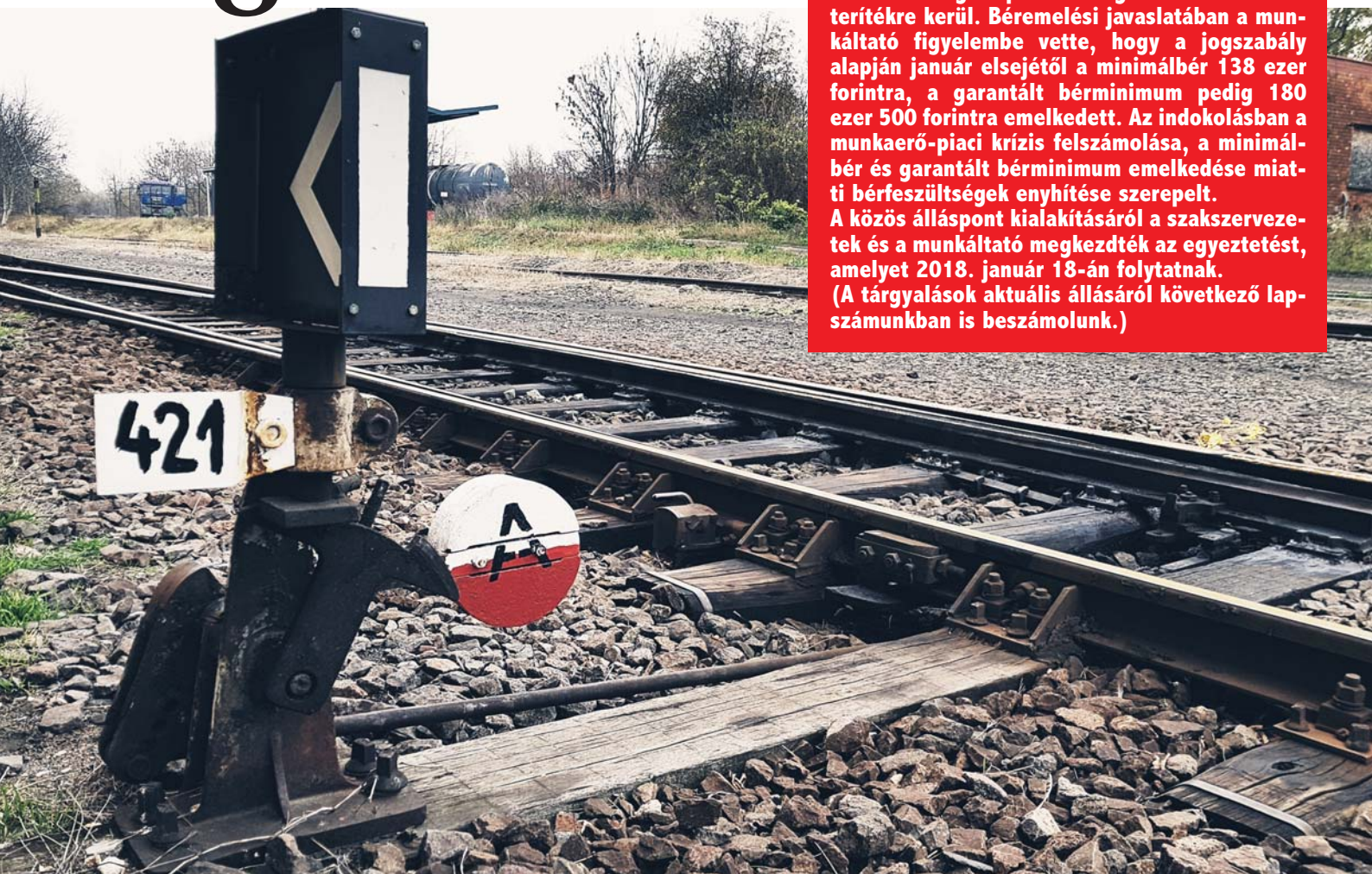


Megkezdődött

Megkezdődtek a bértárgyalások a MÁV Zrt-nél. Az érdekképviseltek és a munkáltató nemcsak az ideai béremelésről, hanem a béren kívüli juttatásokról is egyeztet, de a vasúti járművezetőket megillető kiegészítő bérpótlékra vonatkozó korábbi megállapodás meghosszabbítása is terítékre kerül. Béremelési javaslatában a munkáltató figyelembe vette, hogy a jogszabály alapján január elsejétől a minimálbér 138 ezer forintra, a garantált bérminimum pedig 180 ezer 500 forintra emelkedett. Az indokolásban a munkaerő-piaci krízis felszámolása, a minimálbér és garantált bérminimum emelkedése miatti bérfeszültségek enyhítése szerepelt. A közös álláspont kialakításáról a szakszervezetek és a munkáltató megkezdték az egyeztetést, amelyet 2018. január 18-án folytatnak. (A tárgyalások aktuális állásáról következő lapszámunkban is beszámolunk.)



BÉR- MEGÁLLAPODÁS AZ RCH-NÁL

Minden idők legjobb bérmegállapodása köttetett meg december 12-én az RCH-nál. A többhónapos, nehéz körülmények között folytatott tárgyalássorozat végül eredményre vezetett: 40 ezer forintos bónuszt, új bértáblát és még jó néhány pluszt is kiharcoltak a szakszervezetek. (3. oldal)

INTERJÚ AZ ELNÖKKEL

A Vasutasok Szakszervezete idén szervezeti és működési átalakításra készül, miközben hosszú évek megszorító gazdálkodása után vagyongyarapításra is lehetőség nyílik. A tavalyi évvel kapcsolatos vegyes érzelmeiről és az ideai tervekről, jövőbeni célokról beszélgettünk Meleg Jánossal, a VSZ elnökével. (4. oldal)

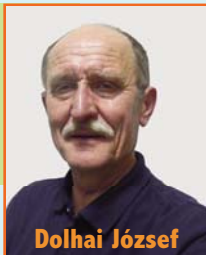
KICSIT SEM VICCES

Decemberi munkavédelmi őrjáratunkon, a valamikori humorfesztivál városában, Vácraátóton jártunk. Amit a vasútállomás bejárás során tapasztaltunk, az egyáltalán nem volt humoros. Pedig a lehangoló körülményeket némi erőfeszítéssel és odafigyeléssel könnyen meg lehetne változtatni. (10. oldal)

ADNI JÓ

Év végi akciójával idén 38 család karácsonyát tette szebbé a Vasutasok Szakszervezete. A VSZ a tagjai köréből azokat a családokat lepte meg egy-egy nagy ajándékcsomaggal, ahol 4 vagy annál is több gyermeket nevelnek. A meglepetés „bőségkosarakat” a szakszervezet tisztségviselői, közöttük is az elnök, alelnökök, területi képviseltekvezetők és titkárok adták át. (12. oldal)

Lassan elfelejtjük újévi fogadalmainkat, már ha voltak egyáltalán, és igyekszünk újra felvenni a ritmust, annak minden előnyével és hátrányával együtt.



Dolhai József

Előny, hogy mehet rutinból minden tovább, nem kell sokat görcsölni, majd csak eljön egyszer a következő hosszú hétvége, a húsvét, a karácsony. No meg az a fránya nyugdíj.

Hátránya a múlt év megkövesedett emlékeinek, hogy azokkal nem feltétlenül jutunk messzebbre, mint tavaly. Márpedig légyen bármilyen jó az elmúlt év, mindig van feljebb. Akinek meg rossz volt, annak is lehet még lejjebb. Főleg, ha bezárkózik.

Szóval már megint dolgozni kell. De úgy is nézhetjük, hogy még mindig dolgozni kell, ami azért nem olyan rossz.

Ez köszönhető annak is, hogy a Vasutasok Szakszervezete mindig is az érdekvédelem sarkalatos pontjának tekintette a munkahelyek biztonságát.

De a vasutasok biztonságát, bérezését, elismerését is. Az eredmény önmagunknak, tenni akarásunknak is köszönhető, és nem azoknak, akik a rutint választják. Sokkal inkább azoknak, akik hiszik – sőt –, meggyőződésük, hogy mindig van feljebb.

Természetesen az kevés, ha csupán a vasutas tesz azért, hogy jobb legyen, ha a vasútállalatok a rutint választják.

Akik a tényleges munkát végzik, tisztában vannak vele, csak azonos érdekeltségű cégeknek és vasutasoknak lehetnek közös céljaik: a vasúti közlekedés biztonságos folyamatossága, az infrastruktúra minél jobb működtetése, egyszóval a menetrendszerűség. Mindez elképzelhetetlen pontosan dolgozó kolléganők és kollégák nélkül, de felelősen gondolkodó vezetés hiányában sem jutunk messzebbre, mint egy éve.

Tavaly úgy tűnt, elindult valami, elsősorban a bérezés területén, mennyiségileg és minőségi oldalon egyaránt. Utóbbi részei a szaporodó bértáblák, illetve a vasutasok erkölcsi megbecsülésének lassan javuló tendenciája. Ha a folyamat nem áll le, azt is elmond-

hatjuk előbb-utóbb, hogy már a nagyjaink is tudják, nem attól lesz jobb a magyar vasút, ha a vasutasokon akarnak spórolni. Ehhez szükség van mindkét oldal együttműködési hajlandóságára, és el kell már végre felejtetni azt is, hogy csupán azért akadékoskodják egy társaszervezet, hogy lássák, még működnek.

Vita tárgya lehet, a jól ismert „hogyan tovább?” ami egy, a matekóráról emlékezetes sokismeretlenes egyenlet. Választási év elején vagyunk, alig pár hónap, és kicsit gyakorolhatjuk demokratikus jogainkat az országgyűlési választásokon. De közben készülünk egy másik választásra, a sajátunkra, hiszen év végéig alapszervezeti választások is lesznek szakszervezetünkben.

