

## Életpályamodell – Egy hosszú út elején

Látványosan átalakulhat a MÁV-csoportnál felállított munkaköri rendszer, s ennek eredményeként átláthatóbb, sőt kiszámíthatóbb is lehet a vasutas életpálya. Egy megbízható életpályamodell kidolgozását évek óta sürgeti a VSZ. Hosszú út elején tartunk, de legalább elindultunk. (3. oldal)



### DACOLJUNK AZ ÁRRAL!

Az európai szakszervezeti és munkavállalói jogok korlátozásával kapcsolatos tendenciák feltérképezése és a szükséges változások megtalálása volt a célja annak a nemzetközi workshop-nak, amelyen a Vasutasok Szakszervezete is részt vett.

(4. oldal)

### A SZABADSÁG NEM ELADÓ

A szabadság nem eladó – jelentette ki határozottan a Vasutasok Szakszervezete a MÁV Zrt. vezetésének legújabb tervére. A VSZ ugyanis megtudta, a cégvezetés bizonytalan pénzbeli elismeréssel váltaná ki a tavalyi bennragadt szabadságokat, s erről csak most, vagyis utólag egyeztetne a munkavállalókkal. Ez törvénytelen.

(7. oldal)

### ÉV- FORDULÓ

Nagyszabású megemlékezést tartottak Püspökladányban, március 24-én. E napon köszöntötte a város a Püspökladány-Nagyvárad vasútvonal 160 évvel ezelőtti üzembe helyezését.

(12. oldal)

t

alán nem nagy túlzás, ha azt mondjuk, szakszervezetünk szinte bevezetésétől kezdve napirenden tartotta a HAY munkakör értékelési rendszer megújítását – ha már muszáj valamiért annak keretein belül maradni. Ez végre tavaly október környékén elkezdődött, és a Vasutasok Szakszervezete természetesen részt vesz az egyébként nagy volumenű munkában. Melynek nagyságát mutatja, hogy bizony ott kell kezdeni, ahol egykor hibásan abbamaradt: át kell értékelni az egész rendszert, megújítani nevében és tartalmában sok-sok munkakört, több mint ezerhatszázat. Bizony, korántsem keskeny vágányú programról van szó.

Azzal kezdődik, hogy be kell azonosítani egy csomó munkakört, hiszen sok már nem is létezik, újak jöttek létre, és még az sem biztos, hogy a régről megmaradtak is azt a munkát takarják, mint egykor. És ennyi év alatt már a szükséges képzési, iskolai végzettségi szintek – csúnyábban a kvalifikációk – sem stimmelnek minden munkakörben. Ezért megszületett egy általános munkaköri leírásgyűjtemény, és a munkaköri regiszter. Ebben minden vasutas megtalálhatja majd munkakörének betöltési követelményeit. Sőt, a cég szeretné, ha egyfajta rendszerszemléletű gondolkodás nyomán a munkakörök csoportszintű harmonizálása is létrejönne.

A vasút megtette tétjeit, a VSZ szakmai szervezetei, szakértői pedig mindent meg fognak tenni a célokért, a sikerért.

Tehát munkaköri leírások, bemeneti követelmények, képzési szintek, harmonizáció... Maradjunk abban, hogy mindezek tisztázása nélkül nincs értelme például bérsávokról beszélni. Amiről pedig nagyon kell, úgy összezszerűen, mint a várható előrelépések lehetőségének latolgatásában. Hiszen ezután is pénzből fogunk élni, mi, vasutasok leginkább bérből, esetleg egyéb juttatásokból. És nem pusztán máról holnapra szeretnénk, úgy tartjuk tisztességesnek, ha érdemes terveznünk is néha, például mi végre kell tanfolyamra járnunk, vagy épp miért nem mehetünk. Vagy mit ér a végig görcsölt ilyen-olyan vizsga a hozzávaló stresszel, ha semmi nem változik, csak az idő szalad.

Ha mi is harmonizálni, de legalább összegezni akarjuk a fentieket, nevezhetjük az egészet az életpályamodellünk létrehozása első lépéseinek. Már csak azt kell kitalálni, mi légyen abban a bérsávokon és a hűség elismerésén túl. Két elem mindenképpen. Az egyik a szakmai tudás és tapasztalat elismerése, ami termé-



Dolhai József

szetesen sokkal több, mint szakismeret vagy vizsgaeredmények. Valami olyasmi, ami nélkül nem menne a vasút, hiába a laptop vagy a diplomabőség, bár azok is kellenek.

A másik fontos eleme egy tervezhető jövőnek, ha a vasutasok egyenlő esélyekkel nézhetnek a jövőbe. És nagyjából kiszámíthatják, ha nem csak dolgoznak, de bővítik ismereteiket és gyakorlati tapasztalataikat, akkor nem törvény, hogy ott kell megöregedniük, ahová a golya pottyantotta őket az első körözés alkalmával.

Apropó, törvény. Munkahelyünk egyik fontos jellemzője volt a törvények betartása és betartatása. Ez nagyon fontos a jövőben is, anélkül nemcsak életpályamodell nincs, de a biztonságos munkavégzés, a vasút folyamatos működése is könnyen megbicsaklik.

*Fontos eleme egy tervezhető jövőnek, ha a vasutasok egyenlő esélyekkel nézhetnek a jövőbe.*

## Célok és tétetek



Van elég hiba a munkára vonatkozó törvényekben, jogszabályokban, ne szaporítsuk, se mi, érdekvédők, se a cégvezetés. Azt, hogy nem alaptalan a vasutasok és szakszervezetünk aggódása, jól mutatja, hogy mostanában a tavalyi szabadságok idei kiadásával is gondban van a cég.

Vannak, akik jogszabályi, és vannak, akik erkölcsi oldalról is kifogásolják az utólagos szokásjog gondolatát. Ráadásul társ-szakszervezetünk, nem tudni miért, de a szabadságot és a vasutas pihenőjét sokallja, nem a munkát és a túlmunkát.

De bízunk a józan észben, és abban, hogy minden érintett tudja, a vasút és a vasutasok jövője a tét, nem pedig azok a kicsi, barna sült gesztenyék.

Mi kértük

# Alakul az életpályamodell

Látványosan átalakulhat a MÁV-csoportnál felállított munkaköri rendszer. A HAY értékelési struktúra felülvizsgálatát a VSZ is szorgalmazta, mert a megújítással átláthatóbb, sőt kiszámíthatóbb is lehet a vasutas életpálya. Márpedig egy megbízható életpályamodell kidolgozását évek óta sürgeti a szakszervezet.

**t** aly októberben megkezdődött a MÁV Zrt.-nél a 2004-ben bevezetett HAY munkakör értékelési rendszer – a Vasutasok Szakszervezete által régóta szorgalmazott – megújítása. A közelmúltban tájékoztatást kaptunk a projekt állásáról. Ebből kiderül, hogy a kiemelt célok többek között:

- életpályamodell kialakítása,
- kritikus munkakörök beazonosítása,
- bérsávok és juttatások felülvizsgálata,
- szükséges képzések és kvalifikációk pontosítása.

A rendszer eddigi felülvizsgálatának eredményeként a munkáltató összeállította az egységes általános munkaköri leírásgyűjteményt, valamint a munkaköri regisztert, amely tartalmazza a MÁV Zrt.-nél alkalmazott valamennyi feladatkör betöltési követelményeit. A Vasutasok Szakszervezete kezdeményezőként természetesen részt vesz a rendszer megújításában.

A VSZ-t – kérésére – március 29-én tájékoztatták a munkáltatói oldal képviselői a csoportszintű munkaköri megújító projekt állásáról, céljáról, eddigi eredményeiről és ütemezéséről. A VSZ szakmai képviselőinek vezetői az egyeztetésen közvetlenül kérdezhettek a munkáltatót képviselőktől, és elmondhatták a véleményüket is a projektről. Ez jobb lehetőség volt a munkaterv részletes megismerésére, mint a megelőző napon tartott csoportszintű egyeztetés.

A tájékoztatást Kardos János, a MÁV Zrt. folyamatmenedzser-vezetője tartotta, de részt vett rajta Kovács Tamás, a MÁV Zrt. új humán erőforrás gazdálkodási igazgatója is.

## Közösen az érdekképviselőkkel

A tájékoztató elején Kardos János hangsúlyozta, hogy ez egy közös projekt az érdekképviselőkkel. A közép-távú megállapodásban rögzítették a

felek, hogy annak hatálya alatt elvégzik a MÁV Zrt. besorolási rendszerének felülvizsgálatát. A csoportszintű projekt keretében a cég szakértői mostanáig összeállították a munkaköri regisztert, amely az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges követelményeket és az önálló munkavégzéshez elengedhetetlen feltételeket tartalmazza, illetve ezeket tisztázza és rendezi.

A projekt során nem cél – de lehetőség – a MÁV-csoportnál nyilvántartott 1611 munkakör számának a csökkentése, igaz, újak létrehozásának sincs akadálya.

Ehhez csoportszintű eljárásrend kidolgozása szükséges, de a módosítás és létrehozás a vállalat felelőssége. A VSZ a folyamat során a munkakörök harmonizációját, egymásra épülését akarja elérni.

A lehetséges életpályákat minden munkaköri csoportban fel fogják vázolni. Ez azt jelenti, hogy a vállalathoz jelentkezett újfelvevő munkavállalóknak meg tudják mutatni, milyen feltételek mellett lehet feljebb lépni a vasúti ranglétrán.

Ez a terv beleillik a Vasutasok Szakszervezete évek óta hangoztatott életpályamodell-javaslatába, de még javítani, finomítani kell rajta. Ezt a szakszervezet a részletes megbeszélésen leszögezte.

A munka szakmacsoportonként folyik majd. Első körben a pályás munkaköröket vizsgálják felül. Azt egyelőre nem lehet megmondani, hogy egy-egy átvilágítás mennyi ideig tart, hiszen előre nem tudható, milyen felvetések érkeznek. A pályás területen például 42 munkakörre 28 módosítási igény érkezett, amelyek mindegyikét meg kell vizsgálni.

A munkába Hay-tanácsadót is be fognak vonni, és a projekt során minden felmerült igényt, javaslatot megvitatnak, természetesen a csoportszintű összhang megtartása, illetve megteremtése mellett.

Mivel szakmacsoportonként folyik majd a vizsgálat, a szakszervezetek egyes szakmai képviselői, szakértői is részt tudnak majd venni.

