

Tisztességes közlekedést!



Alírásgyűjtés kezdődött az „Tisztességes közlekedést Európában – egyenlő bánásmódot minden közlekedési dolgozónak!” elnevezésű nemzetközi akció keretén belül Magyarországon is. A polgári kezdeményezés célja, hogy az Európai Bizottság biztosítson tisztességes versenyt a különböző közlekedési módok között és származási országtól függetlenül minden dolgozónak szavatolja az egyenlő bánásmódot. Ahhoz, hogy a bizottság foglalkozzon a témával, Európa szerte összesen 1 millió aláírást kell összegyűjteni, ebből Magyarország 50 ezret vállalt. Az akcióhoz a Vasutasok Szakszervezete az első között csatlakozott.

MAGYAR VASUTAS

ALAPÍTVÁ: 1904-BEN

2016. ÁPRILIS, LX/4.

MEGJELENIK 16 EZER PÉLDÁNYBAN

DÖBBENETES ÁLLAPOTOK



ljesztő és balesetveszélyes körülmények között dolgoznak a kollégák Ferencváros állomáson: aládúcolt irodák és folyosók, amelyeken, például a „KÜF” épületében – a figyelmeztető feliratok szerint – nem ajánlatos egyszerre kettőnél több embernek tartózkodnia. Az omladozó vakolat, az oszloperdő és a szétcsúszott födém látványával az utasok is naponta szembe-sülhetnek. A MÁV közismerten munka-

erőhiánnyal küzd, de a ferencvárosi állapotokat látva a legelkeseredettebb munkanélkülinek is elmegy a kedve attól, hogy ehhez a céghez szegődjön dolgozni. Pedig a társaság honlapján ez olvasható: „A MÁV-csoport néhány éve határozottan a fejlődés útjára lépett – ez az út egy még hatékonyabban működő, ügyfél- és utasközpontú szervezet kialakítását jelenti.” (4. oldal)



Bemutatjuk

Ahhoz képest, hogy esze ágában sem volt a MÁV-nál dolgozni, s csak a véletlen műve, hogy idekeveredett, első látásra eldöntötte, itt marad. Ez 1984-ben volt. Azóta is ez a munkahelye. Az első. Németh Gáborné Arlett Ilona – Icus –, a KHI SZK vezetője ma sem tudja elképzelni, hogy egy másik közösségért, máshol dolgozzon. (6. oldal)

Mi a különbség?

Ki fizeti a beázó tető javítását? Tűrnöm kell-e, hogy a pincémet eláraszsa a repedt csőből előtörő szennyvíz? Tarthat-e ellenőrzést a bérbeadó a lakásban szombat este? A sok kérdés mögött – kimondatlanul ugyan – egy alapvető dilemma húzódik meg: mi a bérleti szerződés egyáltalán? E havi számunkban a bérleti jogviszonyról foglalkozunk.

(10. oldal)

Egy egész bolygóra kiterjedő megállapodás

A nemzetközi nagyvállalatok és a szakszervezeti szövetségek között megkötött határon átnyúló munkaügyi megállapodásokról tárgyalt számos ország küldötte Amsterdamban, a gyémántbányászok szakszervezeti házában, április 5-én. A rendezvényen a Vasutasok Szakszervezete küldöttei is ott voltak.

(12. oldal)

Az én VSZ-em?

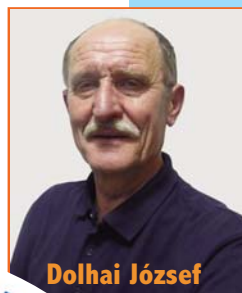
Költői a címbéli kérdés, de ha mégis akarok válaszolni, akkor természetesen az enyém. És még vagy tizenkétezer vasutasé. Ám ahhoz, hogy a sajátunknak érezzük, az kell, hogy némi képp szimpatikus, kedvező, tetszetős legyen, de főleg jól működjön. És mi kell ehhez? No, ez már korántsem költői kérdés, sokkal inkább gondolkodoba ejtő, és bizony nehéz jól megválaszolni. Olyan válasz, ami a többségnek elfogadható, netán szimpatikus, csak akkor szület, ha többen, akár sokan próbálunk közös érdekeink mentén, őszintén gondolkodni a jövőnkéről.

