

Szálka a szemben



Akár Brüsszelig is elmegy a Vasutasok Szakszervezete, ha valamelyik tisztségviselő ellen súlyos jogtalanságot követ el a munkáltató. Ez történt a közelmúltban is az Utasellátó Központ akkori szakszervezeti titkárával, Péterrel, akinek a sorsát a szavattossági határidő lejártához közeledő csokik pecsételték meg. Pontosabban az esetet jelezte, sőt munkabizottsággal vizsgálhatta volna ki az árukészlet nyilvántartását. A főnöke mindezt kirúgatta. A VSZ viszont nem hagyta annyiban, Brüsszelig vitte az eset hírért, s itthon bírósági úton szerzett jogorvoslatot Péternek. Egyre több szakszervezeti tisztségviselővel próbálnak hasonló módon elbánni a munkáltatók, mert a szókimondó, harcos érdekvédő szálka a helyi kiskirályok szemében.

(4. oldal)

BÉREMELÉSRE VÁRVA

Lapzártánk idején éppen 22 napja, hogy hiába várják a vasutasok a kialakított és a beígért béremelést. Annak ellenére, hogy a kormány február 15-én döntött az emelés mértékéről, s a VSZ a munkáltatóval is megállapodott, erről alá is írták az együttműködési szerződést, a kormány lapzártánkig nem adott zöld utat a folytatásra. A döntéshozók hallgatnak, a munkavállalók várnak. Egyre türelmetlenebbül. (3. oldal)

RCH: ELMARADTAK A BEVÉTELEK

Jelentősen nőtt a teljesítmény februárban a Rail Cargo Hungáriánál, Záhony-nál például 70 százalékkal. Ezt azonban a bevételek nem követték a várt módon, így szigorú gazdálkodásra kényszerül a cég – hangzott el a KÜT ülésén. (7. oldal)

AMIKOR A FŐNÖK AKARJA?

Úgy tűnik, hogy vasúti berkekben a szabadság kérdésköre nagyobb sláger, mint a Satisfaction volt a Rolling Stonestól pár évtizeddel ezelőtt. Az elnyúlhatetlen örökzöld, ami megbízhatóan dobja fel a hangulatot, a megunhatatlan téma, melytől azonnal izzani kezd a levegő, a bomba, amitől huszonötötől hatvanöt éves korig mindenkinek hevesebben ver a szíve. Ebben a lapszámban a szabadságról ad tájékoztatást a VSZ jogtanácsosa. (8. oldal)

Elégedettek és méltatlankodók



Dolhai József

elégedettek és méltatlankodók vagyunk. Mi együtt, vasutasok. Kolléganők, kollégák, érdekvédők, vezetők és beosztottak. Méltatlankodunk a béremelésen, ahogy illik egy rendes vasutashoz, ami jó, mert ezek szerint tavaly óta sokat fejlődünk, hiszen most egy éve még kevésbé voltunk elégedetlenek. Pedig, hasonlóan az előző ki tudja hány évhez, tavaly még a fél százalékokat morzsolgattuk, mégis alig hőbörögtünk. Idén a minimum tíz százalékos emelés meghozta az életkedvünket: bírálunk, zsörtölődünk, esetleg még szidjuk is ezt, vagy azt, mert biztosan ő tehet róla. Miről is?

Többek között arról, hogy nem sikerült egyik pillanatról a másikra rendbe hozni évtizedes zavarokat, aránytalanságokat, igazságtalanságokat. Mert azokból bizony van bőven, még akkor is, ha az idei

béremeléssel némi korrekció is fog történni. Pontosabban elindul valami, amiből még az is kikerekedhet pár év alatt, amit úgy szoktunk hívni, hogy igazság, vagy igazságosság. Amiből természetesen szintén van bőven, többnyire pont annyi igazság létezik, ahány ember érintett a kérdésben. De úgy gondolom, az igazból, a valóságból mindig csak egy van.

Igaz például, hogy a szakszervezeteknek sikerült kicsikarniuk egy komoly lépékű minimálbér-, és garantált bérminimum emelést. Ez, a magyar viszonyokat figyelembe véve – a legrosszabbul keresők nagy száma miatt – közelíti az általános béremelés fogalmát. Ennek mindennütt örülnek, ahol a többség a minimálisan kötelezőt kapja. A vasútnál szerencsére azért jobb a helyzet, ezért nálunk is sokan elégedettek, még ha nem is írják ki az üzenő falra – még megszólnák a többiek.

Csakhogy, van egy igen komoly probléma a vasút bérrendszerében: a besorolások eddig sem feltétlenül követték a beosztások mögött bujkáló különbségeket, vagy csak részben. Ez volna az évtizedes, vagy még régebbi zavar és aránytalanság, ami valóban sok igazságtalanságot hordoz magában. Majdnem annyit, ahány beosztás, munkakör van a vasút-

vállalatoknál, hiszen gyakori, hogy koránt sincs akkora különbség két „szomszédos” munkakör alapbére között, amennyit a valóban végzet munka, hozzá való tudás, gyakorlat, no és vizsgakötelezettség indokolna. Ehhez jött a legkisebb bérek kötelező emelése, ami a bértábla bizonyos szintjein tovább növelte az aránytalanságokat. Ezt is tudja minden illetékes, erről szól a kidolgozás alatt álló vasutas életpályamodell, és a hozzá tartozó bértábla. És feltételezem, minden vasutas is tudja, legalábbis a nagy többség, talán még az elégedetlenek is.

Most kéne azt írnom, csodálkozó szemekkel, hogy „mire ez a nagy elégedetlenkedés?”, de nem teszem. Egyrészt, mert írásban nem látszik a szemem, így nem tudná senki, hogy csalizok. Másrészt meg azért nem, mert nem csodálkozom, hiszen a többség nem feltétlenül az igazból, a rideg valóságból indul ki. Az túlságosan egyértelmű, sőt, szívtelen, nehéz viselet a lelkünknek. A vasutas is ember, még ha továbbképezte is magát valamelyest, tehát olyan lény, amelyik jobban szeret a szívére hallgatni. Az kellemesebb, segít elviselni minden rosszat, a jó meg sokkal jobb lesz. Kár, hogy csalóka dolog, mert az érzelem gyakran csalja képzeteket szül.

A vasutas is ember, még ha továbbképezte is magát valamelyest, tehát olyan lény, amelyik jobban szeret a szívére hallgatni. Az kellemesebb, segít elviselni minden rosszat, a jó meg sokkal jobb lesz.



„A BESOROLÁSOK EDDIG SEM KÖVETTKÉ A BEOSZTÁSOK MÖGÖTT BUJKÁLÓ KÜLÖNBSÉGEKET”

Hetek óta hiába

Béremelésre várva

Lapzártánk idején éppen 22 napja, hogy hiába várják a vasutasok a kialakított és a beígért béremelést. Annak ellenére, hogy a kormány február 15-én jóváhagyta a szakszervezetek és a munkáltató megállapodásában szereplő béremelési mértéket, a kormány lapzártánkig nem adott zöld utat a folytatásra. A döntéshozók hallgatnak, a munkavállalók várnak. Egyre türelmetlenebbül. Annyi legalább biztos, hogy bármikor száll is fel a füst, a béremelés január 1-ig visszamenőleg érvényes.

három év alatt összesen 30 százalék béremelést kapnak a vasutasok, miután a kormány a munkaerő-megtartó képesség növelése érdekében jóváhagyta a szakszervezetek és a MÁV január 31-i egyezségét – írtuk februári lapszámunkban is, ám lapzártánk idején, 22 nappal a bejelentés után még mindig nem érkezett engedély a végrehajtásra. Pedig nagyrészt teljesült a Vasutasok Szakszervezetének követelése. A döntés az első intézkedés – lenne, ha végre megvalósulna – azok közül, amelyek biztonságot és jobb megbecsülést jelenthetnek azoknak a vasutasoknak, akik már jelenleg is szolgálják a vállalatot, és kiszámítható jövőt nyújtanak az új belépőknek.

A szakszervezetek és a munkáltató közös, felelősen kialakított javaslata szerint – amelyet a kormány támogatott – idén átlagosan 13, jövőre 12, a rá

következő évre, 2019-re pedig átlagosan 5 százalék béremeléssel kalkulált.

Ez mintegy 36 ezer, nem vezető beosztású munkakörben dolgozó vasutast érint.

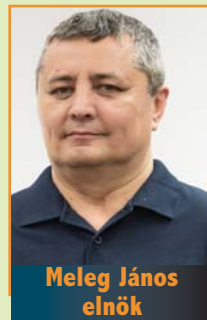
A minimálbér és a garantált bérminimum jogszabályban rögzített emelése által okozott bérsávtorlódás kezelésén túl ezzel az intézkedéssel a vasutas munkavállalók bérpiaci helyzete is javul, erősödik a vasútvállalat munkaerő-megtartó képessége.

Fontos

Jó tudni, hogy bármilyen későn érkezik is az engedély a béremelés végrehajtására, a korrekció január elsejétől, visszamenőleg érvényes.

Kongresszusok előtt

Mondhatnánk, ha május, akkor kongresszus. De még nincs május, bár a természet már nagyon készülődik, hogy a kemény tél után tavasz legyen végre. És miközben mi is várunk egy igazi és szép májusra. Nekünk is készülődünk kell,



Meleg János
elnök

mégpedig a kongresszusokra. Elsősorban természetesen a miénkre, hiszen május tizenharmadikán tartjuk – ahogyan Alapszabályunk is rögzíti – „legfőbb képvisleti és döntéshozó testületünk” soros tanácskozását, a Vasutasok Szakszervezete Kongresszusát. Amely, bár nem tisztújító – hiszen törvényi szabályozás írja elő az évenkénti megrendezését –, jó alkalom az elmúlt év áttekintésére, értékelésére. És természetesen a jövőre vonatkozó legfontosabb tennivalóink megbeszélésére, a felmerülő vitás kérdések tisztázására.