## Sör és virsli helyett

Annyi minden van, amiről azt gondoljuk, ez nekünk természetesen alanyi jogon jár. De álljunk meg egy pillanatra! Legalább most, május elsejéhez közeledve vessünk számot a ma már alapvetőnek számító munkavállalói vívmányokkal és jogokkal. Először is tisztázzuk: sok minden, ami a munkahelyen „jár” a dolgozóknak, azt a szakszervezetek harcolták ki. Mindenkinek. Sokan nem tudják, miről szolt egykor a május elseje. El sem tudják képzelni, hogy valaha tüntetni, sztrájkolni, sőt vért ontva harcolni kellett többek között a 8 órás munkaidő bevezetéséért vagy a gyermekmunka betiltásáért. De lassan már a középkorúak sem emlékeznek arra az időszakra, amikor a 7 nappól hatot dolgozni kellett, a sokkal korábbi 10-16 órás munkaidőről pedig szerencsére már végképp senkinek nincs élménye. Ezeket már csak hallomásból ismerjük. Már aki ismeri. Úgy tűnik ugyanis, hogy sokan mit sem tudnak arról, mi mindent köszönhetnek őseinknek, s az ő harcukat továbbvivő szervezeteknek.



Meleg János

A munkásmozgalom ünnepe, május elseje hosszú ideig a sörről és a virsli-ről szolt – megjegyzem, ezek ma is elmaradhatatlan és emblematikus „kel-lekei” a majálisoknak –, miközben a mozgalom valódi értékéről és vívmányairól kell megemlékeznünk.

Legalább ilyenkor ismerjük el: szakszervezet nélkül jóval rosszabb körülmények között és sokkal kevesebb pénzért dolgoznánk.

Nem lenne cafeteria, védőruha, túlórapénz, senki nem harcolna az egészségesebb, jobb munkakörülményekért és rendszeres béremelésben sem reménykedhetnénk – hogy csak néhányat említsek.

És most hozzád szólok, kedves „potyautasunk”! A szakszervezet szót hallva hiába legyintesz a szádát leki-csinylően biggyesztve, jó, ha tudod: neked még annyira sem járnak a felsorolt vívmányok, mint azoknak, akik legalább a jelenlétükkel és tagdíjukkal támogatják azt a munkát, amit értetek folytatunk. Érted is, fanyalgó kolléga.

De azt javasolom, hagyjuk is a kintől bekiabáló, de az előnyöket lehangosabban követelő kollégákat, s ünnepeljünk együtt! Az ünnep hevében azonban ne feledkezzünk meg arról, hogy a szakszervezet szekerét együtt kell tovább húznunk. Egy irányba, egyszerre. Másképp nem megy.

**Az európai szakszervezeti és munkavállalói jogok korlátozásával kapcsolatos tendenciák feltérképezése és a szükséges válaszok megtalálása volt a célja annak a nemzetközi workshopnak, amelyen a Vasutasok Szakszervezete is részt vett, márciusban. Az Európai Unió által finanszírozott konferenciát az Európai Szakszervezetek Intézete (ETUI) szervezte.**

A reggeltől kora estig tartó egyeztetéseken világossá vált a Magyarországot képviselő Zlati Róbert és Balczer Balázs számára, hogy bizony a szakszervezeti és a munkavállalói jogokkal kapcsolatos gondjainkkal mi, magyarok nem vagyunk egyedül Európában. Nemcsak a görög, spanyol és olasz, hanem a svéd, litván, osztrák és brit kollégáink is hasonló problémákról számoltak be, mint amilyenekkel mi is küzdünk: az európai szakszervezetek közös kihívása az egyre szűkülő lehetőség a sztrájkra, a kollektív alku térvészése, valamint a munkavállalói jogok lassú, de tendenciózus csorbítása a kontinensen.

Az okok egyértelműek: a 2008-ban bekövetkezett gazdasági válság gyors és hatékony lépéseket követelt a tagállami jogalkotóktól és magától az Uniótól is. Az uniós tagországok parlamentjei sorra hozták a munkajogi és szociális szigorításokat: a könnyebb elbocsátás lehetősége, a feltételekhez kötött munkabeszüntetések szabályozása, a megrövidített munkanélküli járadék térnyerése mind-mind a válság tünetei. Habár a gazdasági krízis elmúlt, a szigorítások nem szűntek meg, és – bár nem könnyű ezt leírni – várhatóan nem is fognak a közeljövőben.

John Hendy királyi jogtanácsos előadásában felelevenítette a Viking és a Laval-ügy hatásait az európai jogrendre. Az Unió Bírósága az egy évtizede meghozott döntéseiben kimondta, hogy a sztrájkok nem veszélyeztethetik az uniós alapszabadságok gyakorlását, így különösen az áruk és a tőke szabad áramlását, valamint a vállalatalapítás függetlenségét. Másként fogalmazva: az Unió Bírósága kimondta, hogy a gazdasági érdek megelőzi a munkavállalói érdekképviseleti jogokat. Hiú ábrándnak bizonyult a remé-

# Dacoljunk az árral!



nyünk, hogy e két – szakszervezeti jogokat korlátozó – uniós döntés elszigetelt marad, és nem válik tendenciává. Nemrégiben a norvég Holship-ügyben mondta ki a norvég legfelsőbb bíróság, hogy a dokkmunkások sztrájkja sérti a munkáltató gazdasági szabadságát, ezért jogellenes.

Döbbenetes: egy sztrájk azért minősül jogellenesnek, mert az gazdasági érdekeket sért. De hiszen a sztrájk lényege pontosan az, hogy gazdasági érdeksérelmet okozzon a munkáltatónak. Vagyis az, hogy a munkavállalók végső eszközként gazdasági csapással – angolul strike-kal – érvényesíthessék a jogaikat. Ha Európában nem engedélyezik a gazdasági érdekeket sértő sztrájkot, akkor a munkavállalói jogokat a gazdasági akarat el fogja söpörni.

## Legalizált sztrájk törés, a magyar specialitás

Áradás van tehát. A gazdasági válság okozta jogi megszorítások és visszaélések áradása. Olaszországban például létfontosságú közszolgáltatásnak minősítették a Colosseum őrzését, és erre tekintettel az alulfizetett biztonsági őrök nem sztrájkolhattak. Görögországban van olyan szakszervezeti tisztségviselő, aki testőr nélkül nem tud végigmenni az utcán. Szintén Görögországban fordult elő, hogy fegyveres őrök felügyelete alatt kellett a munkásoknak epret szedni a tűző napon.

Nálunk jobb a helyzet, gondolhatnánk, hiszen Magyarországon nem vernek meg tisztségviselőket, nincs kötelező érvényű munkavállalói szavazás – úgynevezett ballot – a sztrájk előtt, és nálunk elméletileg bárki sztrájkolhat. De tényleg jobb a helyzet

nálunk? Abból a szempontból biztosan, hogy a nyílt erőszak nem jelenik meg a mindennapokban, és szerencsére a „close out” intézménye sem honosodott meg idehaza. (A „close out” a sztrájkban részt nem vevő munkavállalók kizárása a munkahelyről munkabeszüntetés esetén.) Ugyanakkor nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy nálunk a sztrájkjogi előírások elnagyoltak és hiányosak, ami visszaélések melegágya lehet. Azt sem szabad elfelejteni, hogy Magyarországon – szinte egyedül Európában – legális a sztrájk törés is.

## Egy meggyőző sztrájk

A tanácskozáson részt vevő országok nemcsak aggodalmaikat, hanem sikereiket is megosztották egymással. Számos brit szakszervezet lépett fel erélyesen a jogszabályi szigorítások és munkáltató által a szakszervezetekkel szemben gerjesztett indulatok ellen. Kiváló példa erre az angol légiforgalmi irányítók ügyes és harcos megmozdulása a légitársaságok megtevesztő propaganda hadjáratával szemben. A munkáltatók egy nagy nemzetközi könyvvizsgáló vállalat bevonásával „megállapították”, hogy az irányítók sztrájkja miatt évente kétmilliárd euró kárt szenved a szektor, és hogy a munkabeszüntetések miatt évente több mint huszonnyolcezer járatot kell törölni. Meghiúsult a munkáltatók terve, hogy a szakszervezetek ellen hangolják az utazóközönséget és az Uniót. Alapos kutatómunkával, a társadalom széles rétegének tájékoztatásával nemcsak az alaptalan állításokat leplezték le, de sikerült elejét venni annak is, hogy az Unió jogszabályban szigorítsa a munkabeszüntetések a légitforgalom biztonságára hivatkozva.

A közelmúltban elindult egy kampány és lobbizás, mely az uniós parlamenti képviselők körében tudatosítja a szakszervezeti jogok fontosságát, azzal a céllal, hogy a közösségi jogalkotásban is megjelenjen a szakszervezetek védelme.

E törekvéseket a Vasutasok Szakszervezete is támogatja, és aktívan közreműködik azok sikeréért.

Vannak tehát eredmények. De a gazdasági érdek nyomása egyre nő. Ez ellen csak összeurópai szakszervezeti információcserével, a társadalom pontos tájékoztatásával és bevonásával, a fiatalabb generációk jogtudatos nevelésével lehet küzdeni.

*Balczer Balázs*



A képviselővezető tájékoztatta a titkári testületet az elmúlt ülés óta eltelt időszak munkájáról.

A Vasutasok Szakszervezete elnöke, Meleg János részletesen beszámolt a testületnek a szakszervezet érdekvédelmi munkájáról, a VSZ jövőképét, a szervezeti struktúra átalakítását pedig Horváth Csaba és Zlaty Róbert alelnökök közösen ismertették.

A 2018. évi bérmegállapodásokkal kapcsolatban Szabó Gyula, a VSZ MÁV Ügyvivői Testület vezetője tartott tájékoztatást. A titkári értekezlet napirendjei között szerepelt a Pécsi Területi Képviselő 2017. évi pénzügyi beszámolója, valamint a 2018. évi költségvetés tervezet, amelyet a titkári testület egyhangúlag elfogadott.

# A jövőképtől a családi napig

**K**edvezményes MKB banki hitelezhetőségről és természetesen aktuális kérdésekről, valamint a szervezet családi- és sportnapjáról is tájékoztatták a résztvevőket márciusban, a pécsi titkári értekezleten. A tanácskozást Horváthné Czindery Zsuzsanna a Pécsi Területi Képviselő vezetője nyitotta meg.



