

Elég volt a bántalmazásból!

Akár nyolc évig terjedő börtönbüntetéssel szorítaná vissza a jegyvizsgálók elleni támadásokat a Vasutasok Szakszervezete. A VSZ a Btk. szigorítását kezdeményezte az Igazságügyi Minisztériumnál, a tettesek felkutatását pedig kamerák felszerelésével, az események rögzítésével gyorsítaná.



TÁRGYALJUNK!

A versenyképes bérek, emberséges, motiváló környezet és megfelelő, biztonságos munkafeltételek kialakítása érdekében kezdeményezett egyeztető tárgyalásokat a Vasutasok Szakszervezete.

A VSZ továbbra is kiemelten fontosnak tartja a vasutas szakmák presztízsének növelését.

(3. oldal)

EMLÉKEZÉSEK, KITÜNTETÉSEK

A legjobb munkát, példamutató tevékenységet végző közösségek és aktivisták munkáját rendszeresen elismeri, díjazza a Vasutasok Szakszervezete.

Az idei központi kitüntetési ünnepséget szeptember 25-én, a Benczúr házban tartották.

(4. oldal)

FEJLESZTÉS, FEJLESZTÉS, FEJLESZTÉS.

A vasút jövőjének kulcsa a fejlesztés, aminek a célja korszerű, az utasok kényelmét, magasabb színvonalú kiszolgálását és a vasutasok munkafeltételeinek, életkörülményeinek javítását biztosító vállalat kialakítása – hangzott el a HUNGRAIL Magyar Vasút 2018 konferencián.

(10. oldal)

INTERJÚ

Kezdetekről, kihívásokról és a 2019-es bértárgyalásokról is beszélgettünk Dr. Vincze Teodórával, a Rail Cargo Hungária (RCH) HR-csoport vezetőjével.

(12. oldal)

Legyen a tagnak is arca!



Dolhai József

Sokszor hallhatunk, olvashatunk arról, akár e lap hasábjain is, hogy miért érdemes belépni a szakszervezetbe, természetesen leginkább a miénkbe. Amikor például a VSZ érdemeiről esik szó, általában a munkahelyek védelmét, mint a legfontosabb feladatot kell kiemelnünk. Ezt ugyanis még akkor sem szabad elhanyagolnunk, ha egyre több helyen munkaerőhiánnyal kell megküzdeni. Majd következik a vasutasok bérezése, munkakörülményei, a munkavédelem, amibe manapság már a klimatizálás is beletartozik. És mostanság ismét előkelő helyen van a béren kívüli juttatások helyzete, különösen, ha az önkéntes pénztárakra gondolunk.

Az érdekvédelmen túl szinte mindig szóba kerülnek a szolgáltatásaink, amelyek mára bőséges választékot nyújtanak. És aki a lehetőségek többségét ki tudja használni, az nagyjából visszakaphatja a tagdíját is, ezért igazán kár, hogy még mindig vannak, akik kimaradnak belőle. Mindenesetre a szolgáltatásainkat lassan megszoktuk, az érdekvédelem pedig az alap, amiért létezik a Vasutasok Szakszervezete – mindez természetes, így van jól. De!

Lehet bármilyen jó az érdekvédelem, kaphat a tag toronyórát is, láncsal vagy anélkül, a megszokás nagy úr és sokszor elhomályosítja a valóságról alkotott képünket is. Különösen, ha az a valóság messze van, csakúgy, mint szakszervezetünk érdekvédelmi munkájának a többsége. A Budapesten kötött egyezségek még a fővárosban dolgozóknak is úgy tűnhetnek, hogy valahol messze, „odafent” valakik összehozták. Nem rossz ugyan – dicsérni, persze csak óvatosan, nehogy elkanászkodjanak a tárgyalók –, de annál inkább észrevesszük, ha hibáznak. A messze földön zajló munkát nem nagyon látja az egyszeri vasutas, legfeljebb a végered-

ményt. És akik távol vannak, azokat bizony könnyen feledjük.

Visszont ott vannak helyben is a tisztségviselőink, hozzájuk fordulhatunk problémáinkkal, legyenek egyéniék vagy egy kisebb csapat „görçsei”. Valahogy mégsem élünk mindig a lehetőséggel, vagy csak akkor használjuk ki, amikor már nemcsak gond van, hanem baj is. Kérdés, mennyire igyekezzenek felkutatni a helyi tisztségviselőket azokat a problémákat, amelyeket senki nem jelez, de mérgezően léteznek. Mert ha a tagsággal karöltve sikerült rátalálni, a különböző szintű tisztségviselőket – másképpen a szakszervezetünk tisztségviselőinek – együttműködése máris láthatóbbá válik mindenki számára. Mondhatni, máris láthatóbb lesz a szervezet, látható lesz szakszervezetünk arca a végeken is.

Ha a tagság közelről szerez tapasztalatokat, realisabb képet alkothat a VSZ-ről. Ez a kép még akkor sem lesz feltétlenül rossz, ha egyébként nem sikerül megoldani egy problémát. Feltéve, ha a tag láthatta, netán bevonták, és tud arról, hogy mennyit, és miképpen foglalkoztak az ügyével. Magyarán: tájékoztatták az eseményekről. Mert amit látunk, és érzékelünk, azt könnyebben átérezzük, és természetesen a hitünk sem inog meg könnyen.

Ha „lent” igazi tevékenység folyik, az egyszerű vasutas is szívesebben mozdul, és a hagyományosnak mondható szakszervezeti célok is kézzel foghatóvá, sőt, elérhetőbbé válnak. A helyi gondok közös orvoslása közös élményt és eredményt hozhat, ráadásul az együtt munkálkodás szolidárisabbá tesz mindannyiunkat. A közös munkával és a közös rendezvényekkel erősebbé válnak a helyi közösségek, nem csak a Vasutasok Szakszervezetének, de a tagnak is markáns arca lesz. Amiért megéri csapattagnak lenni.

Dolhai József



Tárgyaljunk a legfontosabbakról!

A versenyképes bérek, emberséges, motiváló környezet és megfelelő, biztonságos munkafeltételek kialakítása érdekében kezdeményezett egyeztető tárgyalásokat a Vasutasok Szakszervezete. A VSZ továbbra is kiemelten fontosnak tartja a vasutas szakmák presztízsének növelését.

A kiemelt célok közé sorolja a VSZ a pályát üzemeltető szakszolgálat munkavállalóinak bérrendezéséről szóló, függőben maradt intézkedések lezárását, még az év végéig. A szakszervezet álláspontja szerint e bérrendezésnek a többször is elhangzott létszámhiányból eredő bérmegettarítás lehet a megfelelő forrása. A függőben maradt további, pontosan megnevezett témakörökről levelet küldtünk a humánerőforrás vezérigazgató-helyettes asszonynak.

Legalább ennyire fontos azonban a cafetéria kollektív szerződésben rögzített rendelkezéseinek újratárgyalása azért, hogy a munkavállalókat ne érje nettó keresetvesztés. Ellenkező esetben – a VSZ meglátása szerint – a munkavállalók olyan mértékű bizalomvesztése következik be, amelynek hatásai visszafordíthatatlanok lehetnek a vasút jövőbeni működtetése szempontjából.

A Vasutasok Szakszervezete ezen túlmenően kezdeményezte a 2019. évi bérfelajánlásra vonatkozó tárgyalások megkezdését is, megvárva a minimálbérről és a garantált bérminimumról az országos érdekegyeztetés folyamatát.

Ugyanakkor a szakszervezet álláspontja szerint a 2017-2019 évekre

szóló bérmegállapodásban rögzített minimum 5 százalékos mérték semmiképpen nem elég a jelenlegi létszám megtartásához, illetve a létszámhiány csökkentéséhez. A VSZ ezért az előző évekhez hasonló, két-számjegyű bérfelajánlást szorgalmaz.

A szakszervezet a továbbiakban szükséges intézkedések sorában kitörési pontnak tartja az öregségi korhatár előtti nyugdíjba vonulás lehetőségének újbóli megteremtését azokban a munkakörökben, amelyekben a fokozott igénybevétel miatt a korai egészségromlás, ennek következtében a munkaképesség részleges vagy teljes elvesztésének kockázata kiemelten magas.

Ezzel párhuzamosan a VSZ szükségesnek tartja a nyugdíj előtt álló, egészséges, – vagy – munkaképes dolgozók munkahelyen tartását célzó intézkedések bevezetését is. A megfelelő módszer és időtartam megválasztásakor figyelembe kell venni az érintett munkavállalók életkorát, fizikai állapotát is. Így a vasútnál lehet tartani azokat az idősebb szakembereket, akik az újaknak és a fiataloknak átadhatják a tudásukat, megoszthatják velük a tapasztalatukat.

A VSZ e témakörökben is szorgalmazza a tárgyalásokat a munkáltató képviselőivel.

Példaképeink

Októberben, különösen annak első napján feltűnően nagy, világszerte kiemelt figyelmet kapnak az idősek. Miért figyelünk az átlagosnál jobban ekkor – az idősek világnapján – a visszavonult vagy még aktív, de a munkában már erősen megfáradt társainkra?