Tisztségviselőket cserélünk majd, vagy hagyunk meg a helyükön, attól függően, hogy milyenek ítéljük eddigi tevékenységüket.

No meg attól függően, mennyire vagyunk felelős tagjai a VSZ-nek.

Mindkét választás hozhat újat, és hagyhat mindent a régi kerékvágásban. De az biztos, mindkét alkalom eredménye hatással lesz mindannyiunkra.

A „hogyan tovább?” lehet gyorsítás, de lassítás is.

Alighanem érdemes volna gyorsítani az elindult pozitív folyamatokat, és lassítani azokat, amelyek károsak a vasutasnak és vasútnak egyaránt.

Talán nem a sebesség a legfontosabb, jobb az, amit egyik ismerősömtől hallottam a minap: ideje frissíteni a rendszert! Továbbgondolva a Vasutasok Szakszervezetét, a céget, és ha lehet, párhuzamosan. Mert ami összetartozik, annak együtt kell működnie, csak úgy lehet mindkettő eredményes.

A frissítés mikéntjére közösen kell megtalálnunk a válaszokat. Ha így lesz, akkor nem csak egyszerűen működni, hanem jól, jobban is fogunk működni, mint eddig.

Tehát nyomj a frissítésre a vasúton, az érdekvédelemben, és természetesen a magánéletben is!

Mert mindig van feljebb.



Kevés, ha csupán a vasutas tesz azért, hogy jobb legyen, ha a vasútállalatok a rutint választják.

Egy remek eredmény

Bérmegállapodás az RCH-nál

Minden idők legjobb bérmegállapodása köttetett meg december 12-én az RCH-nál. A többhónapos, nehéz körülmények között folytatott tárgyalássorozat végül eredményre vezetett: 40 ezer forintos bónuszt, új bértáblát és még jó néhány pluszt is kiharcoltak a szakszervezetek.

AZ osztrák tulajdonos nagyon nehezen adta meg a szabad jelzést az RCH menedzsmentjének a bérmegállapodáshoz. A szakszervezetek, a VSZ és a VDSZSZ Szolidaritás tárgyalói több esetben is az Európai Üzemi Tanács elnökének és tagjainak segítségét kérték, hogy járjanak közben a megállapodás érdekében.

Még a tárgyalás utolsó napja is tartogatott meglepetéseket, hiszen a javasolt 25 ezer forintos bónusz végül 40 ezer forint lett, és a bevezetendő új munkakörök magába foglaló bértáblázat is jelentős előnyöket jelent sok munkatársunk számára. A megállapodás eredményeként a munkáltató által megjelölt stratégiai munkakörök – mozdonyvezetők, kocsivizsgálók, operátorok és koordinátorok – már december 1-től a kialakított bértarifá hatálya alá tartoznak, s ennek alapján állaptják meg az alapbérüket is.

Ez a társaság közel 1200 munkavállalóját érinti. További eredmény, hogy a napi 7,4 órában dol-

gozó cargósok továbbra is egy havi munkaidőkeretben dolgoznak.

Különösen fontos és kiemelendő, hogy az önkéntes pénztári támogatás, öngondoskodás területén is jelentős változás történt. Az önkéntes nyugdíjpénztár munkáltatói támogatása 3 százalék lett, s így senkinek nem kell már kiegészíteni a tagdíjat saját forrásból. Ezért aztán újfent felhívom azt a közel 600 RCH-s munkatársamat, aki még nem tagja egyetlen pénztárnak sem, hogy sürgősen lépjen be a Vasutas Önkéntes Nyugdíjpénztárba s ne hagyjon a munkáltatónál évente közel százezer forintot! Új elemként jelentkezik az egészségpénztár 1 százalékos támogatása is. Ezt is érdemes kihasználni.

A megállapodást követően a vezetők kihangsúlyozták, hogy ez a béremelés az RCH erején felül történt, de bízva a következő évek sikereiben, ez nem jelent majd problémát a társaság működésében.

Zubály Bertalan



Szombathelyen pezseg az élet

2017. év utolsó START HÉT ülését december 18-án tartottuk a Szombathely JBI-nél. Az eseményen minden szakszervezet aláírta a KSZ Helyi Függetlenségét.

Az év utolsó START HÉT ülésén is fontos szakmai kérdéseket tárgyaltak. Elhangzott:

- a személyzetirányítók kikerültek a készenléti jellegű munkakörből, kompenzációként december 1-től növekedett a bérük

- levelet írtunk a JBI igazgatójának, amiben kértük a megoldást a zalaegerszegi pénztárosok megnövekedett feladatainak kezelésére. A kollégák kérésének megfelelően ezután nem lesz osztott munkaidő éjszaka, nem veszik ki az idejüket, így a befejező és az előkészítő munkákat el tudják végezni. Ezt is sikerült elintézni: tagjaink kérték, mi a vezetéssel együtt teljesítettük.

Konzultációk, intézkedések

Elrendeztük a zalaegerszegi vonali tolatásvezetők és vonali kocsirendező problémáját is. Ők korábban csak tíz százalék – nyújtott nappalos – műszakpótlékot kaptak, míg az állomási tolatásvezetők negyvenet. Ez komoly bérfeszültséget eredményezett. A pályavasúti igazgatónál konzultációt kezdeményeztünk. Neki és a humánpartner vezetőnek is köszönhetően már aláírtuk a KSZ Helyi Függetlenség módosítását. Január elsejétől egységesen negyven százalékos juttatásban részesülnek. Hasonló problémák miatt a veszprémi és celledömölki csomóponton is kezdeményeztünk konzultációt.

Rövidebb lett a bejgli a GYSEV-nél

Az év legkevesebb fizetését kapták, éppen karácsony előtt a gépészeti területen, a műhelyekben dolgozók. Adminisztrációs hiba miatt más szakágakkal ellentétben nem folyósították az úgynevezett ösztönzőt. Szakszervezetünk jelezte a problémát, a munkavállalók januárban kapják meg egyben mind a két hónapot.

December 28-án tartottuk a szokásos Szakmai Bizottsági ülést a GYSEV-nél, amit megtisztelt Meleg János, a VSZ elnöke. Locsmándi Béla bizottságvezető számolt be az elmúlt időszak eseményeiről és az érdekvédelmi munka eredményeiről. Megbeszéltük a feladatokat, a tagszervezés stratégiáját. Majd Meleg János és Németh Tamás tartott tájékoztatót és válaszolt a kérdésekre.

A GYSEV-nél már tárgyalnak

Január 5-én már megkezdődött a kafenéria, a bér- és a KSZ-tárgyalás a GYSEV-nél. Tervek szerint a végleges megállapodásokat január 12-én írjuk alá.

Az új munkaköri csoportokhoz tartozó feltételi kompetenciák közzétételét január 31-re ígérte a munkáltató. Ha ez alapján valaki úgy látja, hogy nem jól sorolták be, feltétlenül keresse tiszttségviselőinket.

Németh Tamás

TK vezető, Szombathely



Múlt, jelen

Most kezd beérni a szakszervezet 2015-ös kiáltványa, az abban foglalt követelések sorra teljesülnek. A Vasutasok Szakszervezete idén szervezeti és működési átalakításra készül, miközben hosszú évek megszorító gazdálkodása után vagyongyarapításra is lehetőség nyílik. A tavalyi évvel kapcsolatos vegyes érzelmeiről és az ideai tervekről, jövőbeni célokról Meleg János elnökkel beszélgettünk.

AZ év második, s egyben az egyik legsúlyosabbnak tűnő munkanapjára tűztük ki a beszélgetést a Vasutasok Szakszervezete elnökével, aki aznap az egyik évindító értekezletről a másikba zuhant, mielőtt mi is megkezdtük a tavalyi történetek összegzését, s az ideai feladatok áttekintését.

– Mi az első, ami eszébe jut, ha azt mondom, VSZ 2017?

– Vegyes érzelmekkel gondolok a tavalyi évünkre. Az érdekvédelem területén több ügyben is sikeresek voltunk. Ezek közül legszembetűnőbb a 2015-ös szakszervezeti Kiáltvány, amely most az abban foglalt elvárásaink fokozatos teljesülése miatt lett aktuális.

Éppen tavaly kezdtek beérni, sorra megvalósulni azok a követelések, amelyeket nemcsak a tulajdonos és a cégvezetés számára tettünk egyértelművé, de – ahogy mondani szokás – országot, világot elé tártunk.

Ám, még mielőtt bárki azt hinné, hogy tökéletesen elégedett vagyok a jelenlegi helyzettel, leszögezem: mindössze azt tartom igen biztatónak, hogy úgy tűnik, a tulajdonos is belátta, komoly változtatás – például megbízható életpályamodell – kell ahhoz, hogy az elvándorlást megfékezzük, újak felvételével pedig elkezdjük befoltozni a létszámihiány ütötte lyukakat. A tavalyi eredmények alapján azt gondolom, a munkáltató is igyekszik a korábbinál jobban megbecsülni a dolgozókat, mint ahogy érezzük a törekvést arra is, hogy az új dolgozók számára vonzóbbá tegyék a vasutas szakmát. A próbálkozás biztató, ám egyelőre kevés. Nem is özönlenek a vasúthoz új munkavállalók tömegei.



– Mégis látványos változást említett.