Deák Tibor, a Nagykanizsa SZESZA titkára, valamint Horváth Lajos, a pécsi állomásfőnökség titkára alapszervezetük munkájáról tájékoztatta részletesen a testületet.

Végezetül Horváthné Czindery Zsuzsanna a 2018. évi adójogszabály változtatásaira hívta fel a megjelentek figyelmét.

Elhangzott: Pécs Területi Képviselő július 6-án tartja az idei családi- és sportnapot, Gunarason.

*Horváthné  
Czindery  
Zsuzsanna*



Megtartotta első negyedéves titkári értekezletét a VSZ Debrecen Terület. Igen nagy létszámmal vettek részt a testület tagjai, hiszen a 33 tagból 29 jelent meg. Ez önmagáért beszél, mindenki fontosnak tartotta az értekezlet témáit.

**Debreceni VSZ-titkárok egy asztalnál**

## Komoly részvétel, jó hírek

Meghívott vendégként Meleg János VSZ-elnök, Horváth Csaba, a VSZ szervezetpolitikai alelnöke, valamint Szabó Gyula, a VSZ MÁV Ügyvivői Testület vezetője is részt vett Debrecen Terület márciusi titkári értekezletén. Első napirendként megvitattuk és elfogadtuk a Területi Képviselő 2018. évi ülés- és munkatervét. Ennek keretében megállapodtunk, hogy háromnapos képzésünket szeptemberben Berekfürdőn tartjuk, a VSZ üdülőjében.

Második napirendként az értekezlet megtárgyalta és elfogadta a Területi Képviselő 2017. évi pénzügyi beszámolóját és 2018. évi költségvetési tervét.

Ezután következett a meghívottak tájékoztatója a VSZ jelenéről és az elkövetkezendő feladatokról. Ennek



keretében szóba került a differenciált béremelés, a VSZ pártokhoz való viszonya, kordedvezmény, korengedményes nyugdíj, bértárgyalások, a menetkedvezmény ügye, valamint a Kongresszus előkészületei.

A tervezett szervezeti változásokkal kapcsolatban hosszú vita alakult ki.

Harmadik napirendként Suszter Csaba tájékoztatta a jelenlévőket

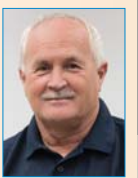
az eltelt időszak történéseiről, illetve az egyik legfontosabb feladatról, a tagmegtartásról, tagszervezésről.

Óriási élmény volt tavaly év végén látni, hogy területünkön a tagság és a tisztségviselők jóvoltából soha nem látott méretű belépési hullám volt, 169-en csatlakoztak a VSZ-hez – jelentette ki a TK vezetője.

Döntés született az idei családi- és szabadidőnap megrendezéséről, amely Püspökladányban lesz – mint már évek óta –, június 30-án, a Városi Gyógyfürdőben.

Ismét túl vagyunk egy nagyon hasznos és információdús értekezleten, amelyért köszönet a jelenlévőknek.

*Suszter Csaba  
VSZ Debrecen  
TK vezető*



# A Facebookon is toboroznak

**A létszámhiány leküzdése, az utánpótlás folyamatos biztosítása, valamint a közfoglalkoztatással kapcsolatos kérdések szerepeltek a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanácsa márciusi ülésének napirendjén. Elhangzott: a fizetések három éves bérfeljesztési program második évében már elérték a nemzetgazdasági átlagot, de további intézkedések várhatóak a bérszínvonal javítására.**

**E**lsőként a MÁV Zrt. 2017. évi HR-tevékenységéről, valamint a 2018. évi tervekről tájékoztatta a testületet Dorozsmai Éva humán erőforrás vezérigazgató-helyettes, Móricz Judit operatív HR igazgató, Kovács Tamás, új humán erőforrás-gazdálkodási igazgató. A vezérigazgató-helyettes – miután bemutatta a testületnek Kovács Tamást – a MÁV Zrt. 2017. évi létszámhelyzetének elemzését azzal kezdte, hogy bemutatta a létszámhiány kockázatait. Most kell megoldani a munkaerő-utánpótlást, amelyet azért nehéz kezelni, mert nem csak a vasúttársaság küzd ezzel a helyzettel – mondta. Ennek talán legfontosabb eleme a bér. Kiemelte, hogy a nemzetgazdasági átlaghoz való bérfelzárkóztatás a három éves bérfeljesztési keretből az első két év

megvalósult, de további változtatásokat is ígért a bérszínvonal javítására. A HR igazgató a létszámhiány elleni küzdelem egyéb intézkedései között említette a munkavállaló ajánlási programot, amelyre 67 ajánlás érkezett, valamint kiemelte a vizsgálószőnyeg rendszer kidolgozását. Ez 232 munkavállalót érintett. A mobilitási célú lakhatási támogatással is vonzóbbá akarják tenni a munkahelyet – szögezte le.

## Sok a bukás a vizsgákon

Móricz Judit hangsúlyozta a toborzás jelentőségét, megemlítve, hogy cél a középfokú végzettségű fiatalok megszerzése a Facebookon. A pályakezdő diplomások kiválasztásához változtatni kell a módszertanon azért, hogy a munkalehetőségeket minél gyorsabban lehessen eljuttatni hozzájuk. Hangsúlyozta, hogy 2018-ban a munkaerő-megtartás lesz a legfőbb feladat. A MÁV Zrt. létszáma 17 742, a dolgozók ügyeivel 57 humánpartner foglalkozik. Rámutatott a pályaeorientációs rendezvények jelentőségére, ezeken összesen több mint 120 ezer érdeklődő vett részt. Megemlítette a „Fókuszban a közös jövőnk” felsővezetői programot, amelyben eddig 160-an vettek részt. A HR igazgató kiemelte a szolgáltatói szemlélettel kapcsolatban a fejlesztési program, valamint az állomásműködők fejlesztési programjának jelentőségét. A képzésszervezéssel kapcsolatban felhívta a figyelmet arra, hogy nagyon sok volt a bukás, márpedig az erre kifizetett 420 millió forintot más hasznos célra is lehetett volna fordítani, ezért át kell alakítani az oktatás, vizsgáztatás rendszerét is. Kitért arra is, hogy a 2018. évi bérfeljesztés differenciálásáról anonim felmérés készül a munkáltatói jogkörgyakorlók részvételével. A vállalati értékmenedzsment célja a munkavállalók közvetlen elérése az információ minél pontosabb, gyorsabb eljuttatása érdekében.

A KÜT tagjai a lehetséges humánpartneri létszámfejlesztésről, az adminisztrációs terhek csökkentéséről,

a jogszabályon túli társadalmi felelősségvállalási lehetőségekről is kérdezték az igazgatót. Voltak, akik a jelenleg minisztériumi egyeztetés alatt álló OKJ-s képzések részleteiről és az iskolarendszerű oktatások újraindításáról érdeklődtek. A munkaerő biztosítása és megtartása elsődlegesen vezetői és érdekképviseleti feladat.

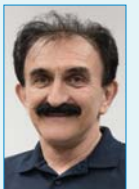
## Beszéljünk a közfoglalkoztatásról!

A második napirendi pontban a MÁV Zrt.-t érintő 2017. évi közfoglalkoztatási feladatokról, tapasztalatokról és 2018. évi célokról Király János, a közfoglalkoztatási iroda vezetője adott tájékoztatást. Elmondta, hogy a MÁV Zrt. minden évben a 10 legnagyobb közfoglalkoztató között szerepel. A 2017. évi szervezeti változásokkal kapcsolatban elhangzott: az adott évek programjára vonatkozó szerződéseket, dokumentumokat az üzemeltetési vezérigazgató-helyettes és a közfoglalkoztatási irodavezető írja alá. Az MSzSz-nek megfelelően a területi osztályvezetők lettek a közfoglalkoztatott munkavállalók munkáltatói jogkörgyakorlói.

Összel a megelőző három évet egy átfogó belső ellenőrzés vizsgálta a közfoglalkoztatás hatékonyságáról. A vizsgálat eredményesnek minősítette a projekteket. A MÁV Zrt. közfoglalkoztatási programjának kiemelt tevékenysége a zöldterület karbantartás. Fő irány: a gépi-, kézi- kaszálás, parlagfű-irtás, cserje-, bokor irtás, burkolt-, burkolatlan árkok tisztítása, szemétszedés volt. A 2018. évi új program március 12-től indult, s június 30-ig tart. Ennek keretében a cég 860 kollégát tervez foglalkoztatni, közülük 539-en már el is kezdték a munkát. Király János kijelentette: az irodához az elmúlt években nem érkezett kiemelkedő panasz a közfoglalkoztatásra. 2017-ben a MÁV Zrt. 64 munkatársat vett át a közfoglalkoztatási programból. Az irodavezető szerint a vállalat hidat tud képezni a közfoglalkoztatási programján keresztül az elsődleges munkaerőpiac felé.

A különféleképpen belül 2 munkavállaló részére rendkívüli szociális segélyről, másik 2 kolléga részére pedig munkabérelőlegről döntött a testület.

Összeállítás  
**Bodnár József** KÜT  
elnök beszámolójából



**Most kell megoldani a munkaerő-utánpótlást, ... nem csak a vasúttársaság küzd ezzel a helyzettel...**

**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 Mozcóképműhely 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**

# A terv közelében

**Érezhető az áremelkedések hatása, s a különféle intézkedések is hozzák az eredményeket. Ennek köszönhetően az RCH a tervezett eredmények közelében van – hangzott el a szervezet legutóbbi KÜT ülésén.**

**N**égy alprojekt is folyamatosan dolgozik – jelentette be az RCH Központi Üzemi Tanácsának március 28-ai ülésén Cseh Zoltán, a folyamat-felülvizsgálat és hatékonyságnövelési projekt vezetője. Ezek közül a legelőrehaladottabb állapotban a záhonyi, valamint a kocsivizsgálati folyamatok ellenőrzése van. A projekt vezetője a munka részletes tájékoztatása után elmondta, nem lesz akadálya annak, hogy június 30-ig már részeredmények is szülessenek.

A folytatásban Gyevnár Sándor kontrolling igazgató az év eddig eltelt időszakát értékelte. Mint mondta, érződik az áremelkedések hatása, s a különféle intézkedések is hozzák az eredményeket. Ennek köszönhetően az RCH a tervezett eredmények közelében van – mondta, majd ezt követően az elmúlt

időszak beszerzési és beruházási munkálatairól adott egy rövid tájékoztatót.

