állítanak.

Szokás szerint

A napokban megjelent a hír: a fiatalok reálisnak tartanak egy nyugdíjkatasztrófát. Pontosabban azt, hogy néhány évtizeden belül csaknem lenullázódik az állami nyugdíjrendszer – vele a járadék is –, és nem lehet majd megélni belőle.



Meleg János
elnök

De nemcsak a fiatalok, hanem az idősebb generáció is szkeptikus a nyugdíjjal kapcsolatban, a megkérdezettek többsége ugyanis biztos benne, hogy az évtizedek alatt megszerzett értékeinek – kényelmes, nagy ház, kocsis, nyaraló – eladására kényeszerül majd az öreg éveire, hogy ne kelljen kuporgatnia, éheznie. A felmérés értékeléséből is is kiderül, hogy az irigyelt, utazgató külföldi – például az angol – nyugdíjasoknak sem az állami járadékból futja, hogy egy kellemes mediterrán égővi országban várják ki a tavaszt – hiszen forintra átszámolva alig több mint 140 ezer az átlagnyugdíjuk –, hanem abból, amit már fiatalon kezdtek tartalékolni valamilyen formában idős korukra. Vagyis már akkor, kifejezetten fiatalon elkezdtek gondoskodni öregkori önmagukról.

Öngondoskodás. Ez a kapocs az eddig leírtak és a Vasutasok Szakszervezete között. Mi ugyanis pontosan tudjuk – és többször hangsúlyoztuk is –, hogy az öngondoskodás, a nyugdíjra való előtakarékoság korunk egyik legégetőbb társadalmi és pénzügyi kérdése. Jeleztük – s lám, be is igazolódott –, hogy lassan mindenki előtt világossá válik: a jelenlegi nyugdíjrendszert nem lehet fenntartani, ezért mindenkinek szüksége lesz – sőt, már szüksége van – nyugdíjcélú megtakarításokra.

Mostanra már a kormány is elismerte a lesújtó helyzetet, ezért adókedvezménnyel támogatja a magánszemélyek önkéntes és egészségpénztári befizetéseit.

A VSZ javaslata az éppen terítéken lévő adótörvény módosításához azonban még ennél is továbbment: kapjanak adókedvezményt a munkáltatók is, hogy érdekükben álljon támogatni a munkavállalók befizetéseit. Szakszervezetünk azzal érvelt, hogy a munkáltató részéről – részben vagy egészben – történő tagdíjvállalás az egyik olyan eszköz, amely révén mind a nyugdíj, mind az egészségmegőrzés lehetősége eljut az alacsonyabb jövedelemű munkavállalóhoz is. Már tudjuk, a kormánynál senki nem hallotta meg a javaslatunkat. Vagy: meghallotta, de nem érdekelte. Szokás szerint.



A nők évente 72 napot ingyen dolgoznak

A Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) Női Tagozata szervezésében október 7-én, a Tisztos munka világnapján rendezték a Munkavállaló Nők XVI. Konferenciáját. A rendezvényen Kordás László, a MASSZ elnöke többek között a nők, családanyák, munkavállalók helyzetére, nehézségekre, s a szakszervezetek ezzel kapcsolatos tennivalóira hívta fel a figyelmet, továbbá folyamatban levő tárgyalásokról adott tájékoztatást. Az elnök elfogadhatatlannak tartja a férfiak és nők közötti 20,1 százalékos bérkülönbséget Magyarországon, ezért a probléma megtárgyalását a Versenyszféra Konzultatív Fórumának (VKF) novemberi ülésére önálló napirendi pontként is betervezi.

Még mindig harcolni kell

Az EU-ban a nemek közötti fizetési különbség óriási probléma, még mindig harcolni kell az „azonos munkáért azonos bért!” elv érvényesüléséért. Erre már Montserrat Mir, az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) konföderációs ügyvivője hívta fel a résztvevők figyelmét. Véleménye szerint nagy utat tett meg Magyarországon a szakszervezet női tagozata, és még nagyon sok feladat vár rá. Törekedni kell munka és magánélet összehangjára. Nagy szerepe van a szakszervezeteknek a helyes irány kialakításában, megfelelő szabályozók bevezetésében, jobb megállapodások megkötésében. Hozzászólása végén az ügyvivő felhívta a figyelmet az európai szakszervezetek fontosabb feladataira: jobb munkahelyi körülmények kiharcolása, a munka és a család közötti egyensúly megteremtése, jó képzés – továbbképzés – biztosítása, erős törvényi védelem, szociális védőrendszer kialakítása.

Érdektelen döntéshozók

A MASZSZ Női Tagozatának elnöke, Hercegh Mária szomorúan konstataulta: annak ellenére, hogy a konferencia időpontját teljes mértékben a minisztérium által jelölt időponthoz igazították, mégsem vesz részt onnan senki. Ez jól jelzi, hogy az 55 ezer nőt képviselő szervezetet mennyire nem értékeli kormányzati szinten – mondta, majd ismertette: Magyarországon 20,1 százalékos a bérkülönbség férfiak és nők között, a nők 72 napot – idén október 20-ától – gyakorlatilag ingyen dolgoznak. Az elnök közölte: „nem adom fel a

Soha nem vesztí el az aktualitását a nők, azon belül is a dolgozó nők helyzetének és bérezésének a vizsgálata, segítése, s az illetékesek figyelmének felhívása a témával kapcsolatos gondokra, tennivalókra. Ezt bizonyítják a Munkavállaló Nők XVI. Konferenciáján elhangzottak is.



Az EU-ban a nemek közötti fizetési különbség óriási probléma, még mindig harcolni kell az „azonos munkáért azonos bért!” elv érvényesüléséért.



harcot, minden megteszek azért, hogy a nők helyzete javuljon. Ebben erősítettek meg az elmúlt hónapok országjárásán tapasztaltak is.”

Magyarország nem jár az élen

Mit, meddig, mennyiért dolgozunk? Erről Pogácsa Zoltán közgazdász tájékoztatta a konferencia résztvevőit, a magyarországi foglalkoztatásokra vonatkozó saját vizsgálatára hivatkozva. Előadásából kiderült: minőségi és mennyiségi mutatókban Magyarország nem jár az élen.

Soós Eszter Petronella politológus a Munka és magánélet egyensúlya Franciaországban című beszámolóját nagy érdeklődés kísérte. A francia és a magyar nők lehetőségeinek összehasonlítása érdekes képet mutat – mondta az előadó.

Változtatni kell a rossz beidegződéseken és a régi szemléleteken is – jelentette ki Léder László szervezetfejlesztő, akinek „a munkahely, ahol a munka és a magánélet is fontos” témájú előadásában sok, a gyakorlatban is jól hasznosítható információ hangzott el.

Szakolczainé Szabó Erzsébet

NYÍLT NAPOK

A nemek közötti egyensúly fontosságát hangsúlyozták a résztvevők az EVA (European Academy for Environmentally Friendly Transport GmbH) szervezésében tartott konferencián.

NŐK

Az EVA október 18-ára szervezett nemzetközi tanácskozásán az európai közlekedési vállalatoknál dolgozó nők foglalkoztatása volt a téma. A résztvevők kiemelten fontosnak tartják bizonyos munkakörökben az egyenlő bánásmódot, például azt is, hogy a nők a fér-

Specialitások, közös gondok

A konferencia végén Hercegh Mária vezetésével panelbeszélgetés zajlott Kis-Rigó Aliz a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ) szakértője, Kötter József, a VSZ alelnöke, valamint Székely Sándor TESZ-elnök részvételével. A beszélgetés a kereskedők, kamionosok, vasutasok speciális munkájáról, a nők és férfiak közötti bérkülönbségről, a családbarát munkahelyek mibenlétéről, a munka, s a magánélet összehangjáról szólt.

Nemzetközi sztrájk a személyzet megtartásáért

A következő 50 évben a jelenlegi munka 50-60 százalékát robotok fogják majd elvégezni az ember helyett – hangzott el az ETF Utazószemélyzeti Tanácsadó Csoport Brüsszelben tartott soros ülésén, október 19-én. A Vasutasok Szakszervezetét Fridrich Imre, Komiljovics Máté és Cseke Hajnalka képviselte.

Az ETF Utazószemélyzeti Tanácsadó Csoport brüsszeli értekezletének bevezetéseként a gazdaság digitalizációjáról halhattak előadást a résztvevők. Elhangzott: az emberek döntő többsége negatívan áll ehhez a kérdéshez, mert a legrosszabbra gondolnak: kevesebb munkavállalóra lesz szükség. És ez bizony igaz.