– „Kint” talán még nem annyira, de bent már érezhető új szelek kezdtek fújni. Beindult egy olyan folyamat, ami a régi kollégák számára biztató változásokat eredményezett. Természetesen még nem teljes az elégedettségünk – talán soha nem is lesz az, hiszen a szakszervezet mindig jobbra törekszik –, de a kedvező változásokat mindenképpen értékelni kell és a szándékot is észre kell venni. A segélykiáltásnak is beillő Kiáltványunk alapján a tulajdonos talán belátta azt, ha nem lesz változás, akkor a munkaerőhiánynak katasztrofális következményei is lehetnek. Eközben persze azt is érzékeljük, hogy a főnökség még nem elég lendületesen és nem elég bátran megy bele a változtatásokba, de legalább elkezdődött valami. Éppen ezért – is – szorgalmazzuk tovább a körülmények javítását, amelyek közül természetesen a béremelés a leglátványosabb és a legfontosabb, de sokat számít az egyéb feltételek jobbítása is. A közelmúltban bejelentettük: az általunk elfogadható és elvárható bér minimum 300 ezer forint. Meggyőződésünk, hogy legalább ennyi kell ahhoz, hogy ne csak megállítsuk az elvándorlást, hanem új jelentkezőknek is megfelelő lehetőséget, hosszútávra szóló biztonságot kínáljunk.

– Mit ért az egyéb feltételek alatt?

– Olyanokat, amelyek közül jó néhány már teljesült is. Például a csoportszintű bérfelzárkóztatást, amely 2017-ben látványosan megkezdődött, vagy a törzsgárda, amelynek alapjait megkezdtük lerakni. De ide sorolom a kollektív szerződés néhány módosítását, amely egyes elemekben átlagosan 30-40 százalékos emelkedést jelentett. Ráadásul ezek úgy valósultak meg, hogy közben nem csorbultak a cafetéria juttatások. Sőt! Elsősorban az öngondoskodásra gondolok.

Az önkéntes nyugdíjpénztár alaptagdíjához ugyanis már nem csupán ad valamennyit, hanem azt a 3,5 százalékos hozzájárulással teljes egészében ki is fizeti a munkáltató. Vagyis, elég csak belépni, s az alaptagdíjból akkor is bent lehet maradni a rendszerben, ha ezen felül a dolgozó egyetlen fillért sem tesz hozzá. De a 2017-es kedvező változásokhoz sorolhatom az ösztöndíjprogram elindulását és az egészségmegőrző program támogatását is. Ez utóbbihoz már öt nap szabadsággal járul hozzá a munkáltató azért, hogy minél többen el tudjanak menni pihenni, regenerálódni.

Itt, vagyis a kedvező változások között kell megemlíteni azt is, hogy a véradókat 2 nap szabadsággal „jutalmazza” a cég.

jövő

A segélykiáltásnak is beillő Kiáltványunk alapján a tulajdonos talán belátta: ha nem lesz változás, akkor a munkaerőhiánynak katasztrofális következményei is lehetnek.

Eddig az eredményeket sorolta. Mi az, amit kudarcnak értékel?

– Egyértelmű kudarcnak tartom, hogy még nem sikerült a MÁV-csoportból kiszervezett és a menetkedvezményüktől megfosztott kollégáknak ezt a juttatást visszaszereznünk. De nem adjuk fel. Mint ahogy egy, a kordkedvezményt és a korengedményt helyettesítő rendszer bevezetéséről sem mondunk le, küzdünk érte, amíg csak el nem érünk



valami sikert. Egyelőre viszont – sajnos – ez is a kudarcos ügyeink közé tartozik.

– Ön szerint elégedettek a VSZ tagjai a szakszervezet működésével?

– Mostanában nem mértük közvetlenül az elégedettséget, közvetve azonban több visszajelzés is érkezik arról, hogy a tagjaink hiteles, komoly, eredményes szakszervezetnek tartanak minket. Ez persze nem azt

jelenti, hogy mindenki tökéletesen elégedett a mozgalom eredményeivel, ám a bizalmat jelzi például az, hogy legutóbb a MÁV FKG Kft. üzemi tanács választásán a tizenegy tagú testületbe tíz VSZ-es küldött jutott be, míg a VDSZSZ-től mindössze egy tag kapott helyet. Szombathelyen, a pályás területen ez az arány 4:1 volt. Mi ez, ha nem a bizalom jele?

És mindenképpen kedvező visszajelzés a nyugdíjasok ragaszkodása is a VSZ-hez. Szerencsére nemcsak az ország egyik meghatározó szakszervezete vagyunk, de egyike azon keveseknek is, amelyekhez ilyen népes és aktív nyugdíjas közösség tartozik.

– Hogy áll a VSZ gazdálkodása? Használt a korábbi szigorú megszorító intézkedés?

– Olyannyira eredményes volt az elmúlt években a nadrágszjv összehúzása, hogy jó ideje már nincs szükség további megszorító intézkedésre, már szinte meg sem említjük ezt az időszakot. Mindennél árulkodóbb az egyik tervünk: szervezetünk

éppen megvásárolni készül az eddig közös tulajdonban lévő berekfürdői üdülőt. Vagyis, a megszorítások után megkezdjük a vagyongyarapítást, így is bővítve a tagjainknak nyújtott szolgáltatások körét. Ezzel manapság kevés szervezet dicsekedhet.

– Milyen változást hoz a VSZ működésében a 2018-as év?

– Azt nem tudjuk, hogy hoz-e változást, de törekszünk rá. Minden-

Jó ideje már nincs szükség további megszorító intézkedésre.

képpen ki kell emelni az éves kongresszust, amely májusban lesz. Ez egyébként valószínűleg szervezeti megújulást is eredményez majd, a részletek kidolgozását már meg is kezdtük.

Az átalakítással az a cél, hogy a VSZ egyszerűbben, átláthatóbban, vagy ahogy mondani szokták, korszerűbben működő szervezet legyen. Jó esély van a megvalósításra, amennyiben erre zöld utat kapunk a testületektől. Szándékaink szerint változni fog az elnökség összetétele is, ám erről még biztosan számtalan vita és egyeztetés lesz.

– A tagszervezés gondom, idén sem kerül le a napirendről.

– De nem ám! A VSZ-nél, más szakszervezetekkel ellentétben nemcsak beszélünk a fiatalok bevonásáról, s a stafétabot majdani átadásának fontosságáról, hanem teszünk is érte. Nem is keveset. A legkomolyabb erőfeszítés ez ügyben az a többlépcsős oktatási program, amelynek idén a harmadik fázisába érünk. Szerencsére, nagy az érdeklődés, minden alkalommal teltházzal zajlanak ezek a többnapos kurzusok. Az ország számos pontjáról érkeznek fiatalok, hogy aztán a munkahelyükre visszatérve a gyakorlatban is alkalmazzák a nálunk, a legjobb szakértőktől és előadóktól tanultakat. Azt szoktam mondani nekik a nyitó napon, hogy „lehet, a VSZ majdani elnöke már itt ül közöttetek. Hogy ki lesz az, csak rajtatok múlik”.

– Ön szerint milyen a jó szakszervezet? Harcos? Diplomata? Megalkuvó?

– Megalkuvásról szó sem lehet, ám harcosságra és diplomáciára mindig szükség van. De nem elvtelenül. A VSZ a tárgyalásos megegyezések híve – ami nagy felelősség –, de amikor kell, akkor odacsap, méghozzá nagyot és igen hangosan.

Hangsúlyozom: amikor kell. Mert vallom, sok mindent a tárgyalásztal mellett is el lehet érni, meg lehet egyezni. Általában ez a cél. Legálábbis a VSZ-nél.

Komoly létszámhiánnyal kezd a MÁV

Az újfelvételesek fele nem felelt meg

Létszám, bér, utánpótlás, lakás - fontos kérdésekkel foglalkozott a MÁV Zrt. központi üzemi tanácsa 2017. évi utolsó, december közepi ülésén.

Elsőként a MÁV Zrt. 2017. évi létszám- és bérgazdálkodásáról adott tájékoztatást Horváth Imréné humán erőforrás-gazdálkodási igazgató. Ahogy elhangzott, az érdekképviseltekkel megkötött 3 éves bérmegállapodás alapján történt a 2017. év eleji bérfejlesztés végrehajtása 13 százalékos bértömeg felhasználásával. A garantált bérminimum-emelés következtében kialakult bértorlódást kezelni kellett. Az érdekképviseltektől kapott jelzések alapján a munkáltató szeptembertől újabb bérkorrekciót hajtott végre, ami csaknem 1300 munkavállalót érintett. Novembertől a munkaköri kategóriákban 9 bérsávot alkalmazunk, elismerve a MÁV Zrt.-nél eltöltött időt. December 15-én egyszeri kifizetés-ként 40 ezer forintot kaptak a nem premizált 6-17 MMK besorolásban érintett munkavállalók.

A MÁV Zrt. létszáma az év első kilenc hónapjában 762-vel a tervezett alatt alakult. Tartós betegállományban havonta több mint 300-an voltak, ami a tavalyinál 111-el több. A létszámhiány miatt megemelkedett a túlóra száma. A MÁV Zrt. 17 634 fős létszámából 12304-en fizikaiak, közülük 11 042 férfi és 1 262 nő. Szellemi foglalkozású állományban 5 330-an dolgoznak, 3 539 férfi és 1 791 nő. Az értékelt időszakban 1267 ember lépett ki, ezzel szemben csak 1183 új dolgozót vettek fel. A MÁV Zrt. humán szervezete több módszert alkalmazott a hiányszakmák pótlására, ilyen a munkavállalói ajánlásprogram, pályaaorientációs előadások, középfokú intézmények megkeresése, tanfolyamok indítása, motivációs rendszerek kidolgozása.

**44 állásbörze,
7 400 jelentkező**

Második napirendi pontként az Operatív HR 2017-es évét Móricz Judit igazgató foglalta össze. A humán szervezet 44 állásbörzén vett részt, a 7400

jelentkezőnek viszont csak 45 százaléka felelt meg.