Meleg János

Vagy még inkább: miért nem figyelünk máskor is ennyire rájuk? Mire mennénk a nyugdíjasok tapasztalata, tudása, bölcsessége nélkül? Elárulom: jóval kevesebbek lennénk nélkülkük. De hiszen ezt egyébként mindenki tudja. Egyébként. Csak éppen a mindennapokban hajlamosak vagyunk elfeledkezni róluk, az irántuk való tiszteletről, s arról, amit az elmúlt évtizedekben fáradtságos munkával letettek az asztalra. A mi asztalunkra is. Igaz, büszkén kijelenthetem, erről éppen mi, a Vasutasok Szakszervezetét képviselők nem szoktunk megfeledkezni.

A VSZ tisztségviselői nemcsak eltűrik, hanem igénylik is az idősebb kollegák segítségét, tudásuk és tapasztalatuk átadását. De még ennél is többet ér az a büszkeség, amit a szervezet múltjának felidézésekor érzünk irántuk, a munkásságuk miatt. Ritkán beszélünk erről, de mindennél árulkodóbb a törekvésünk, ahogyan igyekszünk az általuk kitaposott úton maradni, s lehetőleg soha nem letérni róla. A cél a régi, a stílus változott. Mert alkalmazkodnunk is tudni kell éppen úgy, ahogy elődeink tették. Ők is alkalmazkodtak a körülményekhez, de mindig igyekeztek a lehető legjobbat kihozni az adott helyzetből. A legjobbat a munkavállalók, a szakszervezeti tagok számára. Ebből soha nem engedtek azok, akikre a mai napig büszkék vagyunk. A példaképeink az érdekvédelemben nem ismertek megalkuvást. Mi se alkudjunk meg! Alkalmazkodjunk a körülményekhez, de ne legyünk megalkuvók, ne engedjünk egy jottányit sem az elődeink által lefektetett alapelvekből. Tanuljunk tőlük, s tanítsuk meg az érdekvédelem alapjait és tisztaságát az utánunk jövőknek azt remélve, hogy egyszer majd ők is büszkén veszik át tőlünk a stafétabotot. Legyünk méltók erre!

Lapzártakor érkezett

A Btk. szigorítását, a börtönbüntetés 1-5-ről 2-8 évre történő meghosszabbítását kezdeményezte az Igazságügyi Minisztériumnál a Vasutasok Szakszervezete. A VSZ a büntetési szigorítás mellett kamerák felszerelését is szorgalmazza azért, hogy a tettéseket minél előbb utolérjék, s megkapják a büntetést. A szakszervezet azt is fontosnak tartja, hogy az utasok körében is terjedjen el a hír: aki vasutast bántalmaz, az börtönbe kerülhet, méghozzá nem is rövid időre.

A legjobb munkát, példamutató tevékenységet végző közösségek és aktivisták munkáját rendszeresen elismeri, díjazza a Vasutasok Szakszervezete. Az idei központi kitüntetési ünnepséget szeptember 25-én, a Benczúr házban tartották.

122 év

Emlékezők, kitüntetések

A

Vasutasok Szakszervezete megalakulásának 122. évfordulója alkalmából megrendezett központi kitüntetési ünnepséget Meleg János elnök nyitotta meg. Beszédében a hagyománytisztelet, az elődök méltatása mellett részletezte a mai szakszervezeti munka nehézségeit és a kitűzött célokat.

Az elnök az elismerések átadása előtt megjegyezte: idén sem volt könnyű dolga az elismeréseket odaítélő grémiumnak, de döntenie kellett.

A Vasutasok Szakszervezete Elnöksége Dícsérő Oklevelét kapta

- VSZ ONYSZ Békéscsabai Alapszervezete
- VSZ Fényeslitke Kocsijavitó SZB
- VSZ Veszprémi Vasútépítők SZB

A Vasutasok szakszervezetéért posztumusz kitüntetés a VSZ Elnöksége az idén áprilisban elhunyt **Károlyi Csabának** adományozta.

A Vasutasok Szakszervezete Elnöksége több évtizeden át végzett eredményes munkájukért 2018-ban 8 tisztségviselő részére adományozza a *Vasutasok Szakszervezete Arany Jelvény kitüntetését*:

- **Boczek Aranka**, VSZ MÁV Szolnoki Járműjavító Kft. SZB
- **Bortnyákné Fürjész Ildikó**, VSZ Szerencs Forgalmi Alapszervezet SZB
- **Kárai Attila Antal**, VSZ MÁV Debreceni Járműjavító Kft. SZB
- **Rózsás Mihály**, VSZ Állomásfőnökség SZB Zalaszentiván
- **Szabó László**, VSZ Állomásfőnökség SZB
- **Szabó Zoltánné**, nyugdíjas
- **Szanyi József**, VSZ Fényeslitke Kocsijavitó SZB
- **Vincze László**, VSZ START SZB Füzesabony

A Vasutasok Szakszervezete Elnöksége 2018-ban a szakszervezeti életút elismeréseként szakszervezetünk



legmagasabb szintű, kitüntetését, a *Vasutasok Szakszervezetéért kitüntetés* adományozta:

- **Détári Attiláné**, VSZ Központi SZB Budapest
- **Hegedüs-Biténé Gasztány Erika** VSZ Szeged Területi Igazgatóság SZB titkár
- **Rubik László**, nyugdíjas

**GRATULÁLUNK
A VASUTASOK
SZAKSZERVEZETE
TISZTSÉG-
VISELŐINEK!**

60 év a Magyar Vasutassal



Sok munka vár még ránk

K

évés olyan érdekvédelmi szervezet van Magyarországon, mint a miénk, a Vasutasok Szakszervezete, amelyik 122 évnyi felhalmozott tapasztalattal rendelkezik. Az erre épülő hagyománytiszteltet és hivatástudat lehet most a stabil fennmaradásunk, valamint haladásunk záloga. Hiszen szakszervezetünk feladata ma sem más, mint az, hogy – az elődök eredményeire visszatekintve, azokat megszívlelve – az érdekvédő hivatásunkat a jövő nemzedékek szolgálatába állítsuk.

A szakszervezeti munka sosem volt könnyű, az érdekvédelemhez minden történelmi időszakban szívós, leleményes és kitartó küzdelem kellett.

Nincs ez másként a mai politikai, társadalmi környezetben sem. Mindig voltak és lesznek olyanok, akik nem az összefogást, hanem a széthúzást pártolják, akik a közösség erejét nem gyarapítják, hanem apasztják.

Dr. Márkus Imre írta egyszer: „A történelmi tényeken és összefüggéseken való elmélkedés segít megvilágítani mai feladatainkat, hogy érdekvédelmi, érdekképviseleti tevékenységünk hatékonyabb legyen, megfeleljen a tagság szakszervezetünk iránt táplált várakozásának, reményének”.

Sajnos hajlamosak vagyunk a roszszat és a múltat gyorsan elfelejteni,



pedig nem volna szabad. Csak egyetlen példa: egy évtizeddel ezelőtt a MÁV-csoport átszervezéséről, létszámleépítésről folyt politikai vita. Ma viszont, a legnagyobb kihívást a szakmai utánpótlás biztosítása jelenti a vállalat, és az egész ország számára is.

2012-ben, az új munka törvénykönyve hatására anyagi kompenzációs kötelezettség nélkül nőtt meg a munkaidő, sőt az állami tulajdonú cégek-nél a munkaközi szünet sem lehet többé része a munkaidőnek. Megszűnt a kordedvezményes és korendményes nyugdíj, a vasutas bérek pedig a nemzetgazdasági átlag alá kerültek.

Többek között ezek azok az okok, amelyek miatt, aki csak teheti, máshol keresi a boldogulást.

2015-ben szakszervezetünk megkongatta a vészharangot a létszámhiány miatt, és bár az elmúlt két évben elindult egy bérfelzárkóztatási program, annak mértéke még mindig kevés ahhoz, hogy a vasúti szakma vonzóvá váljon a fiatalok számára.

Az egyre öregedő munkavállalókra közben igen nagy terhet ró a túlórák számának növekedése, amelyet az is súlyosbít, hogy a rekreációra szánt szabadságokat sem tudják megfelelően felhasználni. Sőt, több esetben még a 2017-es szabadságok is bent ragadtak.

Úgy tűnik, 2018 a változások éve lesz a MÁV Zrt.-nél. Azaz: új vezérigazgatóval egy új közösségi közlekedési stratégia érkezett, ráadásul a kormányzat részéről.

Abban szerencsére megegyezik a szakszervezetünk véleménye az újonnan kinevezett vezérigazgatóéval, hogy az üres álláshelyek betöltése és a képzett munkaerő megtartása elengedhetetlen, és hogy ezt csak úgy tudja elérni a cégcsoport, ha a vasutas szakmákat mind erkölcsi, mind anyagi szempontból újra vonzóvá teszi.

Természetesen ehhez versenyképes bért és megfelelő munkakörülményeket kell biztosítani, valamint újból meg kell teremteni a vasutasok számára a korábbi nyugdíjba vonulás lehetőségét. A foglalkoztatás tekintetében ma rosszabbnak ítélem meg a jelenlegi helyzetünket, mint ahogy azt a 2015-ös kiáltványunk idején érzékeltük. Sajnos a kormányzati döntések sem segítenek, inkább újabb nehézségek elé állítanak bennünket és a munkáltatókat is, gondolkodjunk itt elsősorban a cafetériára vonatkozó jogszabályi változásokra.

2018 őszén elindultak az alapszervezeti választások, egyben a 2019-es kongresszus előkészítése is.

Szakszervezetünk vezetőinek felelőssége és feladata, hogy a szükségszerűségeken túllépve, a világban zajló folyamatokat figyelemmel kísérve, a tevékenységi környezetet pontosan ismerve mutassanak alternatívát a közösségnek, mindannyiunk érdekében.