Egy szervezet jó működésének két feltétele biztosan van: a stabil anyagi háttér és a célszerűen felépített, rugalmasan működő szervezet. Csúnyábban: struktúra. Érzékeny területek ezek, hiszen elsőként az ugrik be, hogy a pénz és a hatalom körül forog a világ. Nem alaptalan a gondolat, de a világra sem mindig igaz, egy szervezetnek pedig a végét jelentheti. Szakszervezetünk is járhatna így, amennyiben a pénz és a hatalom körüli sündörgésben nem maradna sem ideje, sem ereje nagyjainknak arra, amiért tisztségükbe emeltük őket. Szerencsére úgy tűnik, többségünk más, mint a világ, hiszen vannak komoly eredményeink. De jó volna még komolyabakat elérni, még jobban működni. Amihez tehát pénzügyi stabilitás és jó szervezeti felépítés kell.

Kezdjük a pénzzel!

A Vasutasok Szakszervezete pénzügyi alapját a tagdíjak jelentik, amelyből ugyanannyi összeg marad az alapszervezeteknél, mint amennyit a központ kap. Tíz százalék a segélyezési alapé, többek között ebből fizetik a temetkezési segélyeket. Az alapszervezetek tehát saját bevételeikből költhetnek, a központ szintén a saját

tagdíjrészből él – gondolnánk. De a helyzet ennél bonyolultabb. Mert az alapszervezetek és a központi szervezet között található közép-szervezetek (területi és szakmai képviselők, rétegszer-



Dolhai József

sebb. A felvetéssel meg is érkezünk a másik sarkalatos kérdéshez.

Mi legyen a struktúrával?

Minél bonyolultabb egy szervezet, annál többbe kerül, és annál nehezebb az egészet összefogni, irányítani. Mert minden résznek van saját közösségi programja, vezetője, ráadásul előfordulhat, hogy némely szervezeti egység, „önállósodik”.

Ez nagy gondot jelenthet egy szakszervezet hatékony működésében, hiszen nincs annál rosszabb, amikor másképp mozdul a jobb kéz, mint a bal. Elkerülendő az ütközéseket, pontosan meg kell határozni a hatásköröket és jogosultságokat, leginkább azt, hogy melyik szint dönt a stratégiáról – tehát hosszabb távú célokról –, és melyik egységnek legyen a végrehajtás a feladata.

A közéletből ismert példa szerint a stratégiai döntéshozó és ellenőrző szerv a Kongresszus, illetve a köztes időben a Választmány lehetne. Különösen így lehetne, ha a régről ránk hagyományozott delegálást felváltaná egy igazi választás.

Egy ilyen felállásban a végrehajtás csúcsszerve az Elnökség volna, döntés előkészítő és véleményezési joggal.

A mindenkori elnök és az alelnökök pedig az elnökséggel szoros együttműködésben irányítanák a szervezetet, a két „képviselő” testület által meghatározott célok érdekében.

Komoly kérdések ezek, és természetesen szó nincs arról, hogy holnapra kell megtalálni a válaszokat.

De ideje beszélni róla és felsorakoztatni a lehetséges változatokat, hogy a végén minél többen elmondhassák: ez az én VSZ-em.

Dolhai József



vezetek) saját bevételek híján saját költségvetésük is csak formálisan lehet.

Növekvő kiadásait – közösségi programok, horgászversenyek, sportnapok, oktatások – a központi negyven százalékból fedezik.

Bár pénzügyi helyzetünk stabil, de már évek óta a határon mozog, tehát változtatni kell. Adódik a kérdés, spóroljunk a fő kiadások – tehát a központ és középszervek háza táján –, vagy növeljük a bevételeiket, vagyis a központnak járó tagdíjrészt. Nyilván kell takarékoskodni, de ha lehet, tegyük ezt ésszel, szakértő módon, mert ha túl sok ágat lemetszünk, elpusztul a fa. És kár volna még kimondani a verdiktet, attól komolyabb a feladat. De előfordulhat, hogy a tartós biztonság eléréséhez a tagdíjból is többet kéne átadnunk, és a középszervekből is elég volna keve-

„Bár pénzügyi helyzetünk stabil, de már évek óta a határon mozog, tehát változtatni kell.”

. . . É S S Z E L , S Z A K É R T Ő M Ó D O N . . .