## Beszéljünk a felújításokról!

A felújításokról Farkas Balázs, a BBM vezetője tájékoztatta a testületet. Elmondta, az elmúlt két és fél hónapban Kürtös, Nyíregyháza, Fényeslitke, Szolnok, Rétság, Komárom és Cellödömök szolgálati helyeken lezajlottak vagy jelenleg is folynak a munkálatok. Kicsit nehézkes a klíma beszerelésének engedélyeztetése és egyeztetése a MÁV Zrt. munkatársaival – mondta Farkas Balázs. A beszerelésre váró 96 darab klíma fele egyszerűsített eljárással minden bizonnyal április 30-ra elkészül. A másik fele hosszabb ügyintézési és vizsgálati folyamaton kell, hogy keresztülmenjen. A tényleges meg-

valósítás határidejét most nehéz megmondani – jegyezte meg.

A BBM vezetője befejezőként a Váci úti központban történő költözésről és az ebből adódó feladatokról beszélt.

## Sok besorolási kérelem érkezett

A harmadik napirendi pontban Vincze Teodóra HR igazgató az általa vezetett területről elmondta, hogy a bérfejlesztés rendben lezajlott, sok besorolási kérelem érkezett, elsősorban a bevezetett bértáblák, szolgálati idők elismerésével kapcsolatban. Sok volt az átsorolás az árukezelő kocsivizsgáló munkakör területén is.

A továbbiakban a HR igazgató az RCH ez évi szabadságos ütemtervét terjesztette a tanács elé, amelyet a résztvevők megvitattak majd el is fogadták. E napirendi pont keretében Benyus Julianna, a HR Ösztönzés és Fejlesztés vezetője ismertette a 2018. évi képzési tervet, amelyet – mint elmondta –, az előző évek tapasztalataira és a jogszabályokra építettek. Kiemelte: áprilisban mozdonyvezetői, szeptemberben pedig kocsivizsgálói

**Áprilisban mozdonyvezetői, szeptemberben pedig kocsivizsgálói tanfolyam beindítását is tervezik.**

tanfolyam beindítását is tervezik. Végezetül az év első két hónapos humán adatait ismertették az előadók.

A következő napirendben Burst János az üzemeltetés területéről tartott tájékoztatót, s beszélt a vontatással kapcsolatos változásokról, valamint a mozdonyok számának alakulásáról is. A vezető ezt követően a vágányzárak eddigi tapasztalatait, és az ezzel kapcsolatos további feladatokat ismertette.

Zárásként még a kocsivizsgálati terület változásairól esett szó. Az utolsó napirendben tájékoztatók, valamint a korábban átadott utasításokkal kapcsolatos vélemények hangzottak el, s végezetül rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalók segélyezéséről is döntött a KÜT.

**Zubály Bertalan**



**A**Vasutasok Szakszervezete nem hivatalos forrásból értesült arról, hogy a MÁV Zrt. a 2017. évi ki nem adott szabadságokat – bizonytalan idejű és ismeretlen mértékű – pénzbeli „elismeréssel” akarja megváltani, sőt ezzel kapcsolatban felmerült egy esetleges KSZ-módosítás is. A VSZ azonnal felkérte a munkáltatót, hogy adjon tájékoztatást a tavalyi ki nem adott szabadságok mennyiségéről, valamint az ebben érintett munkavállalók számáról.

A legújabb információk, valamint a munkáltató által 2018. március 23-án megküldött tájékoztatás szerint a cégvezetés a munkavállalókkal utólag akar megállapodni arról, hogy a 2017-ben ki nem adott szabadságot át lehessen vinni a 2018. évre. A munkáltató ígérete szerint a munkavállalók megértő hozzáállását az anyagi lehetőségek figyelembevételével a később akár honorálni is fogja. A szakszervezet határozottan közölte: a munkáltató terve egyértelműen el-

## A szabadság nem eladó

**A szabadság nem eladó – jelentette ki határozottan a Vasutasok Szakszervezete a MÁV Zrt. vezetésének legújabb tervére. A VSZ ugyanis megtudta, a cégvezetés bizonytalan pénzbeli elismeréssel váltaná ki a tavalyi bennragadt szabadságokat, s erről csak most, vagyis utólag egyeztetne a munkavállalókkal. Ez törvénytelen. A szabadság alkotmányos jog, amely minden munkavállalót megillet.**

fogadhatatlan. A VSZ leszögezi: a szabadság mint pihenőidő a munkavállalót a munkában eltöltött idő alapján, minden naptári évben megilleti. Az éves fizetett szabadság – ahogyan a napi és a heti pihenőidő is – a munkavállaló egyik alkotmányos alapjoga, így azt csak nyomós, törvényes indokokkal lehet korlátozni. A szakszervezet álláspontja szerint a létszámhiány – amire a munkáltató hivatkozott – a munkaszervezéstől nem független körülmény. Mégpedig azért nem, mert a felelős létszámgazdálkodás, vagyis az újak felvétele, megtartása, az utánpótlás

biztosítása a munkáltató alapvető kötelezettsége. A VSZ leszögezi: a 2017-ben esedékes szabadságok kiadása kapcsán a munkáltató súlyos mulasztásokat követett el. Az pedig egyértelmű visszaélés, hogy a cégvezetés nem jelezte tavaly: az életkor alapján járó szabadságot áthozná 2018-ra. A megállapodásokat visszamenőleg és utólag akarja rendezni a cég úgy, hogy az idejű kiadására semmilyen garanciát nem tud vállalni.

A munkáltató tehát elsikklik a tény mellett, miszerint az éves szabadság alkotmányos jog, azaz bárminemű – a törvény által megengedett

– megállapodással kizárólag a munkavállaló javára lehet eltérni. A szabadság kiadása során figyelemmel kell lenni az alapvető kötelezettségre: biztosítani kell a munkavállaló tárgyévi pihenését, regenerálódását.

Az pedig egyenesen szomorú, hogy a munkavállalók éves pihenésének, regenerálódásának lehetőségéről a munkáltató mellett az egyik szakszervezet is úgy véli, hogy az szétaprózható, göngyölhető, s végül aprópénzre váltható.

A Vasutasok Szakszervezete természetesen mindezzel nem ért egyet. A VSZ a fennálló létszámhiány miatt nem lát garanciát arra, hogy az átvitt szabadságokat 2018-ban kiadják, és a munkáltatói honorálás gyakorlatilag e ki nem adott szabadságok jogellenes pénzbeli megváltását fogja jelenteni. Ráadásul felő, hogy az ilyen gyakorlatot előbb-utóbb a jogszabály is szentesíti. Akkor viszont már nem lesz visszaút.

Döntsön mindenki felelősséggel!

# Az egyenlő bánásmód

**Ha népszerűsége törekednék, minden bizonnyal nem ezt a cikket irtam volna meg, vagy legalábbis teljesen más megközelítésben táltam volna a problémát. De szerintem a jogi környezet és az előírások pontos, objektív ismerete és ismertetése elsődleges szempont kell, hogy legyen a jogot művelők számára. Éppen ezért e havi cikkünkben igyekszem a lehető legobjektívebb – és talán legijesztőbb – tükröt állítani az egyenlő bánásmód hazai szabályozásával szemben.**

Szép és igen előremutató a kitétel: ugyanazért a munkáért kapjanak egyenlő bért a munkavállalók. Ugyanazért a munkáért a díjazás is legyen azonos! Sokakban az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének említésére nemes képzetek gyúlnak a fejekben: a fekete bőrű mérnök fillérre ugyanannyi bért visz haza, mint a fehér bőrű kollégája, és a hölgyek végre azonos fizetést kapnak a férfiakkal.

Igen, ezek kétségtelenül szívet melegengető gondolatok, amiket – úgy gondolom – minden szociálisan érzékeny ember könnyen tud osztani. A figyelmünket azonban tereljük ezúttal más irányba! Feledkezzünk meg az idilli képről, amit ez a nemes, a Munka törvénykönyve 12. paragrafusában leírt rendelkezés sugall, és kérdezzük meg magunktól: hogyan érvényesíthető az egyenlő munkáért egyelő bér elve a bíróságon?

## Hajnalka kevesebbet keres

Hajnalka könyvelőként dolgozik. Lídia, a vele egy asztalnál ülő kolléganője szintúgy. Hajnalka negyvenezer forinttal kevesebbet keres havonta. Eleinte nem zavarja a dolog, elvégre nem is olyan könnyű könyvelőként elhelyezkedni egy kisvárosban, de ahogy múlnak az évek, bosszankodni kezd: „Mégiscsak ugyanaz a munkánk tíz éve, ugyanazt a sulit végzetük, mégis, hogy lehet, hogy Lidi ennyivel többet keres nálam?” A kérdést a felteszésnek is felteszi, aki így válaszol: „Mindkettőtök munkája értékes a számunkra. De tudnod kell azt is, hogy vannak olyan szempontok, amiket a bérezéskor értékelnünk kell. Ez magyarázza a különbséget, de hidd el, azon vagyok, hogy rendezzem a helyzetet.”

Nesze semmi, fog meg jól. Hajnalka úgy dönt, hogy kenyértörésre viszi a dolgot. A Munka törvénykönyvét átböngészve talál rá annak 12. paragrafusára, mely szerint a munka díjazásá-

val kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

A szabály úgy folytatódik, hogy a munka egyenlő értékének megállapításánál az elvégzett munka természetét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szakképzettséget, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

„Nagyon jó!” – ujjong Hajnalka, miközben összeállítja a keresetlevelet. „Azonos a munkánk természete, könyvelünk, ugyanolyan jól dolgozunk, a végzettségünk is azonos, tíz

éve csináljuk mindketten, a felelősségünk sem különbözik. Nyerni fogok!”

## A hidegzuhany

A tárgyaláson a munkáltató arra hivatkozik, hogy Lídia, bár látszólag ugyanolyan munkát végez, van egy körülmény, ami megkülönbözteti őt a felperestől: korábban vezető beosztásban volt.

Ugyan vezetői munkaköre logisztikai területre vonatkozott, a munkáltató a korábbi tapasztalatot értékelve állapított meg a számára magasabb bért.

A vezetői tapasztalat ugyanis hasznos a jelenlegi munkakör szempontjából is. „Még akkor is, ha a társaságnál a könyvelők nem vesznek részt vezetői tárgyalásokon? Még akkor is, ha ez a vezetői tapasztalat már több mint egy évtizeddel ezelőtti?” – kérdezi magában Hajnalka. A bíróság a munkáltató álláspontját osztja.