A VSZ elnökeként büszke vagyok arra, hogy együtt ünnepelhetek azokkal a kollégákkal, akik az elmúlt időszakban a szakszervezeti mozgalom meghatározó tisztségviselői, szereplői voltak.

Ünnepi rendezvényünk minden évben azokról a szakszervezeti tagjainkról szól, akik az elmúlt évek során az átlagosnál nagyobb szerepet vállaltak az érdekvédelmi munkában, ezáltal kimagasló eredményeket értek el a munkavállalók érdekeinek képviseletében, a közösség összetartása és gyarapítása területén.

A vasút, ezen belül is a Vasutasok Szakszervezete iránti szeretetükből mit sem veszítve tisztelték meg bennünket jelenlétükkel, így adva alkalmat számunkra arra, hogy méltóképpen fejezzük ki elismerésünket és köszönetünket az elmúlt évek fáradtságos munkájáért.

Kívánok valamennyi kitüntetettnek, nagyon jó egészséget és sikeres, boldog életet!

Az ünnepségen Horváth Csaba alelnök átadta Visi Ferencnek a Magyar Vasutasban 60 évvel ezelőtt megjelent, s az alkalomra szépen bekeretezett első cikkét. Hatvan év egy ember életében nagy idő, főleg, ha közben folyamatosan aktív. Márpedig Visi Ferenc az – méltatta a munkásságát az alelnök. Hat évtizeddel ezelőtt, 1958. augusztus 1-jén egy fiatalember lépett be a Magyar Vasutas szerkesztőségébe, s októberben megírta első cikkét a Győri DAC Vasutas Sportkörről. Ennek a fiatalembernek – ahogy ő szokta mondani – a pennája még mindig fog. Az elmúlt hat évtizedben nem nagyon volt olyan száma a Magyar Vasutasnak, amiben ne jelent volna meg írása.

Üzemi tanácsok konferenciája

A MÁV Zrt. üzemi tanácsainak országos konferenciáját rendezték szeptember 25-én Budapesten, ahol a vállalatot érintő legégetőbb kérdések kerültek napirendre.

A Központi Üzemi Tanács elnökének megnyitóját követően, dr. Nemeskéri-Kutlán Endre ismertette a MÁV Zrt. Kollektív Szerződés módosításait. Hangsúlyozta, hogy időnként „plasztikai műtétet” kell végrehajtani, a meglévő szabályainkat a változó körülményekhez kell igazítani. Elkészítették a korábbi években kiadott „jogesetgyűjtemény” felújított változatát, ezen felül „foglalkoztatási kisokost” is készítettek a munkáltatói jogkörnyakról részére, valamint csoportosintézkedéseket tartalmazó folyamatleírásokon dolgoznak.

Beszélt még az együttműködési megállapodásról, az egészségmegőrző programról. Az üzemi tanácsok képviselői kérdéseket tettek fel a munkaközi szünet alatti munkavégzésről – mely rendkívüli munkavégzésnek számít –, a helyismereti vizsga ösztönzéséről, a helyettesítési gyakorlatról.

Nagy kihívások

A rövid szünetet követően Budapest pályavasúti területi igazgatója, Nagy Krisztián ismertette a területi határmódosítás indokait és alapelveit, melyek között említette, hogy leterheltség szempontjából lélegzetvételhez kell juttatni a budapesti területet.

Térképen mutatta be a tervezett változtatásokat, melyek legnagyobb mértékben a szombathelyi területet érintik. Ismertette a területi igazgatóságok tervlétszámait, azok várható változását. A legjelentősebb létszámváltozás a forgalomnál várható.

A területi igazgató kiemelte, hogy a legnagyobb kihívást most az informatikai és SAP-rendszerek területi határmódosításhoz igazítása jelenti.

A szervezeti egységek kódjának átállítása zajlik most, ezen felül a



vagyongazdálkodás helyrajzi számainak át kell állítani. Hangsúlyozta még, hogy a területi harmonizáció nem jár létszámleépítéssel. Az elhangzott kérdések többsége TEB szakterületről érkezett: felsővezeték létszám átcsoportosításról, biztosítóberendezési központi javító-nál pozíció átadásról szóltak.

A területi igazgató válaszában elmondta, hogy nincs olyan változtatás, ami mindenkinek jó lenne. Abban bízik, hogy a csökkenő számú csomópontok kapcsán felszabaduló létszám szétosztása egy kis segítséget jelent.

Toborzóiroda, tájékoztató filmek

Az ebédet követően Dorozsmai Éva humán erőforrás vezérigazgató-helyettes mutatta be, milyen hatalmas összeget költ a vállalat évente személyi ráfordításokra, majd ismertette az elmúlt egy év intézkedéseit a munkaerőpiac kihívásaira. Kritikus a helyzet szinte valamennyi állami vállalatnál, mert a multik könnyen ráigérnek a bérekre.

Az intézkedések között kiemelte a budapesti bérkiegészítést, a fejpályaudvari 5 százalékos, a versenytilalmi megállapodást, a vizsgaösztönző rendszer kidolgozását, a mobilitási célú lakhatási támogatást, a MAP (Munkavállaló Ajánlási Program) jelentősége kapcsán pedig kérte a jelenlévőket is, hogy hozzanak a vasúthoz munkavállalót, éljenek az ajánlásért járó emelt

összegű juttatással. Hangsúlyozta, hogy a teljes képzési rendszer átalakítására van szükség.

A vezérigazgató-helyettes beszélt a toborzás, a munkaerő megszerzése, valamint megtartása érdekében tett erőfeszítéseikről.

Javaslatot vár a munkavállalói képviseletektől egy toborzó iroda kialakítására, valamint arra is, milyen szakmá(k)ról készítsenek újabb tájékoztató kisfilmet.

Előadása végén feltette a kérdést: milyen értéke van ma vasutasnak lenni?

A közösség, az összefogás jelentőségét emelte ki, majd példákat említett társadalmi megítélésünkről a családok éve kapcsán.

A toborzási tapasztalatok alapján kérekként fogalmazta meg a pótlékok alapbérésítésére vonatkozó felvetését, mivel az állásinterjúkon egyértelműen kiderült, az új jelentkezők számára legfontosabb a személyi alapbér.

Kardos János projektvezető a teljes MÁV-csoportban zajló munkakör megújító projekt állását ismertette. Mint elmondta, összesen 1611 munkakör felülvizsgálatát végzik el. A szakterületek között is sok kérdés merül fel. A pályás struktúra bemutatásával érzékeltette, hogy első körben a munkakörök felülvizsgálata történt meg, majd a bevezetés kidolgozása lesz a második fázis. Az ÜT elnökök javaslatot fogalmaztak meg.

Az üzemi tanácsok működéséről, a választások kiírásáról, az ÜT ülés összehívásáról, az ülésről készített jegyzőkönyv tartalmáról, a közzétételről, a munkaidő kedvezmény felhasználásáról Bodnár József KÜT-elnök tájékoztatta a konferencia résztvevőit. Részletesen szólt a rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalók segélyezéséről, a nagycsaládok év végi megsegítéséről, az adómentes temetési segélyről. Felhívta a figyelmet a szervezeti változások, területi határmódosítások következtében kialakult helyzet kezelésére, a munka törvénykönyve szerinti 5 éves választási ciklus betartására. Prezentációjában részletesen bemutatta a választási bizottság megalakításának és működésének főbb momentumait.

Bodnár József
KÜT-elnök,
sajtóreferens
beszámolója alapján



Nehéz év lesz, de a terv tartható

Tartható a terv – hangzott el az RCH Központi Üzemi Tanácsa szeptember 26-án megtartott ülésén.

Az

őszi forgalom elindult, ami azt jelenti, hogy több lesz a munka, s reméljük ezzel arányosan a bevétel is növekszik – mondta Gyevnár Sándor pénzügyi-kontrolling és beszerzési igazgató, aki a KÜT szeptemberi ülésén értékelte az év első nyolc hónapját. Zajlanak a jövő évi tervezések, s látszik, hogy nagyon nehéz év vár az RCH-ra – mondta.

A beruházásokkal kapcsolatban Gyevnár elmondta, hogy napirendre került a Celdömölki kocsimosó rekonstrukciója, megkezdődik a Záhony rendező pályaudvarra tervezett kocsi-vizsgáló helyiség felújítása, s jövőre folytatódik a klímatelepítés.

A folytatásban Czékus József vonat és rendeléskezelés vezető a napirenden lévő IT-fejlesztésekről beszélt, valamint a MÁV Zrt. pályahálózatába beépített ellenőrző diagnosztikai berendezések által jelzett riasztásokról is. Eddig 500 riasztás volt, ám ennek a

háromnegyede nem elfogadható. Sajnos az ügyfelek is vitatják a riasztások jogosságát. A kocsivizsgálók által vezetett nyilvántartásokról valamint a küszöbön álló MOTIS 3 bevezetéséről is tett említést a vezető.

A humán területről Dr. Vincze Teodóra HR igazgató a küszöbön álló SZMSZ-változásról valamint a munkavállalói elégedettség felméréséről tett említést. Elmondta azt is, hogy a reprezentatív szakszervezetekkel hamarosan megkezdődnek a 2019. évi bértárgyalások, így a jövedelem, valamint az ehhez kapcsolódó cafetériai lehetőségek is terítéken lesznek.