De nem vagyunk egyedül. Például, tagjai vagyunk a Magyar Szakszervezeti Szövetségnek (MASZSZ), amely május ötödikén tartja kongresszusát. Fontos, hogy ne legyünk egyedül, hiszen ha kilépünk a vasút világából, akkor szerencsés, ha másokkal összefogva tudjuk érdekeinket képviselni a kormány előtt. A konföderáción belül a közlekedési tagozatban van a helyünk, ezen keresztül tudunk részt venni az ország szakszervezeteinek mindennapjaiban, előtérben a vasutasok gondjaival, érdekeivel.

Kapcsolataink nem maradnak az ország határain belül, hiszen aktív tagságunk van a harmincnycs európai országból három millió tagot tömörítő Európai Közlekedési Dolgozók Szövetségében (ETF). Elsősorban a vasúti szekcióban munkálkodunk, ezen a szervezeten keresztül igyekszünk hatni a vasutat érintő, a számunkra előnyös nemzetközi döntésekre.

Egyedül kicsik volnánk a kontinens vasútjai között, de összefogva európai szinten is részesei vagyunk az érdekvédelemnek. És hogy kerül az ETF a májusi események közé? Úgy, hogy ők is a legszebb tavaszi hónapunkban tartják a kongresszusukat.

Idő még van készülődni, bár ha jól megszámoljuk, alig több mint egy hónap, és a kongresszusok is megnyílnak. Addig még sok minden történhet. Ami biztos: lesz május, lesz kongresszus, és ott lesz a Vasutasok Szakszervezete mindhárom tanácskozáson. No, és természetesen mindezek előtt a közös majálison.



Eduardo Chagas az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége főtítkára az Európai Parlamentben, a szakszervezeti tisztségviselőket érő atrocitások egyik példaként hozta fel az ügyet.

Péter igazsága

Az utóbbi időben ismét felszínre került a szakszervezeti tisztségviselők jogállása, védelme, helyzete. Több munkáltató szüntette meg szakszervezeti tisztségviselők munkaviszonyát különböző – álláspontja szerint jogszerű – indokokra hivatkozva. De az esetek között van közös vonás. A munkáltató akkor ragadtatta magát a munkavállalót legjobban súlytó intézkedésre, amikor a tisztségviselők valamilyen, a vállalat működésében fellelt hiányosságra, szabálytalanságra hívták fel a vezetőséget és a köz figyelmét.

Bizony, némelyik munkáltató néha elveszíti a józan ítélőképességét és a probléma valódi megoldása helyett úgy dönt, hogy a számára gondot jelentő, a társai érdekében eljáró szakszervezeti tisztségviselőtől szabadul meg. S ehhez a „cérnaszakadáshoz” néha bizony elég egy csokoládé. Ráadásul egy, a fogyasztóhatósági idejének erőteljesen a végéhez közeledő csoki.

Kockázatos csokik

Aktuális történetünk még 2013 szeptemberében kezdődött. Péter, az Utasellátó Központ akkori szakszervezeti titkára levélben fordult a központ vezetőjéhez, amelyben jelezte, hogy a raktárban – a korábbi jelzések ellenére – kaotikus állapotok uralkodnak. A nyilvántartás sem megfelelő, ami súlyos gazdasági hátrányokat okoz a MÁV-START Zrt.-nek, és nem mellesleg az utasok egészségét is veszélyeztetheti. Példaként hozta fel, hogy a készleten tartott csokoládék szavatossági ideje hamarosan lejár, ezért azokat a vonatokon már nem lehet árulni. Titkárunk a levélben egy szakmai munkacsoport felállítását kezdeményezte, hogy az érintettek közösen vizsgálják meg a jelenlegi rendszert és tegyenek javaslatot annak szükségszerű átalakítására. A

levelet a Vasutasok Szakszervezete Budapesti Területi Képviselőtársaságához is eljuttatta.

Nem az édesség repült

Nos, a munkáltató, válaszul erre a kezdeményezésre Pétert – s még véletlenül sem a csokikat – azonnali hatállyal kidobta a cégtől. Álláspontja szerint a tisztségviselő engedély nélküli leltározást végzett és a készletgazdálkodással kapcsolatos megállapítások külső nyilvánosságra hozásával megsértette a munkáltató jó hírnevét. A „külső” nyilvánosság ebben az esetben a Vasutasok Szakszervezetét jelentette.

A munkáltató részéről a probléma megoldva. Legalábbis, ő így gondolta. Ha nincs, aki szól, akkor gond sincs. Sőt, még talán azokkal a fránya csokikkal is lehet valamit kezdeni, s esetleg még a vállalat is megpaskolják dicséretként a főnökei – gondolhatta elégedetten hátradőlve, emeleti irodájának nagy magányában.

Brüsszelben velünk példálóztak

A Vasutasok Szakszervezete azonban nem hagyta magára Pétert. Kampányt indítottunk, s bírósághoz fordultunk a

felmondás jogellenességének megállapításáért. Kampányunk eljutott Brüsszelig. Eduardo Chagas az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége főtítkára az Európai Parlamentben, a szakszervezeti tisztségviselőket érő atrocitások egyik példaként hozta fel az ügyet. Persze, a munkáltatót ez sem hatotta meg különösképpen. Maradt tehát a bíróság, amely – tudjuk –, Magyarországon nem a leggyorsabb megoldása egy adott problémának.

Az első fokú bíróság a munkáltatónak adott igazat. Mi azonban nem hagytuk annyiban, jött a Fővárosi Törvényszék, mint másodfokú bíróság.

Győzött az igazság

A Törvényszék megállapította, hogy a tisztségviselőnk nem leltározott engedély nélkül, hiszen csak a csokik szavatosságát ellenőrizte. Ráadásul a raktáros is jelezte már korábban – írásban – a vezetőségnek, hogy az ominózus édességek a szavatossági idejük végéhez közelednek, ám senki nem intézkedett. Ez után kérte a szakszervezeti tisztségviselőt, hogy ő is jelezze a problémát. A munkáltatóhoz eljutott – és a felmondás alapjául szolgáló – levél tartalmából egyértelműen kitűnik, hogy Péter a tarthatatlan állapotokra tekintettel a szakszervezet nevében kezdeményezte a munkacsoport létrehozását. Ezzel pedig a raktárosok védelmében járt el, és ezért fordult az Utasellátó Központ vezetőjéhez, valamint a Vasutasok Szakszervezetéhez is. Az sem kifogásolható, hogy szakszervezeti tisztségviselőként a munkavégzési helyén jutott információhoz és annak alapján intézkedett. „A szakszervezeti tisztségviselő e minőségében nagy nyilvánosság előtt is gyakorolhatja a tisztségéből folyó jogait, ideértve a munkavállalók jogainak védelmét. Ez a magatartás – amennyiben a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység keretein belül marad – nem minősülhet munkavállalói kötelezettségzegésnek.” Ezek alapján a Törvényszék kimondta, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát. Fellebbezésnek helye nincs.

Epilógus

Miközben most azért indulunk harcba, hogy Péter az őt ért hátrányokért jelentős kártérítést kapjon, a korábbi főnöke, aki utcára tette őt már nem dől hátra elégedetten emeleti irodájában a vállveregetésre várva. Ott már más figyel a csokik szavatosságára.

Horváth Csaba



Egyéni védőeszköz: kincs, ami nincs...

a védőeszköz munkaköri meghatározása és biztosítása, valamint a használatának az ellenőrzése a munkáltató legfontosabb munkavédelmi kötelezettségei közé tartozik. Ennek ellenére tagjaink folyamatosan jelzik, hogy nincsenek megfelelő védőeszközeik, még munkaruhájuk sem. Az egyéni védőeszköz-ellátás kapcsán többször felhívtuk a munkáltató figyelmét a hiányosságokra, de a válasz minden esetben ugyanaz volt: „nincs probléma, az ellátás folyamatos”. Ugyanez volt a helyzet a lábbelikkel is, mindig azt a tájékoztatást kaptuk, hogy „ipari méretekben dől be a cipő” a vállalathoz.

A helyzet elkeserítő

A munkavédelmi őrzőjárt nem volt rest, és a helyszínen nézett a dolgok mélyére. A helyzet elkeserítő. Egyes területeken olyan mértékű a védőeszköz hiánya, hogy az egyébként személyes használatra valók közösen kell használniuk a dolgozóknak, néha a higiénés szabályok teljes mellőzésével. Több mint egy éve akadozik az ellátás a leesés ellen védő testhevederekből, a régi hevederek időszakos felülvizsgálata lejárt, az újakra pedig még nincsenek meg a szabványossági bizonylatok. Persze tény az is, hiába állnának rendelkezésre ezek az eszközök, hiszen a használatukra sem elméletben, sem gyakorlatban nem készítették fel a munkavállalókat. Márpedig, oktatás hiányában felelőtlenség azokat az eszközöket használni, amelyek kifejezetten a halálos kimenetelű balesetek megelőzését szolgálják. Ezek használatát elrendelni pedig súlyos veszélyeztetés. Márpedig, tapasztalatunk szerint ez történik nap, mint nap. Felelősök persze nincsenek.

Több mint egyéves hiány

A védősisak-ellátásban is fennakadások vannak: mivel

Ismét akcióba lendültek a járőreink. Most azonban nem a kritikán aluli munkahelyek felkeresése volt a cél, hanem olyanoké, ahol a védőeszközök hiánya miatt kell fellépni.

közbeszerzés nincs, a szolgálati helyek csak saját hatáskörben tudják azokat beszerezni.

Motorfűrésszel végzett munkához sehol sem találtunk megfelelő védőruházatot és lábbelit. Elgondolkodtató: ki, és milyen felszerelésben távolítja el a vasúti pályára dőlt fákat? Lehetséges, hogy a MÁV által meghatározott védőeszközt egyetlen gyártó sem képes előállítani? Több mint egy éve hiányoznak.

Találkoztunk „innovatív” megoldással is: a láthatósági védőmellényeket a selejtezésre várókból pótolták, újrahasznosították.

Helyszíni bejárásaink során bebizonyosodott, hogy a munkavédelmi szabályzatban pontosan meghatározott biztonsági lábbelik – műanyag merevítés, téli bundás bélés, stb. – sehol nem állnak rendelkezésre. Ezekre nincs szállítási, gyártási szerződés, ezért a munkáltatók a kezdeményezéseinkre rohamtempóban, egyedi beszerzőként próbálnak jogszabályi kötelezettségeiknek eleget tenni.