Indoklásában rámutat, hogy a munkáltató meghatározhatja azokat a





# követelménye

...a bizonyítási kötelezettség indokolatlanul szigorú, mely a sérelmet szenvedett munkavállalók jogérvényesítésének komoly gátját jelenti...

szempontokat, amelyeket a bér megállapításánál irányadónak tekint.

Puff neki. Minden marad a régi.

## Zalán futása

Zalán autószerelőként dolgozik egy nagy szervízben. Kollégája, Gedeon szintén. Mindketten harmincegy évesek, egy osztályban végeztek és ugyanannyi ideje dolgoznak a cégnél. Gedeon húszezerrel keres többet Zalánnál. Zalánt nem hagyja nyugodni a dolog, és a magyarázatot kér a főnöktől, aki néhány semmitmondó érv után barát-ságosan leszereli.

Zalán keresetet ad be a bíróságra, a törvény fentebb idézett 12. paragrafusára hivatkozással. A bíróság a keresetlevél kézbesítése után visszaír hősünknek. Azt tudakolja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét milyen okból sértette meg a munkáltató. Szerintük ugyanis, ha valaki az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvére hivatkozik, nem elég pusztán azt megjelölnie, hogy kevesebbet keres,

azt is meg kell mondania, hogy miért diszkriminálta őt a munkáltató. Származása miatt? Párthovatartozás, szakszervezeti hovatartozás, nemi irányultsága miatt? Mi az ő ügynevezett „védett tulajdonsága”? A bíróság az Egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény alapján azt várja, hogy Zalán nevezze meg, hogy a jogszabályban felsorolt számos diszkriminációsok közül melyik áll fent az ő esetében, ami miatt hátrányos megkülönböztetés éri.

Zalán a fejét vakarja: „de hát teljesen átlagos vagyok, pontosan olyan, mint Gedeon, most mit írjak vissza? Nem írhatom le, hogy azért kapok kevesebbet, mert kisebbségi vagyok, mert nem vagyok. Nem írhatom le, hogy a politikai nézeteim miatt kapok kevesebbet, mert nem érdekel a politika. Ráadásul bizonyítani is kellene az állításomat.” Mit lehet itt tenni?

Sajnos, nem sokat. A jogszabályok alapján ugyanis nem elég azt bizonyítani, hogy kevesebbet keresünk, a diszkrimináció okát is pontosan meg kell jelölni és igazolni. Ez az esetek többségében persze szinte lehetetlen. Elenyésző az olyan helyzet, amikor egyértelmű – és bizonyítható –, hogy egy adott tulajdonságunk miatt alacsonyabb bérünk. A tipikus eset inkább az, hogy nem kedvel minket a főnök, túl nagy a szánk, vagy hogy a vállalatnál nem is tudnak a létezésünkről. Ezek a körülmények azonban általában nem adnak okot a diszkrimináció megállapítására.

Mindaddig, míg az egyenlő munkáért egyenlő bér megsértésének megállapításához kevés az objektív bérkülönbség bizonyítása, addig, amíg a sikerhez egy diszkriminációra okot adó tulajdonságot is meg kell jelölni, elenyésző lesz a sikeresen megnyert jogviták száma.

## Jónás, a Csillagok háborúja rajongó

Jónás lepődne meg a legjobban, ha valaki élmunkásnak nevezné. Nem, ő nem egy sztahanovista pedálgép, hanem laza mókamester, és ezt büszkén is vállalja. Becsülettel megcsinálja a feladatait, épp, amennyit rá osztanak, a műszak végén pedig azonnal elcsomagol, és irány haza a jószágokhoz, meg a kedvenc ürmeséjéhez. Jónás cigány származású.

Egy nap a jelenléti ívre a neve helyett azt írja: „Szkávjóker Lukács.” Nyilvánvaló, hogy Jónás Luke Skywalkerre, a Star Wars filmek hősére utal.

Másnap a főnöke azonnali hatállyal megszünteti a jogviszonyát. Indoklásoként súlyos kötelezettségszegést jelöl meg, nevezetesen azt, hogy a munkavállaló a jelenléti íven hamis adatot adott meg.

Jónás nevetve kérdezi meg a felettétől, hogy komoly-e az indoka, vagy csak viccel. Hiszen a kollégák zöme be sem írja a nevét az ívre, sőt, van, hogy egymás nevét kaparják a papírra, mégsem marasztalták el őket eddig. A főnök hajthatatlan, Jónásnak mennie kell.

Természetesen a munkaviszony jogellenes megszüntetése a per tárgya. A munkavállaló szerint a munkáltató aránytalanul súlyos intézkedést alkalmazott vele szemben, hiszen kollégáit hasonló cselekményekért még nem büntették meg. A bíróság osztja Jónás álláspontját, és megállapítja a jogellenes megszüntetést, ezért végkielégítést és felmondási időre járó távolléti díjat ítél meg a felperesnek. Jónás azonban nem kér a pénzből, inkább visszamenne dolgozni. Tudja, hogy amennyiben diszkrimináció áldozata lett, kérheti, hogy helyezték vissza korábbi állásába. A bíróság azonban ilyesmit nem állapít meg. Hiába nyilatkozik önértzetesen a hősünk úgy, hogy ő bizony cigány, a bíróság nem állapít meg diszkriminációt. A bíróság rámutat: Jónás nem tudta bizonyítani, hogy a felettése a származása miatt menesztette. Lehet, hogy a főnök előítéletektől mentesen hozott nagyon rossz döntést. Márpedig ha a felperes nem tudja bizonyítani, hogy kifejezetten a származása miatt rúgták ki, nem állapítható meg hátrányos megkülönböztetés.

## Nem fikció

A három eset – kis dramaturgiai színezést leszámítva – sajnos nem fikció. A kolléganő bérét nem emelték meg, az autószerelő nem tudott felmutatni „védett tulajdonságot”, és a cigány srácot sem helyezték vissza az állásába.

Természetesen nem azt állítom, hogy az egyenlő bánásmód szabályozása felesleges, sőt. Véleményem szerint új elvi alapokra kellene helyezni a szabályozást. Álláspontom szerint a bizonyítási kötelezettség indokolatlanul szigorú, mely a sérelmet szenvedett munkavállalók jogérvényesítésének komoly gátját jelenti. Ez az oka annak, hogy nagyítóval kell keresni a nyertes munkaügyi pereket, amiket egyenlő bánásmódra alapítottak.

Balczér Balázs

## Fontos

Ha a munkavállaló nem tudja bizonyítani, hogy kifejezetten a származása miatt szüntették meg a jogviszonyát, a bíróság nem fog hátrányos megkülönböztetést megállapítani.

A nőknek és a férfiaknak együtt kell kiállniuk az ügyért és akkor megvalósítható az esélyegyenlőség – talán ez volt a legfontosabb és legértékesebb mondat a Nők a Közlekedésben – Oktatás az Értékes Foglalkoztatásért konferenciasorozat záró rendezvényén, Bulgáriában, ahol a vasutasok szakszervezetét Cseke Hajnalka és Hüséné Kovács Judit képviselte.

A konferenciasorozatot a Safe at Home Safe at Work (Biztonságban Otthon, Biztonságban a Munkában) című, az EU tagállamok szakszervezeteinek együttműködésével létrehozott projekt keretében rendezték. Tizenegy országban készítettek tanulmányokat, felmérve azt, hogy mennyire érezhető a munkahelyeken a nemek szerinti megkülönböztetés, erőszak és fenyegetés. Ezen felül felmérték a közlekedésben, közterületen, iskolákban, kollégiumokban, sőt az otthon történő zaklatással kapcsolatos helyzetet is. Ez a projekt rámutat a helyes gyakorlatokra, a megoldásokra, a szakszervezetek munkájára, az áldozatok támogatására és arra, hogyan lehet létrehozni egy erőszaktól és zaklatástól mentes munkahelyet.

### Kinek, mi számít zaklatásnak?

A zaklatás mindenkinek máshol kezdődik, máshol húzódik a határ, hiszen egy hátbaveregetés lehet fenyegető, de baráti gesztus is. Ezt Brigitta Paas jelentette ki. Az FNV Holland Szakszervezet és az ETF Női Szekciójának elnöke szerint biztonságos munkahelyeket kell teremteni mind a nők mind, a férfiak számára. Leszögezte: mindenkinek önmagában meg kell határoznia azt a pillanatot, amikor bizonyos, zaklatásra utaló gesztusokra nemet mond.

Brigitta Paas felhívta a figyelmet az automatizáció és a digitalizáció következményeire is, amire szerinte az országoknak és a szakszervezeteknek is jó időben, már most fel kell készülni.

A generációk közötti különbségek áthidalására és annak fontosságára Valérie Latron, az ETF Női Szekció elnökhelyettese figyelmeztetett, hozzátéve, hogy az esélyegyenlőséget mindenkinek biztosítani kell.

A konferencia témájának fontosságát hangsúlyozta Diana Holland, a brit Unite the Union, valamint az ITF Női Szekciójának elnöke is, aki szerint öröndetes, hogy egyre nyíltabban lehet – és kell is – beszélni a nők fenyegetettségéről. Hozzászólásában leszögezte: a nemek alapján történő megkülönböztetés minden fajtája ellen fel kell lépni.

# Nők az egyenlőtlenség és az erőszak ellen



### Változások és kiegyenlített küzdelmek

Az elmúlt 60 évben sok minden változott, de még mindig nem kiegyenlített a küzdelem – kezdte hozzászólását Jaine Peacock, az ETF vezető bizottságának képviselője. Sajnálatosnak tartja, hogy mostanáig nem valósult meg a nemek közötti béregyenlőség, vagyis az egyenlő munkáért egyenlő bért elve még mindig nem működik. Általános tapasztalat, hogy a férfiak a munkahelyi előléptetések során előnyben vannak, s az úgynevezett női munkákat rosszabbul fizetik. Felszólalásában figyelmeztetett: a munkahelyi fenyegetés, erőszak nemcsak a közvetlen kollégáktól, hanem bizonyos munkakörökben akár az ügyfelektől is érkezik. Hozzászólása végén összefoglalásra szólította fel a konferencia résztvevőit, mondván: együtt erősebbek vagyunk.