A napirendet az első nyolc hónap humán erőforrás-gazdálkodási adatainak ismertetésével folytatta Simon Ferenc HP szervezetvezető. Kiemelte, hogy a túlóra örvendetesen tovább csökkent, a bázishoz képest csak tízezer órával, a záró létszám viszont stabilan maradt 1894 munkavállaló. A mozdonyvezető gyakornokok toborzása is elkezdődött annak érdekében,

hogy jövő év januárjában mintegy 30 résztvevővel elkezdődhessen a tanfolyam.

A folyamatfejlesztési projektek állásáról Cseh Zoltán projektvezető adott egyfajta helyzetelemzést. Mint mondta mind, a négy al-projekt folytatódik.

A kocsivizsgálói területen felgyorsultak a digitalizációs folyamatok, a MOTIS 3 az IT lista első helyén szerepel, ami azt jelenti, hogy már az engedélyeztetéseken is túljutott, most már a megvalósítási szakaszba lépett.

A további fejlesztések nagy részét szintén az IT területnek kell majd elvégeznie.

A folyamatokról az RCH igazgatósága is tájékoztatást kért – fejezte be felhívását a projektvezető.

Az utolsó, „egyebek” napirendben a KÜT tagjai beszámolót hallhattak az RCH szeptember 7-én megtartott felügyelőbizottsági üléséről, valamint az elmúlt időszakban végzett munkáról. A tanács a rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalók egyszeri anyagi támogatásáról is döntött.

Zubály Bertalan



KIHELYEZETT ÜLÉS HÉVÍZEN

Szép helyen, szép időben, hasznosan

Szép környezetben, s legalább ilyen szép kora őszi időben tartotta háromnapos tisztségviselői összetartását a Vasutasok Szakszervezete Budapest Területi Képviselője 2018. szeptember 29. és október elseje között. A helyszín a hévízi Majerik Hotel volt.

A háromnapos rendezvényt a szervezetpolitikai alelnökünk, Horváth Csaba nyitotta meg. Előadásában az előttünk álló feladatokról, az alapszervezeti választásokról, a jövőbeni teendőkről beszélt. A jelenlévők a közelgő tisztségviselői választásokkal kapcsolatos kérdésekkel „bombázták” az alelnököt, hogy a majdani eseményt minél jobban és eredményesebben bonyolíthassák le.

Ezt követően a titkári értekezleten tájékoztatást hangzott el a Területi Képviselő megvalósított eredményeiről és az előttünk álló elképzelésekről. A területet megtárgyalta és elfogadta a kongresszusi küldöttek választásának elveit, s az ebben résztvevő alapszervezetek felosztását.

Az esti órákban megérkezett Meleg János, a Vasutasok Szakszervezetének elnöke és Zlati Róbert érdekvédelmi alelnök, s már a másnapi hivatalos fórum előtt bekapcsolták az esti szakmai beszélgetéseket.

Az értekezlet másnapi folytatásán az elnök és alelnök tájékoztatást adott az aktuális helyzetről és a jövőbeni terveinkről. A beszámoló után élénk párbeszéd alakult ki a



titkárok és az ügyvezetés között. Terítékre kerültek a létszámhiány okozta problémák, a ruhaellátási nehézségek és sok egyéb téma is.

A jövőben is megteszünk mindent annak érdekében, hogy hatékonyan képviseljük tagjainkat, bármilyen problémával keresnek meg bennünket.

Köszönet illeti a kollégánokat és kollégákat, az ügyvezetést azért, hogy áldoztak a szabadidejükből, és a hétvégét együtt tölthették. Köszönet illeti a hotel teljes személyzetét is, mert ők is hozzájárultak ahhoz, hogy sikeres legyen az összetartásunk.

Remélem mindenkinek tanulságos és eredményes volt a program.

Bartus Imre

Bp.Tk. vezető



Mitől lesz egy

Mi is az a munkaszerződés, mitől válik azzá egy papír? A válasz nem olyan egyszerű, ahogy elsőre gondolnánk, de nem azért, mert valami roppant bonyolult iratot kell szerkeszteni ahhoz, hogy egy megállapodás munkaszerződés legyen.

Az

álláshirdetésre jelentkező Zsófia idegesen ül reménybeli főnöke előszobájában. Telnek – múlnak a percek, az állásinterjú csak nem kezdődik meg. A tenyér izzad, a frissen vásárolt dosszié foltos lesz. Szerencsére az önéletrajz, a motivációs levél és a referenciák fóliatasakban vannak.

Nyílik az ajtó, alacsony öltönyös figura kukkant ki. Apró mosollyal az arcán int a pályazónak: jöjjön csak be. Az interjú jól indul, és ha lehet, még jobban folytatódik. A megbeszélés végén Zsófia megkapja az állást. Távozóban a felettese még annyit mond, hogy másnap délelőttre a munkaszerződés elkészül, a megállapodást tíz órakor alá is írhatják.

A kérdés az, hogy mit is írnak alá a felek pontosan?

Bér és munkakör

Mik azok az elemek, melyektől egy A4-es papírlap munkaszerződéssé válik? Talán elsőre butának tűnik a kérdés, pedig a válasz nem is olyan egyszerű. Nézzük át sorban, hogy mitől lesz egy megállapodás munkaszerződés!

A jogszabály pontosan meghatározza, hogy mik a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei, azaz mik azok az elengedhetetlen kritériumok, amelyek hiányában nem beszélhetünk munkaszerződésről.

Aki valamiféle hosszas felsorolásra gondolt, netán egy több bekezdésű paragrafusra, hosszú felsorolással, annak most csatlakoznia kell.

A munkaszerződés megkötéséhez ugyanis elegendő a munkáltatónak és a munkavállalónak a dolgozó munkakörében és alapbérében megállapodnia. Ennyi.

Ezzel a megállapodással a jog érvényes munkaszerződésnek tekinti. Bér és munkakör. Semmi több.

No, és a munkavégzés helye? A napi munkaidő hossza? A juttatások? Azok talán nem kellenek a munkaszerződésbe? Nem.

Ahhoz, hogy a munkaszerződés érvényes legyen, bőven elég, ha a munkakört és a bért meghatározzák a felek. Másként fogalmazva azt, hogy „mit” és „mennyiért”.

Okkal merülhet fel a kérdés, hogy ha csak ennyi van a szerződésben, akkor honnan tudhatják a felek, hogy hány órában dolgozik a munkavállaló, vagy hova kell bemennie dolgozni. A válasz az, hogy ezt – szerződéses rendelkezés hiányában – a törvény mondja meg.

Például, ha a szerződés nem határozta meg a napi munkaidő hosszát, akkor úgy kell tekinteni, hogy a felek általános teljes napi munkaidőben (nyolc óra) állapodtak meg. Hasonlóképpen, ha a megállapodás egy árva szót sem ejt arról, hogy határozott, vagy határozatlan időre szerződött a dolgozó, akkor a munkaviszony határozatlannak kell tekinteni. A törvény ugyanis azt feltételezi, hogy határozatlan időre kötött szerződés a tipikus.

Hol?

Látjuk, hogy a munkavégzés helyét – a korábbi Munka törvénykönyve előírásaitól eltérően – nem kell meghatározni a munkaszerződésben. De akkor honnan a bánatos fenéből tudhatja a szerencsétlen dolgozó, hogy hol kell felvennie a munkát? A törvény úgy fogalmaz, hogy abban az esetben, ha nincs erre vonatkozó szerződéses rendelkezés, akkor a munkavállaló szokásos munkavégzési helye minősül a munkavégzés helyének.

Puff neki!

Más szóval tehát, ha a szokásos munkavégzési hely a munkáltató döntése miatt megváltozik, akkor a munkavállaló köteles lesz ott dolgoz-

A munkavégzés helyét kiemelten fontos meghatározni a szerződésben



papírból munkaszerződés?

ni, amit kijelölnek neki, külön díjazás vagy szerződésmódosítás nélkül is. Ezért fontos felhívni minden kedves olvasónk figyelmét arra, hogy a munkavégzés helyét kiemelten fontos meghatározni a szerződésben. Ha ugyanis ezt a kifejezetten belefoglalták a szerződésbe a felek, akkor a munkáltató a későbbiekben egyoldalúan nem változtathatja meg azt. Azonban, ha a munkavégzési helyről nem rendelkezett a megállapodás, akkor a munkaadó mozgásteret jelentősen kitágul, mely a dolgozót természetesen kiszolgáltatottabbá teszi.

Lényeges kérdések

Mindenki, aki többé-kevésbé otthonosan mozog a munka világában, tudja, hogy rengeteg szempont van – a korábban említett munkaidőn és a

munkavégzési helyen is túl –, amelyet egy munkaviszonyban kezelni kell. Például, hogy ki a főnök; jár-e béren kívüli juttatás; melyik napon kapja meg a bérét a dolgozó; pontosan mik a munkaköri feladatok? A felsorolás természetesen hosszú-hosszú oldalon keresztül folytatható.

Ha ezeket a kérdéseket nem rendezzi a munkaszerződés, akkor nem is kell rendelkezni róluk? – teheti fel jogosan a kérdést az olvasó. De igen, ugyanis attól még, hogy nem kötelező a feleknek kétoldalú megállapodásban rendelkezni ezekről, a munkáltatónak pontosan szabályoznia kell az aspektusokat. A törvény úgy fogalmaz, hogy a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül a munkáltatónak írásban kell tájékoztatnia a munkavállalót a fenti szempontokról, tehát a munkarendről, a felettes személyéről, a béren kívüli juttatásokról, és – ami a legfontosabb – a munkaköri feladatokról.