A modernkori Rongyos Gárda

Tapasztalataink szerint nagy gondot jelent a munkaruha hiánya is. Teljesen érthető a munkavállalók indulatossága és felháborodása, amikor arról beszélnek, hogy 2016-óta semmiféle munkaruhát nem kaptak, az otthonról hozott sajátjaikban dolgoznak, sőt, van, hogy maguk vásárolnak. Lassan a MÁV-nál megalakul a modernkori „Rongyos Gárda”. Így akarjuk megtartani a kollégákat? Biztos, hogy ez a legmegfelelőbb formája a munkavállalók megbecsülésének, munkájuk elismerésének? A vállalatcsoportban, más helyütt a problémát már rég felismerték és orvosolták is. A MÁV Pató Páljai várják még a csodát. Persze felelősök itt sincsenek.

A védőítal- és az ásványvíz-ellátás is folyamatosan akadozik. Volt olyan szolgálati hely ahol már legalább két hónapja nem volt téli védőítal, de érdekes módon, jöttünk hírére – egy nappal megelőzve a látogatásunkat – megérkezett. Olyan

főnökség is akadt, ahol 80 munkatársra 9 ásványvízes palack volt a készlet. Talán egy feles mindenkinek jut.

A helyzet elkeserítő. Ezért felszólítjuk a munkáltatót, hogy soron kívül vizsgálta meg a védőeszköz, védőítal és munkaruha-ellátás helyzetét, és hozzon azonnali intézkedéseket a problémák kezelésére!

Felhívjuk a figyelmet arra is, hogy az egyéni védőeszköz hiánya vagy működésképtelensége a munkavállalók életének és egészségének súlyos veszélyeztetését jelenti. ha nincs védőeszköz csak egy út a járható.

Törvényi kötelezettség

A munkavédelmi törvény szerint a munkáltató köteles „a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani.

A törvény szerint a munkavállalók jogosultak megkövetelni munkáltatójuktól az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeit, a munka- és védőeszközök, az előírt védőítal biztosítását.

Ezek hiányában a munkavégzést meg is tagadhatják. Amennyiben a munkavédelmi területen nem lesz látványos javulás, a VSZ az illetékes hatósághoz fordul.

A védőeszköz ellátás a munkáltató részéről nem kegy, hanem kötelesség!

**Kondor Norbert,
Pék Károly**



Közfoglalkoztatottak, lakások

Hosszan foglalkozott a szolgálati lakásokkal februári ülésén a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanácsa, miután a jogszabályi változások miatt új utasítások készülnek. A helyzet nem jó, hiszen kevesebb lakással kell hatékonyabban gazdálkodni, ráadásul az állami vagyponra vonatkozó szabályok alkalmazásával.

a MÁV Zrt. közfoglalkoztatásáról tájékoztatta a testületet Király János Közfoglalkoztatási irodavezető, a KÜT februári ülésén. Elmondta, a 2016-2017. évi program február 28-án zárul, ebben mintegy 1180-an dolgoznak, olyanok, akiknek megszűnik a határozott idejű munkaviszonya. A 2017-2018. évi közfoglalkoztatási program jelen pillanatban engedélyeztetés alatt áll, és mindig kérelemre indul. Annak ellenére, hogy a programban 1600-an vehetnének részt, a márciusban induló 2017-2018-as időszakra csupán 1400 résztvevőt terveznek. A közmunkások főként a zöldterület karbantartásával, ároktisztítással, parlagfű mentesítéssel, és a hulladék összeszedésével foglalkoznak majd – hangzott el.

Megszűnik a szociális lakhatás

A lakásgazdálkodás területén koncepcióváltásra van szükség – hangzott el a cég új lakásgazdálkodásáról, valamint az ingatlanok igényléséről és azok pályáztatásáról szóló utasításról tartott konzultáción. Ezen Dudás Zoltán vagyongazdálkodási és lakásgazdálkodási igazgató, Békési László főosztályvezető, Dr. Huli Adrienn lakásgazdálkodás vezető, Móricz Judit operatív HR igazgató, Dr. Nyíri Judit szakértő, Plósz Bernadett szakértő vett részt. A vagyongazdálkodási és lakásgazdálkodási igazgató elmondta, hogy jelenleg 3320 lakást tartanak nyilván, ebből 2249 állami tulajdonú, 967 a MÁV Zrt, míg 104 pedig idegen tulajdonban van.

A nyilvántartásba vett lakások közül 2218-ban laknak, míg 1102 üres. Mivel a lakásokban különféle jogcímen laknak, az a cél, hogy rendezzék a jogviszonyokat – szögezte le Dudás Zoltán, aki hozzátette azt is, hogy tavaly – 2016-ban – a korábbinál kevesebb szerződést kötöttek.

Ezt követően a régi és az új utasítás összehasonlításában a lakásgazdálkodási vezető bemutatta a lényeges különbségeket. Az új utasítás alapján a lakások hasznosításának módjai az alábbiak: foglalkoztatáspolitikai 5+5 év alapján, zárt versenyeztetés, jogviszonyrendezés (+2 év), csere (legfeljebb 5 év), nyilvános versenyeztetés (legfeljebb 10 év) azokra az ingatlanokra, amelyek műszaki állapotára, földrajzi elhelyezkedésére, vagy más meghatározó körülményre tekintettel foglalkoztatáspolitikai hasznosítására nincsen mód. A változás előnyei: gyorsabb eljárás, nincs felhalmozott lakáskérelem, kiutalás előtt a lakások megtekinthetők, maximum 2x5 év bérleti jogviszony, szociális lakáshasználat megszüntetése, szerződésszegés esetén hatékony és gyors eljárás indítása.

Kevesebb lakás, hatékonyabb gazdálkodás

A lakásállomány radikális csökkentése miatt jóval kevesebb ingatlannal kell hatékonyabban gazdálkodni – hangzott el az ülésen. A MÁV Zrt. a jogcím nélküli lakók részére két év határozott idejű bérleti jogviszonyt biztosít meghatározott feltételekkel. Kérdésre válaszolva az igazgató elmondta, hogy az óvadék bevezetése kéthavi bérleti díjjal megegyező összeg, amely mindkét fél biztonságát szolgálja. Foglalkoztatáspolitikai hasznosítás esetén a maximum 2x5 év bérleti jogviszonyt követően a további bérleti jogviszony létesítésére javaslatokat dolgoznak majd ki.

A társaság saját tulajdonú lakásálmánya jelentősen csökkent, az ingatlanok legnagyobb része a Magyar Állam tulajdonába és a MÁV Zrt. vagyonkezelésébe került. Az állami vagyon hasznosítása zárt és nyílt versenyztetési eljáráson történik. Elhangzott az is, hogy a területi igazgatóságokon létre kell hozni egy új bizottságot, amelyben a terü-

leti humánpartner vezető, a TIZO, a MÁV csoport egy-egy munkavállalója, a Központi Üzemi Tanácsok delegáltja elbírálja a beérkezett pályázatokat.

A pontszámok alapján kialakul a sorrend, ahol egyenlőség esetén a MÁV Zrt. KÜT a munkáltatóval együtt dönt az odaítélésről. Az eső negyedév végén a rendszerből törölni fogják a jelenleg nyilvántartott több mint háromszáz kérelmet, és minden munkavállalót tájékoztatnak majd a szabályozás és a folyamat változásairól. Aki érintett, annak figyelnie kell a pályázati kiírást, amelyet a MÁV Hírlevélben, humán-ügyfélszolgálati irodán kifüggesztve, és a helyben szokásos módon teszik közzé. A konzultáción elhangzott az is, hogy a munkáltató a munkavállalók megtartása érdekében bérlakásokat biztosít.

Gondok az INKA-val

Az INKA program működéséről, hibáiról is tájékoztatta a résztvevőket Vass János szakértő. Az ilyen nagy volumenű programoknál a kezdeti nehézségek minden területen előfordulnak – mondta. Két alapvető pillére van a projektnek. Az egyik az integrált vállalatirányítási rendszer, a másik pedig a tranzakcionális rendszerek működése. Az INKA bevezetése megtörtént, márciusra ígérték a pontosítást, de a tényleges rutin-szerű beállításához még időre van szükség. Árnyékot vet a projektre az oktatási rendszer hiányossága – szögezte le az előadó. A konkrét problémát továbbra is a „helpdesken” keresztül kell jelezni a projekt vezetésének.

Budapest – Belgrád 3 és fél óra.

A Kínai-Magyar Vasúti Nonprofit Zrt. megalakításáról Dr. Pafféri Zoltán vezérigazgató tájékoztatta a testületet.

A Budapest-Belgrád projekt célja, hogy a 350 kilométer távolságot 3-3,5 óras személyszállítási menetidővel lehessen teljesíteni, két vágányon óránként 160 kilométeres sebességgel, ETCS 2 segítségével. A vonal a jelenlegi EU-s és magyar szabványok szerint valósul meg, a tervek szerint kedvező kamatozású kínai hitellel.

A társaság 85 százalékos kínai és 15 százalékos magyar (MÁV Zrt.) tulajdonban van. A vegyesvállalat 60 alkalmazottal – 41 magyar, 19 kínai dolgozó – jön létre. Ehhez idén az EU szabályoknak megfelelő nyílt tendert kell előkészíteni és lebonyolítani. Ezt követően indulhat a műszaki tervezés és engedélyezés, majd a kivitelezés – mondta a vezérigazgató.

(Összeállítás)

Bodnár József
írásából, a MÁV Zrt. KÜT
Hírlevele alapján)



Nőtt a teljesítmény az RCH-nál

A bevételek elmaradtak

Jelentősen nőtt a teljesítmény februárban a Rail Cargo Hungáriánál, Záhonynál például 70 százalékkal. Ezt azonban a bevételek nem követték a várt módon, így szigorú gazdálkodásra kényszerül a cég – hangzott el a KÜT ülésén.