Napjainkban zajlik a 4. ipari forradalom – amelynek az egyik jelentős lépése az automatizálás –, a rengeteg adat és alkalmazás, az internet világát éljük. A következő 50 évben a jelenlegi feladatok 50-60 százalékát robotok fogják majd elvégezni az ember helyett. Az állandó internetes kapcsolat miatt a munkaidő fogalma már nem olyan tiszta, mint régebben, elmosódnak a magánélet és a munka közötti határok. A munka fogalma sem lesz teljesen tiszta: a létrehozó és a fogyasztó is sokszor ugyanaz – hallhatták a résztvevők az ETF Utazószemélyzeti Tanácsadó Csoport brüsszeli konferenciájának nyitó előadásában.

A nemzetközi szakértőkből álló résztvevők megegyeztek abban a tényben, miszerint az automatizálás és a digitalizáció a vonatszemélyzetet is érinti. A német vasútnál, a Deutsche Bahn-nál például kevesebb jegyvizsgáló kell majd, ha kiépítik a beléptető rendszereket, Dániában pedig már most rengeteg, jegy-

árúsítással foglalkozó munkavállalót bocsátottak el.

Vonatok kalauzok nélkül

A digitalizálás hatása már több országban érződik, egyre nagyobb tért hódít a kísérő nélküli vonattovábbítás terve. Az ETF október 27-én egynapos akciót rendezett a vonatkísérő személyzet megtartása érdekében. Az akcióban Dánia, Svájc, Németország, Luxemburg, Norvégia, Olaszország, Svédország, Hollandia, Ausztria és Bulgária vett részt, a Mozdonyvezetői Tanácsadó Csoport pedig szolidaritását fejezte ki.

Sztrájk a vonatkísérők megtartásáért

Ezzel párhuzamosan az Egyesült Királyság-beli RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers) néhány napos sztrájkot hirdetett a GTR (Govia Thameslink Railway) Southern cég ötlete ellen, amely a személyzet nélküli vonatok bevezetését erőlteti. Az RMT szerint az utasok teljes biztonságát nem lehet garantálni képzett vonatkísérők nélkül, akiknek a távolléte negatív hatással lenne mindenkire, aki vonattal utazik. A sztrájkot pontosan november 4-5; 22-23, illetve december 6 és 8 közötti időszakra hirdették meg. Az ülésen téma volt még a vonatszemélyzet képzése és oktatása is, amelyről a résztvevők megállapították, hogy igen sokfé-

le, az EU-n belül is eltérő programok vannak, ezért jó lenne valami egységes alapelvet és rendszert, valamint minimum oktatási időt kialakítani. Luxemburgban a mozdonyvezetők képzése egy év helyett például 3 év lett, így kevés embert találnak a munkára. Franciaországban úgy képzik a vonatkísérőket, mint a luxushotelek személyzetét. A konferencián szó esett még a jegyvizsgálók szolgálati felszereléséről, ami a különböző országokban nagyon eltérő. Olaszországban, például egy gurulós bőröndhöz hasonló táskát visznek magukkal a szolgálataikra, Csehországban pedig választhatnak többféle opció közül: kék táskák vagy hátizsák. Az Egyesült Királyságban, valamint az előbb említett országok mindegyikében a jegyvizsgálónál van elsősegélydoboz, lámpa, valamint a szolgálat ellátásához szükséges különböző dokumentumok.

Cseke Hajnalka

A 4. Vasúti csomag

A munkakörülmények biztonsági oldala hiányosságokat mutat, ezért az ETF azt tűzte ki céljaul, hogy nagyobb biztonságot harcol ki a munkavállalóknak. Összefogásra szólította fel a szakszervezeteket, amelyek között nem akadály az országhatár.



É S Ö N V É D E L M I K É P Z É S

AZ EURÓPAI KÖZLEKEDÉSI VÁLLALATOKNÁL

fiakéhoz hasonló bért kapjanak és biztonság számukra a szükséges oktatást. A tanácskozáson felmerült a kedvező, rugalmas időbeosztás szükségessége is, amellyel a munkába járó családnyak helyzetét javíthatnák. Az ötletek gyakorlati megvalósítására, a nők foglalkoztatottságának növelésére számos példa van Európa-szerte – hangzott el a konferencián. A Bus Éireann ír közlekedési társaság például nyílt napokat is szervez női sofőröknek, ezeken még önvédelmi képzést is kapnak a résztvevők.

„Mert szeretünk téged”

A nemzetközi megbeszélésre a berlini közlekedési vállalat, a BVG (Berliner Vehrkerhsbetriebe) olyan kampányvideóval készült, amelyből kiderült, hogy számukra mindenki egyenlő, és nem tesznek különbséget sem az utasaik, sem pedig a munkavállalóik között. Szlogenjük: „Mert szeretünk Téged”.

A német társaságnál nőközpontú foglalkoztatási modult is létrehoztak, s nagy hangsúlyt fektetnek az ezzel kapcsolatos

kommunikációra is. A nők a volánál elnevezésű kampányuk célja a női sofőrök számának a növelése.

A család és hivatás összehangolására a cég részmunkaidőt, rugalmas beosztást, szülési szabadságot is biztosít. Ez utóbbit az ott dolgozó kisgyerekes apukák is igénybe vehetik.

A nemek közti egyenlőségről rendszeresen tartanak konferenciát, és megrendezték a Lányok Napját, amelyen a legfontosabb problémákat vitatták meg. Ezen a napon az idősebb női munkavállalókról sem feledkeztek meg, nekik is ajánlottak karrier lehetőségeket.

A cég rendszeresen szervez nőket célzó szemináriumokat is.

Cseke Hajnalka

Bernáth Katalin, a Miskolc

Van, amikor

Amikor az emberek egészsége és biztonsága a tét, akkor nincs pardon – vallja Bernáth Katalin. A VSZ Miskolc Terület képviselővezetőjét szakmai kérdésekben is nehéz „megvezetni”, alaposan felkészül a munkáltatókkal való tárgyalásokra. Megy, mint a bulldog – mondják róla –, s addig nem ereszi a tárgyalópartnerét, amíg valami kompromisszum nem születik. Merthogy kompromisszumokra is hajlandó, ha az nem a munkavállalók bőrére megy. A szakszervezeti munkában a tagok megtartását legalább annyira fontosnak tartja, mint újak beszerzését.

Érettségi után, harminchét évvel ezelőtt, 1979. augusztus 1-jén kopogtatott be a vasúthoz, s itt is maradt. Nem véletlenül használjuk a bekopogtatott szót, Bernáth Kati elmondása szerint ugyanis percekig toporgott a MÁV akkori illetékesének az ajtaja előtt, gyűjtötte a bátorságot a mondandójához. Egészen kicsi korától önbizalomhiányban szenvedett, ezért a másoknak természetes helyzetek – például az akkori, előre egyeztetett felvételi beszélgetés is – nagy kihívás volt a számára – idézi fel a kezdeteket Kati. De végül bekopogott azon a bizonyos MÁV-ajtón, s itt ragadt. S közben folyamatosan erősítette az önbizalmát.

„Tanulj...!”

Szerencséje volt az első munkahelyével – meséli –, mert Berente szénpályaudvaron jó közösségbe csöppent, ahol arra is felfigyeltek, hogy a minden és mindenki iránt érdeklődő fiatal lány egész nap futva végzi a munkáját. Egykori tornászként ugyanis mindig fontosnak tartotta a mozgást, ezért, amikor csak tehetett sportolt, legalább futott. Sportolt munka közben is: futva tette meg a szénpályaudvari távolságokat. Kollégái nem is igen gondolták, hogy egy fiatal lánynak ez – már mint a szénpályaudvari rohangálás – lenne élete célja, s ezt az akkori főnöke Kun Béla bácsi fogalmazta meg: „tanulj, ha nem akarsz itt, ragadni”. – És tanultam – mondja Kati –, éjszakánként bújtam az utasításokat, Béla bácsi meg mindet kikérdezte.