Kiterjesztették a toborzást az elővárosi vonatokon, szórólappal, állomási kijelzőkkel. Fesztiválokon a fiatalokat szólították meg, munkaköri filmekkel szemléletessé tették, milyen munkát végez egy-egy szakember a vasút területén. A pályaaorientációs programok keretében 7 egyetemen, 20 szakgimnáziummal kötöttek együttműködési megállapodásokat.

Elindult az ösztöndíjprogram közép- és felsőfokon egyaránt, nyílt napokat tartottak. A MÁV Zrt. munkavállalói közül mintegy 15 ezren vettek részt különböző konferenciákon.

A KÜT tagjai javaslatokat fogalmaztak meg az álláshirdetéssel, illetve az üres munkahelyek meghirdetésével kapcsolatban, valamint szóvá tették a szakmai bemeneti feltételek felülvizsgálatát.

Harmadikként Kardos János folyamatmenedzsment-vezető tájékoztatta a testületet a MÁV Zrt.-nél 2018. január 1-jei MSZSZ-változásról, aminek célja az egységesítés, valamint a működési tapasztalatok alapján az MSZSZ pontosítása. Ennek eredményeként az üzemeltetési vezérigazgató-helyetteshez és az infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóságához tartozó főosztályok igazgatósággá alakulnak, valamint a budapesti híd- és aléptímenyi főnökség megszűnik, a hídász szakaszok – hasonlóan a többi igazgatósághoz – a pályafenntartási főnökségekhez tartoznak majd.

Az operatív HR szervezeten belül létrejön a toborzás-kiválasztás szervezeti egység és a vállalati értékmenedzsment szervezet. A Biztonsági Főigazgatóságon belül a jogszabályi változás miatt az Információvédelem neve Információ- és adatvédelemre módosul.

Változó lakásgazdálkodás

Negyedik napirendként dr. Huli Adrienn lakásgazdálkodás vezető és dr.

Kiterjesztették a toborzást az elővárosi vonatokon, szórólappal, állomási kijelzőkkel, Fesztiválokon a fiatalokat szólították meg, munkaköri filmekkel szemléletessé tették, milyen munkát végez egy-egy szakember a vasút területén.

Kocsis Virág vagyongazdálkodási szakértő ismertette a lakásgazdálkodásról szóló utasítás módosításait.

1. A lakáskiutalással kapcsolatos feladatokat és hatásköröket az Operatív HR igazgatóság átadta a Vagyongazdálkodási és Igazgatósági Igazgatóság (VGI), valamint a Területi Gazdasági Szervezet Területi vagyongazdálkodás részére.

2. A MÁV Zrt. és a Magyar Állam közötti vagyongazdálkodás miatt a lakások tulajdoni viszonyai, és ennek következtében a jogi környezet is megváltozott, ezért szigorodtak a bérbeadás feltételei.

3. A pályázatlat lebonyolítása a VGI koordinációja mellett, illetve javaslati figyelembevételével a Területi Gazdasági Szervezet Területi vagyongazdálkodás hatáskörébe tartozik.

4. A pályázatokon résztvevő nyertes pályázók a lakásokra legfeljebb 60 napon belül megköthetik a lakásbérleti szerződést, és birtokba vehetik az ingatlant. A bérlői beruházással rendeltetés-szerű állapotba hozható lakásokat várhatóan a következő pályázati eljárásban már meghirdetik.

5. A lakásbérleti szerződések egyik melléklete a közjegyzői kötelezettségvállaló nyilatkozat, melynek költségeit aktív dolgozók esetén a MÁV Zrt. átvállalja.

6. Azon lakásbérleti szerződések esetén, amelyek munkaviszony/munkakör megszűnéséig szólnak, a MÁV Zrt. külön értesítése nélkül, így a munkaviszony megszűnésével megszűnnek.

7. A megemelt bérleti díjakat a helyi települési önkormányzatok bérleti díjainak figyelembe vételével, a felelős vagyongazdálkodás követelményének megfelelően határozták meg.

A jogcím nélküli, illetve a nyugdíjas lakáshasználóknak a megküldött értesítésben foglaltaknak megfelelően kell eljárniuk.

A **különbéleken** belül 3 munkavállaló munkabérelőleg kérelmére döntött a testület. A KÜT következő soros ülése 2018. január 17-én lesz.

Összeállítás

Bodnár József

KÜT elnök beszámolója alapján



Munkavédelmi újdonságok mindenkinek

Munkavédelmi és munkaügyi nyíltnapot szervezett decemberben a VSZ Miskolc Terület Képviselője. A már hagyományosnak nevezhető rendezvényen elhangzott hasznos és a gyakorlatban is jól használható információkat munkáltatók, munkavédelmi szakemberek, választott munkavédelmi képviselők és szakszervezeti tisztségviselők hallgatták végig.

A Miskolc Járási Hivatal Foglalkoztatási Munkaügyi és Munkavédelmi Főosztály Munkaügyi és Munkavédelmi Ellenőrzési Osztály munkatársai kezdeményezését felkarolva a Vasutasok Szakszervezete Miskolc Területi Képviselője megyei szinten megszervezte a mára már hagyománnyá vált munkavédelmi és munkaügyi nyílt napot.

A rendezvény Szabóné Bikki Ágnes főosztályvezető megnyitójával kezdődött, majd Szabó Mihály munkavédelmi szakügyintéző tartott részletes tájékoztatót. Legvégül Dr. Kiss Mihály a munkaügyi hatóság tevékenységéről adott tájékoztatást, kiemelve a helyszíni ellenőrzések jelentőségét, az előírt időszakonként ellenőrzések fajtáit és ezek eredményeit.

Érdekességek a nyílt nap témáiból:

Elektronikus ügyintézés

A jogszabályok előírják az elektronikus bejelentési kötelezettséget, s azt, hogy ennek lehetőségét biztosítani kell. Ezt az elektronikus ügyintézés és bizalmi szolgáltatások szabályairól szóló törvény tartalmazza. A hatóságok 2018. január 1-től kötelesek a hivatkozott törvényben meghatározottak szerint biztosítani az ügyek elektronikus intézését. Erről a változásról részletes tájékoztatást kaptak a résztvevők.

Munkabalesetek kivizsgálása, dokumentálása

A munkabaleset kivizsgálásának legfontosabb célja, hogy megelőzzük a hasonló baleseteket, azzal, hogy feltárjuk a hiányosságokat az adott balesetek kivizsgálásakor.

Jellemző, illetve gyakori hibákra hívták fel a figyelmet, amelyek a munkavédelmi hatósághoz beküldött munkabaleseti jegyzőkönyvek feldolgozása során észlelhetők vizsgálati és dokumentálási szakaszban.

Fontos hangsúlyozni, hogy a munkavédelem elsősorban a megelőzésben érdekelt és erre fektet nagyobb hangsúlyt, de

nül irányító személynek haladéktalanul jelenteni.



A baleset minősítése

– a munkáltatónak minden bejelentett, illetve tudomására jutott balesetről meg kell állapítania, hogy munkabaleset-

ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzítenie.

– a munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell.

– a munkáltatónak lehetővé kell tennie a munkavédelmi képviselő részvételét a munkabaleset kivizsgálásában.

– a kivizsgálás megkezdéséről a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát tájékoztatni kell. (A kivizsgálásban történő orvosi közreműködésről a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosa dönt.)

Az előadások közben a jelenlévők számtalan kérdéssel fordultak az előadókhöz, amik még színesebbé és átláthatóbbá tették mind a munkavédelmi, mind a munkaügyi témákat.

A Vasutasok Szakszervezete Miskolc Területi Képviselője ezúton fejezi ki köszönetét az előadóknak és a résztvevőknek egyaránt.

Szerkesztette és írta:
Bernáth Katalin
VSZ. TK-vezető



(Szakmai anyagot összeállította: Szabó Mihály munkavédelmi szakügyintéző)



ha már bekövetkezett a baleset, akkor fontos, hogy az alábbi felsorolást megismerjük:

Azonnali bejelentési kötelezettség

– a munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse. Így különösen köteles a balesetet, sérülést, roszszullétet azonnal jelenteni

– a sérült, illetőleg a balesetet észlelő személy köteles a balesetet, a munkát közvetle-

nek tekinti-e. Ha nem tekinti munkabalesetnek, akkor erről és a jogorvoslat lehetőségéről a sérültet, halálos baleset esetén a hozzátartozót értesítenie kell

– ha a sérült a neki felróható okból a bejelentési kötelezettségének nem tesz eleget, a baleset munkáltatói kivizsgálása során a sérültet terhel annak bizonyítása, hogy a baleset a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben történt.

A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul

A novemberi lapszámban a munkaviszony megszüntetésének azokat az eseteit tekintettük át alaposabban, amelyeket a munkavállaló kezdeményez. Így szót ejtettünk a felmondásról és az azonnali hatályú felmondásról, valamint a közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetéséről is. Most nézzük meg, hogyan szüntethető meg a munkaviszony – ezúttal a munkáltató által.

Ha egy harmadéves egyetemistától azt kérdezik, hogyan szüntetheti meg a munkavállaló a jogviszonyát, illik rávágnia: közös megegyezéssel, felmondással és azonnali hatályú felmondással. Ha a vizsgáztató arra is kíváncsi, hogy a munkáltató hogyan szüntetheti meg a munkaviszonyt, szintén illik rávágnia: közös megegyezéssel, felmondással és azonnali hatályú felmondással. Nocsak, nocsak! A munkáltatónak és a munkavállalónak pontosan ugyanolyan jogcímei vannak a munkaviszony megszüntetésére? A kérdésre egyértelműen igen a válasz. Tehát, a munkáltató és a munkavállaló pontosan ugyanúgy szüntetheti meg a munkaviszonyt? Erre a kérdésre viszont határozott nemmel felelek. Hiába áll ugyanaz a három jogcím mindkét fél rendelkezésére, a megszüntetés feltételei merőben eltérők, attól függően, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló kezdeményezi a jogviszony lezárását.