A tájékoztatás tartalma a munkaviszony lényegi eleme, ám mégsem része a munkaszerződésnek. A munkaszerződés ugyanis mindig kétoldalú, tehát a felek közös megegyezésén alapul, szemben a tájékoztatással, mely – bár árnyalja a megkötött munkaszerződést – csak egy egyoldalú munkáltatói ismertetés.

Külön felhívom a figyelmet arra, hogy a munkaköri leírás sem része a munkaszerződésnek. A munkaköri leírás pusztán az írásos megállapodásban meghatározott munkakört fejt ki részletesen. Például, ha valaki asztalosnak áll, akkor a szerződésében a munkaköre mellett csak az a szó fog állni, hogy „asztalos”, és csak a szerződés megkötését követően tudja majd meg, hogy a gyalulás és fúrás mellett enyveznie és élfóliáznia is kell majd.

Éppen amiatt, hogy a szerződésben a munkakört illetően csak egy szó szerepel, a munkavállalónak rendkívül szűk a mozgásteret akkor, ha a munkaköri leírásába egy olyan feladat is bekerül, ami nincs ínyére. Ha a munkakörbe beleilleszkedik egy adott részfeladat – például, ha kiderül, hogy az asztalosnak csontenyvvel is kell ragasztania – akkor a dolgozónak le kell nyelnie a békát. Ha viszont az új részfeladatot nem lehet a megállapodott munkakör részeként értelmezni – például egy „könyvelő” munkakörben dolgozó munkaköri leírásá-

ban az irodája ablakpárkányainak a napi takarítása is megjelenik – a munkavállaló okkal tiltakozhat.

A méret a lényeg?

Munkám során számos munkaszerződést volt alkalmam látni. Volt közöttük egyoldalú, és akadt tíz oldal meghaladó terjedelmű is. Mi az oka annak, hogy ilyen széles a szórás a megállapodások terjedelmében? Kell -e hosszú munkaszerződést írni, vagy az a jó, ha a lehető legrövidebb szerződésben állapodunk meg?

A válaszom ezúttal is a klasszikus: attól függ. Lényeges kérdés, hogy mi a felek akaratja, tehát az, hogy milyen feltételeket akarnak kőbe vésni. Mert ténylegesen ez történik: minden, ami a munkaszerződésbe bekerül, kőbe vésést szabály lesz.

Tehát, ha a felek rögzítik, hogy mi a munkavégzés helye, akkor szerződésmódosítás nélkül nem lehet azon változtatni. Ha megállapodás születik arról, hogy mekkora legyen a bérpótlék mértéke, akkor utóbb hiába tiltakozik bármelyik fél, a megállapodott pótlék lesz az irányadó.

Láttam olyan munkaszerződést, mely még azt is előírta, hogy a keresőképtelen munkavállaló a lakásán köteles tartózkodni, s ezt a munkáltató ellenőrizheti is. Mondanom sem kell, hogy ilyen részletességgel szabályozni a jogokat és a kötelezettségeket több, mint túlzás – különösen, hogy a kérdéses rendelkezés nyilvánvalóan jogellenes volt.

A munkaszerződés megkötésére is ugyanaz irányadó, mint ami minden más megállapodásra: mindig legyünk tisztában azzal, hogy mit akarunk, és ragaszkodjunk ahhoz, hogy mindezek kerüljenek be a szerződésbe. Ha pedig kétségünk támad, bátran forduljunk jogászhoz.

FONTOS!

A munkaszerződés megkötéséhez elegendő a munkavállaló munkakörében és alaphéjében megállapodni.

A munkaköri leírás nem része a munkaszerződésnek!

Balczer Balázs



A vasút jövőjének kulcsa a fejlesztés, aminek a célja korszerű, az utasok kényelmét, magasabb színvonalú kiszolgálását és a vasutasok munkafeltételeinek, életkörülményeinek javítását biztosító vállalat kialakítása – hangzott el a HUNGRAIL, Magyar Vasút 2018 konferencián.

A

vállalat élén eltöltött csaknem egy hónap tapasztalatairól, a szolgáltatási színvonal fejlesztéséről, a vágányzárak koordinációjáról beszélt a konferencia résztvevőinek dr. Homolya Róbert, a MÁV Zrt. új elnök-vezérigazgatója. Mint mondta, a legutóbbi hasonló konferencia óta megváltoztak a hatáskörei és a feladatai – hiszen korábban a kormány képviselőjeként kapott meghívást –, azonban a céljai változatlanok maradtak.

Összefoglalva a legfontosabb feladatokat: folytatni kell a vasút megkezdett megújítását az utasok és az ügyfelek minél magasabb színvonalú kiszolgálása, valamint a vasutasok munkafeltételeinek és életkörülményeinek javítása érdekében. E kettős cél határozza meg a jövőbeni munkát – szögezte le az elnök-vezérigazgató. Ugyanakkor ez óriási kihívás is egyben, hiszen a közszolgáltatást nem lehet teljesen piaci alapon szemlélni és működtetni, a társadalomnak viszont piaci elvárásai vannak – mondta. Homolya

Fejlesztés,

emlékeztetett: az utasok fogyasztói szokásai megváltoztak, az elvárások nem várt mértékben növekedtek és a fogyasztói tudatosság is jelentős mértékben nőtt az elmúlt évtizedekhez képest. Az utasok igénye látszólag nagyon egyszerű: korszerűen és kényelmesen szeretnének utazni, gyorsan és pontosan szeretnének célba érni, lehetőség szerint a legkedvezőbb áron.

A MÁV-START Zrt. bevételeinek mindössze 18-20 százaléka származik jegyértékesítésből, a járatok átlagos kihasználtsága 32-35 százalékos. Sajnos ez a realitás. Ahhoz tehát, hogy a vasút működni tudjon, négyszer ennyit kell hozzátenni az adófizetők pénzéből.

Mindenki beláthatja, hogy ezen javítani kell – szögezte le Homolya Róbert. Ehhez szükség van a vasúti és közúti személyszállítás szerepének pontos meghatározására, a jövőkép és a munkamegosztás kialakítására a két ágazat között. A racionális és költséghatékony szervezés és működtetés elengedhetetlen az utasszám növeléséhez, a vonatok jobb kihasználtságához, és a több bevételhez. – Ha több a bevételünk, több pénz jut a fejlesztésekre és a szolgáltatási színvonal növelésére – jelentette ki az elnök-vezérigazgató.

Minden reggel azzal szembesülünk, hogy szinte lehetetlen autózni, erre a jövőben a közösségi közlekedés, azon belül is a vasút nyújthat megoldást – mondta. Nem szabad megfélemlíteni a távolsági közlekedésről sem, hiszen, ha egyre több szakaszon lehet óránként 160 kilométeres pályasebességet és hozzá a megfelelő szerelvényeket biztosítani, akkor a vasút versenyképes lehet az egyéni közúti közlekedéssel szemben. A kapcsolódó korszerű szolgáltatások ezt tovább erősítik, például a 21. századnak megfelelő pontos utastájékoztatással és az online jegyértékesítési rendszerrel. Mivel ezeknek a beszerzése és megvalósítása folyamatban van, a vállalatcsoport jó úton halad – véli Homolya.

Nemzetközi kapcsolatok

Az elnök-vezérigazgató kiemelten fontosnak tartja a nemzetközi kapcsolatokat, hiszen a vasút egy hálózat, ami akkor lehet hatékony, ha országokat köt össze. A teherfuvarozó vállalkozásokkal való együttműködés fejlesztése is fontos feladat, ezek a cégek kiemelt partnerek a MÁV-Csoport számára. A pályahasználati díjak emelkedése stabilizálja a céget és a környezetkímélőbb, közutakat mentesítő vasúti áruszállítás a nemzetgazdaság szempontjából elsődleges jelentőségű.

Homolya zárszavában a létszámhiányról beszélt, ami a vasút számára is a legnagyobb kihívás. Az üres álláshelyek betöltéséhez és a képzett munkaerő megtartásához újra vonzóvá kell tenni a vasutas szakmát. Ehhez versenyképes bért és megfelelő munkakörülményeket kell biztosítani. A feladatok tehát adottak, így a munkáltatónak fel kell készülnie a már ismert, és a közeljövőben esetlegesen felmerülő problémák kezelésére, hiszen csak így maradhat életképes, a modern kor elvárásainak megfelelő vállalkozás a Magyar Államvasutak.

A közösségi közlekedésben a kormány központi szerepet szán a vasútnak. A konferencia résztvevői egyetértettek abban, hogy a ver-



fejlesztés, fejlesztés

senykéesség növeléséhez azonban folytatni kell az infrastruktúra korszerűsítést, és emelni kell a szolgáltatás színvonalát, vonzó kínálatot kell nyújtani az utasoknak.

Merre tovább?

Csepke András, a MÁV-Start Zrt. vezérigazgatója rövid értékelés után a továbblépés útjait mutatta be. A hazai vasúti személyszállítási szolgáltatás állami kézben van, azaz a közszolgáltatási szerződés megkötése odaítéléssel történik. Ez azt jelenti, hogy a vasúti személyszállítás területén nincs verseny. Ugyanez a helyzet a V4-ek másik három országában, valamint Ausztriában és Németországban is, bár ott megtalálhatók a regionális szintű odaítélések is. Mindez azért nagyon fontos, mert a verseny kizárásával integrált szolgáltatás nyújtására van lehetősége a MÁV-START Zrt.-nek. A magyar állammal 2023-ig van közszolgáltatási szerződése a vállalatnak.