Megtartotta soros ülését az RCH Központi Üzemi Tanácsa február 22-én. Első napirendi pontként dr. Vincze Teodóra humánerőforrás igazgató az év eddig eltelt időszakát értékelte. Mint mondta, örömdetes, hogy a teljesítményeink növekednek, ezzel arányban persze a költségeink is többletet mutatnak. Sajnos a bevételeink ugyanakkor elmaradnak a várthoz képest, ezért szigorú költséggazdálkodást kell szem előtt tartani.

Az előzetes felmérések szerint idén 26-an mennek nyugdíjba, a pótlásukról gondoskodni kell – jegyezte meg a humánerőforrás igazgató. Beszédében ismertette a munkavállalói elégedettség-felmérés holding, csoport és társasági szintű értékelését, s köszönetét fejezte ki azoknak, akik segítettek abban, hogy több mint 5 százalékkal javuljon a korábbi részvételi arány.

Drasztikusan emelkedett a túlóra

Simon Ferenc a HP. Szervezet vezetője a januári adatok ismertetésénél elmondta, hogy a túlóra-felhasználás több mint 3600 órával növekedett, ez a teljesítmények növekedésének tudható be. A záró napi létszám 1901 munkavállaló, ez jól alakult – szögezte le Simon, aki szerint a többi mutató a terv szerint alakult.

A folytatásban Benyus Julianna, a hr Ösztönzés és fejlesztés vezetője az idei képzési koncepciót ismertette. Elmondta, hogy a korábbi évek jól bevált gyakorlatát felhasználva állították össze az évi tervet, s figyelembe vették az igényeket is. A vasútszakmai képzések vannak az első helyen, de terveznek nyelvi, szakmai és iskolarendszerű oktatást is, valamint a korábbi évekhez hasonlóan lesznek kompetenciafejlesztő tréningek is. A kocsivizsgáló utánpótlás biztosítása nagy kihívás, e témában már csaknem két éve kapcsolatban vannak a Dombóvári oktatási központtal, de a jogszabályi keretek erősen korlátozzák a társaság lehetőségeit. Egy biztos: szeptemberben be kell indítani egy 25 tagú kocsivizsgáló tanfolyamot – szögezte le az előadó.

Reflektorfényben a határállomások

Az ülés második részében Horváth Ottó üzemeltetési igazgató elmondta, hogy a teljesítményeink növekedtek, a teherkocsi ellátásával ez idáig nem merült fel komolyabb probléma. A többletteljesítmény miatt különös figyelem összpontosul három határállomásra, ezek Gyékényes, Kelebia és Záhony. Kelebia áteresztő képessége a migránsok vizsgálata miatt lelassult, így jelenleg is torlódások vannak. Záhonyban pedig a februárban jelentkezett több mint 70 százalékos forgalomművekedés okoz komoly torlódásokat. Elsősorban a kiszámíthatatlan beléptetés okoz gondokat. A forgalom növekedését a Duna hajózhatalansága, illetve a Dunaferres megállapodás eredményezte. Az igazgató a továbbiakban a mozdony- és a kocsireparációt is értékelte.

Az ülés utolsó részében a tanács tagjai módosították a segélyezés szabályzatát, valamint tájékoztatót hallhattak a két ülés között eltelt időszakban történetekről.

Zubály Bertalan



Kelebia áteresztő képessége a migránsok vizsgálata miatt lelassult, így jelenleg is torlódások vannak. Záhonyban pedig a februárban jelentkezett több mint 70 százalékos forgalomművekedés okoz komoly torlódásokat.



Úgy tűnik, hogy a vasút berkeiben a szabadság kérdésköre nagyobb sláger, mint a Satisfaction volt a Rolling Stonestól pár évtizeddel ezelőtt. Az elnyűhetetlen örökzöld, ami megbízhatóan dobja fel a hangulatot, a megunhatatlan téma, melytől azonnal izzani kezd a levegő, a bomba, amitől huszonötötől hatvanöt éves korig mindenkinek hevesebben ver a szíve. Az a sejtésem, hogy a szabadságolás sosem fog lekerülni a legjátszottabb munkajogi dilemmák százas toplistájáról. Ennek oka részint az, hogy a munkáltatói joggyakorlatok igyekeznek az előírásokat a lehető leglazábban értelmezni, másrészt pedig azért, mert sajnos a munkavállalók sincsenek mindennel tökéletesen tisztában.

E havi számunkban a szabadság kérdésével foglalkozunk.

Kiveszem vagy kiadják?

Korábban említettem, hogy a tavaszi és őszi oktatások során meg szoktam kérni a hallgatóságot arra, hogy tegye fel a kezét az, aki idén vett már ki szabadságot. Ilyenkor a teremben majd' minden kéz a magasba emelkedik, de az enyém lent marad. Amikor megkérdem a kollégákat, hogy én vajon miért nem jelentkeztem, általában azt válaszolják, hogy azért, mert sztahanovista vagyok. A válaszuk azonban téves, és nem csak azért, mert a munkafelfogásom eltér a szocialista bányásztól, hanem azért is, mert valójában sem én, sem más nem vett ki szabadságot a teremben. A szabadságot ugyanis nem kivesszük. Azt a munkáltató adja ki, s ennek a munkajogi szabályozása tulajdonképpen erre a dilemmára épül fel.

A szabadságot a munkáltató adja ki, ez kétségtelen, azonban ezzel a jogával nem élhet vissza, nem gyakorolhatja visszaélés-szerűen. A szabadnapok célja ugyanis a munkavállaló pihenésének biztosítása, azaz, hogy a munkában elfáradt dolgozó regenerálódhasson. Ez annyira sérthetetlen, hogy alkotmánybíróági határozat is foglalkozik vele: kimondja, hogy a szabadság egyetlen célja a pihenés lehet. Az a munkáltatói gyakorlat, amely nem ezt a célt szolgálja, rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősülhet. A munkáltató tehát nem teheti meg jogszerűen, hogy a szabadságot rendszeresen „munkaórapótlás” céljára adja ki, és azt sem teheti meg, hogy a munkavállaló meghallgatása nélkül adja ki azt. Ugyanilyen méltánytalan

eredményt szül az is, ha a munkáltató mesterségesen elaprózza a szabadságot.

A szabadság egyoldalú kiadásának, és – sajnos, gyakran – a munkáltató kreatív trükkjeinek ellensúlyozását szolgálja a törvény azzal, hogy keretek és feltételek közé szorítja a munkáltatónak a szabadsággal való rendelkezési jogát.

Nézzük meg tehát, hogy milyen gyakorlati kérdések merülnek fel, s hogy mi a jog válasza ezekre a kérdésekre!

Az arányosság néha méltánytalan

Találkoztunk már olyan munkáltatói megoldással, amely előírta a munkavállalóknak, hogy az éves szabadságukat havonta arányosan kell kivenniük. Más szóval, az elvárás az volt, hogy az a kolléga, akinek huszonnégy nap jár egy évben, minden hónapban két napot köteles szabadságon lenni. Jogszerű-e mindez?

Képzeliük el, hogy művezető kollégánk, Mátyás egy hétfő reggel elkerekedett szemekkel mered az üzemi faliújságra szegezett A/3-as munkáltatói tájékoztatóra, amely szerint minden egyes munkavállalónak az éves szabadságát havonta, arányosan kell igénybe vennie. Vagyis, akinek évente 24 napja van, annak havonta két napra szabadságra kell mennie. Mátyás, aki nemcsak a harcsabajsza, hanem az mennygörgő hangja miatt is félelmetes, tokostul ront be a főnökéhez, kezében

Szabadságon

Amikor

a letépett tájékoztatóval: „Ezt most, hogy?” – kezdi magát üzemi hőmérsékletre melegíteni hősünk. A felettese rezzenéstelen arccal néz Mátyás szemébe: „A munkáltatónak joga van beosztani a szabadságot, Matyikám. Én megtehetem, hogy minden hónapban arányosan vetelem ki veled a szabadságot.” A főnök aztán szinte bocsánatkérően folytatja: „Nézd, meg kell, hogy értsd, kevesen vagyunk. Ha nyáron mindenki szabadságra menne, akkor leállna az üzem. Muszáj az év közben szétaprózni a szabikat, különben megnézhetjük magunkat”. Mátyás, akinek fejlett a jogérzete, becsapja maga mögött az ajtót, s közben csak annyit válaszol: „Na persze, próbáld meg havi két napokkal kipihenni magad. Februárban. Hát hogy lehet így pihenni?”.

Mátyás felháborodása érthető, de vajon a jog is így gondolkodik? A válaszom az, hogy igen. A munkáltató megoldása súlyosan jogszerűtlen, mivel az a joggal való visszaélés tilalmába ütközik. Havi két nap szabadsággal senki sem tudja kipihenni magát. Az általános előírásokon túl az ilyen megoldás a törvény tételes szabályába is ütközik: az Mt. szerint



a főnök akarja?

ugyanis – főszabályként, a Kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési kötelezettsége alól. Ez a szabály sérül, ha a munkavállaló az éves keretét havonta, elaprózva kell, hogy felhasználja. Tény, hogy a munkáltatónak áll a jogában a szabadságot kiadni, de ha ezt úgy teszi, hogy végső soron a munkavállalói közösség pihenését lehetetleníti el, a gyakorlat jogellenes lesz.

Legyünk őszinték!

Legyünk őszinték magunkkal! A kollé-

A szabadság témája sok fejte-
rést okoz még a jogászoknak
is, annyiira összetett és szerte-
ágazó ez a terület. Ezért a téma
iránt mélyebben érdeklődök-
nek jó szívvel javaslom a hon-
lapunkon található jogi össze-
foglalót, amely a jogintézmény
gyakorlati és jogi kérdéseit
elemzi.

Az e havi cikkben először átfogó képet terveztem adni a szabadság jogi szabályozásáról, azonban a téma sokrétűsége miatt felül kellett vizsgálnom a szándékomat, ezért a jövő hónapban szintén a szabadság szabályozásával foglalkozunk.

gák sem minden esetben ma született bárányok, ha a szabadságról van szó. Igaz, hogy vannak olyan vasúti telephelyek, ahol a munkáltató bizonyíthatóan – sőt, büszkén vállaltan – elaprózva az éves szabadságot, havonta, időarányosan adva ki azt. Azonban, ha megnézzük a munkáltató szemében a szálkát, érdemes megvizsgálnunk, hogy a mi szemünkben mi van. No, nem éppen gerenda, de egy másik szálka bizonyosan. Nem akkora, mint amekkora a munkáltatóéból áll ki, de azért természetes.