Könnyű dió?

A munkáltató a munkavállalóval azonos módon kezdeményezheti a munkaviszony megszüntetését közös megegyezésük alapján. A szabályok azonosak, mint a munkavállaló által kezdeményezett megegyezés esetén.

„A főnök felajánlotta, hogy közös megegyezéssel menjek el. Szerinted?” – kérdezi Árpád a kollégájától, aki így felel: „Naná, hogy! Nincs gond, simán elbúcsúzol, kikörözől, és kész. Nincs semmi felhajtás.” Igaza van a kollégának? Véleményem szerint nincs. Honnan tudná, hogy egy közös megegyezéssel megszüntetés elfogadható, amikor a megállapodás tartalmáról fogalma sincs? A példában szereplő tanácsadó akkor járt volna el bölcsen, ha azt mondja: „Ne mondd előre se igent, se nemet! Először nézd meg, hogy mi az ajánlat.”

A közös megegyezés előnye ugyanaz, mint ami a hátránya: szabadon alakítható a tartalma, a törvény szabályaitól eltérően a munkavállalónak kedvezőbb, de akár hátrányosabb irányba is. Éppen ezért nem osztom a példában szereplő Árpád kollégájá-

nak tanácsát: ha a megállapodással nyer a munkavállaló, megfontolható az aláírás. Mit nyerhet egy dolgozó a közös megegyezéssel? Például hosszabb felmondási időt. Magasabb összegű kifizetést – végkielégítést – a munkaviszonya végén. De akad olyan helyzet, amikor már az is győzelemnek számít, ha a jogviszony megszüntetésének jogcíme közös megegyezés, és nem azonnali hatályú felmondás, például egy munkahelyi italozás, esetleg kisebb súlyú bűncselekmény miatt.

Mit nyerhet a munkáltató egy közös megegyezéssel?

Mindenekelőtt kiszámíthatóságot és nyugalmat. A közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetése esetén ugyanis a lezárás a megállapodásban lefektetett rend szerint zajlik. Ha jó a megállapodás, nincs vitás kérdés, a felek egyértelmű helyzetet teremtenek. De ami a legfontosabb: a munkáltató a közös megegyezéssel biztosítja azt, hogy később ne indítson ellene pert a munkavállaló. A közös megegyezés általában a peres igényekről való lemondással is együtt jár. Ezért kétszer is gondoljuk meg, mit írunk alá, mert utólag már hiába bánkódunk, a megállapodást meg nem történtté már nem, vagy csak nagyon szűk körben tudjuk.

Eltérő szabályok

A közös megegyezés után vessünk egy pillantást a kizárólag a munkáltató akaratán alapuló munkaviszony megszüntetésekre. Határozatlan idejű jogviszony esetén a felmondást – leánykori nevén „rendes felmondást” – a munkáltató is alkalmazhatja, nem csak a munkavállaló. A szabályok azonban a két fél esetében jelentősen eltérnek. Míg ugyanis a munkavállaló bármikor, indoklás nélkül – főszabály szerint – fix harmincnapos határidővel szüntetheti meg a jogviszonyát, addig a munkáltató ezt a lépést már lényegesen szigorúbb előírások mellett teheti meg. A munkáltató – a dolgozóval ellentétben – ugyanis köteles indokolni a felmondást. Az indoklásnak pedig – hogy pontosan idézzük a törvényt – „világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie”.

Körny

Mi a manó ez?

Világos, valós, okszerű. Mi a manót jelent ez a három szó? A perveszteséget vagy pernyertességet.

Ha ugyanis a munkáltató felmondása nem tartalmaz megfelelő indokot, a felmondás jogellenes lesz. Mit jelent az, hogy a felmondás világos? Ezt a kérdést a legegyszerűbb megválaszolni. A felmondás okának egyértelműnek kell lennie, tehát nem jogszzerű az, ha a munkáltató indokként általános, ködös érveket hoz fel, mint például azt, hogy „a munkavállaló magatartásával nem volt a vezetőség megegyezve.” A felmondás pedig akkor valós, ha tényekre alapoz. Ha nem a valóságból meríti a megállapításait a felmondás, akkor jogellenes lesz munkaviszony megszüntetése. Például, ha a munkáltató azt állítja, hogy a dolgozó munkakörét külső vállalkozásnak szervezi ki, de valójában szervezeti változás egyáltalán nem történik, valós tartalmú felmondásról nem lehet szó. Mi a helyzet az okszerűséggel? Ez talán a legizgalmasabb kérdés. A felmondásnak releváns okkal kell történnie. Hogy mi a releváns, azt a törvény mondja meg. Ilyen a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartása, képessége vagy a munkáltató működésével összefüggő ok. Nincs több. Tehát, jogellenes az a felmondás, ha okaként a következőket jelöli meg a munkáltató: „Munkaviszonyát felmondással azért szüntettem meg, mert az ön homlokán egy ötforintos nagyságú bibircsók van, mely az önrel együtt dolgozó könyvelőket undorral tölti el.” Világos az indoklás? Igen. Valós? A dolgozó homlokán tényleg ott virít egy rusnya bogycsiga. És okszerű? A legkevésbé sem. Egy könyvelői feladat ellátása során egy ilyen testi tünet nyilvánvalóan nem vehető figyelembe, mert sem a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával, sem képességével

Ígtek!



Fontos

Hába áll ugyanaz a három jogcím mindkét fél rendelkezésére, a megszüntetés feltételei merőben eltérők, attól függően, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló kezdeményezi a jogviszony lezárását.

vel, sem a munkáltató működésével nem függ össze.

A rettegett bizalomvesztés

Nézzük tovább az okokat! A munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, mint ok, a gyakorlatban leginkább egyetlen szóban foglalható össze: bizalomvesztés. Ez a rettegett szó pár éve hurrikánként söpört végig a hazai joggyakorlatban. Sok munkáltató azzal riogatta a munkavállalókat, hogy bizalomvesztésre hivatkozva fogja kirúgni őket. Akkor még sokan úgy vélték, hogy a bizalomvesztés a Jolly Joker, amire hivatkozva különösebb nehézség nélkül lehet bárkit elküldeni. Ráadásul bizalomvesztéses felmondás esetén nem jár végkielégítés, csak felmondási idő. Ilyen értelemben a bizalomvesztéses felmondás átmenet az azonnali hatályú felmondás és a felmondás között. Azóta a jogi helyzet a bíróságok jogértelmezése révén kikristályosodott, melynek köszönhetően ma már nem eszik olyan forrón a kását: a bizalomvesztés ugyanolyan alaposággal kell megindokolni, mint bármilyen más okot. A munkavállaló képessége, mint felmondási ok, egyszerű: azért mondanak fel a munkavállalónak, mert nem tudja ellátni a feladatait. Nem képes ellátni a mun-

káját, mert vagy megromlott az egészsége, vagy azért, mert nem szerezte meg a feladatellátáshoz szükséges képzettségeket. Tehát, sajnos, egy megrokkant embernek is fel lehet mondani. Igaz, ilyenkor a felmondási idő mellett végkielégítés is jár. Ha viszont azért kell megválni a dolgozótól, mert sokadszorra is megbukott a vizsgán, végkielégítés nem illeti meg. A harmadik okot a munkáltató működésében kell keresni. Ez a gyakorlatban a létszámcsoökkentést, munkakörök összevonását, tevékenységek feladását jelenti, s a különlegessége abban áll, hogy a bíróság nem vizsgálhatja, ésszerű-e a munkáltató szervezeti változása. Éppen ezért sok munkáltató régen csodafegyverként használta ezt a jogcímet, csakúgy, mint manapság a bizalomvesztést. Abban bíztak, hogy a kutya nem fogja nézni mi történt a szervezettel valójában. Ám azt sok munkaadó „elfelejtette”, hogy a szervezeti változást végre is kell hajtani, ellenkező esetben a felmondás nem lesz valós. Tehát jogellenes lesz.

Láthatjuk, hogy a legfontosabb különbség a munkáltatói és a munkavállalói felmondás között az, hogy a munkáltatónak – szemben a dolgozóval – indokolnia kell a felmondást. Kivétel, ha a munkavállaló eléri a nyugdíjkorhatárt, ilyenkor ugyanis az ok mindössze annyi, hogy a munkavállaló nyugdíjaskorára tekintettel szűnik meg a jogviszony. Végkielégítés ilyenkor sem jár.

A másik különbség a felmondási idő hossza. Míg munkavállalói felmondás esetén a dolgozó általában harminc nap ledolgozott felmondási idő után felállhat a munkahelyéről, addig munkáltatói felmondásnál a felmondási idő hossza a szolgálati idővel arányos.

Ez új kolléga esetén harminc nap, de egy húsz éve alkalmazott dolgozó esetében már három hónappal kell számolni. Ennek az időnek a felére a munkavállalót mentesíteni kell a munkavégzés alól – ez a felmentési idő – amelyre a munkavállalónak távolléti díj jár.

Balczer Balázs

Az azonnali hatályú felmondást a munkáltatónak és a munkavállalónak is indokolnia kell, míg felmondás esetében ilyen kötelezettsége csak a munkáltatónak van. E jogát azonban csak világos, valós és okszerű felmondás esetén gyakorolhatja.

Kicsit sem vicces

Decemberi munkavédelmi őrjáratunkon a valamikori humorfesztivál városában, Vácrátóton járunk. Amit a vasútállomás bejárása során tapasztaltunk, az egyáltalán nem volt humoros. Pedig a lehangoló körülményeket némi erőfeszítéssel és odafigyeléssel könnyen meg lehetne változtatni.