A szénpályaudvari futkosós munkának első lánya születése vetett véget, 1980-ban. Három év múlva, már anyaként bérszámfejtőként állt ismét munkába, s egé-



szén 1996-ig ebben a munkakörben dolgozott. Azonban soha többé nem felejtette el Béla bácsi intelmét – „tanulj!” – ezért attól kezdve mindig tanult valamit. Egyebek között felsőfokú TB-vizgát tett, s ennek köszönhetően 1996-ban társadalombiztosítási ügyintéző lett. A tanulás végigkísérte az életét, elvégezte például az Eötvös Lóránd Tudományegyetem Állami és Jogtudományi kar társadalombiztosítási szakát is (2008-ban szerzett diplomát), ahol kényszerből ugyan, de alaposan beleásta magát a közigazgatásba és a közgazdaságtanba is, és az akkor tanult munka- és társadalombiztosítási törvényeket jelenleg is kitűnően tudja hasznosítani a gyakorlatban. Éjszaka tanult, mert nappal dolgozott, gyereket nevelt és jógát is oktatott – meséli.

Akik Katit ismerik, jól tudják, hogy életének fontos része a jóga – több csoportot is vezet –, amellyel édesapja 1997-ben bekövetkezett halála után kezdett egészen magas fokon foglalkozni. Ez időszak alatt tisztázta magában azt is: dolga van az életben, foglalkoznia kell az emberekkel. Nemcsak a problémáikkal, hanem a testükkel, lelkükkel is. – Én igazán figyelek az emberekre, mert érdekelnek – jegyzi meg. Nemcsak a gondjuk, hanem az egyes emberek természete is foglal-

koztat – mondja, hozzátéve, hogy azonnal érzékeli azt is, ha nem figyel rá az, akivel éppen beszél.

Felkészültségével a tárgyalópartnerrel is megtisztelt

Mivel Katinak – egyszerűen fogalmazva – nagy lelke van, már viszonylag friss szakszervezeti vezetőként is annyira magára vette mások gondjait, az igazságtalanságokat és azt, hogy gyakran érthetetlen és szándékos akadályok miatt nem lehet megoldani súlyos ügyeket, hogy 2009-ben a szervezete jelezte: lazítani kell.

A figyelmeztető eset óta a korábbiál jóval tárgyilagosabban kezeli a munkájával járó, néha drámai helyzeteket és konfliktusokat. Igyekszik nem „belehalni” a munkába – fogalmaz nevetve – ami viszont egyáltalán nem azt jelenti, hogy ne az igazságérzete, empátiája és az embereken való segítségi szándék töltené ki továbbra is az életét. Ismerősei gyakran mondják róla, hogy olyan, mint egy bulldog: amire egyszer ráharap, azt nehezen ereszi el. Ez leginkább a munkáltatókkal, döntéshozókkal való tárgyalásaira, az igazságtalanságok megszüntetésére igaz.



nincs „pardon”

Minden megbeszélésre felkészülten érkezik, részben azért, hogy ne lehessen szakmai kérdésekben „megvezetni” őt, másrészt azért, hogy ezzel is megtisztelje a tárgyalópartnereit. – Kell, hogy érezze a másik fél, otthon vagyok a témában, nem érdemes mellébeszélni – mondja.

Ezen a ponton nevetve meséli: elméletben megtanul bármilyen szakmai fogást azért, hogy tisztában legyen egy probléma pontos megoldásával. A létszámihiány bizonyításaként például képes akár éjszaka is kimenni munkahelyekre, hogy tételesen feljegyezze, az ott dolgozóknak mikor, mit, mennyi mindent kell elvégezniük a szolgálatban. – Szeretek mindent szakmai érvekkel alátámasztani és bizonyítani, mert csak így lehetek hiteles – szögezi le. – Ha másként nem, akkor oktatófilmet nézek az adott munkakör-ről, feladatról, hogy tudjam, mi a szabály és a veszélyes gyakorlat közötti különbség.

Azt akarom, hogy a munkáltató tudja, azért, mert nő vagyok, nálam nem lehet mellébeszélni. És mindenekelőtt érezze azt is, hogy segíteni akarok, s nem csupán vagdalkozva követelőzni, de ha az emberek egészsége és biztonsága a tét, akkor nálam nincs pardon – szögezi le. Kati szerint gyakran a szigorú, hosszas bürokratikus út a gátja annak, hogy egy probléma eljusson a felelőshöz, s valami megoldás szülessen.

Bizalom, szolidaritás, közösség

Arra a kérdésre, hogy az eddig említeteken kívül mit tart a jó szakszervezeti munka alapjainak, szinte gondolkodás nélkül mondja: tanulás és tapasztalás. A tagszervezéssel kapcsolatban kijelenti, a régi tagok megőrzését legalább annyira fontosnak tartja, mint újak beszerzését. Ez persze nem jelenti azt, hogy Bernáth Katinak ne a minél több tag csatlakozása lenne a célja. A Miskolc Terület képviselői vezetést 2001-ben vette át, azóta eltelt időszakban 1200-ról 1600-ra emelkedett a tagok száma – most 34 százalékos a szervezettség – úgy, hogy talán ebben a régióban tarolt legerősebben a gazdasági válság, s annak hatásaként a munkahelyek megszüntetése, a drasztikus létszámleépítés.

A tagok megtartásának – vagy akár újak beszerzésének – legjobb alapja a bizalom, a szolidaritás, a jó közösségi élet – sorolja a számára fontos szakszervezeti elemeket. A közösségi programokat különösen fontosnak tartja – mondja –, de nemcsak a közös szórakozást, hanem az előkészítő munkában való együttes részvételt is. Ilyenkor igyekszik a munkáját segítő szakszervezeti tisztségviselőknél, szervezőknél is minél nagyobb teret adni, s ő a legkisebb pont a történetben,

hogy a rendezvény majdani sikeréből is mindenki kivehesse a részét. Ez fontos – állítja meggyőződéssel.

Kérdezem: mekkora területről is beszélünk, amikor Miskolc Terület Képviselőt emlegetjük, mire nevetve meséli, azt hitte, hogy mindent bejárt már, de a közelmúltban kiderült, hogy még mindig nem. Rájött, még vannak olyan szolgálati helyek, ahol eddig nem járt, ezért – hogy teljes legyen a lista – a közelmúltban bevezették az úgynevezett kihelyezett képviselői vezetői üléseket. Vagyis – magyarázza – oda „hívjuk” meg magunkat, ahol még nem voltunk, s az ülést összekötjük helyszíni bejárással is. Ezek nagyon színvonalas és hasznos események – mondja lelkesen.

Horgolás és szómágia

Jól belefeledkeztünk a beszélgetésbe, de a családi életről, a kikapcsolódásról még szót sem ejtettünk – figyelmeztetem, hozzátéve: nem hálósobai titkokkal terhelném a VSZ olvasóit, éppen csak annyival, ami „ránk” tartozik. Kiderül, amit a hozzá közel állók biztosan tudnak, másoknak viszont újdonság lehet: két lánya van, s egy 6 éves unokája, Írisz. Idősebb lánya, Anita rendőr, Katinka viszont egyetemi kommunikátor szakon végzett. Kati – mint derűsen megosztja velünk – most jól van. Ez azt jelenti, hogy harmóniában van önmagával és évek óta mellette álló társával, s természetesen a gyerekeivel, unokájával is. Kiderült az is, hogy a Miskolc Terület Képviselő vezetője szabadidejében kézimunkázik, most éppen terítőket horgol kedves ismerőseinek, akár két helyszín között utazva, a vonatozva is. De még az ajándékokban is van üzenet: szómágiákat rejt el a motívumok között, s minden megajándékozott maga választja ki a neki tetszőt. Egyetlen választás sincs ok nélkül, semmi nem véletlen, minden, mindennel összefügg – mondja Kati, aki az átlagnál sokkal többet tud a jógáról, az ezotériáról, s az emberi természetről. „Szeretem az embereket, mert minden emberben magamat látom, és nagyon sokat tanulok tőlük”.

Német H. Erzsébet



A szerződéseket fel-foghatjuk akár úgy is, mintha élőlények lennének, mondjuk, például virágok. Ezek a virágok sokszor jelentéktelenek, néha kifejezetten értékesek, akadnak közöttük szép és meglehetősen gusztustalan példányok is. Közös bennük, hogy szabályos életciklusuk van. A megállapodások – csakúgy, mint a növények – megszületnek, élnek, funkcionálnak, végül egészen biztosan elpusztulnak. És néha jelentősen megváltoznak. E havi számunkban a szerződésmódosítások jogát tekintjük át.