Korábban a munkáltató a dolgozókra bízta a nyári szabadságolások megszervezését. Egyezzenek meg egymás között! – mondták. Ez a megoldás nem tűnt rossznak, de sajnos az emberi makacsságon elvázott. A karbantartási részlegen dolgozó Gerzson és Ákos nem tudott megegyezni abban, hogy melyikük menjen július tizedikétől egy hétre szabadságra a Mátrába. Jázmin és Edina a pénzügyi osztályon vérre menő veszekedésbe bocsátkozott, mivel mindkettejük augusztus harmadikától akart két hetet kivenni. Végül káosz lett és felfordulás, a pénzügyi osztály augusztusban két hétre bezárt, Gerzson és Ákos pedig azóta sem beszélnek egymással.

Egyeseket pedig – hogy mik vannak! – pont július közepén ért el a téli influenzaszegzon.

Legyünk őszinték! Ezek a megoldások sem jogszerűek. A munkavállalót együttműködési kötelezettség terheli.

A törvény alapján, a szabadság igénybe vétele esetén úgy kell eljárnia, ahogy általában elvárható: a kollégáival egyeztetve,

kompromisszumos úton kell kialakítania a pihenését. Természetesen az ésszerű együttműködés hiánya nem menti fel a munkáltatót a jogszerű eljárás követelménye alól, azonban azt óvatosan ki mondhatjuk, hogy ennek a súlyosan visszaélésszerű állapotnak a kialakulásában sajnos, kisebb-nagyobb mértékben a munkavállalók is közrejátszottak.

A magam részéről

Természetesen sem a mesterségesen szétszabdalt szabadsággal, sem a makacs öszvér módjára megegyezni képelen dolgozói magatartással nem tudok azonosulni. A jogszerű és erkölcsi szempontból is megfelelő megoldásokkal annál inkább. Az olyan jogi és szervezési lépésekkel, amelyek egyszerre biztosítják a munkavállaló pihenését, de a munkáltató működését sem lehetetlenítik el. Számos ilyen van: például, olyan előírás alkalmazása, amely szerint a munkavállalók a tárgyhónapot megelőző hónap 15-éig kötelesek megadni az adott hónapban a szabadságra készülők listáját úgy, hogy az előírt minimális létszám a területen biztosított marad. Ha ezt a munkavállalói kollektíva nem teszi meg határidőre, a munkáltató jogosult a szabadságot beosztani.

Megoldás akadna bőven, mindössze szándék és együttműködés kérdése. A munkáltatótól és a munkavállalóktól egyaránt.

Fontos

A munkáltató adja ki a szabadságot, de ezt a jogát nem gyakorolhatja visszaélésszerűen.

A szabadság kizárólagos célja a munkavállaló pihenésének biztosítása.

Folytatjuk

dr. Balczer Balázs

A munkahelyek megőrzése a legfontosabb, mert ha az nincs, akkor semmi sincs – vallja, akár ars poeticájaként is vállalja ezt Suszter Csaba. A VSZ Debreceni Területi Képviselőt vezetője szerint a szakszervezeti jövőt nem lehet elképzelni önkritika, megújulás, jó kommunikáció, a fiatalok lendülete, a nyugdíjasok tapasztalata és könyörtelen őszinteség nélkül. Saját bevallása szerint mindig is „izgő-mozgó” ember volt. Élete biztonságos pillére a zene, egy fúvószenekar vezetőjeként ennek a szerelemnek – vagy ahogy ő mondja: csodának – köszönheti a házasságát, családját és a munkáját is.

Suszter Csaba:

kérésre mosolyogva a múltat, ami esetünkben 1978-at jelent. Elképedésemre látva elégedetten kérdezi: mondtam ugye, hogy ez nem mindennapi fordulat. Valóban mondta, a tény mégis mehökkentett. Aztán elmagyarázza. – Akkoriban, vagyis 1978-ban egy Nyíregyházán működő vasutas fúvószenekarban zenéltem – nyíregyházi születésűként –, miközben az építőiparban betanított munkásként dolgoztam. Az akkori zenekarvezető, Döcs Zoltán – „Zoli bácsi” – kérte, legyek a fúvósegítes állandó tagja, járjak rendszeresen a próbákra, s „igazoljak” át a MÁV-hoz, hogy a munkahelyem is támogasson, például a fellépésekkel járó távollétekkel. Megegyeztünk – mondja –, s utóbb kiderült, ez volt életem egyik legjobb, s minden továbbit is meghatározó döntése. Hogy mást ne is említsek, a rengeteg élmény és a zene adta szépség mellett itt ismerkedtem meg a feleségemmel, akivel azóta is kiegyensúlyozott házasságban élek, három fiú gyerekünkkel. A feleségem akkor a mazsorett csoportban, az ország első mazsorett együttesében táncolt – én tanítottam –, ott és akkor ismertük meg egymást.

*„Mindig is
izgő-mozgó ember
voltam”*

Suszter Csaba számára a vasutas munka 1979. január elsején, Nyíregyházán, a MÁV ÉHF-nél, betanított bádógosként kezdődött, s rengeteg tanulással, no meg az elmaradhatatlan zenéléssel folytatódott. Mindig is izgő-mozgó ember volt – vallja be –, ezért szinte természetesen lett a munkahelyén a KISZ csomóponti titkára. Később, 1984-ben, anyaggazdálkodóként Nyíregyházán a csomóponti főnökség létszámba került, s 1992-től 2007-ig anyaggazdálkodási vezető volt. Ekkor lett a VSZ Debrecen Területi Képviselőjének is a vezetője – ismerteti a kronológiát, legalábbis



azt, ahogyan az útja a jelenlegi tisztségéhez vezetett.

A szakszervezeti munka azonban korántsem volt annyira sima és kiegyensúlyozott, mint a szakmai. Legalábbis erre következtettem, amikor a visszaemlékezését hallgattam azokra az időkre, amikor a szakszervezeti életben is megkezdődött a menetelése az 1990-ben, mintegy 300 taggal újjáalakult, nyíregyházi alapszervezetnél. – Ennek a szervezetnek 1992-ben lettem az szb-titkára. Izgalmas időszak volt – jegyezi meg –, mert ekkor alakult a másik vasutas szakszervezet, ahová minden VSZ-es tagot át akartak csábítani az alapítók. A középvezetők, két ember kivételével mind átléptek. Ennél a pontnál kitaláltam, az egyik ott maradt középvezető ő, vagyis Suszter Csaba volt. – Pedig – nevetett –, a „konkurenciánál” kommunista csökevénynek nevezték a mi szervezetünket, ám én minden alkalommal felhívtam a figyelmet arra, hogy az új szervezet alapítóinak és vezetőinek döntő többsége korábban az MSZMP nyíregyházi vasúti végrehajtó bizottságának a tagja volt. Az új szervezet népesebb lett, mint a VSZ volt akkoriban, ám néhány év múlva fordult a kocka, s a VSZ-nél számláltak több tagot.

A VSZ Debreceni Területi Képviselői Irodájában azonnal feltűnt a serlegekkel, emléklapokkal, oklevelekkel gazdagon megrakott könyvespolc, amely a debreceni TK sportban, közösségi munkában elért eredményeiről árulkodik. Rácsodálkozásomra a kérkedés szikrája nélkül magyarázza, melyiket, mikor, miért kapta a csapat, amelyet több mint 10 éve ő vezet. A különféle tróféák tucatjai a kivülállónak egy összetartó csapatról, jó közösségről árulkodnak. A beszélgetésünk végére kiderült, nem is tévedtem.

„Bemutatjuk” rovatunk minden egyes beszélgetésére nagy várakozással készülök, előre tudom – de legalábbis remélem –, minden interjúalanyról kiderül valami különleges, ha más nem, akkor az, hogy milyen vargabetű vagy éppen nyílegyenes út vezette a vasúthoz, a szakszervezethez. Suszter Csabának is felteszem a kérdést, honnan a vasút iránti szerelem. Meglepő választ kapok.

*A fúvószenekartól
a MÁV-hoz*

– Ilyen kezdetről még biztosan senki nem beszélt, én ugyanis a zene, az élettem meghatározó örök szerelem miatt kerültem a vasúthoz – idézi fel

A különféle trófeák tucatjai a kívülállónak egy összetartó csapatról, jó közösségről árulkodnak.

A munkahelyek megőrzése a legfontosabb

Arra a kérdésre, hogy mindig ilyen makacsul ellenálló volt-e, gyors igen a válasz, s a magyarázat: „mindig tudatosan ellene mentem” az aktuális hatalomnak, s makacsul kitartottam a szakszervezet mellett. – Pedig, ismertem a mozgalom összes hibáit és gyenge pontjait, de konokul hittem, csak így, szervezeten tudunk segíteni az embereknek.

A vállalkozó szakszervezet

Arra a kérdésemre, hogy akkoriban mivel lehetett a szakszervezetben tartani az embereket, s hogyan lehetett az újakat a mozgalomba csábítani, meggyőzően magyarázta, hogy az érdekvédelem mellett, szolgáltatással. Minden olyan plusszal, amivel a szakszervezeti tag jól jár. Akkoriban rendhagyónak számított, ha egy szakszervezet vállalkozásokat működtet, a nyíregyházi alapszervezet mégis erről volt ismert. Kölcsönzött üzemeltettek – amíg ez törvényileg megengedett volt –, s kamatmentes kölcsönöket, 6 hónapra 50-60 ezer forintot is adtak a szakszervezeti tagoknak – idézte fel mosolyogva azokat az időket a képviselővezető.

A Vasutasok Szakszervezet azóta is megtartotta a szolgáltatói „minősítést”, s folyamatosan bővíti azoknak a szervezeteknek, üzleteknek, s különféle kereskedelmi köröknek a számát, amelyek hajlandóak akár csak egy apró engedményt is adni a munkavállalóknak – mondja, a teljesség igénye nélkül felsorolva jó néhány, jelenleg létező lehetőséget, amelyet tagkártyával lehet igénybe venni.