Kicsit sem vicces

Vácrátót. Valamikor a humorfesztivál egyik helyszíne volt, miközben az

sal, hogy „az én beosztottaim az én családom”.

Omladozó vakolat, viseltes festés

A felvételi épületben ugyan tavaly végeztek tisztasági festést, viszont a széntüzelés egyik velejárója, hogy sűrűbben, akár évente szükség lehet ismét kifesteni.

Az állagmegóvás külsőleg is fontos, s az őrhelyeket elnézve ez rég időszerű lenne. Az egyébként akár idillinek is nevezhető környezetet ugyanis a két őrhely a külső megjelenésével lényegesen lerontja. Mintha egy rég

bezárt mellékvonal otthagytott szolgálati helyei lennének. Omladozó vakolat, viseltes festés, lógó vezetékek, stb. A belső kinézet sem az, amire a jelenleg szolgálatot teljesítők büszkének lehetnének. A látványtól az újfelveleles kollégák is inkább menekülőre fognak. Mondják, az ember a lehetőségeihez, igényeihez mérten alakítja a környezetét. Az őrhelyeken szolgálatot teljesítő vasutasok ilyen irányú törekvései is érzékelhetők. Sajnos sok mindent nem tudnak maguk megoldani, nem tudnak például megfelelő munkaszékről gondoskodni maguknak, mint ahogy nem tudják megszüntetni a bejárat előtti botlásveszélyt sem. De hiába is tüntetnék el szem elől például a kézmosó lavórt, amíg nem lesz helyben vízvételi lehetőség, nincs más tisztálkodási megoldás. Vannak viszont mobil WC-k. Igaz nem ártana megfelelő világítás, hogy a 10-20 méterre lévő mellékhelyiségek elérése ne jelentsen csúszás- és botlásveszélyt, mert sötétben is oda kellene érni. Sőt, ha már eljutott odáig a kolléga, odabent is szükség lenne a villanyra.

Az meg egyszerűen érthetetlen, hogy míg a felvételi épületben ki vannak helyezve a rágszálóirtáshoz a dobozok, az őrhelyeken miért nincsenek. Talán azért, mert a patkányok ellen amúgy is hatástalan. Ez már hanyagság.

Az egyik kolléga elmondása szerint árad a dögszag a lánckamra felől, és volt, hogy őt is megmászta a rágszáló. „Szép új világ” – jegyezte meg keserűen.



ottani munkahelyeken talált állapotok egyáltalán nem viccesek. A vasútállomás, a forgalmi iroda és az őrhelyek némiképp kívül esnek a lakott területtől, és amikor vonat sem közlekedik, olyan, mintha elhagyatott lenne az állomás. Persze nem az. De az épületek, ahol kollégáink dolgoznak, kissé elhanyagolt, „anyátlan” állapotban vannak. Pedig a törődés, a megfelelő munkakörnyezet biztosítása, fenntartása elvileg nem nagy feladat akkor, ha ezt folyamatosan csinálják. Tisztasági festés, nyílászárók szigetelése, hogy a fejmagasságban érezhető kellemes hőérzetet ne rontsa le a talajszinten érzékelhető mindössze 5-6 fok. Nem nagy ördögösség. Persze ahhoz mindenkinek hozzá kéne tenni egy kicsit. Például odafigyeléssel. Azzal a fajta, szerencsére sok helyen tapasztalható hozzáállás-



Nemzetközi összefogás a vasútbiztonságért

ETF
Vasúti Szekció
Brüsszelben

Egyperces néma felállás az elhunyt kollégák emlékére, szolidaritás és támogatás a szülői 9-es metróvonal sztrájkoló munkavállalóival, akik a tisztességes feltételekért és megfelelő bérekért harcolnak – egybeként ez történt a az ETF novemberi kongresszusát követően a Vasúti Szekció első ülésén. Az eseményen, amelyen a küldöttek a vasúti biztonság növelését is szorgalmazták, a Vasutasok Szakszervezetét Zlati Róbert alelnök és Komiljovics Máté képviselte.

Decemberben tartotta a kongresszus utáni első ülését az ETEF Vasúti Szekciója. A szervezet felhasználta az alkalmat arra, hogy kifejezze szolidaritását és támogassa a szülői 9-es metróvonal munkavállalóit, akik sztrájkba léptek a tisztességes munkafeltételekért és körülményekért. Ez a metróvonal két francia állami tulajdonú vállalat (RATP és Transdev) tulajdonában van. A vasúti szekció továbbá támogatta az ETF Női Bizottság akcióját, ami a nők elleni munkahelyi erőszakról szól.



A szervezet felhasználta az alkalmat arra, hogy kifejezze szolidaritását és támogassa a szülői 9-es metróvonal munkavállalóit, akik sztrájkba léptek a tisztességes munkafeltételekért és körülményekért.



Ki a felelős?

Persze, mi a VSZ részéről kezdeményezzük a változtatást, de mit tesznek az ilyen szolgálati helyek vezetői? Tudjuk, nem lehet mindenki számára a megfelelő feladatot és beosztást megtalálni. A vezető kiválasztása a legnagyobb probléma. Talán minden szolgálati egység élére családanyákat kellene kijelölni, akik ösztönösen is képesek folyamatosan hallatni hangjukat az érintett emberekért. Az ilyen és hasonló munkahelyeken az a legkevésbé szembevetendő, hogy a forgalmi szolgálattevő munkaasztala ergonomiailag minősíthetetlen.

Vagyis minősíthető, csak nem illik kimondani, leírni.

Azért bízunk benne, hogy valamikor minden, stratégiai szempontból fontos feladat egységes intézkedésre, végrehajtásra sarkalja az érintett vezetőket és nem lesznek, a körülmények szempontjából ennyire leszakadt munkahelyeink.



Kondor Norbert



Pék Károly

Biztonságot, több ellenőrzést!

A szekció meghallgatta a különböző munkacsoportok és bizottságok (utazói, mozdonyvezetői, karbantartói, ifjúsági, női) beszámolóit és egyperces néma felállással emlékeztek meg a 2017. november 27-én elhunyt 2 belga kollégára, akik egy baleset során veszítették életüket. A kollégák pályakarbantartást végeztek, amikor bekövetkezett a tragédia.

A tragédiát két vonatkicsiklás is követte Európában: egy Spanyolországban, egy német ICE szerelvény pedig Svájcban került bajba. Mindkét esetben több sérült is volt. A példák is mutatják, hogy a vasútbiztonságnak mindenhol a legfontosabbnak kell lennie.

December 6-án olasz kollégáink Trentino-ban és Dél-Tirolban sztrájkoltak sikeresen: mozdonyvezetők és utazó kollégák fejezték ki nemtetszésüket.

Elmondásuk szerint a harmadik fél által kezdeményezett verbális és fizikai erőszak szinte mindennapossá válik munkájuk során.

A munkavállalók még több ellenőrzést és még több utazó kollégát követelnek a szerelvényekre.

Mindazok ellenére, hogy három hónappal ezelőtt a munkáltató komoly változást ígért, mindebből eddig semmi sem valósult meg. Így nem maradt más, mint a sztrájk.

Legfontosabb a párbeszéd

December 1-én az Európai Vasúti Ágazati Szociális Párbeszéd plenáris ülése ült össze, ami az ETF, CER és EIM küldöttjeit foglalja magába Európa 28 országából.

A testület hosszú és intenzív tárgyalásokat követően megállapodott a 2018-2019-es évekre vonatkozó munkaprogramról. Ez egy fontos lépés az Európai Szociális Párbeszéd újraindításához a vasúti ágazaton belül: az ETF éveken keresztül makacsul küzdött a magas szintű tárgyalásokért és azt kérte mindig, hogy olyan releváns témákkal foglalkozzon a testület, melyek révén segíteni tudja az európai vasutas társadalom szociális feltételeit.

A testület Giorgio Tutit, az ETF Vasúti Szekció elnökét választotta meg elnökévé és Matthias Rohrmant a CER-től alelnökké.

Komiljovics Máté

ADNI JÓ

Év végi akciójával idén 38 család karácsonját tette szebbé a Vasutasok Szakszervezete. A VSZ a tagjai köréből azokat a családokat lepte meg egy-egy nagy ajándécsomaggal, ahol 4 vagy annál is több gyermeket nevelnek.

A meglepetés „bőségkosarakat” a szakszervezet tisztségviselői, közöttük az elnök, alelnökök, területi képviselővezetők és titkárok adták át. A karácsonyi jótékonyági akció már hagyomány a VSZ-nél, ahol vallják: adni néha jobb – de legalább olyan jó –, mint kapni. Ez esetben pedig különösen az, hiszen a megajándékozott nagycsaládoknak a hétköznapok sem könnyűek, a karácsonyra pedig végképp nem futja annyi, amennyit szeretnének. A VSZ tisztségviselői remélik, hozzájárulásukkal jó néhány gyermeknek és szüleinek tették szebbé, vagy legalább egy kicsivel könnyebbé a karácsonyt.



Ünnepi hangulatban Záhonyban

Évzáró

Karácsony előtt néhány nappal, ünnepi hangulatban tartotta évzáró titkári értekezletét a Záhonyi Területi képviselő, amelyen a beszámolókon túl fontos kérdések és válaszok hangzottak el.

A képviselő vezetője, Juhász Tiborné a beszámolójához fűzött kiegészítésében többek között szolt a tavalyi bérfejlesztés rég nem látott mértékéről, annak jelentős bérfeszültséget generáló hatásáról.

Megjegyezte, ma is igaz, hogy „aki kap, az elégedett, aki nem, az elégedetlen, bármennyi is az alapbére”. A záhonyi vonatkozású problémák között kiemelte a B+N Kft.-nél tapasztalható anomáliákat, melyekkel kapcsolatban már megindultak az országos szintű tárgyalások.