A cég legfontosabb célkitűzése a társadalmi hasznosság gyors és hatékony növelése. Nagyon fontos, hogy a társaság kilépjen a kínálati gondolkodásból és helyette inkább az igényekhez igazodó szolgáltatást és menetrendi koncepciót nyújtson. A várható piacnyitás miatt nagyon fontos odafigyelni az árakra. Az integráció kapcsán a buszos közlekedéssel való szoros, összehangolt együttműködést kell a fókuszba helyezni. Ez alapvetően összehangolt menetrendet és egyetlen közös jeggyel, illetve bérlettel történő utazást kell, hogy jelentsen – szögezte le a vezérigazgató. A MÁV-Start-nak remek adottságai és képességei vannak ahhoz, hogy vissza tudja szorítani a Volánokat azokban a térségekben, ahol jelentős párhuzamoság van. Sajnos a Mercedes letelepedésekor Kecskemét térségében későn lépett a társaság, azonban most új lehetőség nyílt a BMW Debrecenbe költöztetésével: a leendő BMW gyár területére tervezett megálló megépítésével a kapuig tudják majd szállítani a dolgozókat.

A vezérigazgató kiemelte a távolsági szolgáltatások átalakítását.

Az üres álláshelyek betöltéséhez és a képzett munkaező megtartásához újra vonzóvá kell tenni a vasutas szakmát. Ehhez versenyképes bért és megfelelő munkakörülményeket kell biztosítani.

Ennek eredményeként hamarosan minden második órában, kevesebb megállással, óránként 160 kilométeres sebességgel, prémium osztállyal és fedélzeti büfészolgáltatással közlekedő IC vonatok szállítják majd az utasokat. Jelenleg egy 90 darabos sorozatgyártás elején tart a cég, az első saját gyártású, multifunkciós IC kocsit úton van Berlinbe, az Inno Trans kiállításra. Az IC kocsi két családbarát, szeparált fülkét tartalmaz és 8 darab kerékpár szállítására biztosít helyet, emellett a mozgáskorlátozott utasoknak is kényelmes, könnyű felszállást tesz lehetővé.

Az elővárosban egyre erősebben

A cég számára az elővárosi utasok jelentik a kiemelt célközönséget. Jelenleg 74 millió utast szolgálnak ki ezen a területen, amely jelenleg a teljes utasszám 54 százaléka, és folyamatosan nő. Az elővárosi hálózat 68 százalékan közlekednek korszerű Flirt vonatok és 40 darabos keretmegállapodás született a Kiss emeletes, 600 férőhelyes motorvonatok beszerzésére, amelyből tizenötöt már lehívtak, és rendelkezésre áll a kormányzati támogatás további nyolc motorvonat lehívására is.

Az értékesítési rendszer fejlesztése is kiemelt feladat – szögezte le az előadó. Jelenleg 116 jegykiadó automata található országszerte, de a vállalat csaknem 500 darab újabb berendezés vásárlására kapott EU-s támogatást. A Budapest-előváros és a balatoni térség viszonylatában a teljes lefedettség a cél, azaz minden megállóban és állomáson lesznek jegykiadó automaták. A vállalat nagyon büszke a jegyértékesítési rend-

szerve, amelyet a MÁV-SZK Zrt. szakemberei fejlesztettek, és a belöldi személypénztárakban működnek. Ezt követően, még ebben a hónapban, a nemzetközi jegypénztárakat is átállítják a korszerű rendszerre.

A fedélzeten már jó ideje a JÉ-rendszerbe integrált eszközökkel valósul meg a munkavégzés, amelynek köszönhetően a korábbinál sokkal több információt szerzünk az utazási szokásokról. A Start által alkalmazott jegyértékesítési rendszer fogja alapját képezni annak az egységes, országos jegyrendszernek, amely a KTI gondozásában, egy projekt keretében fejlesztenek.

Veszélyes telekocsi rendszer

Az árérzékenység, szolgáltatásfejlesztés témakörében hangsúlyos problémaként merült fel a telekocsi rendszer, amely a vezérigazgató szerint egyrészt jogellenes személyszállítási tevékenység, másrészt kockázatos az utasok számára is. A vasútnak azonban lépnie kell az ügyben, ezért szeptember utolsó napján indult egy akció: Flirt vonatokkal szállítják vasárnaponként az utasokat a megyeszékhelyekről Budapestre, így demonstrálva a vasúti közlekedés előnyeit a telekocsival szemben. Az akcióban szereplő vasárnapi vonatokra a jegy ára internetes vásárlás esetén 2000 forint alatt marad. Nagyon fontos, hogy ez az akció az adófizetők pénzét nem érinti. Az elhangzott célkitűzéseket és feladatokat elképzelhetetlen lenne elérni megfelelő informatikai támogatás nélkül. A jelenleg alkalmazott többféle szoftver konszolidálására csaknem négy milliárd forint EU-támogatást kapott a vállalat. A szerződés aláírása megtörtént, a szállító megkezdte a munkát. Az új szoftver két modulból áll majd. Az egyik a járműgyártási és -karbantartási tevékenységet támogatja, a másikkal pedig a munkavállalók munkaidőbeosztását készítik, annak érdekében, hogy a MÁV-START Zrt. a 21. század követelményeinek a lehető legjobban megfelelő szolgáltató lehessen.

Képesné Szabó Ildikó

Vincze Teodóra: „együttműködéssel, közös gondolkodással”

Kezdetekről, kihívásokról és a 2019-es bértárgyalásokról is beszélgettünk Dr. Vincze Teodórával, a Rail Cargo Hungária (RCH) HR-csoport vezetőjével.

– *Hogyan emlékszik vissza az RCH kezdeti időszakára?*

– Friss diplomásként a Záhony-Port humánpolitikai osztályán kezdtem a vasúti pályafutásomat, majd 2003-ban lettem az akkori Kompenzációs Főosztályon osztályvezető. HR szempontból nagyon érdekes időszak volt ez, rengeteget tanulhattam. A MÁV Áru fuvarozási Üzletágának önálló társasággá történő kiszervezésére 2005-ben indult a projekt, és humán szakmai szempontból nagyon sok kihívást jelentett. Mivel ez volt az első kiszervezett üzletág, mindent magunknak kellett kitalálni és megoldani, nem volt honnan „másolni”. 2006. január elsején megkezdte önálló működését a MÁV Cargo Zrt., és 12 év alatt olyan fontos változások történtek a cég életében, mint a privatizáció, a folyamatok optimalizálása, racionalizálás, a saját vontatási képesség kialakítása és még hosszan sorolhatnám.

– *Általános munkaerő-hiány van. Mennyire nehéz az ország különböző részein megtalálni a megfelelő utánpótlást?*

– Egyértelműen érezhető, hogy Nyugat-Magyarországon nehezebb jelöltet találni, mint az ország többi részén. Ez nem jelenti azt, hogy máshol könnyű, hiszen vannak olyan munkakörök, például az informatikai területen, ahol több hónapos toborzás sem vezet eredményre. Ilyenkor egy-egy szakterületre specializálódott munkaerő-közvetítő céget szoktunk igénybe venni.

– *Mit tesz a társaság annak érdekében, hogy például a magán-vasúttársaságok ne csábítsák el a mozdonyvezetőket vagy más kollégákat?*

– Az RCH-nál az elmúlt egy év időszakát vizsgálva 10 százalékos alatti a fluktuáció, ami jelentősen alatta van a logisztikai szektorban



mért 29 százalékos értéknek. Az RCH vonzereje a magánvasút társaságokkal szemben első sorban a stabil, tőkeerős nemzetközi tulajdonosi háttér, amely biztosítja, hogy nálunk alap a „tisztá” foglalkoztatás.

Ezen túlmenően a munkavégzés kereteit a munka törvénykönyve mellett a Kollektív Szerződés szabályozza, amely tervezhetővé teszi a hétköznapokat.

Az RCH jelentős forrásokat biztosít a munkakörülmények folyamatos javítására, a korszerű munkaeszközök biztosítására. Említhetném még az egészségmegőrzésre irányuló programjainkat, az öngondoskodás támogatását, a céges rendezvényeket vagy akár a kiemelkedő képzési lehetőségeket.

– *Gyakran hallani, hogy mind a mozdonyvezetői, mind a kocsivizsgálói utánpótlás képzése nagy kihívás elé állítja a céget.*

A nagymennyiségű tananyagot a fiatalok nehezen sajátítják el. A hagyományos vizsgarendszer tovább nehezíti a gyakornokok életét. Az RCH-nak munkáltatóként nagyon sok energiájába kerül, hogy például a legutolsó kocsivizsgálói tanfolyamunk 85 százalékos eredményességgel zárult. A mozdonyvezetőknél ez az arány 90 százalék volt.

– *Számos európai projekt és konferencia témája a vasút vonzóvá tétele, a munka és magánélet harmonizálása. Nálunk ez hogyan működik?*

– Az RCH-ban a munka és magánélet egyensúlyát sokféle módon támogatjuk. Legfontosabb, hogy a napi teljes munkaidőnk 7,4 óra, amelynek

még a munkaközi szünet is a része. Ez nagyon vonzó a kisgyerekes anyák vagy a családalapítás előtt állók számára. Az RCH a gyed-ről, gyes-ről visszatérő hölgyek számára a rész-munkaidős foglalkoztatást – bizonyos munkakörökben – a részleges távmunkával kombinálva tudja felajánlani. Az RCH csoport évek óta rendszeresen méri a dolgozói elégedettséget, és az RCH-nál dolgozók a munkamagánélet egyensúlyát mindig kiemelkedően magas pontszámmal értékelik.