A munkahelyek védelme elsősorban

Beszélgetésünknek ennél a pontjánál kértem, hasonlítsa össze az évtizedekkel ezelőtti – akárcsak a 10 évvel korábbi – szakszervezeti munkát a jelenlegivel.

A TK-vezető elsőként említette a tagmegtartás nehézségeit, amely főként a társ szakszervezet megalakulásának idejére volt jellemző. A már bent lévő tagokat most sem könnyű megtartani, ám a fontossági sorrendben a munkahelyek védelme ma már megelőzte a létszám miatti aggodalmat. A kettő persze nem független egymástól – magyarázza átéléssel –, hiszen, ha munkahely nincs, akkor semmi sincs. A tagság igényét folyton figyelni kell, és azonnal reagálni minden változásra, máskülönben hitellessé válik a mozgalom. Mint ahogy annak is hitellesség lesz a vége, ha egy szakszervezeti tisztségviselő nem őszinte, nem szavazható – részletezi Suszter. Ő maga például soha nem kertel, még akkor sem, ha az igazságnál szebbet, kedvezőbbet várnak tőle. – Könyörtelenül egyenes vagyok, a cégvezetés is így ismer, s erre számít, ha tárgyalunk. Viszonylag hirtelenhagru is vagyok, ami szívemen az a számon, ezért azt szoktam mondani, hogy nekem biztosan nem lesz gyomorfekélyem, mert azonnal kiadom a mérget – mondja nevetve, jelezvén, ebben az állításában azért mégsem

„A zene maga a csoda”

SUSZTER CSABA TÖBB MINT HÚSZ ÉVE VEZET EGY VASUTASOKBÓL ÁLLÓ FÚVÓSZENEKART. EZ A HOBBIAJA. SŐT, MÉG ANNÁL IS TÖBB. SZERELEM, AMELY ÁTSZÖVI AZ EGÉSZ ÉLETÉT. A ZENÉLÉSSSEL SIKERÜL KIPIHENNIE MAGÁT, KIKAPCSOLÓDNI, SZÓRAKOZNI. MESÉLI, HÁROM NAGY FIÁBÓL KETTŐ MÁR ZENÉSZ, MIKÖZBEN TANULNAK, DOLGOZNAK IS. – A FELESGÉEM GYÓGYPEDAGÓGUS, HISZEN EGY SZAKSZERVEZETI VEZETŐ MELLÉ NEM IS ÁRT EGY ILYEN SPECIALISTA – MONDJA NEVETVE.

olyan biztos. De legalább „jól hangzik”.

Kompromisszumok és ütközések

Ha már a munkáltatóval való kapcsolata szóba került, arról faggatom, milyen módszerrel egyezkedik a főnökséggel. – Általában tárgyalással indítok, mert sokakkal ellentétben azt vélem, békésen kell egyezséget kötni, ám ha másként nem megy, akkor a kemény ütközések elől sem ugrok el, sőt! Ha a munkavállalók érdeke a tét, nem vagyok kíméletes – szögezi le. Hozzáteszi azonban azt is, hogy soha nem egyedül tárgyal egyik, másik vezetővel, mert a problémákat a helyi titkár ismerheti a legjobban, ő „csak” a tárgyalásban segít, s ha kell, akkor keményen ütközik a főnökséggel. Azt vallja, minden ügyet helyben kell megoldani, nem felszaladgálni Pestre, ahonnan ügyis visszakerül ide a labda.

A Debrecen TK-vezetőnek mozgalmass napjai vannak – ebből a látogatásom alkalmával kaptam „némi” ízelítőt, ám ha erre terelem a szót, azzal hárít, hogy igaz, sokat utazik, hiszen 13 ezernél több négyzetkilométert, 50-60 állomást kell bejárnia, de az alapszervezeti titkárok segítségével jóval nehezebb dolga lenne.

Beszélgetésünk vége felé, összegzésnek szánva kérdezem, mit tart a legfontosabbnak a szakszervezeti munkában, amire egyértelmű, sok mindendről árulkodó felsorolással válaszol: hitelesség, egyenesség, tájékozottság. Aztán még felhívja a figyelmet a gyors és pontos kommunikáció, a fiatalítás és a szervezeti megújulás fontosságára. A fiatalok szerepe megkérdőjelezhetetlen a mozgalomban, miközben a nyugdíjasok aktivitását és érdeklődését is igen nagyra tartja – mondja.

Javaslat a szervezet megújítására

A Debreceni Területi Képviselő a szervezeti átalakításra, egészen pontosan egyszerűsítésre és átláthatóságra tett is javaslatot a „A XXI. század Vasutasok Szakszervezete” című szervezeti átalakítási szakmai elképzeléssel, amelyet tavaly októberben fórumon ismertettek.

Német H. Erzsébet

A tagjainkkal való találkozást, a közvetlen és kölcsönös információátadásnak ezt a módját Siófok, Nagykanizsa, Gyékényes és Barcs szolgálati helyeken folytatjuk.

A sorozat folytatódik

Három városban - Sárbogárd, Dombóvár és Pécs -, összesen hat helyszínen tartott tájékoztatót a TBF Pécs alapszervezete a MÁV Zrt. szervezeti változásáról, foglalkoztatáspolitikáról, munkaerőhiányról, a bérek alakulásáról, a választható béren kívüli juttatások változásairól, azok mind hatékonyabb kihasználásának lehetőségeiről, menetkedvezményről, ruházati ellátási, valamint nyugdíj- és egészségpénztári kérdésekről.

Valamennyi területileg tagolt alapszervezet ismeri az információ gyors, hatékony, pontos átadásának fontosságát. A távközlő, erősáramú és biztosítóberendezési szakágakban dolgozó tagtársaink kisebb, nagyobb csoportokban négy megye területén dolgoznak. A gyors tájékoztatás, az elektronikus információátadás természetesen remekül működik, a Magyar Vasutas újságot névre szólóan minden tagtársunkhoz eljuttatjuk. A személyes kapcsolattartást azonban egyik sem helyettesíti, nem pótolja.

Egyebek között ezért is volt fontos az a közelmúltban tartott tájékoztatósorozat, amelyen a szakértők, a TEB szakmai képviselővezetője, Bodnár József és Horváthné Czindery Zsuzsanna, területi

képviselővezető tájékoztatót tartott számos aktuális témáról. Ilyen volt egyebek között a MÁV Zrt.-nél zajló szervezeti változások, a cég foglalkoztatáspolitikája, a munkaerőhiány, a bérek alakulása, a

cafeteria, a menetkedvezmények, a munkaruha-ellátás és még számos aktuális kérdés.

A három városban, összesen hat helyszínen tartott tájékoztatót mindenhol nagy figyelem kísérte, és az előadások végén záporoztak a kérdések, hiszen az elhangzott témák és problémák minden vasutas számára fontos. A tagjainkkal való találkozást, a közvetlen és kölcsönös információátadásnak ezt a módját Siófok, Nagykanizsa, Gyékényes és Barcs szolgálati helyeken folytatjuk.

Tarjányi Zoltán



A Vasutas Önkéntes Nyugdíjpénztár hírei

Új küldötteket választottak a Nyugdíjpénztár tagjai

A Vasutas Önkéntes Nyugdíjpénztárt 1995. október 3-án 104 alapító tag alapította. Az eltelt 22 év alatt a Nyugdíjpénztár eseményekben és feladatokban gazdag utat járt be. A vezető testületek folyamatosan biztosították a Nyugdíjpénztár stabil működését.

A 2012-ben megválasztott küldöttek öt éves időszakra szóló mandátuma az idén lejárt. Ezért 2017. február 23-án a Budapesten megtartott Küldöttválasztó Gyűlésen a Nyugdíjpénztár tagjai küldötteket, valamint pótküldötteket választottak.

Az elkövetkező öt évben a nyugdíjpénztári tagok érdekeit változatlanul 50 küldött képviseli.

A küldöttek neve és elérhetősége megtekinthető a Nyugdíjpénztár honlapján: www.vasutaspenztar.hu

Az elmúlt időszakról készített beszámolóban a pénztártagok tájékoztatást kaptak az öt év alatt végzett munkáról, többek között a testületi szervek működéséről és a gazdálkodási tevékenységről.

A tájékoztató külön kiemelte a 2013-as évet, amely a Nyugdíjpénztár életében a fordulat éve volt. Ebben az időszakban a MÁV csoport vezetése részéről a tagdíj-kiegészítés nyújtásával megkezdődött a munkavállalók öngondoskodási törekvésének támogatása.

A MÁV csoport, a GYSEV csoport és a Rail Cargo Hungaria Zrt. által nyújtott jelentős összegű tagdíj-kiegészítésre tekintettel minden vasutas munkavállalónak érdeke, hogy a nyugdíjas évek biztonsága érdekében tagsági viszonyt létesítsen a Vasutas Nyugdíjpénztárban.

Felújítás Zamárdiban

„Újítva öregbítünk”

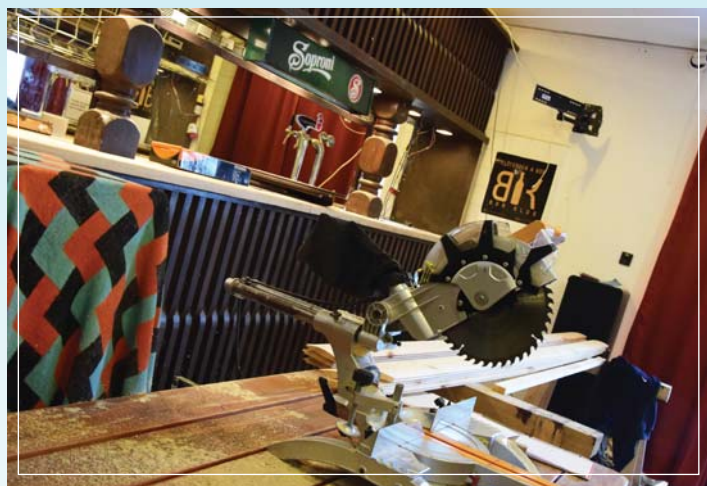
Megkezdtek. Végérvényesen és visszafordíthatatlanul elindítottuk a munkálatokat, hogy a Vasutasok Szakszervezetének üdülője a maga retró stílusával varázsolhassa el vendégeit, önöket.

a hideggel dacolva kezdődtek meg az előkészületek még decemberben, amikor a szobák falait csiszolták, verték le a felvizesedett részeket. Volt, hogy a parkettát szedtük fel, volt, hogy a plafon vakolatát bontottuk le, továbbá alapos, kezeket sem kímélő csiszoláson estek át a retró stílusú szobák nyílászárói is, felkészítve azokat egy újrafestésre.