Elisabeth Kotthaus, a DG MOVE, Szociális szempontok, utas jogok és esélyegyenlőségi részlegének vezetője gyújtó hangú beszédében kijelentette: akkor is folytatni kell a nőkért indított harcot, ha nem túl népszerű a téma és még a saját környezetünkben sem találunk sok támogatót. A kijelentésével a hallgatóság tökéletesen egyetértett.

Az EU-ban a nők 60 százaléka kevesebbet keres a férfiaknál, de egyéb hátrányok is érik őket – ezt már Montserrat Mir Roca, az ETUC konföderációs titkára jelentette ki. Hozzátette: el kell törölni a nemek közötti különbségeket, támogatni kell egymást – főképp a közlekedésben dolgozóakra kell kiemelten figyelni – és szorgalmazni kell a rugalmas munkaidő bevezetését.

### A megkérdozett nők 63 százaléka áldozat

Inga-Lena Heinisch, a nemek közti egyenlőség ETF-en belüli politikai asszisztense ismertette az erőszak témájában közelmúltban készült online felmérések összegzését.

Ebből egyértelműen kiderült:

- az erőszak széleskörű, elterjedt a munka világában.
- 63 százalék már egyszer erőszak áldozatává vált
- 25 százalék a munka részének tekinti az erőszakot

- 22 százalék kollégáktól szenvedte el
- 17 százalék feletttestől
- 49 százalék pedig az ügyfelek részéről
- csak a nők kétharmada jelenti az erőszakot

A konferencia második napján az esélyegyenlőség kérdésével foglalkoztak az előadók a közlekedési szakszervezetek berkein belül és bemutatták a legjobb gyakorlatokat.

Jaine Peacock egy nemzeti, női közösség létrehozását javasolta, s hangsúlyozta: kiemelt figyelmet kell fordítani a biztonságos munkakörnyezet kialakítására.

Érdekes felvetés volt, de a konferencia résztvevői egyetértettek vele, hogy a kismamáknak is biztosítani kell az egyenruhát, legalábbis azoknál a cégeknél, ahol ez kötelező.

Felhívta a figyelmet a széleskörű tájékoztatás fontosságára, különös tekintettel a Toikus Sock Szindrómára (TSS) tüneteire. Jean Peacock szerint – is – igen fontos, hogy az esélyegyenlőségért folytatott harcba bevonják a férfiakat is.

### Fiatal nők szerveződjetek!

Alina Milusheva, Nadejda Staneva, Madlen Yordanova ifjúsági küldöttek a fiatal nők szerveződésének fontosságára hívták fel a figyelmet. Ismertették: Bulgáriában nincsenek női metróvezetők, csak pénztárosok és takarítók, de ők rossz körülmények között dolgoznak. A fiatal előadók úgy vélik, hogy a szakszervezetek úgy tudnak a legjobban részt vállalni az esélyegyenlőségi kérdésekben, ha kollektív megegyezésekre törekszenek.

Az egyik legfontosabb cél, hogy ne legyen különbség a fizetések között, s biztosítsanak rugalmasabb munkaidőt a gyermekkel nevelő munkavállalóknak.

A tanácskozás résztvevői egybehangzóan úgy vélték, hogy nagyon hasznos volt a konferenciasorozat, sok inspiráló ember tapasztalataival, előadásával, amiket később mindenki hasznosítani tud a saját hazájában.

Bőven van tennivaló Magyarországon is, itt ugyanis igen jelentős a nemek közötti egyenlőtlenség, és gyakran éri erőszak, zaklatás is a munkavállalókat. Ezek ellen közösen kell fellépni.

Cseke Hajnalka

## Fantasztikus gépész nőnap

## Színházban ünnepeltek

Gépész titkárként büszkén dicsekedhetek, hogy alapszervezetünk tagjai között 31 hölgy is van. Mint minden évben, így idén is az első közösségi programunk a nőnap megünneplése volt. A Nemzetközi Nőnap a nők iránti tisztelet és megbecsülés kifejezésének napja, bár szerintem nem csak erre az egyetlen napra kellene redukálni ezt az ünnepet, mert az év minden napjára kijár nekik a megbecsülés.

Idén úgy döntöttünk, hogy a hölgyeket meghívjuk a Pécsi Nemzeti Színház, A muzsika hangja című előadásra. A kirándulást alapos



szervezés előzte meg. Külön busszal indultunk kora délután Pécsre, mivel az előadás előtt az alapszervezet jóvoltából egy kis boldogsághormonnal is fel szerettük volna tölteni az ünnepeltek. A nagyon kellemes hangulatú Virág Cukrászdában süteményeztünk, kis üdítő, tea, kávé mellett a csacsogó nők hangja betöltötte a teret. Sok mindenről szó esett, az alapszervezeti programoktól az aktualitásokon, ruházzkodáson át a férfiak kibeszéléséig. Majd megnéz-

tük a két felvonásos musicalt, a szünetben közös fotó is készült.

A remek előadás után hazafelé folytatódtak a beszélgetések, jó hangulatban, éjfélre értünk haza. Voltak, akik nem tudtak velünk tartani, ők a színházjegy helyett vásárlási utalványt és csokoládét kaptak ajándékba. De akik eljöttek, azoknak az arcán és szemében is azt láttam, hogy a közösségben töltött idő minden percét, részletét élvezték. Nem csoda, hiszen jó csapatról van szó, amelyben jó csapattagnak lenni. Ez a csapat pedig a Vontatási Főnökség VSZ SZB Dombóvár Alapszervezete. Magam és Péter Imre titkárhelyettes nevében köszönjük az alapszervezet valamennyi férfi tagjának, hogy ezt a napot megszervezhették a mi hölgyeinknek és egy kis változatosságot varázsolhattunk számukra.

*Kövesdi Tamás*  
titkár

## A nőket ünnepelték Szombathelyen is

## Köszöntés a TEB-nél

Jól sikerült a nőnap ünnepség a TEB alapszervezetnél Szombathelyen. Ezt a huszonkét résztvevő hölgy mosolya hitelesen igazolta.

A köszöntők sorát Rába Gábor tisztségviselőnk nyitotta meg, őt Vidos Péter alapszervezeti titkár követte. Mindketten verseket, idézeteket olvastak fel. Nagy derűtséget okozott a férfiak különböző figurákon történő bemutatása.

Bodnár József saját maga által írt verssel hízelgett az ünnepelteknek, majd a tebesek érdekében végzett munkáját mutatta be.

Németh Tamás TK vezető a tagok által igénybe vehető új megállapodásokat ecsetelte.

A rendezvény finom ebéddel zárult.

*Németh Tamás*

TK Vezető

Szombathely



## Családi sportnap Miskolcon

## Mobilokat is dobáltak

A március végi téli időjárás is bűnös volt abban, hogy a szikszói sportkomplexumban megtartott rendezvényünk kicsit szerényebb létszámmal, de nagyon lelkes családok részvételével telt sok játékkal, nevetéssel. Most nem a foci, hanem az uszoda, szauna, jakuzzi volt a kedvenc szórakozás. Voltak újdonságok, például a környezet-tudatosság érdekében mobiltelefon-hajító verseny a legifjabbaknak.

A TBF-es kollégákkal a családtagok, gyerekek is jöttek. A versengés közben üdvözölhettük Bernáth Katalint, a VSZ területi képviselő vezetőjét is, aki feltérképezte a sportkomplexum lehetőségeit, majd bevontuk a frizbi versenybe. A gyerekek olyan ügyességi játékokban próbálhatták ki magukat, mint például a zsákban futás és a lufi fújás durranásig, majd elkezdődött a focimeccs. Nagyon izgalmas első félidő után (1:1) az összeszokottság döntött.

Az első mérkőzés után a gyerekek és a lányok, asszonyok hétméteres rúgása hozta tűzbe a fiú nézőket. Az asztalitenisz mellett a darts is színesítette a programot, a ver-



senyzők mellett a nap végén mindenkit bevontunk 3-3 dobásra.

Akiket pedig a játék heve nagyon feltűzelt, hűsölhetett az uszodában.

Többen a szaunázás különleges élménye miatt jöttek el. Meglepetésként egy jakuzzi is a rendelkezésünkre állt.

A gyerekek megismerhették a robottechnikát és vezérelhettek egy robotot.

A délutáni eredményhirdetésen díjaztuk a legjobbakat, a nyertesek jutalmához a távközlési és biztosítóberendezési főnökség vezetője is hozzájárult. Senki nem maradt apró ajándék nélkül. Elhangzott ismét a már jól ismert mondat: reméljük, jövőre újra ugyanitt.

## A focitorna végeredménye:

1. TB központ csapata

A torna gólkirálya: Makranczi András a TB központ csapatából

A legjobb kapus: Vaskó János a TB központ csapatkapitánya

A darts ifi nyertese: Varga Kristóf

A darts női kategória nyertese: Siska Anita

Az asztalitenisz nyertese: Mór Bertalan áramellátó csoport.

Az eredményhirdetést követően a gyerekeknek mobiltelefon-hajító versenyt rendeztünk, aminek nagy sikere volt a felnőttek körében is. A szórakozás mellett megtanulták: a környezet védelmében nem szabad eldobni a sérült, megunt telefonokat.

*Bodnár József*

TBF Szb Miskolc



Évforduló

# 160 évet ünnepeltek Püspökladányban



**N**

agyszabású megemlékezést tartottak Püspökladányban, március 24-én. E napon köszöntötte a város a Püspökladány-Nagyvárad vasútvonal 160 évvel ezelőtti üzembe helyezését.

Egész napos program keretében fellépett a város apraja-nagyja, illetve köszöntőt mondott, megemlékezést tartott Mosóczi László, a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium államtitkára,

Hadnagy Attila, a MÁV ZRt. PVTI Debrecen igazgatója, Bodó Sándor országgyűlési képviselő, illetve Dombi Imréné polgármester.

Nagyon jó hangulatban zajlott az egésznapos rendezvény. Öröm volt látni, mi-

lyen tisztelet övezi a vasutasságot Püspökladányban.

Volt itt terepasztal, mozdonyvezetői szimulátor, vasutasokból álló rockbanda, vasúttörténeti kiállítás, illetve rengeteg vasutas kolléga.

Reméljük, nem csak 10-15 év múlva fognak ünnepelni minket az adott kerek számok kapcsán, hanem a hétköznapokban is!

**Susztér Csaba**

VSZ Debrecen  
TK vezető



Hogy volt?