– *Az RCH-nál hagyományosan korán kezdődnek az év végi bértárgyalások. 2019 izgalmas évnél ígérkezik.*

Nálunk szinte már hagyománynak számít, hogy a bérfejlesztés időpontja az adott év december elseje.

Idén is arra törekszünk, hogy akkorra megállapodásra jussunk a szakszervezetekkel.

Mivel a rendelkezésünkre álló forrásokat a jövő évi üzleti tervünk keretei adják, idén is csomagban fogjuk tárgyalni a bérfejlesztést, a béren kívüli juttatásokat és a Kollektív Szerződés módosításait.

– *A vállalat a Rail Cargo Austria csoport tagja. Humánpolitikai szempontból milyen az együttműködés velük, és más külföldi kollégákkal?*

– A Rail Cargo Group vállalatai jelenleg 18 országban vannak jelen. A HR-vezetők rendszeresen találkoznak, és együtt dolgoznak. Vannak olyan szabályozások, rendszerek, amelyeket az anyavállalat dolgoz ki, és minden leányvállalatnak be kell vezetnie, természetesen az adott ország munkajogi szabályait figyelembe véve. Emellett vannak olyan területek, ahol minden vállalat szabad kezet kap.

– *Milyen a kapcsolata a szakszervezetekkel, például a Vasutasok Szakszervezete tisztségviselőivel?*

Őszintén hiszek benne, hogy együttműködéssel, közös gondolkodással hamarabb megtaláljuk a mindkét fél számára legelőnyösebb megoldást. Habár alapvetően eltérőek az érdekeink, egy közös célunk biztosan van: az RCH egy eredményesen működő, sikeres vállalat legyen.

Személyes tapasztalatom, hogy a Vasutasok Szakszervezete ebben korrekt partner.

Komiljovics Máté

Sikeres képzésen a debreceniek

SZ

emélyiségfejlesztő tréning, fontos kérdések és még fontosabb válaszok, precíz, aprólékos tájékoztatás. Egyebek között így jellemezhet-

jük Debrecen Területi Képviselőlet aktuális képzésének a programját, amelyet a korábbiakhoz hasonlóan Berekfürdőn, a VSZ üdülőjében tartottunk, szeptember 11. és 13. között.

Az első napon egyfajta személyiségfejlesztő tréningen vettünk részt a képviselővezető irányításával. Második napon Szabó Gyula, a VSZ MÁV Zrt.-s ügyvivője a vállalatnál zajló folyamatokról, illetve az előttünk álló feladatokról tartott tájékoztatót, majd Fridrich Imre, a VSZ MÁV-



START Zrt.-s ügyvivője adott szintén átfogó tájékoztatást a saját vállalatánál történt eseményekről.

Végre minden kérdésre kaphattunk érdemi választ a dolgok jelenlegi állása szerint, naprakészen.

Először vett részt a képzésen Farkasné Szabó Eszter, a MÁV FKG Kft. VSZ alapszervezetének titkára, aki egyben az üzemi tanács (ÜT) elnöke is. Érdekes volt meghallgatni a többség számára eléggé távol álló témákat. Őt követte Bodnár József, a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanácsának elnöke, aki a tőle megszokott aprólékossgal, precizitással sok témát érintve tartotta meg tájékoztatóját. Természetesen minden előadás interak-

tív volt, a résztvevők sokat kérdeztek a vendégektől.

Ebéd után következett a vasutasok „Jogerős Pálja” azaz dr. Balczer Balázs tájékoztatója. Külön örömeinkre elfogadta meghívásunkat a MÁV Zrt. Humánerőforrás Menedzsment képviselőjében Fónagyné Nagy Ildikó és Jászai Csaba. Így mindjárt közösen tudtuk értelmezni a felmerült problémákat. Ez azért is fontos számunkra, mert vélhetően a hétköznapiakban is kamatoztatjuk majd ezt.

Most is megerősödött bennünk, hogy van miért harcolnunk, tennünk, mert bizony vannak eredmények is. Mindenki egyöntetű véleménye volt, hogy az ilyen jellegű rendezvényekre óriási igény van.

Susztter Csaba
Debrecen TK vezető



Területi összetartás Kőszegen

Meg tudjuk értetni a munkavállalókkal: szükségük van ránk a jobb fizetés, cafetéria, munkakörülmények eléréséhez – hangzott el egyebek között Szombathely Terület három napos összetartásán, Kőszegen. A rendezvényen az alapszervezeti titkárok, több gazdasági felelős, a terület stábjá és persze a meghívott vendégek vettek részt.



lényege, hogy meg tudjuk értetni a munkavállalókkal: szükségük van ránk a jobb fizetés, cafetéria, munkakörülmények eléréséhez.

A második nap fórum volt a javából. Fridrich Imre, Szabó Gyula és Bodnár József mondta el szakmai tájékoztatóját, s választolt a feltett kérdésekre. Közben két külsős cég is bemutatást tartott.

Persze a kötetlenebb beszélgetés sem maradhatott el, meglátogattuk Kőszeg nevezetes pincéjét, a „Nagyponchikert”.

Harmadik nap délelőtt értékeltük az elmúlt napok munkáját, az egész csapat meglegedve távozott.

Köszönöm mindenkinek az aktív részvételt, vendégeinknek a tartalmas tájékoztatókat, az összetartásnak helyet biztosító Csikar panzió személyzetének a remek ellátást és segítséget a közreműködést.

Németh Tamás
TK vezető Szombathely



A rendezvény első napján tartottuk a TK Titkári értekezletet, ahol a TK-vezető beszámolóját az alapszervezeti választások előkészítése követte. Kijelöltük a kongresszusi küldötteket adó alapszervezeteket is. Horváth Csaba alelnök külön anyaggal készült a tagszervezés elősegítésére és egy új koncepciót is felvázolt, aminek

VSZ ONYSZ: jól működik, jól gazdálkodik

Az elmúlt négy évben 4802 segélykérelem érkezett a Vasutas Intézmények Nyugdíjasait Támogató Alapítványhoz, és 4741 kérelmező részesült összesen 75 millió 43 ezer forint segélyben. Egyebek között ez az információ is elhangzott a Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete (VSZ ONYSZ) elnöksége szeptember 10-én, a területi képviselőkkel kibővített ülésén.

Az

ülést Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg, majd Móri Gábor alelnök a 2015-ben megtartott küldöttértekezlet óta végzett munkáról készült írásos beszámolóhoz fűzött szóbeli kiegészítőt. Emlékeztetett, hogy a szervezet a ciklus kezdetén készült közép-távú programban megfogalmazta a célt: leheljünk életet a szakszervezeti mozgalomba, és amennyiben lehetséges, szerzzük vissza a mozgalom megtépázott tekintélyét. Ez ügyben sajnos csak a változtatás szükségességének a felismeréséig jutottunk el.

Az elmúlt négy évben nagy gondot fordítottunk a létszámcsökkenés megállítására,

de csak mérsékelni sikerült a folyamatot. Nem tudtunk eredményt elérni a nyugdíjba vonulók szervezetünkbe történő átvezetésében sem – mondta az előadó.

A VSZ ONYSZ irányítása alá tartozó 73 alapszervezet és 3 csatolt csoport az SZMSZ-ben előírtak szerint működik, az alapszervezetek és a vezető testületek példaértékűen végezték a munkájukat – hangzott el az ülésen.

A Vasutas Intézmények Nyugdíjasait Támogató Alapítvány 2015. január 1-től 2018. június 30-ig végzett munkájáról, gazdálkodásáról és aktuális pénzügyi helyzetéről Győri István ügyvezető elnök tájékoztatta a testületet. Elmondta, az alapítvány 1991 óta működik és az alapító szándékának megfelelően a nehéz életkörülmények között élő vasutas nyugdíjasokat és özvegyeiket anyagilag támogatja. Az alapítványhoz az elmúlt négy évben 4802 segélykérelem érkezett és 4741 kérelmező részesült 75 millió 43 ezer forint segélyben.

VSZ ONYSZ 2018. első félévi gazdálkodásáról Győri István ügyvezető elnök és



Pázmány Ferencné, a pénzügyi ellenőrző bizottság (PEB) elnöke elmondta, az első félévben az alapszervezetek működési támogatás befizetése 90 százalékban teljesült. A VSZ működési támogatása 50 százalékon realizálódott.

A PEB elnöke tájékoztatta a résztvevőket: a számviteli, pénzügyi és a bizonylati fegyelem betartása, a pénztári bizonylatok kiállítása teljes körű, és naprakész.

A napirendi pontok után Meleg János és Horváth Csaba közérdekű kérdésekről, érdekegyeztetésről, a MÁV létszámgyóráról tájékoztatták a testületet.

Az elnök a VSZ munkáját értékelve hangsúlyozta: a változások korát éljük. Köszönettel tartozunk azoknak, akik tisztességet vállalnak, azoknak is, akik betegség vagy idősoruk miatt kénytelenek megválni tisztességüktől. A jövőt illetően feladatként említette, hogy a szakszervezetnek vissza kell térni a gyökerekhez.

Visi Ferenc

Górcső alatt a VKJE gazdálkodása

Egyre nehezedő körülmények között is stabilan, jól működik a Vasutasok és Közlekedési Dolgozók Jótékonyági Egyesülete (VKJE).