Zlati Róbert az RCH-nál folyó kemény tárgyalások eredményeképp létrejött sikeres megállapodásról kijelentette, sosem volt még reálbéremelkedést hozó bér-

fejlesztés. Kérte, bíztassuk a kollégákat a belépésre a Vasutas Önkéntes Nyugdíjpénztárba, kár volna tízezreket a munkáltatóknál hagyni.

Miért a megkülönböztetés?

A vitában szóba került, miért van még mindig kétféle egyszeri kifizetés, utalván például a Záhony-Port negatív megkülönböztetésére.

Meleg János elnök szerint Záhonyban jó csapat jött létre, amit bizonyít, ahogyan Berekfürdőt rendbe hozták és üzemeltetik. Emlékeztetett, valamennyi társaságnál megszülettek a bértáblák, az ideai béremelések alapjai, emelkedtek a minimum sávok, kereset-növelő KSZ-módosítások történtek, a háromévente fizetendő jut-tatással pedig leraktuk egy új tőzsgárda-rendszer alapjait.

Megőriztük a VBKJ értékét, a SZÉP kártyát, a cég fizet 3,5 százalékos nyugdíjpénztárba, ami fedezi az alaptagdíjunkt. Kijelentette: „Nagyon rosszul jár az a vezető, aki retorziókban gondol-



kok! Azoknak a vezetőknek üzenem, akik gonosz módon törnek a fejüket, hogy az nem jó, az nem szabad, hogy a vállalati kultúra része legyen!”

Elértük, hogy a tagdíjbevételből gazdálkodunk – folytatta az elnök –, hogy ez a szakszervezet még nagyon sokáig működjön. Költségeink csökkentése a nyugdíjas szervezet (ONYSZ) számára növekedést jelentett – ez példaértékű az országban is.

Dönteni kell

A Kongresszuson dönteni kell majd, kik végzik a szervezet irányítását, legyen-e Választmány, milyen legyen az Elnökség és a választási rendszerünk. Az alapszervezeti választások után a Kongresszus válasszon ügyvezetést, az pedig nevezze ki a közép-szervezeti vezetőket? „Beszélje-

tek, beszéljünk róla, hogy a Kongresszus bölcs döntést tudjon hozni!”

Horváth Csaba a taglétszámunkról elmondta, az új belépők elegendőek a létszám egyensúlyban tartásához. Nemrég üzemi tanácsi választás volt az FKG Kft.-nél, ahol tíz-egy arányban nyertünk a társ-szakszervezettel szemben: az érdekvédelmi munkával, és annak ismertetésével kell kampányolni. Fridrich Imre, a START VSZ ügyvivője tájékoztatást adott a vasútvállalatnál végzett munkájukról, köztük a záhonyi startosokat érdeklő kérdésekről.

Végül ünnepélyes pillanatok következtek: Meleg János elnök és Juhász Tiborné, képviselőnk vezetője átadták arra érdemesült tagtársainknak a VSZ Elismerő Okleveleket.

Dolhai József

Győztünk!

Megkésve, ám tele puttonnyal érkezett sportnapunkra a Mikulás, a focistáink meg gólokkal tele hálók között játszottak. De pattogtak asztaliteniszező kollégáink is, a kártyások meg hol hangosabban, hol halkabban elmélkedtek a lapjárásról, míg a fiatalabbak a gold sprint bajnokságon tekerték a bicikliket. Mindezt végigdrukkolták a lelkes közönség, no meg Meleg János, szakszervezetünk elnöke, Károlyi Csaba, a gépészek IB titkára és több vasútvállalat helyi vezetője is.



H a g y o m á n y o s Mikulás-kupánkon játékvezetők fújták a sípot, a játékosok pedig kedvükre céllozhatták a hálókat, egészen annyira, hogy a végeredmény hetes rúgásokkal született meg: az első a MÁV-Start utánpótlás válogatottja lett, ami bizonyítja, hogy a tapasztalat hiányát pótolhatja a lelkesedés.

A teremfociban ismét pályára léptek

a Tisztségviselők és a Vezetők is. A meccsen a mieink 2:1 arányban eligazították az ellenfelet, ami feltétlen jó jel volt az akkor még előttünk álló bértárgyalások előtt.

Közben voltak, akik keresgéltek a másodikon a pin-ping labdákat, a kártyaasztalnál pedig a piros ulti adta fel a leckét, de a végére mindenki mindent megtalált, és az is kiderült Mikulásunkról, hogy igen adakozó kedvében volt. Biztosan megérdemeltük, ő meg a dicséretet, milyen jó nekünk, hogy köztünk volt!

A hangulat az eredményhirdetésekor csúcra járt, a győztesek pedig átvehették jutalmukat Meleg Jánostól és képviselőnk vezetőjétől, Juhász Tibornétól. Es az sem volt kétséges, ha továbbra is egy csapatban focizunk, jövőre is győzni fogunk.

Dolhai József

Ünnepi taggyűlés

A kaposvári oktatóteremben gyűltünk össze idén, hogy megrendezzük a szokásos éves taggyűlésünket. Az ülésen Meleg János, a VSZ elnöke, Szabó Gyula, a Forgalmi Szakmai Képviselő vezetője, Horváthné Czinderei Zsuzsanna, Pécs Terület Képviselő vezetője, valamint Helmecci Mihály csomóponti vezető is részt vett.

A karácsony előttre időzített ülésen elsőként az év közben történt eseményeket tárgyaltuk meg, majd lazább, kötetlenebb eszmecsere zajlott. Tagjaink kérdéseire szakszerű választ adtak vezetőink, de elhangzottak többek között a

B+N Kft.-vel kapcsolatos tervek és intézkedések is. Leszögeztük, hogy a Pécsi Terület célja az ezer VSZ-tag elérése – ehhez már nem sok kellene –, de beszélünk a 2018 évi bértárgyalásról is.

A kaposvári csomóponton – is – sajnos több munkavállaló úgy döntött, hogy elhagyja a vasutat, a jobb élet reményében más munkát keres. Szerencsére a távozók száma itt egyelőre nem jelentős, ráadásul csak egy szakszervezeti tagunk van közöttük.

Miután az ülésen minden fontos dolgot megbeszélünk, jöhetett a karácsonyi ajándékozás. Először a vezetőség adott át ajándéksomagot a 4 és több gyereket nevelő szülőknél, majd mindenki megkapta a karácsonyi ajándé-

Kaposvári karácsony

kot. Az látszott, hogy nagy szükség van a személyes kapcsolatra, ezért a jövőben is gondot fordítunk arra, hogy többször ülhesünk össze egy kötetlen beszélgetésre a vezetőséggel.

Köszönet jár minden vezetőnek, minden tagnak, amiért komolyan veszik és teszik a dolgukat.

Benkő Imre
Titkár



A VSZ választmánya is lezárta az évet

Sikeres újat!

Sokat fejlődött, korszerűsödött az elmúlt időszakban a VSZ berekfürdői üdülője, amelyet zömében társadalmi munkával és a területhez tartozó alapszervezetek anyagi hozzájárulásával ért el az üzemeltető. Egyebek között erről is szó esett a VSZ Választmányának évzáró ülésén.

December 14-én tartotta évzáró ülését a VSZ választmánya. Mándoki Imre, a Választmány elnöke köszöntője után megállapította a határozatképességet, majd az első napirendben Juhász Tiborné, a VSZ Záhony Területi Képviselő vezetője beszámolt a választás óta végzett munkájáról.

Az írásban elkészített és kiküldött beszámoló szóbeli kiegészítése a terület által működtetett Berekfürdővel foglalkozott. A jó gazda gondosságával működtetett üdülő sokat fejlődött, korszerűsödött, ehhez a terület-

hez tartozó alapszervezetek jelentős társadalmi munkával, valamint anyagi támogatással járultak hozzá. A hozzászólások is ezt a munkát ismerték el, valamint a helyi nyugdíjas szervezettel való jó együttműködést és kapcsolatot emelték ki.

Kiegyensúlyozott költségvetés

A folytatásban Suszter Csaba, a VSZ Költségvetési Bizottságának vezetője a 2018. évi költségvetés tervezetét ismertette a jelenlévőkkel.

Mint említette, az irány jó, a költségvetés kiegyensúlyozott, ebben az évben akár nullaszaldós is lehet. A Választmány tagjai elismeréssel szölköztek az ügyvezetés ez irányba tett erőfeszítéseiről.

A harmadik napirendben Horváth Csaba szervezetpolitikai alelnök a VSZ választási szabályzatának módosítására tett javaslatot. A módosításnak két oka is van: az egyik az alapszabályi hivatkozások átvezetése, a másik pedig a személyi változás következményeinek kezelése.

A javaslatot a választmány elfogadta.

A negyedik napirendi pontban a 2018. évre vonatkozó tárgyalások irányelveiről beszélt Zlati Róbert érdekvédelmi alelnök.

Elmondta, hogy a MÁV Csoportban a bértárgyalások csak 2018. elején kezdődnek meg, az RCH-nál viszont a hosszas tárgyalássorozat végén, december 13-án megszületett a megállapodás *(erről bővebben olvashatnak lapunk 3. oldalán)*.

A következő napirendi pontban a VSZ SZMSZ 4 számú melléklete módosítására tett javaslatot Horváth Csaba.

A változás a költségvetési bizottság összetételére irányult, melyet a választmány elfogadott.

Terítőken a menetekedvezmény

A különféle napirendben Meleg János, a VSZ elnöke aktuális információkat osztott meg a testület tagjaival. A hozzászólásokban a menetekedvezmény módosításával, valamint a bértárgyalásokkal kapcsolatosan fogalmazódtak meg kérdések, észrevételek, majd a VSZ alelnökei tájékoztattak az aktuális szervezetpolitikai és érdekvédelmi ügyekről.