A bevezető utolsó mondatban jócskán túloztam, mivel a szerződésmódosítások jogának áttekintésére a Magyar Vasutas egésze sem lenne elég. Arra viszont vállalkozhatunk, hogy betekintsünk a legfontosabb szabályokba.

Kezdjük azzal, hogy mi is a szerződésmódosítás? Ezt a kérdést a legegyszerűbben a Polgári Törvénykönyv válaszolja meg. A jogszabály szerint a felek közös megegyezéssel módosíthatják a szerződés tartalmát

A szerződésmódosítás

Csak közös

vagy megváltoztathatják kötelezettségvállalásuk jogcímét. Ez az egyszerű mondat nagyon sok fontos elemet tartalmaz, így például azt, hogy a szerződést a felek – és kizárólag a felek – módosíthatják, méghozzá közös megegyezéssel, és a módosítás a szerződés tartalmára illetve a jogcímére is irányulhat. A felsorolt három feltétel minden egyes szerződésmódosításnak sajátja, beszéljünk akár egy munkaszerződés módosításáról, akár egy építőipari kivitelezési megállapodás feltételeinek megváltoztatásáról. Fontos az is, hogy ha a feltételek bármelyike hiányzik – néhány kivételtől eltekintve – nem beszélhetünk szerződésmódosításról, azaz a szerződés a korábban megkötött feltételek mellett marad hatályos. Nézzük át egyenként a három elengedhetetlen feltételt!

A szerződést kizárólag a felek módosíthatják

Az általam megkötött szerződést csak én módosíthatom azzal a személlyel, akivel a megállapodást megkötöttem. Harmadik személy nem jogosult arra, hogy a

jogviszonyunkba kívülről belepiskáljon. Más szóval: ha például az építési szerződés mellékletét képező homlokzati színnel elégedetlen a szomszédom, mert ez bántja a szépérzékét, ő nem lesz jogosult a megállapodás módosítására. Akkor sem, ha természetesen a házak színére vonatkozó helyi építési előírásokat tényleg sérti a megállapodásban foglalt árnyalat.

A felek általi módosítás alól egyetlen kivételt ismer a törvény (a szerződések bíróság általi módosítására van kivételes lehetőség, azonban ezzel most nem foglalkozunk).

Módosítás csak közös megegyezéssel

A szerződést úgy módosítjuk, ahogy megkötöttük. Vagyis, közös megegyezéssel. Ha a felek között nincs megegyezés a módosítás tartalmában, a módosítás nem jöhet létre érvényesen. Más szóval: akarat ellenére a megkötött szerződésemet nem lehet egyoldalúan módosítani.

Tegye fel a kezét az, aki megélt már hasonló jelenetet: „kedves kolléga, itt a munkaszerződés módosításod, kicsit töb-

...a felek közös megegyezéssel módosíthatják a szerződés tartalmát vagy megváltoztathatják kötelezettségvállalásuk jogcímét...



megegyezéssel

bet kell majd dolgozni ugyanannyiért, de cserébe megmarad a munkahelyed... Na, akkor itt írd alá!... Mi az, hogy nem? Ha nem fogadod el, akkor az utasítás-megtagadásnak minősül! Azonnali hatályú felmondást akarsz?... Mindegy, most írd alá, különben következményei lesznek a dolognak.”

Szeretnék bízni abban, hogy ilyen eset csak kevesekkel történt meg, mégis valami azt súgja, hogy az imént nagyon sok kézlendülhetett volna a magasba. Hogy kezelni tudjuk az ilyen eseteket, elemezzük az iménti képzeletbeli munkáltatói jogkörgyakorló mondatait! Mi a módosítás tárgya? A munkamennyiség növelése, feltételezhetően a munkaidő mértékének emelése, az alapbér emelése nélkül. Ez az egyik fél ajánlata. Rossz ajánlatot kínálni önmagában még nem jogellenes. Ahogy balgaságokat állítani sem feltétlenül az. Márpedig a munkáltató balgaságot állított, amikor azt mondta, hogy a módosítási ajánlat el nem fogadása utasítás-megtagadást jelent, ami akár azonnali hatályú felmondást is maga után vonhat. A szerződéses feltételekről való tárgyalás ugyanis természetes alku a felek között, és nem terjed ki rá

a munkáltató utasítási joga. Így, ha valaki elégedetlen az elé tolt feltételekkel, akkor bármikor nemet mondhat azokra, ezért őt nem lehet elmarasztalni. Más kérdés, hogy ha a munkáltató nem tudja a munkavállalót a régi feltételek mellett foglalkoztatni, akkor kénytelen felmondással – régi nevén rendes felmondással – megszüntetni a jogviszonyt, viszont ez végkielégítéssel és felmentési idő biztosításával jár. A jogellenesség kérdése a „most írd alá” mondatrészben felmerülhet. Azonnali döntésre ugyanis senkit nem lehet kötelezni. Az érett megfontolásra, a körülmények mérlegelésére kellő időt kell hagyni. A „kellő idő” mértéke változó, de legalább egy nap semmiképpen sem nevezhető indokolatlannak. Tehát az ilyen ajánlatok megfontolására mindenképpen kérjünk legalább egy napot!

Tivadar és a béremelés

Nézzünk meg még egy tipikus esetet! Tivadar, aki amatőr jogász, rendkívül rossz néven veszi, hogy a 8 százalékos alapbér-emeléséről csak egy értesítőt kapott, munkaszerződés-módosítást nem. Álláspontja szerint, mivel a bér a szerződése része, az emelés is közös megegyezéssel történő módosítás függvénye. A kollégái lehurrogják őt: „Tivike, minket is mindig csak értesítettek az emelésről, sose írtunk módosítást. Nyugodjál már meg!” Igazuk van a kollégáknak? A válaszom ezúttal is a szokásos: az attól függ. Ha a gyakorlatot nézzük, akkor igazuk van, valóban nem szükséges a szerződésmódosítás, mivel a béremelések esetében nincs szükség formális munkavállalói elfogadásra. Azonban, ha Magyarországon sávós személyi jövedelemadózás lenne, akkor Tivadar joggal morogna, hiszen ha épp a béremelés miatt csúszna át egy magasabb kulcsú adósávba, akkor okkal tiltakozhatna az emelés ellen.

Érdtől Miskolcig?

Tekintsünk át még egy esetet! Kollégáknak a szerződésében munkavégzési helyként a „Budapesti Régiót” jelölték meg. Ez azt jelenti a gyakorlatban, hogy munkavégzésre – pótlékfizetés és költség-térítés nélkül – Érdtől Fótig bárhova beoszthatja a munkáltató. Évek múlva a munkáltató működési területe megváltozik. A belső szabályok alapján a régiók száma csökken, és a Budapesti Régió összeolvad az Észak-Magyarországi Régióval, Budapesti Régió néven. Így a munkavégzési

Azonnali döntésre senkit nem lehet kötelezni. Az érett megfontolásra, a körülmények mérlegelésére kellő időt kell hagyni.

hely már nem Érdtől Fótig, hanem Érdtől Miskolcig terjed. A munkavállaló bátortalanul jelzi, hogy ehhez nem járul hozzá, mire a munkáltató kioktatja, hogy nincs szükség a hozzájárulásra, mivel a szerződése nem változott: eddig is a Budapesti Régióban dolgozott, ezután is ott fog. Az, hogy kicsit változtak a régióhatárok, említésre sem méltó mellékkörülmény.

A munkáltató téved. Tény, hogy formálisan nem változik a szerződés szövege, de a tartalma igen, mivel a „Budapesti Régió” jelentése a régiók megváltozása miatt más lesz. A munkavállaló viszont évekkel azelőtt egy általa ismert területi beosztásra mondott igent, s vállalta el a munkát. Így viszont a régióhatárok megváltozása a munkavállaló korábban megtett jognyilatkozatával – akaratával – nem találkozik. Márpedig a munkaszerződés módosításához a felek közös megegyezése kell.

A jogcím megváltozásáról

Érdekességgéppen ejtsünk szót erről a kérdéstről is. Mi a manót jelent az, hogy a felek megváltoztathatják a kötelezettségvállalásuk jogcímét? Egy példával világítottam meg a kérdést.