A

VKJE elnöksége és felügyelő bizottsága értékelte az egyesület 2018. első félévi gazdálkodását, a taglétszám, az üdültetés és a segélyezés alakulását.

Dr. Tahi József, az egyesület ügyvezető elnöke elmondta: mivel a taglétszám csökkenése miatt a tagdíjbevitel is egyre kevesebb, a gazdálkodást ennek figyelembevételével kellett megtervezni. A 2017-2018-as tervben a korábbi éveknél nagyobb hangsúlyt kapott az üdültetés átszervezése, a segélyezésben pedig az egy tagra jutó összeg növelése.

A küldöttgyűlés 2017-ben úgy döntött, hogy eladja a balatonfüredi Hotel Pano-

ráma üdülőszállodát. Ez megtörtént. A tagok üdültetését a Hotel Annabellában bérelt férőhelyeken biztosítjuk. Mezőkövesd-Zsóryfürdőn a Gold Panzió is tagjaink rendelkezésére áll. A fődíjnyben minden üdülési igényt kielégítünk, együttműködési szerződés alapján azt a jövőben is biztosítjuk.

Ami a segélyezést illeti, 2018 első félévben az egy főre jutó segély összege 12 800 forint volt.

Az elnökség és a felügyelőbizottság egybehangzóan megállapította, hogy az egyesület terv szerint gazdálkodik, anyagi helyzete stabil. Reális sélye van az üdültetés színvonalának megtartására és a segélyek összegének folyamatos emelésére.

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

A POÉN 1. RÉSZE						IDE ÖNT KI A FOLYÓ	KÖOLAJ-SZÁLLÍTÓ HAJÓ	NAGY ERŐVEL ÁRASZT	MEZŐ-GAZDASÁGI, ROVIDEN	HUMÁNUS RÓMAI 1-ES	ENERGIA, ROVIDEN HIBÁZIK	IZOM IS KIFEJTI	FÉLIG BÓI RÉSZBEN ELAVULI	BARANGOL
A MÚLT IDŐ EGYIK JELE						ISKOLAI FESZTÓ-FOSZTÓ-GATÁS	ÜVEG-CSERÉP!	A SZÉN VEGYJELE	HÜST SZALON-NÁVAL TÚZDEL	RUHA-SZÁRÍTÓ ESZKÖZ JUT NEKI		FÜLLEL ÉRZÉ-KELJÜK DIVAT		
KIS PATAK											ROSTÉLY MÉTER-ÁRU		DÉLIGYÜ-MÖLCS ÜZLET-HELYISÉG	
VETŐGÉP-PEL IS SZORJÁK								LIGET			IDOMÉRŐ ESZKÖZ BARKÁCS-KELLÉK			BAR, ROVIDEN ARAB HÁ-ZIÁLLAT
PORTUGÁL ÉS BELGA AUTÓK JELZÉSE							APRÓRA SZAGGAT FIGYEL				TITKÁRI SZOBA SZÜRKE-ÁLLOMÁNY			TOLEDO HATÁRAII KENYÉR-SÜTŐ
SZERVEZET ELSŐ EMBERE								RITKA NŐI NÉV ZÁRÓKŐ SZÉLEII			VITORLÁS HAJÓ ÜVEGBEN VAN!			
MEGSEJT									LEKI-CSINYEL A KÓRHÁZ JELE			A TAVALI ESZTENDŐ KÉRDŐ-SZOCSCKA		A TANULÓ VEZETŐ JELE
A POÉN 2. RÉSZE											HÁZA-SULAN-DÓKAT ÖSSZEAD			

Magyar-román találkozó: döntetlen

Sok évre visszanyúló hagyomány a magyar-román határ menti vasutas találkozó és barátságos focimeccs. Minden évben kétszer találkozunk egymással, nyár elején a magyar oldalon, nyár végén pedig a román oldalon. Így most, szeptember 7-én az érmihályfalvaiak voltak a meghívók. A találkozó 2-2-es döntetlennel zárult.

Meghívóink, mint mindig, most is nagy szeretettel fogadtak bennünket, és mi is nagy örömmel készültünk a találkozóra.

A beszélgetések – szokás szerint – fehér asztal mellett zajlottak. A mostani rendezvény kicsit

különleges volt számunkra, mivel kihasználtuk az alkalmat, és találkoztunk a partner román vasutas szakszervezet vezetőivel. Természetesen a Vasutasok Szakszervezete is ennek megfelelően képviseltette magát. Eljött Meleg

János elnök, Szabó Gyula, a VSZ MÁV Zrt.-s ügyvivője, Suszter Csaba, a VSZ Debrecen Területi Képviselőlet vezetője és Farkas Zsolt, VSZ Debrecen Csomópont alapszervezeti titkára.

A megbeszélés után barátságos focimeccs következett. A VSZ vezetői maximálisan kivették részüket a magyar csapat csodás teljesítményéből, mivel 2-2-es döntetlent értünk el, többek között a „három négyzetméteres” elnök góljával, aki mindössze ekkora területen mozgott, de úgy ám, mint a higanyszög.

Farkas Zsolt befutotta az egész pályát, s a végén alig kapott levegőt. Szabó Gyuszi kifejezetten a „földharcban” volt erős, a partvonalon pedig Suszter Csaba üzte, hajtotta az övét.

A jól megérdemelt ételek után úgy váltunk el egymástól, hogy ez is egy szép és barátságos nap volt.

Reméljük, hogy jövőre ismét találkozunk!

Suszter Csaba

Debrecen TK vezető



Megbecsüljük nyugdíjasainkat

Évente egy alkalommal összegyűjünk, hogy kifejezzük hálánkat, tiszteletünket, megbecsülésünket és szeretetünket azok iránt, akik hosszú, munkában eltöltött évek után köztünk töltik megérdemelt nyugdíjas éveiket. Immár negyedik alkalommal emlékeztünk meg az Idősek Világnapja alkalmából a vasúttól nyugdíjba vonult kollégákról.

Az ünnepséget idén is – már második alkalommal – a Kál-Kápolnai művelődési házban tartottuk több mint 60 nyugdíjas részvételével. Megható műsort adtak a helyi általános iskola diákjai, majd az Andrásy Katinka nevet viselő kál-kápolnai vasutas nyugdíjas női kórus szórakoztatta a vendégeket. Felléptek még a gyöngyösi nyugdíjas színjátékosok, akik egy kabaré jelenettel kacagtatták meg a jelenlévőket. A rendezvényen a miskolci, szerencsi, sátoraljaújhegyi, bánrévei,

gyöngyösi, fűzesabonyi, adácsi, kál-kápolnai nyugdíjas alapszervezetek tagjai vettek részt. A rendezvény ünnepi beszédét Győri István a Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezetének ügyvezető elnöke tartotta. Beszédében említést tett a VSZ nyugdíjas alapítvány pénzügyi helyzetéről, a nyugdíjasok nehéz anyagi körülményeiről és arról, mennyire fontos, hogy a már nyugdíjba vonult vasutas munkavállalók tudomást szerezzenek a VSZ nyugdíjas alapszervezetek tevékenységéről. Bernáth Katalin, a Vasutasok Szakszervezete Miskolc Területi Képviselőlet vezetője megköszönte, hogy – népiesen szólva – a „Rege Őrzői” élettapasztalataik átadásával segítenek minket abban, hogy elboldoguljunk a világban.

Ezúton mondunk köszönetet Kál-Kápolna Nyugdíjas alapszervezet vezetőjének, Török Józsefnek és kedves feleségének, hogy áldozatos munkájuk révén létrejöhettek ez a rendezvény.

Bernáth Katalin
Miskolc TK vezető





Vasutasok Szakszervezete Mert nem vagy egyedül!



A szakszervezeti tagdíjad segít tenni érted!



Legolcsóbb védelmed a szakszervezet!

A tagdíjadból teremtjük meg a lehetőséget, hogy ne neked kelljen ütközni, vitatkozni a főnököddel, hanem az erre felkészült szakszervezeti tisztségviselők védjenek meg.

Ha problémád van a munkahelyeden, ha rosszak a munkakörülményeid, vagy csupán valamit nem értesz, bizonytalan vagy, keresd tisztségviselőinket!

Legolcsóbb ügyvéded a szakszervezet!

A tagdíjadból biztosítjuk, hogy te is igénybe vehesd az egész országban elérhető jogsegélyszolgálatunkat.



Mert béremelés, kollektív szerződés és VBKJ sincs szakszervezet nélkül!

A tagdíjadból fizetjük meg azokat a szakértőket, akik a te érdekedben tárgyalnak, egyeztetnek a béredről, a szerződésed feltételeiről.

Mert a legolcsóbb biztosításod a szakszervezet!

A tagdíjadból biztosítunk téged is a tagságod első percétől, hogy ha valamilyen okból kiesel a munkából, az minél kisebb anyagi hátrányt okozzon a családnak.

A tagdíjadból fizetjük ki helyetted a tagdíj sokszorosát elérő összegű kártérítést, ha a munkádban esetleg súlyosan hibázol!

A tagdíjadból adunk temetési segélyt, amikor erre szükség van, és ebből segítünk akkor is, ha egyéb szempontból kerülsz nehéz élethelyzetbe.

**Munkavállalóként egyedül kiszolgáltatott lennél.
Harcoljunk együtt! Harcoljunk a jogainkért!**

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK: WWW.VSZ.HU