## Berente Szénpályaudvarra emlékeztünk

**V**

olt valaha egy pályaudvar, ahol a vasutasok és bányászok egy nagy családot alkotva dolgoztak. Berente szénpályaudvart 1955. július 1-jén nyitották meg, egy időben a felújított Sajószentpéter – Kazincbarcika vonalszakasszal.

A pályaudvar 5 vágányos ikerbuktatóval és 6 vágányos szénfogóval készült, a Berente Szolgáltató Vállalat, a Borsodi Hőerőmű, valamint egyéb beruházó, kivitelező vállalat küldeményeit kezelték itt. A szolgálat ezen a pályaudvaron 1996-ban szűnt meg, nem sokkal a bányák bezárását követően.

A valaha a Berente szénpályaudvaron szolgáló vasutasok gondoltak egy nagyot és szerveztek egy találkozót, amit sokan megtiszteltek jelenlétükkel. Az emlékek felidézése és a fényképek nézegetése örömmel töltötte el a megjelenteket. Raktárnokok, fuvardíjszámfejtők, árúpénztárosok, kocsivizsgálók, tolatásvezetők, vonatfékezők, mozdonyfűtők, váltótisztítók, kocsisírók, naplózók, forgalmisták, anyagosok, fizető-



Fotó: Laczó J.

pénztárosok, távirádások, tehervonatvezetők, mozdonyvezetők, takarítók, mind-mind ott voltak együtt február 17-én és megállapították, nagyon jó volt közösségben, egymásért szolgálni. Annak ellenére, hogy jóval többet dolgoztak, társadalmi munkával tartották tisztán a munkahelyük környezetét, ami rendszeres és természetes velejárója volt a vasutas életnek. Együtt kirándultak, ünnepeltek és sokat-sokat nevettek.

Egy adat szolgáljon a mai vasutasnak például, hogy anno, amikor Berente szénpályaudvar még a fénykorát élte milyen forgalmat is bonyolított le. Mivel a Borsodi Szénbányák érdekeltége a Dunától keletre terjedt ki, ezért mondhatjuk, hogy a fél ország tüzelőjét ezen a pályaudvaron osztályozták, rendezték, indították útnak. Átlagban napi 11 000 tonna szén beérkezése volt a jellemző, de csúcsidőben a szénpályaudvar és az osztályozó 20 000 tonna

szénen is fogadott. No ehhez kellett összefogás, tudás, erő és tolerancia, ami megtalálható volt a valódi vasutas szívvel gondolkodó vasutasban.

## Kórházzvonattal a Don-kanyarban

Kórházzvonattal a Don-kanyarban címmel nyílt fotókiállítás Istvántelken, a volt Landler járműjavító művelődési házban március 28-án. A kiállítást a Vasutasok Szakszervezete támogatta, s Meleg János, a VSZ elnöke nyitotta meg. Köszöntőt mondott Molnárné Zólyomi Zsuzsa, a művelődési ház vezetője, Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke, dr. Mezei Bálint történész.

A tárlat gazdag képanyagát az a Reményi József készítette, aki a második világháborúban a Don-kanyarban harcoló 2.



## Fotókiállítás Istvántelken

magyar hadsereg sebesültjeit szállító kórházzvonatokon szolgált az ellátásért felelős gazdasági szakemberként. A 152. és 154. számú kórházzvonattal tizenhétszer járta meg a frontot, s így közelről láthatta a háború szörnyűségeit, a magyar katonák, munkaszolgálatosok kiszolgáltatottságát, megalázottságát. A doni hadjáratokról és a kórházzvonatról szóló történetekről naplója és több ezer általa készített fénykép tanúskodik. A kiállítás képanyaga hitelesen közvetíti a második világháború tragikus eseményeit, szörnyű pusztításait. Reményi József a háború utolsó időszakában 1944 végén, egy Németországba vezényelt kórházzvonattal, feleségével és Mária lányával Ausztriába, majd továbbutazva Bajor földre estek amerikai fogságba.

*Visi Ferenc*



## Titkári értekezlet Záhonyban

## Van helye a nyílt vitának

Március huszonkilencedikén titkári értekezletet tartott a záhonyi terület. Juhász Tiborné, képviselőnk vezetője üdvözölte a Titkári Testület tagjait, majd a formások után kitüntetési javaslatokról döntöttek határozatokban a titkárok. Az ülésen élénk vita alakult ki a Vasutasok Szakszervezete tervezett szervezeti változtatásáról.

**A** márciusi értekezleten megkezdődött a területi horgászversenyünk szervezését, és döntöttünk arról is, hogy az ideji összetartásunkat szeptember harmadika és ötödike között tartjuk, a berekfürdői üdülőnkben. Végül Juhászné tartott beszámolót az üdülőben történt felújításokról, és megvitatott annak költségvetési helyzetét is.

Ezek után az ideji bérmegeállapodások értékelése következett, amelyről Meleg János, szakszervezetünk elnöke, Zlati Róbert érdekvédelmi alelnök, Fridrich Im-



re, a START, és Szabó Gyula, a MÁV Zrt. VSZ szakmai ügyvivő testületének vezetői is véleményt mondtak.

Természetesen a differenciálás volt középpontban, melyről megoszlottak a vélemények, ám a többség egyértelművé tette: a személyre szóló bérdifferenciálás előnyei homályosak, hátrányai viszont a munkáltató és a vasutasok részéről egyaránt nehezen megkerülhetők. De nem hagytuk szó nélkül a bérfeszültséget és az ellentmondásos bértáblákat sem, bár üdvözölhető, hogy megindult a munkaköri besorolások felülvizsgálata. Ismét komoly bírálatokat kapott az oktatások, vizsgáztatások rendszerre is. Leginkább azért, mert nem arra kíváncsiak a vizsgáztatók, érti-e a dolgozó az utasítások

lényegét, hanem arra, képes-e betű szerint biflázni terjedelmes szövegeket a jobb sorsra érdemes vasutas, vagy vasutas jelölt.

## Pénzre váltott szabadságok?

Zlati Róbert tájékoztatót a tavalyi szabadságok ideji kiadásával tapasztalható, szakszervezetünk által jogsértőnek talált anomáliákról.

Ehhez kapcsolódóan Meleg János elnök kijelentette: „*Nem szabad pénzért eladni a szabadságot, a jogainkat!*” – majd hozzátette, óriási felelőtlenség látni a VDSzSz részéről.

Végül Horváth Csaba, szervezetpolitikai, és Zlati Róbert érdekvédelmi alelnök tájékoztattak szakszervezetünk működésének,

szervezeti felépítésének jövőjéről, amelyet Meleg János vezetett be. Heves vitát váltott ki a középszervezeti vezetők esetleges kinevezéséről szóló felvetés, melynek során a testület a választás mellett tette le a voksát.

Az értekezlet végére kiderült, a Vasutasok Szakszervezetében van helye a nyílt vitának és a vélemények szabad ütköztetésének, jövőnk formálása csak a záhonyihoz hasonló kritikus vitákban bontakozhat ki. Hiszen ezek biztosíthatják, hogy a Kongresszuson nagy támogatottságú, előremutató döntések születessenek, felelős küldöttek akaratából.

*Dolhai József*



# Gazdasági felelősök képzése

**A VSZ ONYSZ március 22-én, Budapesten tartotta a nyugdíjas alapszervezetek gazdasági felelősinek – immár hagyományos – év eleji képzését. A rendezvényt Győri István ügyvezető elnök nyitotta meg, majd az ONYSZ előtt álló feladatokról, a szakszervezeti választásokra való felkészülésről tájékoztatta a résztvevőket.**

**Az** ügyvezető elnök köszöntője után Szanyi Lászlóné irodavezető az alapszervezetek 2017. évi gazdasági beszámolóit és a

2018. évi költségvetéseit értékelve elmondta, hogy az ellenőrzések során ezúttal is évek óta visszatérő hiányosságokat állapítottak meg.

Egyes alapszervezetek nem takarékoskodnak kellő mértékben.

Szanyiné után Pázmány Ferencné, a pénzügyi ellenőrző bizottság (PEB) elnöke a Vasutasok Szakszervezete 2018. évi Gazdasági Tájékoztatójára hívta fel a figyelmet, mely részletesen tartalmazza az alapszervezetek gazdálkodását érintő jogszabályokat, a 2018. évre vonatkozó legfontosabb adó és társadalombiztosítási változásokat.

A PEB-elnök után Nagy József, a debreceni területi képviselő pénzügyi ellenőre a pénzkezelési szabályzatról, Kőrösi Györgyné, a szegedi területi képviselő pénzügyi ellenőre pedig a segélyezési szabályzatról tájékoztatta a gazdasági felelősöket.

A tájékoztatók után az előadók kérdésekre válaszoltak.

*Visi Ferenc*

## Elnökségi ülés a VSZ ONYSZ-nél

# Terítéken az egészségügyi internetes adatbázis

**A VSZ ONYSZ elnöksége március 13-án tartotta soros ülését, melynek napirendjén szerepelt az egészségügyi internetes adatbázisról – „szolgáltatási tér” – és az elektronikus recept bevezetéséről szóló tájékoztató, valamint a működés tapasztalatairól készült előterjesztés. A testület megtárgyalta – egyebek között – az alapszervezetek 2017. évi pénzügyi helyzetéről szóló beszámolót.**

**Az** ülést Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg. Köszöntője és a napirend ismertetése után Szabó Zoltánné a szociális és egészségügyi bizottság vezetője tájékoztatta az elnökséget az elektronikus egészségügyi szolgáltatási tér (EESZT), valamint az elektronikus recept bevezetésének és működésének tapasztalatairól. Elmondta, hogy az elektronikus egészségügyi szolgáltatási tér egy internetalapú, interaktív adatbázis, amely a háziorvosok, járóbeteg- és szakrendelők, gyógyszertárak és a lakosság számára készült Európai Unió forrásból. A rendszer lényege, hogy az egészségügy olyan szereplői, akik rendelkeznek a megfelelő hozzáféréssel, képet kaphatnak az előzményekről, nem kell minden vizsgálatról leletet, zárójelentést, beutalót vinni a betegnek.

## Minden az elektronikus receptről

Az elektronikus egészségügyi „szolgáltatási tér” részeként készült elektronikus recept a gyógykezelési és a vizsgálatok mellett a gyógyszerrendelés és kiváltás adatait is betegenkénti bontásban tartalmazza. Az elektronikus recept kiváltása hasonlóan működik, mint a papíralapú, a beteg vagy

megbízottja is kiválthatja. Az állampolgárok a lakossági portálon tudnak egészségügyi dokumentumokhoz hozzáférni. A belépéshez ügyfélkapu azonosítóra és érvényes TAJ azonosító számra van szükség. Az ügyfélazonosítót a kormányablakban lehet beszerezni. Az elnökség a tájékoztatót elfogadta. Elkészítéséért köszönetét fejezte ki.