Réka úgy dönt, hogy megvásárolja Mártontól a muzeális autóját. A megállapodásuk értelmében minden hónapban száz ezer forintot kell törlesztenie Rékának mindaddig, míg a teljes vételárát ki nem fizeti, de az autót átveheti és használhatja ez idő alatt is. Másfél év elteltével azonban a hölgy elveszíti a munkáját, amelynek következtében már nem tudja fizetni a részleteket. Sajnos, a szerződésből még évek vannak hátra. Réka és Márton úgy döntenek, hogy szerződést módosítanak. Az addigi adásvételi jogcímet megváltoztatják bérleti jogcímre. Tehát Réka a módosítás eredményeképpen másfél évig nem vételár-részletet fizetett, hanem bérleti díjat. Így a szerződésszegés jogkövetkezményeitől – a teljes vételár kifizetésének elmulasztásától – mentesülni fog. Ráadásul, a havi bérleti díjat a módosításban ötvenezer forintban állapítják meg a felek, azaz Réka még másfél évig „ingyen” használhatja az autót.

Balczer Balázs

Fontos

A felek csak közös megegyezéssel módosíthatják a szerződésük tartalmát.



MÁV Zrt. KÜT: esélyegyenlőség és bérfelzárkóztatás

Tervek a létszámhiány felszámolására

Kiemelten foglalkozott a humán területtel a MÁZ Zrt. Központi Üzemi Tanácsa legutóbbi ülésén. Elhangzott, hogy a társaság elkészíti a következő évekre is az Esélyegyenlőségi tervet és tájékoztattak a kritikus létszámhiány felszámolását célzó elképzelésekről. Ennek egyik legfontosabb eleme a bérek felzárkóztatása a nemzetgazdasági átlaghoz.

Az első napirendi pontban Dorozsmai Éva humánerőforrás vezérigazgató helyettes röviden értékelte az elmúlt időszakot, majd Bagó Barbara humánpolitikai szakértő a MÁV Zrt. 2013-2016. évi Esélyegyenlőségi terv teljesüléséről tájékoztatót.

Elmondta, 2013-hoz képest 35 százalékkal nőtt a női vezetők száma és ugyancsak nőtt a női foglalkoztatottak létszáma is. Az 50 évnél idősebb, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma szintén nőtt 2013 óta, ezért a humán szervezet az utánpótlás tervezést kiemelt feladatként kezeli. Leszögezte, hogy a toborzás, a kiválasztás és az utánpótlás során semmilyen diszkrimináció nincs a vállalatnál. Annak érdekében, hogy a betöltendő állások minél szélesebb körhöz jussanak el, a külső és belső karrierportálon túl állásbörzéken, munkaügyi központok által meghirdetett szakmai napokon való részvétellel, elővárosi vonatokon történő hangos bemondással és szóróanyagokkal hívják fel a figyelmet a lehetőségekre.

Harc az esélyegyenlőségért

A MÁV Zrt. rendkívüli élethelyzetben szociális rászorultság alapján segélyeket biztosít a munkavállalók részére, kiemelt figyelemmel a nagycsaládokra. A MÁV Zrt. továbbra is működteti Egészségmegőrző programját, amelyben 2013 és 2016 között több mint 1600 munkavállaló vett részt.

A cég törekszik arra is, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Az Esélyegyenlőségi terv célja, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállalók

és képviselőik figyelmét ráirányítsa a téma fontosságára és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteltetésére. A programról a jövőben kiemelt tájékoztatót ad a társaság, amihez internetes fórumon és kiadvány formájában egyaránt oktató füzeteket fog megjelentetni. Továbbá a

MÁV Zrt. a közeljövőben csatlakozik az Európai Sokszínűségi Kartához, amely az Európai Unió munkahelyi diszkriminációellenes, esélyegyenlőséget támogató irányelveit rögzíti és népszerűsíti a foglalkoztatók körében. A társaság a témakörében konferenciát szervez, amelyen aláírják a 2017-2020 időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi tervet.

Felmondások közös megegyezéssel

A MÁV Zrt. 2016. I-III. negyedévi foglalkoztatási- és létszámtervének alakulásáról Szilágyi Péter munkaerőgazdálkodás-vezető tájékoztatta az ülés résztvevőit. Hangsúlyozta, hogy egyre több munkavállaló kezdeményezi a felmondást közös megegyezéssel. Nagy erőt mozgósít a MÁV a megüresedett pozíciók betöltésére.

Dorozsmai Éva kiegészítésében hozzátette, kritikus a helyzet a munkaerőgazdálkodás terén az egész országban. Meg kell kezdeni a bérek felzárkóztatását a nemzetgazdasági átlaghoz – mondta. A cég saját erőforrása erre a célra elfogyott, így a tulajdonos államtól kell támogatást kapni. Megjegyezte: a Hay-rendszer szerint a bérekben 30 százalékos az elmaradás. Egyértelműen átfogó béremelésre van szükség –



Bodnár József

szögezte le Dorozsmai Éva, hozzátéve, hogy ezen a gondon egyelőre csak a saját forrás felhasználásával lehet némileg enyhíteni. Példaként említette a régiós műszakpótlék emelését, valamint a béremelésből nem részesülő diplomások egy-szeri vasutasnapi jutalmát. A folytatásra számos elképze-

lés született, egyebek között a hosszú szolgálati időhöz és életkorhoz kapcsolódó szabadság biztosítása, a nyugdíjpénztári befizetés emelése, az általános munkarendben foglalkoztatottak vezényelt munkavégzésben történő elismerése, a munkakörülmények javítására elkülönített keret létrehozása, ösztöndíj program a középiskolásokkal, együttműködés a felsőfokú oktatásai intézményekkel, valamint diplomás pályakezdő program indítása. Zársvábjában Dorozsmai megemlítette, hogy munkavállalói ajánlási programot dolgoznak ki.

Az I-IX. havi szociális, temetési segélyek és munkabérelőleg felhasználásáról, kiemelten a központi kerethez tartozó szervezeti egységekről adott tájékoztatót Truzsi Erika humánpolitikai szakértő. Kiemelte, hogy az ideai szociális segélykeret felhasználása időarányos, a rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalók részére elkülönített segély jelentős része még rendelkezésre áll. Hasonló a helyzet a munkabérelőleg felhasználása terén is.

Végezetül négy munkavállaló munkabérelőleg-, valamint három rendkívüli szociális segélykérelemről döntött a testület.

(az összeállítás a KÜT Hírlevél alapján készült)

Az ideai szociális segélykeret felhasználása időarányos, a rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalók részére elkülönített segély jelentős része még rendelkezésre áll...

A helyzet a tervezettnél megfelelő

Kedvezően alakul a létszám, de a szabadság, túlóra és szociális segély terén is a tervezettnél megfelelő a helyzet – hangzott el az RCH KÜT szeptember 27-i ülésén, amelyen szó esett a jövő évi bértárgyalásokról és a munkavállalói elégedettségi felmérés fontosságáról is.

A szokásos első kilenc hónapos szabadság, túlóra, valamint szociális segély felhasználását értékelte az ülés első beszámolójában Simon Ferenc HR szervezetvezető, aki elmondta: ezen a téren minden megfelel a korábban meghatározottaknak. A zárónapi létszám 1907 munkavállaló, ami kedvezőnek mondható – ismertette.

Az ülés következő beszámolójában Vincze Teodóra HR igazgató az elmúlt hetekben kezdődött jövő évi bértárgyalásokról adott rövid helyzetjelentést, majd a munkavállalói elégedettségi felmérés fontosságára hívta fel a figyelmet. E napirendi pont keretében Kövári Judit marketing és kommunikáció munkatárs a decemberi karácsonyi ünnepség megtartásának lehetősé-

geiről beszélt. A cégvezetés döntött: a korábbi évekkel ellentétben idén nem lesznek nagy karácsonyi partik, hanem központi támogatással a területeken, kirendeltségi szinteken kell ünnepséget szervezni. A napirend zárásaként néhány a technológiai létszámot érintő kérdés került terítékre.

A folytatásban Zrinyi István, a teherkocsi üzembetartás vezetője a mobil kocsi javítás helyzetéről adott egy minden igényt kielégítő tájékoztatót. Elmondta, az RCH-nak eltökélt szándéka, hogy saját kocsi javító képességének kialakításával segítse, hogy az üzemképes teherjárművek minél nagyobb számban tudjanak munkát végezni. Ez a feladat 2016-ban elkezdődött, s további javító egységeket fognak üzembe állítani 2017-ben is. Így az általunk megjavított kocsik csak néhány napra esnek ki a forgalomból. Mivel a MÁV-START, ami egyik legnagyobb partnerünk ezen a területen, nem kívánja a jövőben a teljes kapacitását teherkocsi javítására fordítani, így kézenfekvő, hogy ezt nekünk saját erőnkől kell



Zubály Bertalan
KÜT elnök

megoldani – mondta végezetül Zrinyi István.