A választmányi ülés zárásaként Meleg János a választmányi tagokon keresztül megköszönte minden tisztségviselőnek, tagnak, azok családtagjainak az egész éves munkát, s egyben Áldott Békés Karácsonyi Ünnepeket és egy nagyon jó 2018. évet kívánt mindannyiunknak.

Zubály Bertalan



Évzáró Pécsen

Már felkészültek az új évre

A Vasutas Művelődési Házban tartotta évzáró titkári értekezletét a Pécsi Területi Képviselő. A képviselő vezetője, Horváthné Czindery Zsuzsanna köszöntötte az értekezleten megjelenteket, külön üdvözölte a Vasutasok Szakszervezete elnökét, Meleg Jánost, alelnökeit, Horváth Csabát és Zlati Róbertet, valamint Bodnár Józsefet, a MÁV Zrt. KÜT elnökét.

Horváthné Czindery Zsuzsanna tájékoztatta a testületet az elmúlt titkári értekezlet óta eltelt időszak munkájáról. Ezt követően Meleg János értékes információkat osztott meg a megjelentekkel, többek között

a 2018. évben várható bérkompensációkról, szervezetünket érintő változásokról. Zlati Róbert a VSZ hazai és nemzetközi érdekvédelmi munkáját ismertette, Horváth Csaba pedig szakszervezetünk szervezet-

politikai munkájáról adott tájékoztatást. A Területi Képviselő vezetője a pécsi terület 2018. évi üléstervének tervezetére tett javaslatot, amelyet a testület egyhangúan elfogadott. Bodnár József ismertette a MÁV Zrt. új lakásgazdálkodási utasítását, az ezzel kapcsolatosan felmerülő kérdésekre pedig részletes tájékoztatást adott.

Az értekezlet zárásaként tájékoztató hangzott el a Pécsi Területi Képviselő Választmányi tagjainak munkájáról, majd ezt követően az Anyaggazdál-

kodási Főnökség SZB és a Kaposvár Forgalom SZB titkárai számoltak be munkájukról.

Végezetül Horváthné Czindery Zsuzsanna képviselővezető megköszönte a jelenlévők egész évi munkáját és mindenkinek nagyon boldog ünnepeket kívánt.

Horváthné Czindery Zsuzsanna
Képviselő-vezető



Évzáró Budapesten

Egy sikeres év

Eredmények, tervek, eredmények. Nagyjából ezekről szölközött a Vasutasok Szakszervezete Budapest Területi Képviselő titkári évzáró értekezlete.

December 12-én Bartus Imre képviselővezető köszöntötte a megjelent titkár kollégákat és a



Vasutasok Szakszervezetének elnökét.

A megnyitó után egy perc néma csenddel adóztunk azon kollégák emlékére, akik már nem lehetnek közöttünk.

A titkári testület elsőként a 2017. évi beszámolót és a 2018. évi költségvetési tervet tárgyalta és egyhangúlag elfogadta.

							A POÉN 1. RÉSZE	FELÖN- TOTT A GARATRA	VALÓ- SÁGOS	OROZVA MEG- SZEREZ	A VAS VEGYJELE	KÖLTŐI MUTATÓ- SZÓ	HEN- GERELT, VEKONY FÉMLAP	DOBOGÓS HELYE- ZETT KAPJA	RÖNTGEN, RÖVIDEN	RÉSZBEN PÜFÖLI	ÁLLÁS- PONT	GRAFIKAI ALKOTÁS
							RÓMAI 1000-ES						VAN ITT HELYE					
							TÁNYÉRT MEGTÖLT						ABROSZT TISZTÍT					
							LAPOS FENEKŰ EDÉNY	FÖLFELE MOZGAT							KIEJTETT BETŰ			
							ÁLLATI FEKHELY	FEL- DUZZAD							ALSÓ VÉGTAG			
KALÓRIA, RÖVIDEN							ÉPÜLET- SZINT							VIRÁGOT GYÚJT				
HASON- LAT- SZÖKÉP	CIGA- RETTÁT VEGIG- EGET	EGÉSZSÉ- GES ITAL	OSZTRÁK ÉS SVED AUTÓK JELZESE	FODRÁSZ- ESZKÖZ	RITKA NŐI NÉV	KISEBB FOGÓ						ARÁNY						
							OLLÓS VIZIÁLLAT						BÁNKÓDIK					
							SIEMENS, RÖVIDEN	GÉPHÁZ OLDALAI!					GYEREK- JÁTEK		RÁDIUSZ, RÖVIDEN			
							EREDETI HON	SZLOVÁK VÁROSKA					ALSZIK, NÉPIESEN		PON- TATLAN			
MEGA- RÖVIDEN							ERRE A HELYRE VONSZOL							KICSINYI- TÓ KÉPZŐ				
A PINCÉBE BALLAGÓ							KAIRÓI							NYEREG RÉSZE				
SZÍJ VEGEI!							ELŐRE- LÉPÉS					GYÖNYÖR						
							LEVEST KÉSZÍT					ÉL						
ZORRO JELE							ERRE A HELYRE VONSZOL					ISTÁLLÓ- FIÚ						
							NÉMA ADÁSI!					VIRSLI- DARABI						
TESSÉK, ITT LÁTHATÓ!							SAKKOZÓ RÉME!					24 ÓRAI						
							ENERGIA, RÖVIDEN					LEMONDÓ SZÖCSKA						
A POÉN 2. RÉSZE														!				

Köszönet a Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdijas Szervezete munkájáért, mert kimagasló eredménnyel képviseli tagjai érdekeit. Ezt Meleg János, a VSZ elnöke jelentette ki a VSZ ONYSZ december 5-ei évzáró ülésén.

Az ülést Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg, köszöntője és az eredeti tervtől eltérő napirend ismertetése után Meleg János értékelte a két szervezet munkáját. Bevezetőjében elismeréssel szólt a nyugdíjas szervezetről, amely eredményesen képviseli a nyugdíjasok

Ezek után Meleg János, a Vasutasok Szakszervezetének elnöke tartott tájékoztatót a 2017. év eredményeiről.

Fontos kiemelni, hogy a bérfejlesztés nem más juttatások rovására valósult meg, és a hároméves megállapodásokon túl a bértáblák is megszülettek minden egyes társaságnál. Szintén a keresetet növelték az év közben elfogadott KSZ-módosítások is.

Az elnök külön megköszönte a társadalmi tisztségviselők munkáját, akik szabad idejüket nem sajnálva tevékenyen részt vettek tagságunk érdekeinek képviselésében. Felemelő pillanata volt az értekezletnek, amikor egy kis ajándékkal meg-

Évértékelő az ONYSZ-nél

Köszönet

érdekeit, majd köszönetet mondott az elnökségnek és a választmánynak, valamint a tisztségviselőknek a tagok érdekében végzett munkájukért.

Meleg János ezután rátért a VSZ munkájának az értékelésére.

Elmondta, hogy takarékosan gazdálkodtak és erőfeszítéseik eredményeként a taglétszámot sikerült stabilizálni. Jelentős eredményként értékelte a MÁV Zrt.-vel kötött bérfejlesztési megállapodást, a vasutas életpályamodellt, melynek legfőbb célja a vasút vonzóbbá tétele.

köszöntük Csuri László és Kovács László titkár kollégáink több évtizedes munkáját, akik nyugdíjba vonulásuk után átadták a stafétabotot a fiatalabb kollégáinknak.

Végezetül Meleg János és Bartus Imre megköszönte a résztvevők egész éves munkáját, kívánva kellemes ünnepeket és sikerekben gazdag boldog új évet, bízva abban, hogy 2018. év végén is hasonló jó eredményekről fogunk tudni beszámolni.

Bartus Imre
Képviselővezető



A VSZ elnöke a közeli jövőről szólva legfontosabb feladatként jelölte meg a kongresszusra való felkészülést. Mint mondta – egyebek mellett – szervezeti és személyi változásokat is terveznek.

Meleg János évértékelője után, a VSZ ONYSZ 2018. I. félévi munkatervéhez Móri Gábor alelnök fűzött szóbeli kiegészítőt.

A tervet az együttes ülés elfogadta.

Visi Ferenc

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-nyomás:
Filmhíradó Mozgóképműhely Kft.:
Tel.: 06/70-315-7815, www.impactfilm.hu,
e-mail: kapcsolat@impactfilm.hu
ISSN: 0460-6000;
Egyéni előfizetési díj: 960 Ft/év + postaköltség

www.vsz.hu



SIGNAL IDUNA



A Vasutasok Szakszervezete minden tagjára érvényes a SIGNAL 24 órás, belföldön és külföldön is használható csoportos balesetbiztosítása.

ÉRTED? ÉRTED!



Biztosítási szolgáltatás	Biztosítási összeg
Baleseti halál	500 000 Ft
Baleseti rokkantság (20%-tól)	500 000 Ft
Baleseti kórházi napidíj	2000 Ft
Baleseti műtéti térítés (arányosan maximum)	60 000 Ft
Csonttörés	15 000 Ft
Égési sérülés (arányosan maximum)	300 000 Ft
Kockázati élet	100 000 Ft
Bármely okú táppénz (16. naptól) egyszeri térítés	10 000 Ft

A Vasutasok Szakszervezete tagjainak további kedvezmények a SIGNAL IDUNA palettájáról:

- Lakásbiztosítás
- Kötelező Gépjármű Felelősségbiztosítás
- Nyugdíjbiztosítás
- CASCO



A tájékoztatás nem teljes körű, bővebb információ a 3630/445 6171-es telefonszámon és a remenyi.zsuzsanna@partner.signal.hu e-mail címen kérhető.

Vasutasok Szakszervezete
Szövetségben egymásért