A 2018. évi vasutasnap és az Idősek Világnapja alkalmából kitüntetésre javasolt nyugdíjas tisztségviselők névsorát Győri István ügyvezető elnök terjesztette a testület elé, amely kiegészítésekkel elfogadta az ügyvezetés javaslatát.

## 2,6 millió nyugdíjas

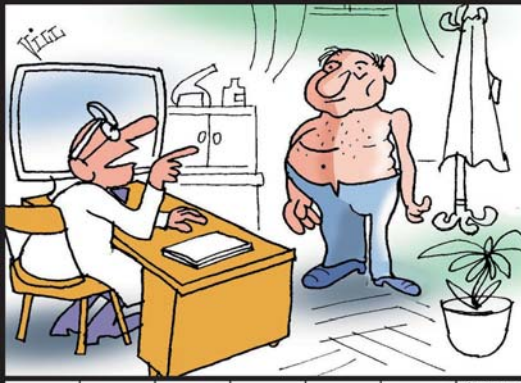
A 2000 és 2017 között a bérek átlagos növekedéséről, valamint a nyugdíjemelések és az infláció alakulásáról készült írásos tájékoztatót Ruzsáli Józsefné a nyugdíjbiztosítási bizottság vezetője terjesztette az elnökség elé.

A terjedelmes, táblázatokkal illusztrált beszámoló híven tükrözi a valós helyzetet. A Nyugdíjfolyósító Igazgatóság 2017. januári adatai szerint ma Magyarországon több mint 2,6 millióan részesülnek nyugdíjban vagy nyugdíjszerű ellátásban. Ezen belül mintegy 2 millió az öregségi nyugdíjasok száma.

Az összes ellátottak közül több mint 1,2 milliónak az ellátása a 100 ezer forintot, 71 ezernek a havi 50 ezer forintot sem éri el. A szegénységi küszöb alatti nyugdíjháztartások aránya 2010-ben 4,6 százalék volt, ami 2015-re 7,1 százalékra nőtt. Az elnökség a tájékoztatót tudomásul vette. Az előterjesztőnek pedig köszönetét fejezte ki.

Az alapszervezetek 2017. évi pénzügyi beszámolójáról készült tájékoztató előterjesztője Győri István volt. Az elnökség a tájékoztatót elfogadta és javasolta, hogy az kerüljön a választmány soros ülése elé.

*Visi Ferenc*



	A POÉN 1. RÉSZE	HATLÁBÚ ÁLLAT	BÁRMELY SZEMÉLY	BARÁT-SÁGTALAN	TESTET ...; MEGVALÓSUL	NÓTA ELEJEI	NORVÉG AUTÓK JELZÉSE	ELBESZÉLŐ ELEM, JELLEG	KATOLIKUS, RÖVIDEN	RÓMAI 1000-ES TUTAJ SZÉLEI!		A KÖLTŐ IHLETŐJE
												L
	UTCA, RÖVIDEN						VÉDŐ-FEGYVER					
	HIBÁZTATÓ						ÉPÜLET					
	... LÁNY VÁRAT NYER; SZÓLÁS						VALLÁSSÓSÁG			ÚJSÁGCIKKI		
	FEJÜNK RÉSZE				TÉSZTÁRAVALÓ		DÁRIDÓZIK			MECSET TORNYA		
	EMBERI TÁPLÁLÉK				MARÓ ANYAG				BÚZASZEM			
									HANGOT LÉTREHOZ			
GÖRDÍT	A POÉN 2. RÉSZE	KACKI-ASAN KICSINOSÍTOTT	SÜRGÖNYBEN ALLI	TALAJMŰVELŐ ESZKÖZ	ILLATOS VIRÁGÚ DISZNÖVÉNY	ÉRKEZIK, RÖVIDEN TOLLFORGATÁS						AZ OXIGÉN VEGYJELE VERMELES
							SZOMJ-OLTÓ			LŐCSAPAT		
							INDULÁS			ŐSZES (HAJ)		
A KÖRHÁZ JELE										A TETŐT FEDHETI		
MÉLYREHATÓ										DOLOGTALAN MÉH		
KISSÉ GYANÚSI!			ENNEK RÉVÉN					IRÁN FŐVÁROSA				
TÜZET SZÜNTET			TELEFON, RÖVIDEN					KÖTŐZŐ-ANYAG				
BELEFOG				ENCs HATÁRAI!		NEMIGEN		SZÍNES-FÉMMEL BEVONT DZSÚSZ				FÁBA JELET VÉS
				BELÜL ÁTSZÜR!		INDUL A KÉPZÉS!						
										GÉPPISZTOLY TARTÓZÉKA		
						GARÁZDA SZEMÉLY ZORRO JELE						
ENERGIA, RÖVIDEN	D									!	ÁSVÁNY A KÖNYHÁBAN	

A VASE Hévízen

# A Majerik Kupáért ultiztak



**Ultiversenyt rendezett a Majerik kupáért a Vasutas Segélyező Egyesület (VASE) – a VSZ ONYSZ közreműködésével – március 4-5-én, Hévízen.**

A versenynek, amelyen 36-an – többségében vasutas nyugdíjasok – vettek részt, az egyesület üdülőszállodája, a Majerik Hotel adott otthont. Élve a lehetőséggel, sokan párjukkal, családtagjukkal érkeztek a helyszínre.

A versenyt a rendező Vasutas Segélyező Egyesület ügyvezető elnöke, Kotczauerne Bor Katalin nyitotta meg. Köszöntője után Kiss Tibor, a VSZ ONYSZ elnökségének tagja, a verseny főszervezője ismertette a játékszabályokat.

Hangsúlyozta: a végső sorrend a hat fordulós versenyen – 18 leosztás után – a megszerzett pontok, illetve a segédpontok összesítése alapján alakul ki. A sportszerű légkörben lebonyolított ultiverseny a debreceniek nagy fölényével zárult.

**Eredmények:**

1. Berki János (Debrecen)
2. Száz Ferenc (Máza)
3. Ladányi Zoltán (Debrecen)

4. Kincses Gyula (Debrecen)

5. Péli István (Debrecen)  
A díjakat Kotczauerne Bor Katalin és Kiss Tibor, a vándorkupát a tavalyi győztes Horváth József (Hatvan) adta át. Az első helyezett Berki János jutalma – a serleg és a vándorkupa mellett – egy két személyes, hosszú hétvégi pihenés a Majerik Hotelben.

# Olcsóbb üzemanyag a Vasutasok Szakszervezete tagjainak!



Ingyenesen igényelhető VSZ-MOL Partner kártyánkkal Ön több mint 400 hazai MOL töltőállomáson juthat állandó és azonnali forintkedvezményhez!

## TUDNIVALÓK A KÁRTYARÓL

- A kedvezmény mértéke: 6 Ft/liter
- A kedvezményt a MOL magyarországi hálózatában vehető igénybe.
- A kártya használata egyszerű, azonnali forintkedvezményt nyújt és „MOL Multipont” gyűjtésre is jogosít.
- A kártya igénylése ingyenes! Csak igényelnie kell!

Igényelje itt: [www.vsz.hu/szolgáltatásaink/mol-partnerkartya/](http://www.vsz.hu/szolgáltatásaink/mol-partnerkartya/)

A Vasutasok Szakszervezete tagjainak **10% ÁLLANDÓ KEDVEZMÉNYRE JOGOSÍTÓ KUPONKÓDOT** adunk!

REGISZTRÁLJ, MAJD IRATKOZZ FEL HÍRLEVELÜNKKRE, ÉS VÁSÁRLÁSKOR A KOSÁRNÁL ÍRD BE AZ ALÁBBI KUPONKÓDOT:

**VSZ-20180223**

**WEBmall.hu**

AZONNALI 10% KEDVEZMÉNYT ÉRVÉNYESÍTÜNK VÁSÁRLÁSAIDBÓL.

A kód egész évben érvényes, korlátlan alkalomra szól!

EU raktárról visszamaradt utolsó darabok leárazva

Alábbi akciós árakból még levonódik a VSZ-es 10% kedvezményed!

<p><b>QQ (CITIZEN) FÉRFI ÓRA</b></p>  <p>Vízálló Bőr szíj Ion Plated bevonat</p> <p><del>14.550,-</del> <b>11.900,-</b></p>	<p><b>GENEVA FÉRFI ÓRA</b></p>  <p>Elegáns férfi karóra PU bőr szíjjal</p> <p><del>3.550,-</del> <b>2.990,-</b></p>	<p><b>LED ÓRA UNISZEX</b></p>  <p>Kék-piros ledfényvel világít, szilikon szíj, cseppálló</p> <p><del>5.300,-</del> <b>4.590,-</b></p>	<p><b>MEGIR FÉRFI ÓRA</b></p>  <p>Vízálló Szilikon szíj Karcálló Cseppálló</p> <p><del>19.990,-</del> <b>11.999,-</b></p>	<p><b>NYAKKENDŐ</b></p>  <p><del>5.560,-</del> <b>3.900,-</b></p> <p>Közel 174 féle nyakkendő áruházunkban!</p>
<p><b>NAPSZEMÜVEG</b></p>  <p><del>6.800,-</del> <b>5.890,-</b></p> <p>Többféle trendi napszemüveg áruházunkban.</p>	<p><b>CURREN DESIGNER FÉRFI ÓRA</b></p>  <p>Fémötvezet tok, nagyméretű óra, 3BAR-ig vízálló</p> <p><del>16.500,-</del> <b>9.999,-</b></p>	<p><b>DESIGN NYAKÉK ÉS FÜLBEVALÓ</b></p>  <p>Nyakláncok, szettek, fülbevalók, karláncok</p> <p><b>3.240,-</b></p>	<p><b>KARKÖTŐ CIRKÓNIUMMAL</b></p>  <p>A legszebb ajándék párodnak egy szép karkötő</p> <p><b>1.120,-</b></p>	<p><b>PILÓTA NAPSZEMÜVEG</b></p>  <p><b>2.900,-</b></p> <p>Áruházunkban sok napszemüveg közül válogathatsz</p>