A harmadik napirendben Czékus József Vonat- és rendeléskezelési vezető elmondta, hogy a vezénylői munkakör kialakítása már csak a jövő év közepére várható. A MOTIS III. projekthez a készülék kiválasztása megtörtént. Ennek tesztvizsgálata szintén jövő év tavaszán várható. A gépkocsiflotta cseréje elkezdődött, s néhány héten belül be is fejeződik. Czékus végül a decemberi menetrendváltással kapcsolatban a hőnfutásjelző, tengelyterhelés valamint raxszelvénymérő berendezésekről is beszélt.

Az ülésen a tanács tagjai a novemberi évértékelő kihelyezett ülés programját is megbeszélték, valamint az elmúlt időszak eseményeiről is tájékoztatást kaptak.

A felügyelőbizottság (fb) tagjai is beszámoltak az október 12-én megtartott ülésükről, s a KÜT tagjai döntöttek három, nehéz helyzetbe került munkatársunk rendkívüli segélyének folyósításáról.

Zubály Bertalan

Kézikönyv a sztrájkokról

A VSZ módosítaná a sztrájk törvényt

Szakmai vitát indítana a sztrájk törvényről, s a szabályozás totális felülvizsgálatát sürgeti a Vasutasok Szakszervezete. Ennek megalapozására, s egyben vitaindítóként a VSZ a napokban megjelentette A sztrájkjog nemzetközi, európai és hazai gyakorlata című könyvet, amelyben a szakszervezet a hazai és a nemzetközi jogszabályi környezet és a gyakorlat összehasonlítása mellett számos konkrét változtatási javaslatot is tesz a módosításra.

A több mint 180 oldalas kötetben a szerzők – Képesné Szabó Ildikó és Balczer Balázs – egyebek között leszögezik, hogy a

sztrájk szigorú szabályok közé szorításával a törvényalkotó nemcsak a munkavállalókat és a szakszervezeteket, hanem a munkáltatókat is nehéz helyzetbe hozta. Az elnagyolt és korszerűtlen szabályozás miatt ugyanis egy sztrájkban egyetlen érintett szereplőnek sem könnyű jogszerűen eljárnia – érvel a könyv bevezetőjében a szakszervezet elnöke, Meleg János.

A szerzők a jogalkalmazók szemszögéből elemzik a sztrájk elméletét és gyakorlatát, s konkrét módosítási javaslatokat tesznek számtalan paragrafus szövegében abban a reményben, hogy az a munkáltatóknak, a munkavállalói érdekképviseletnek és magának a jogalkotónak is gondolatébresztőül szolgál és szakmai vitákat generál.

A VSZ a sztrájk kézikönyveként is emlegetett kötetet a törvényalkotóknak is elküldi.



Celldömök, 2016 október

Esővízzel teli 200 literes vashordók, vödrök, különféle egyéb vízgyűjtők és a folyamatosan csepegő víz, beszédet is elnyomó zaja. Ez Celldömök „B” típusú kocsijavító műhelye, 2016 októberében, egy esős napon.

Csak a tetőn áttörő, vödrökbe csepegő esővíz zaja zavarta egy kicsit azt a beszélgetést, amelyre a VSZ vezetőségének néhány tagja kerített sort Celldömökön, amikor meglátogatták a „B” típusú kocsijavító műhelyben dolgozó kollégákat. Igaz, a VSZ elnökét, Meleg Jánost és a Gépészeti Intézőbizottság titkárát, Károlyi Csabát nem annyira zavarták a körülmények, orgánunk sikeresen megküzdött a vízcseppek zajával. A kollégák, ahogy ezt mondani szokás, szó szerint itták minden szavukat. És az igazsághoz az is hozzátartozik, hogy ezt a „vízi zenét” csak az ilyenkor csendes étkezésben lehetett élvezni, mert másutt elnyomta a munka zaja. Beázás ugyanis mindenütt van. A műhelyben a vödrök kevésnek bizonyultak az intenzíven becsurgó eső felfogására, sőt, néhány helyen egy-egy 200 literes vashordó által létrehozott belső vízelvezető rendszer

szállította a tetőn átjutó csapadékvizet, a többibe magától is betalált a víz. A vödrös „gyűjtés” további felhasználását még el tudjuk képzelni valahogy, de annyi virágot nem láttunk az üzemben, ami ennyi hordónyi lágy vizet igényelt volna. Létezik, hogy a forró munkadarabot vízben hűtik le, de itt még erre sem lehet használni, hiszen a vasúti kocsi, vagy annak csak felső kerete, nem fér a hordóba. Azt tudjuk, hogy a START járműszerelői a munkakörükön kívüli további képzéseikre kiegészítő juttatásokat kapnak, s létezik víz alatti hegesztői képzettség is, ám egyáltalán nem biztos, hogy ilyen bárkinek is van a celldömölki járműszerelők között. Esővíz alatti hegesztésről viszont végképp nem hallottunk.

Elég az iróniából!

Vegyük komolyabban ezt a helyzetet! Vannak, akik csak áhítoznak az ilyen különleges architektúrákra, hiszen csupán egy

röptető alatt, vagy az egy éve kitört ablakú műhelyben, bedeszkázott foghíjak homályában dolgoznak. Náluk bizonyára a mellékhelyiségek sem ütik meg a Celldömökön tapasztaltakat.

Az udvaron a letűnt korok emlékeként legalább 40 kerékpár tárolására alkalmas hely fogadja a szemlélőt. De napjainkban, vagyis 25 évvel a jövedelemfelmérvényezés megkezdése után ezek már üresen tátongnak. Helyettük természetesen már autóval járnak Nyugat-Magyarország munkavállalói – gondolnánk –, de autót alig láttunk a „parkolóban”. Honnan is lenne tele autóval? A tiszteletre érdemes múltú üzemben járműszerelőként tizenhárman dolgoznak összesen.

Legyünk őszinték: a lesújtó állapotokról alapvetően nem a MÁV-START tehet, hiszen nem régen vette át a műhelyet a Vasjármű Kft.-től. Adjunk még egy kis időt, mert az látszik, hogy akarat van a fejlesztésre. A legújabb beszerzés a felirat szerint mégiscsak az amerikai gépgyártás egyik csúcsa: egy „eredeti” John Deere vontató. Igaz, ránézésre szinte teljesen megegyezik egy belorusz MTZ80-assal.

Zlati Róbert



BAJUSZRA FEL!

Abajusz szép. Vagy ronda. Kellemes, netán idegesítő, esetleg kíváncsivá tesz, vagy méla undorral nézel inkább a kert felé.

Egy biztos, figyelemfelhívó hatása van ott, ahol nem általános, különösen, ha olyan férfin fedezhető fel, akinek eddig semmi nem volt az orra alatt.

A lényeg, ha megnőveszted a bajszod, pár napig még az is megfordul utánad, aki az előtt szemből sem nagyon nézegetett. Mert az újdonság emlékezetes marad még annak is, aki számára kellemesebb a simaság. Nem mindegy, persze, hogy ki, mire emlékszik veled kapcsolatban, ám tehetsz arról is, hogy kellemesen gondoljanak vissza rád. De novemberben a figyelem és az emlékezet hasznosságáról se feledkezzünk meg! Azért, hogy Movemberben figyeljünk egy alattomos, de kikerülhető problémára is.

Igen, Movemberben, nem üdötem mellé, a novemberi ilyen írása egy férfi egészségmegőrző, megelőzést hirdető nemzetközi kampány egyik elemét, a Movember Mozgalmat jelzi. Eredete 2003-ig, és Dél-Ausztráliáig nyúlik vissza, ahol egy baráti társaság jó kedvében kitalálta, egy hónapig nem borotválkoznak, legalábbis az orruk alatt, hogy a végén eldönthessék, kinek van nagyobb és szebb. Mármint bajsz – a „mo” szó az ő angoljukban bajuszt jelent.