Február közepén pedig mesteremberek és brigádjaik szállták meg az üdülőt. Keretet kaptak az első terasz bejáratai, a lábazatok a balatoni kövek mintázatát adják.

Teljesen új dizájnt kap az étterem is, amelynek a '80-as évek balatoni üdülőit idéző hangulatával invitáljuk vendégeinket egy kis időutazásra, amelybe becsempésszük a mai modern ízeket, élményeket.

A parketták a régié, mint ahogy a pult is. De valami mégis más! A képeretek megkoptak, az evezők és mentőövek mattok, miköz-



ben a friss festék illatát érezni rajtuk. Igen, rájátszunk a korra, újítunk, miközben öregbítünk. Nem csak a hírnevünket, hanem az üdülőt is.

Biztosan lesznek, akiknek sok szép emlék csal majd elő egy-egy díszlet, de lesznek olyanok is, akik ámulva néznek majd körbe, hogy hova is csöppentek. És családias körben már kezdődhet is a mese a kék virágokkal teleültetett teraszon, egy jó vacsora mellett!

Töltődjenek fel nálunk, a magyar tenger partján, és élvezzék a gondtalan kikapcsolódást!

Mi már áprilistól várjuk önöket!

Hethland Kft.

Alapítványok támogatása

Az szja-törvény alapján a személyi jövedelemadó meghatározott részét (1%-át) az adózó rendelkezése szerint felajánlhatja alapítványok, illetve egyházak javára.

Az 1 százalék felbecsülhetetlen segítség

Kérjük, hogy adójának – családtagjai adójának – 1 %-ával segítse a vasutas dolgozók, nyugdíjasok, betegek, fiatalok helyzetének javítására létrehozott alapítványokat.

A Vasutasok Szakszervezete alapítványai:

Vasutas Intézmények Nyugdíjasait Támogató Alapítvány.

Adószáma: 19666378-1-42. Célja: a rendkívüli élethelyzetbe került vasutas nyugdíjasok segítése.

Vasutas Kulturális Alapítvány. Adószáma: 19666512-1-41.

Célja: a vasutas művelődési közösségek segítése.

Alapítvány a Vasutas Fiatalokért. Adószáma: 19637389-1-41.

Célja: a vasutas ifjúság helyzetének feltárása, elemzése, javítása.

Vasutas Reuma Alapítvány. Adószáma: 18156106-1-41.

Célja: a vasutas reumás betegek kezelési feltételeinek javítása.

Üdüljön idén is a tavalyi áron!

A Vasutasok Szakszervezete 2017-ben a következő üdülési lehetőségeket ajánlja tagjainak, egyéni utazással, tavalyi áron.

A szállás költsége az adott lakrésze vonatkozik, amelyet nagyobb létszámmal nem lehet igénybe venni és a tulajdonosnak a helyszínen kell euróban kifizetni.

GÖRÖGORSZÁG: NEI PORI FILOXENIA APARTMAN				MONTENEGRÓ: SUTOMORE ZSÁRKO LUKSZICS HÁZ					
IDŐPONTOK, TÉRÍTÉSI DÍJAK (férőhely/fő)									
	Szoba /3 fő	Ap /6 fő	Stud /4 fő		Szoba /2 fő	Szoba /3 fő	Stud /3 fő	Stud /4 fő	Ap /5 fő
06.06-06.16	200	350	250	06.17.-06.28. (11 nap)	154	231	275	330	407
06.16-06.26	230	430	280	06.28.-07.08. (10 nap)	160	240	300	350	400
06.26-07.06.	340	500	340	07.08.-07.19. (11 nap)	176	264	330	385	440
07.06.-07.16.	320	600	380	07.19.-07.29. (10 nap)	200	300	350	420	520
07.16.-07.26.	380	650	450	07.29.-08.09. (11 nap)	220	330	385	462	572
07.26.-08.20.	43/n	70/n	55/n	08.09.-08.19. (10 nap)	200	300	350	420	520
08.20-08.30.	380	650	450	08.19.-08.30. (11 nap)	176	264	330	385	440
08.30-09.09.	300	550	350						

Montenegróban és Görögországban a fenti időpontok az első ott töltött éjszakát és a visszaindulás időpontját jelzik. Montenegróba indulás egy nappal korábban, az Avala Expresssel. Görögországgal nincs közvetlen vasúti összeköttetés. A vasúti utazásra a FIP szabadjegyet igénybe lehet venni. A jegyeket egyénileg kell igényelni az ügyfélszolgálaton keresztül. Hálókocsis helyfoglalásban segítünk.

Montenegróban és Görögországban a jelzett időpontokon kívül szezon előtti és -utáni pihenésre is van lehetőség, de ezekhez előzetesen egyeztetni kell.

A lakrészeket a hazautazás napján 9 óráig kell elhagyni.

Poggyász- és balesetbiztosítás megkötését javasoljuk!

Fakultatív kirándulási lehetőségek: Meteora kolostorok: 26/18 euró; Ostrog apátság, Görög est 22/18 euró; Kotor, kotori öböl, Skiathos: 38/28 euró; Budva, Dubrovnik, Olympos: 24/19 euró; Albánia, Athén: 42/30 euró. Javasoljuk az Anett Travel szolgáltatásait.

A kirándulások Albánia kivételével egyénileg szervezhetők.

További felvilágosítás és előzetes egyeztetés a Vasutasok Szakszervezete Szeged Területi Képviselőtől Mária Gábornál 6725 Szeged Indóház tér 11. Telefon: 62/ 426-698, vasúti: 06/ 15-23, 15-24, 30/9321-287.

Az első napirendi pont előterjesztője Mári Gábor alelnök, a szervezetépítési bizottság vezetője volt. Bevezetőjében hangsúlyozta: a VSZ ONYSZ igyekezett a középtávú programjában megfogalmazott célkitűzéseket megvalósítani. Ez nem volt könnyű feladat, mert az érdekegyeztetés nem működött, a konföderációk hangja elnémult. Még a MÁV-nál működő szakszervezetek közötti összefogás mesterségesen életben tartott kerekei is széthullottak. Az elmúlt évben foglalkoztunk a taglétszám alakulásával, az idős tisztségviselők utánpótlásával és a vasutas nyugdíjasok helyzetével. A tagjaink körében végzett felmérések is bizonyítják, hogy egyre nehezebb az idősek, főként az egyedülállók megélhetése. Ezt mutatja a segélykérők növekvő száma is.

A 2017. évi feladatokról szólva Mári Gábor a taglétszám növelése mellett a nyugdíjasok szociális helyzetének figyelemmel kísérésére, a segélyben és méltányossági ellátásban részesíthetők támogatására hívta fel a figyelmet.

Szabályszerű gazdálkodás, csökkenő támogatás

A VSZ ONYSZ 2016. évi gazdálkodásáról készült beszámolót és a 2017. évi költségvetési javaslatot Győri István ügyvezető elnök és Pázmány Ferencné, a pénzügyi ellenőrző bizottság elnöke terjesztette a testület elé.

A 2016. évi gazdálkodás alakulását egyebek mellett a VSZ működési támogatásának csök-

Hogy áll az Idősügyi Nemzeti Stratégia?

A VSZ ONYSZ elnöksége február 14-én tartotta soros ülését, melynek napirendjén szerepelt a szervezet középtávú feladat- és ütemtervének áttekintése, a 2016. évi gazdálkodásról készült beszámoló és a 2017. évi költségvetés, az Idősügyi Nemzeti Stratégia végrehajtásának értékelése, valamint a Választási Szabályzat módosítása. Az ülésen részt vett Horváth Csaba, a VSZ alelnöke.

kentése is befolyásolta. Ezt azonban részben pótolta két segélyező egyesület, a Vasutas és Közlekedési Dolgozók Jótékonyági Egyesület, valamint a Vasutas Segélyező Egyesület támogatása. Az elnökség megállapította: a bevételi és kiadási pénztárbizonylatok vezetése szabályszerű volt, az alapbizonylatok is megfeleltek a számviteli törvény által előírtaknak. A 2017. évi költségvetés – a bevételek és a kiadások várható alakulását is figyelembe véve – a takarékos gazdálkodás jegyében készült. Az elnökség a 2016. évi gazdálkodásról készült beszámolót és a 2017. évi költségvetést elfogadta, s javasolta a választmány elé terjesztését.

Nincsenek hagyományok

Az Idősügyi Nemzeti Stratégia végrehajtásának értékelé-

séről készült tájékoztatót Ruzsáli Józsefné, a nyugdíjbiztosítási bizottság vezetője terjesztette a testület elé. Abból indult ki, hogy hazánkban az időskorra való felkészülésnek nincsenek hagyományai. Az Idősügyi Nemzeti Stratégiát a Parlament csak hat évvel ezelőtt, 2009 őszén fogadta el. A stratégia, a helyzetelemzésből kiindulva felvázolja az időspolitika jövőképét, a célokat, és megteremtí az alapjait a cselekvési tervek kidolgozásának. Az

egyik legfontosabb cél az időskorúak esélyegyenlőségének a megteremtése.

Hogy a stratégia célkitűzéseiből mi valósult meg az elmúlt hat év alatt? Sajnos kevés. Mint a bizottság vezetője mondta, hazánkban az idősek helyzetével több intézet is foglalkozik, ám egyik sem tekinti fontosnak a társadalmi csoport átfogó vizsgálatát, pedig nagy szükség lenne rá.

Az elnökség az Idősügyi Nemzeti Stratégia végrehajtásának értékeléséről készült előterjesztést elfogadta.