Azt már nem tudni, hogy ők találtak rá az Ausztráliai Prostatatárak Alapítványra, vagy fordítva, de a hónap végére a sok új – sokak szerint szép – bajusz összekapcsolódott a bizo-

nyos kikerülhető problémával, a prosztatarákkal. Amit mi, férfiak szeretnénk ugyan elkerülni, de korántsem biztos, hogy eleget is teszünk az egészségünk érdekében. Magyarországra 2009-ben jutott el a mozgalom, amelyhez most a Vasutasok Szakszervezete is csatlakozik. Hiszen korántsem kisebb gondról van szó, mint a hölgyeknél a mellrák megelőzése, amire októberben hívta fel a figyelmet szakszervezetünk. Sajnos csodaszer egyik bajra sincs – ebben már egyenjogúak és egyenrangúak vagyunk, de abban is, hogy mindkét gond megelőzhető a szűrővizsgálatokkal. Az igazi természetesen az volna, ha nem kéne zarándok útra kelniük sem a nőknek, sem nekünk, és például a munka-alkalmassági vizsgálatok része volna mindkét szűrés.

A vasutasok szolidárisak

Sztrájkbizottság a Mercedesnél

Szolidáris a kecskeméti Mercedes gyár béremelésért harcoló Vasas alapszervezetével a Vasutasok Szakszervezete. A VSZ szerint mérhetetlenül felháborító az a pálfordulás, ahogyan a cégvezetés a bértárgyalás két fordulója között váratlanul aláírt egy, a munkáltató számára kedvező, ám a Vasas Szakszervezet két-számjegyű követeléstől messze álló béremelési megállapodást. A Vasutasok Szakszervezete indokoltnak tartja a sztrájkbizottság megalakítását, s egyetért a Mercedesnél működő Vasas alapszervezet bérfelzárkóztatási céljaival, különösen akkor, ha ezt a cég, mint például a Mercedes meg is tudná tenni.

A Vasutasok Szakszervezete leszögezi, amiben csak tudja, támogatja a béremelésért küzdő vasasokat, s minden más, hasonló helyzetben lévő érdekvédelmi szervezetet.

Magyarországon évente átlagosan 3800 férfit diagnosztizálnak prosztatarákkal, közülük körülbelül 1700-an, sajnos, életüket veszítik ebben a betegségben.

Az idejében felismert prosztatarák viszont jól gyógyítható, ezért nagyon fontosak a szűrővizsgálatok.

Ja és küldd el a „fatert” szűrésre!

Bajuszra Fel!

Dolhai József

A Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdijas Szervezete (VSZ ONYSZ) október 18-án, a Budapesten rendezett központi ünnepségen emlékezett meg az Idősek Világnapjáról.

Az ünnepséget Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg. A rendezvény jelentőségének méltatása után kitért az idős emberek, a nyugdíjasok életkörülményeire és aktuális problémáira. Mint mondta, napjainkban az idős embereknek több mint a fele létminimum alatti jövedelemmel rendelkezik. Mivel a hatályos nyugdíjtörvény alapján 2017-re 0,9 százalékos nyugdíjemelést szerepel a kormány tervében, érdemi javulás a közeljövőben nem várható.

A nehéz élethelyzetbe került idősekről való gondoskodás a társadalom, a politika, valamint a családok és a közösségek felelőssége – hangsúlyozta, majd így folytatta: mi vasutas nyugdíjasok szerencsés helyzetben vagyunk, mert a Vasutasok Szakszervezete, a MÁV Zrt., az ÖTA és a segélyező egyesületek támogatnak bennünket, amelyért köszönetünket fejezzük ki.

Simon Dezső megnyitója után, Dorozsmai Éva vezérigazgató-helyettes a MÁV Zrt. képviselőjeként köszöntötte az ünnepség résztvevőit. – Számomra mindig megtiszteltetés a nyugdíjasokkal, volt munkatársakkal való találkozás, főként azokkal, akikről fiatal vasutasként sokat

Vasutas nyugdíjasok köszöntése



tanultam – mondta, majd a folyamatban lévő és a tervezett fejlesztésekről, valamint a munkaerőhelyzetről beszélt. Végezetül bejelentette, hogy a MÁV Zrt. a következő években is támogatja a vasutas nyugdíjasokat.

A Vasutasok Szakszervezete nevében Horváth Csaba szervezetpolitikai alelnök mondott köszöntőt. Bevezetőjében hangsúlyozta: az Idősek Világnapjáról való megemlékezés célja az időskorúak köszöntése, ám ez a nap lehetőséget nyújt arra is, hogy a fiatalok megköszönjék nekik mindazt, amit a társadalomért és a

következő generációkért tettek. – Büszkék vagyunk azokra, akik megőrizték a mozgalom egységét és a rendszerváltás zűrzavarában építették újjá a ma is legnagyobb létszámú érdekvédelmi tömörülést, a Vasutasok Szakszervezetét.

Köszönjük a példamutatást, az értéket, amelyekből mi utódok erőt tudunk meríteni! – mondta az alelnök.

Az ünnepségen a vasutas nyugdíjasokért végzett példamutató munkáért kitüntetések és elismerő okleveleket adtak át.

Visi Ferenc

A nyugdíjasokat köszöntötték Debrecenben is

Debrecenben MÁV-állomás konferenciatermében rendezték október 13-án a terület Idősek világnapi megemlékezést és a hozzá kapcsolódó fórumot. Az eseményen 200 tisztségviselő és érdeklődő tag vett részt.

A megemlékezést a debreceni Fazekas Mihály Általános Iskola diákjainak színvonalas műsora nyitotta meg, amit a megjelentek vastapssal köszöntek meg. Az ünnepi köszöntőben Suszter Csaba, a

VSZ Debrecen területi képviselő-vezetője felidézte, hogy az ENSZ közgyűlése 1991-ben nyilvánította október 1-jét az Idősek világnapjává. Elmondta, hogy az évnek mind a 365 napján, de e napon különösen fontos, hogy kimutassuk az idősek iránti tiszteletünket, megbecsülésünket, hiszen ők azok, akik évtizedeken át építették, gondozták, gazdagították és adták át a vasút szeretetét.

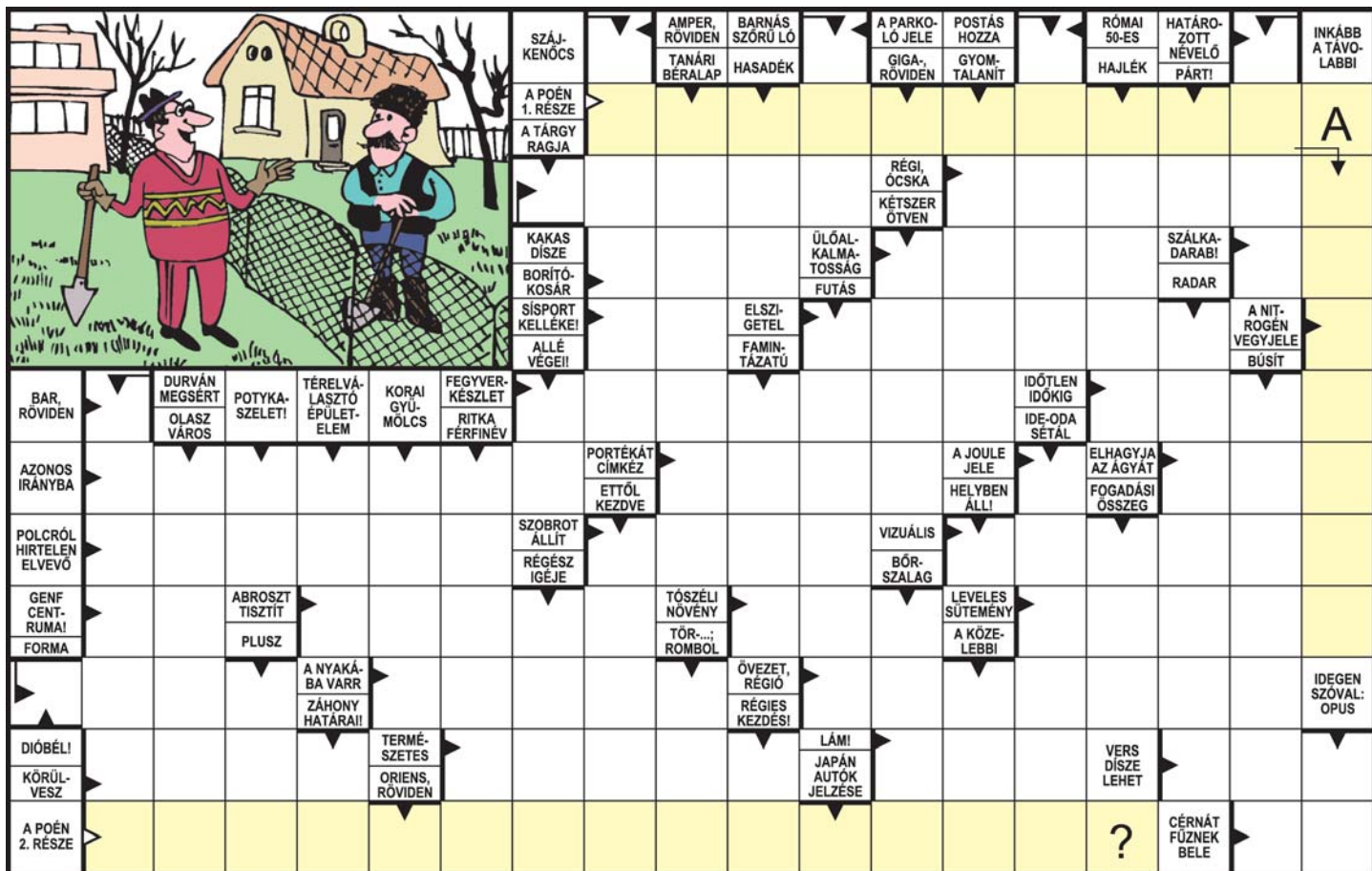
A köszöntőt követően Simon Dezső a Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdijas Szervezete elnöke időszerű szakszervezeti kérdésekről tájékoztatta a megjelenteket. Beszélt a nyugdíjrendszer visszasságairól, a benne rejlő veszélyekről, és arról, hogy kormányzati ciklus-

kon átívelő nyugdíjrendszerre lenne szükség.

A MÁV és a VSZ ONYSZ együttműködéséről elmondta, hogy jó a kapcsolat. Az együttműködés keretében a MÁV a Vasutas Intézmények Nyugdijasait Támogató Alapítvány működéséhez évente 25 millió forinttal járul hozzá. Biztosítja az infrastruktúrát a működéshez, támogatja a nyugdíjas vasutasnap, valamint az Idősek világnapi rendezvényeinket.

Ezt követően Suszter Csaba az aktív munkavállalókat foglalkoztató kérdésekről tájékoztatta a jelenlévőket.

Erdős Károly
területi képviselő



A szakszervezet szolgáltatói modelljéről

A szervezet első félévi gazdálkodása, a szolgáltató modell működése, a nyugdíjas vasutasnap, a balatonfüredi elnöki és főbizalmi továbbképzés és az Idősek Világnapja központi nyugdíjas rendezvény is szóba került a Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete (VSZ ONYSZ) választmányának október 25-én tartott ülésén.

mennyisége és minőségi színvonala megfelelő. A szervezet negyedévenként megjelenő Tájékoztatójában sok a nyugdíjasokat érintő írás, kérdés azonban, hogy a információk eljutnak-e a tagsághoz. A tapasztalatok szerint ebben, és a visszacsatolásban van még javítanivaló..

Visi Ferenc

Az első félévi gazdálkodásról készült beszámolót – amelyet az elnökség augusztusi soros ülésén tárgyalt, majd elfogadott –, Győri István ügyvezető elnök, a pénzügyi ellenőrzési bizottság jelentését Pázmány Ferencné terjesztette a testület elé.

A szolgáltatói modell előterjesztője, Mári Gábor alelnök a bevezetőjében hangsúlyozta: a szakszervezetek, így a Vasutasok Szakszervezete is, 1980-tól visszatért az alapfunkcióhoz. Vagyis, kiemelt figyelmet kapott az érdekvédelem, amely alapfeladat és szerves része a szolgáltatásnak. Az érdekvédelem mellett azonban figyelemmel kell lenni az egyéb szolgáltatói tevékenységek helyes arányainak a megválasztására is – hangsúlyozta. Példaként említette, hogy a Szolgáltatói Jegyzék és a Kapcsolókönyvként ismertté vált nyomtatványtár is része a szolgáltatásoknak. Arra kell törekedni, hogy a tagok mindenhol hozzájussanak a szolgáltatásokhoz.

A választmány elfogadta a szolgáltatói modell működéséről készült beszámolót csakúgy, mint a balatonfüredi elnöki és főbizalmi továbbképzésről, a nyugdíjas vasutasnapról és az Idősek Világnapja rendezésének tapasztalatairól szóló tájékoztatót.

A VSZ ONYSZ kommunikációjáról készült előterjesztés értékelése szerint mind az írásos, mind pedig a szóbeli tájékoztatás

MAGYAR VASUTAS

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETÉNEK LAPJA
– KIADJA ÉS TERJESZTI:

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE

E-mail: vsz@t-online.hu

Felelős kiadó: **MELEG JÁNOS**

a Vasutasok Szakszervezetének elnöke

Főszerkesztő: **NÉMET H. ERZSÉBET**

Felelős szerkesztő: **HORVÁTH CSABA**

Tervezőszerkesztő: **KÁROLYI MARIANNA**

Szerkesztőség: 1023 Budapest, Ürömi u. 8;

Központi telefonszámok: 326-1616, 326-1622;

Nyomdai előkészítés és nyomás: Filmhíradó Mozgóképműhely Kft.:

Tel.: 06/70-315-7815, www.impactmedia.hu, kapcsolat@impactmedia.hu

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

www.vsz.hu

Jelentős kedvezményeket biztosít az OTP Bank a Vasutasok Szakszervezete tagjai részére



A kedvezmények igénybevételével a lakossági bankszámla vezetés, lakástakarék szerződéskötés, lakás és jelzáloghitel és személyi kölcsön igénylés esetén jelentős megtakarítást érhet el a szakszervezet tagja.

Rövid előkészítő munka után a Vasutasok Szakszervezete és az OTP Bank Platina Munkáltatói Együttműködési Megállapodást kötött annak érdekében, hogy a szakszervezet tagjai amennyiben a legnagyobb hazai bank szolgáltatásait választják, jelentős mértékű kedvezményeket tudjanak igénybe venni.

A VSZ törekszik arra, hogy a tagok részére biztosított kedvezményekkel tovább javítsa a vasutasok anyagi helyzetét.

A lakossági bankszámlák vezetésében a bank nem különbözteti meg a régi és új ügyfelet, mindkét ügyfélkör részére biztosítja a számlavezetési díjkedvezményeket. Az OTP Bank által kibocsátott bankkártyával a szakszervezeti tag igénybe tudja venni az OTP Bank által tavasszal bevezetett OTP Kedvezményprogramot, a szerződött kereskedőknél bankkártyás vásárlás esetén a számlából különféle mértékű visszatérítést biztosít az OTP Bank, bankszámlán történő jóváírással.

A lakásépítés és lakásvásárlások számának erőteljes növekedése miatt az OTP Bank a kedvezményes termé-

kek körébe bevonta a lakás és jelzáloghitelt. A hitelek induló költségeinek 50-100%-os (a hitel összeghatárától függően) elengedése a VSZ tagok részére jelentős engedményt tartalmaz a lakás építésre, vásárlásra, felújításra felvett hitelek esetén.

A megállapodás tartalmazza, hogy az OTP Lakástakarékot számlanyitási díj nélkül tudja megnyitni a VSZ tagja, amennyiben bankszámláját a banknál vezeti, vagy bankszámlát nyit és munkabér átutalását az új számlára irányítja. A kedvező hozamú lakáscélú megtakarítás így még vonzóbbá válik a tagok részére.

Amennyiben a szakszervezeti tagnak gyorsan ingatlan fedezet nélküli hitelre van szüksége az OTP Bank személyi kölcsönt nyújt 1%-os kamatkedvezménnyel.

Minden szakszervezeti tag, aki él a banki kedvezményekkel és igénybe veszi a Platina Munkáltatói Számlacsomag szerződési lehetőségét a bank honlapján keresztül évente egyszer 24 ezer Ft értékű OTP Travel bont igényelhet, melyet felhasználhat az utazási irodában megrendelt utazások kifizetésekor.

A VSZ tagnak nem kell mást tennie, mint a kedvezmények igénylésével fel kell keresnie valamelyik OTP bankfiókot és be kell mutatnia a VSZ tagkártyát. A bankfiókban tájékoztatják a kedvezmény igénylés módjáról, lehetőségeiről és el is végzik a szükséges intézkedéseket, hogy a szakszervezeti tag élni tudjon a bank nyújtotta kedvezményekkel.