A napirendi pontok tárgyalás után Horváth Csaba alelnök időszerű kérdésekről, egyebek mellett a vasutas munkavállalók bérhelyzetéről és a munkavédelmi őrzőjárt tapasztalatairól tájékoztatta az elnökséget.

Visi Ferenc

Évértékelő

Eredményes munka Pécsen

Februári taggyűlésünk keretében értékeltük alapszervezetünk – Pécs Gépészeti Főnökg Szakszervezeti Bizottsága – elmúlt éves munkáját, és meghallgattuk a pénzügyi beszámolót is. Az ülésen szóba került a tagszervezés is, amit eredményesnek nevezhetünk, mert sikerült egy külsős mozdonyfelvigyázót is beszerveznünk tagjaink körébe.



Nálunk, az alapszervezetnél szinte már hagyomány, hogy tagjainknak rendszeresen szervezünk közös kirándulást. Tavaly – 2016-ban – Visegrádot céloztuk meg, és nagyon jól éreztük magunkat. Összejövetelünkön a szakszervezeti munkánkon kívül Németh József is beszámolt az Üzemi Tanács tevékenységéről. Az évértékelőt közös ebéddel zártuk.

Nemes Valéria
SZB-titkár

Köszönet

„A szegedi székhelyű Vasúttörténeti Alapítvány Kuratóriuma köszönetet mond mindazoknak, akik személyi jövedelemadójuk 1%-át az elmúlt évben az Alapítvány céljaira felajánlották. Támogatásukat a hazai vasutak történetének kutatásához, írásos és tárgyi emlékek gyűjtéséhez, kiállításokon való megjelenítéséhez, valamint aktuális rendezvényeink költségei fedezésére kérjük továbbra is.

A személyi jövedelemadó egy százalékáról rendelkező nyilatkozatra a

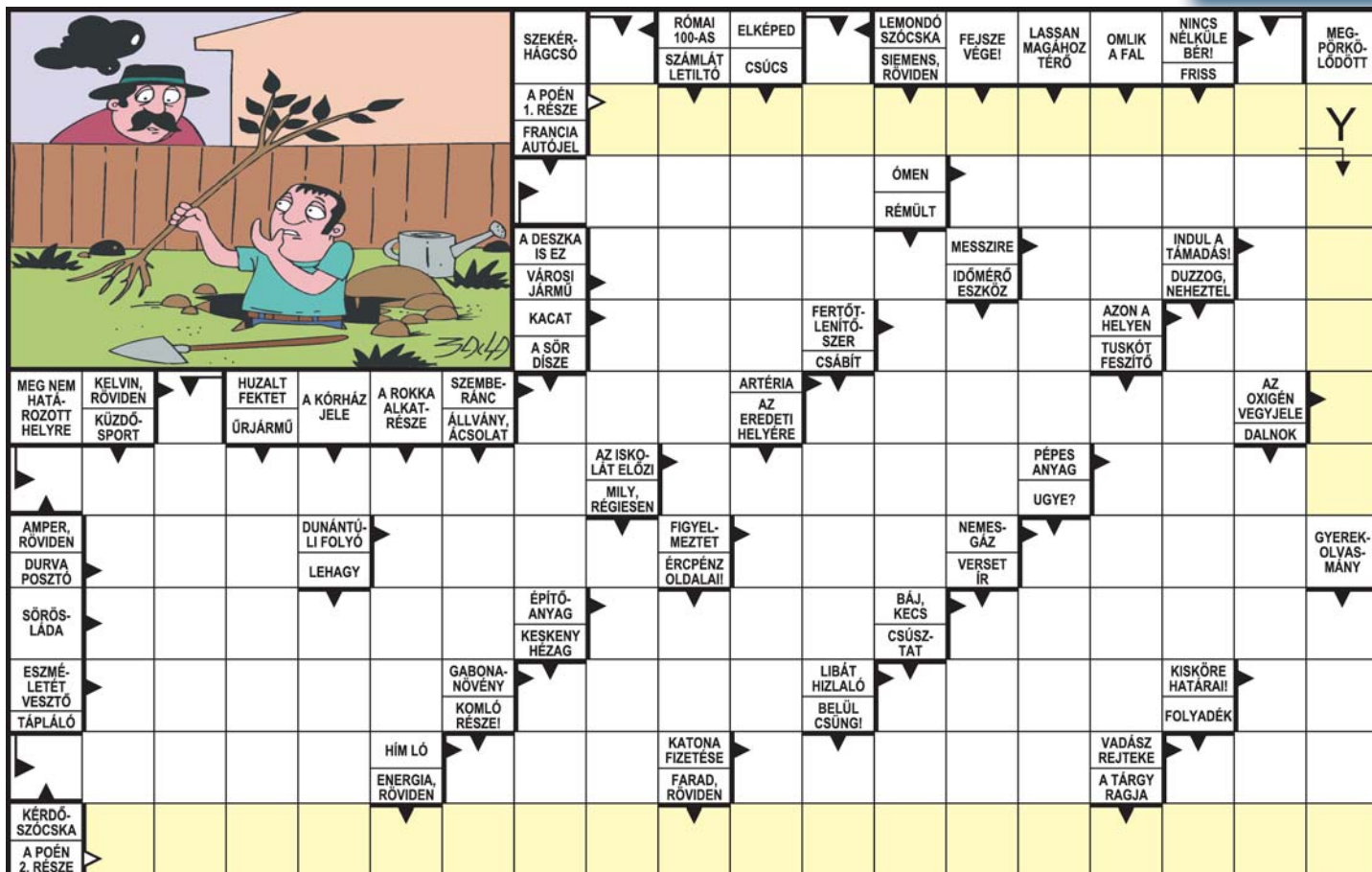


18450716-1-06 adószámot

és a kedvezményezett nevét írják fel:

Vasúttörténeti Alapítvány

A nemes támogatásukat köszönjük!”



90 évvel ezelőtt

A Szegedi Kisvasútra emlékeztek

Kilencven évvel ezelőtt helyezték üzembe Szegeden az „Alsótanyai Kisvasutat”. Az alkalomból a vasútbarátok ünnepséget tartottak Szeged belvárosában, a Roosevelti téri emléktáblánál.

a 760 mm-es nyomtávolságú keskeny nyomközű vasútvonal Szeged belvárosából – a mai Roosevelti tértől – közlekedett, összekötve a szegedi tanyavilágot többek között Kunhalom, Várostantya (ma Ásotthalom), Mórahalom Pusztamérges, Domaszék, Zákányszék, Ruzsa településeket – a nagyvárossal.

A személy-és teherforgalom lebonyolítását gőz, dízel és – közforgalomban elsőként forgalomba állított dízel-villamos később korszerű dízel-hidraulikus vontatójárművek látták el. A nagy forgalmat generáló kisvasúton, amely rendkívüli jelentőségű volt a szegedi és a Csongrád megyei helytörténetben, hazánkban először vezették be – a tehervonati közlekedésben is – az önműködő

légféket, de ezen a vonalon működött az országban másodikként – a kisvasutak történetében először – fénysorompó is. A teher- és személyforgalmat 1975. szeptember 1-ig biztosította és szolgálta – az 1968-as közlekedési koncepciónak áldozatul eső – kisvasút.

A „Kézfogás” Baráti Társaság és a MÁV Rt. Szegedi Igazgatósága 1997. február elsején – a kisvasút megnyitásának 70. évfordulóján – emléktáblát avatott, amelyet a Roosevelti tér (volt Rudolf tér) 14. számú ház falán helyeztek el. Itt gyűltek össze a szegedi polgárok, a vasútbarátok, az egykor a vasút állomásain és vonataink dolgozói, valamint a szegedi székhelyű Vasúttörténeti Alapítvány (VTA) vezetői és tagjai 2017. február elsején, hogy Szabó Gyula nyugalmazott vasútigazgató, a VTA elnöke és a kisvasút egykori vezető beosztású munkatársa emlékbeszédének meghallgatásával és koszorú elhelyezésével emlékezzenek Szeged kisvasútjára, az ott szolgálatot teljesítő vasutasok áldozatos munkájára.

Szentes Bíró Ferenc
Szeged



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 Működőképműhely Kft.:

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

e-mail: kapcsolat@impactmedia.hu

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

www.vsz.hu



FELHÍVÁS

**Vasutasok és Közlekedési Dolgozók Jótékonyági Egyesülete
alapelveivel összhangban, az öngondoskodás és a családtagokról való
gondoskodás céljából tagfelvételt hirdet.**

Egyesületünk már több mint 120 éve szorosan kötődik a vasúthoz,
a vasutasokhoz és a vasutas nyugdíjasokhoz.

Egyesületünk családtámogató tevékenysége az önkéntességen
és szolidaritáson alapszik. A támogatások összegéről és feltételeiről,
az üdülési lehetőségekről, valamint az Egyesület Alapszabályáról és működéséről
szóló információkat internetes honlapunkon (www.vkje.hu) találja meg.

**Tagsági viszony a belépési nyilatkozat elfogadásával jön létre.
A havi tagdíj 750 Ft. (Többszörös tagság is létesíthető, többszörös juttatással.)**

Tag családtagja belépése esetén az első két havi tagság ingyenes.

**Segélyezési Szabályzatunk alapján
tagjainkat különböző élethelyzetekben tudjuk támogatni**

mint például:

- házasságkötés;
 - gyermekszületés, gyermeknevelés, árvaellátás;
 - munkanélkülivé válás, nyugdíjba vonulás;
 - betegség, illetve kórházi ápolás, rendkívüli élethelyzet;
 - elhalálozás esetén temetési támogatás;
- valamint ingyenes jogsegély szolgáltatás, tanácsadás.

Üdülési lehetőség!

Tagjaink kedvezményes áron pihenhetnek Egyesületünk üdülőiben:
Balatonfüreden a Hotel Panorámában és Zsóry fürdőn a Gold Panzióban.

Elérhetőségeink: 1145 Budapest, Amerikai út 13.

Telefon: +36/1/344-5251, +36/1/343-7014 • Fax: +36/1/344-5348 • Vasúti telefon: 01 14-90

E-mail: info@vkje.hu • Internetcím: www.vkje.hu