Készenléti jellegű munkakörök

Rendezzük a múltat és a jövőt!

Fizet a munkáltató a készenléti jellegű munkakörben eltöltött, a vasárnapi rendes munkaidőben végzett munkát megelőző szombati munkavégzésért. Bírósági döntés alapján, peren kívüli megegyezéssel visszamenőleg rendezik az elmaradt pótlékot ezekre a napokra, pontosan kiszámolva az összeget.

A MÁV-START Zrt. és a MÁV Zrt. érintett munkavállalói kétféle módon tudnak jogos járandóságukhoz jutni. A MÁV Zrt. kötelezettséget vállalt arra, hogy azoknak, akik nem kötöttek a munkáltatóval egyéni megállapodást a követelésük rendezésére, visszamenőleg újrászámfejtik a kifogásolt napokat, s a bérkülönbözetet az év végéig kifizetik. A szakszervezet figyelmeztet: a munkavállalóknak jogukban áll részletes elszámolást kérni. Az újrászámfejtést nyilatkozatban kell igényelni, április végéig.

A munkáltatók által korábban felajánlott általános összeg elfogadására egyébként március 31-ig volt lehetőség, s áprilisban fizetik ki. Ugyanakkor, ha a munkavállalók ezt az összeget utólag vitatják, akkor egy erre rendszeresített nyomtatványon kérhetik a pontos számítást. Az így megállapított különbséget december 31-ig utalja át a munkáltató az érintettek részére.

Mint ismert, a Szegedi Törvényszék jogerős, februári döntése értelmében a készenléti jellegű munkakörben dolgozók számára – ha vasárnap rendes munkaidőben kell szolgálatban lenniük – szombati napra munkavégzést csak rendkívüliként lehet elrendelni, és azt ennek megfelelően kell díjazni.

A MÁV-START Zrt. munkakörtől függetlenül egységesen bruttó 100 ezer forint összeget, míg a MÁV Zrt. a jelenleg betöltött munkakörök alapján meghatározott bruttó összeget ajánlott fel, feltéve, hogy a 3 éves munkajogi elévülési idő teljes egésze alatt fennálltak a jogosultsági feltételek.

Fontos

Azok a munkavállalók, akik aláírták a megállapodást, már áprilisban hozzájutnak egy jelentős összeghez, a többit pedig akkor kapják meg, amikor azoknak a kollégáknak is számfejtik a teljes összeget, akik az egyéni megállapodást nem fogadták el és eleve a teljes összeg számfejtését kérték.

Panaszok, kérdések

A Vasutasok Szakszervezetéhez érkezett olyan panasz, miszerint a munkáltató nem engedélyezte a megállapodás-tervezetre felvezetni azt, hogy a felkínált összeggel nem ért egyet. Ennek azonban nincs jelentősége, mivel nincs olyan előírás, amely szerint az ajánlatot kizárólag a tervezetre felírt tiltakozással lehet visszautasítani. Amennyiben valaki nem írta alá a megállapodást, azzal kifejezte a tiltakozását. A jogos járandóság kifizetéséhez azonban szükséges a fentebb hivatkozott, a munkáltató által erre rendszeresített nyilatkozat kitöltése.

Szakszervezetünkől sokan kérdezték, hogy a munkáltató csak a pótlékot köteles-e az érintett szolgálatra kifizetni, vagy az alapbér is követelhető ismételtlen? A válasz: kizárólag az elmaradt bért lehet követelni, tehát azokat nem, amelyeket a munkáltató más jogcímen az adott szolgálatra egyszer már kifizetett.

A VSZ szerint

A Vasutasok Szakszervezete álláspontja szerint, a KSZ-nek nemcsak a készenléti jellegű munkakörökre vonatkozó fejezetét kell rendezni, hanem azon vállalásokat is be kell tartani, amelyeket a bérmegállapodás során kötöttünk. Ilyen például a 40 százalékos műszakpótlék kiterjesztése a nagyobb leterheltségű állomásokra.

A májusi kongresszus elé



Meleg János
elnök

Alig egy év után, májusban a Vasutasok Szakszervezete ismét kongresszusra készül. A törvény által előírt éves kongresszust rendezzük. Ilyenkor – még ha csak egyetlen évről

van is szó – számvetések készülnek az eltelt időszakról. Visszatekintünk erre az igen mozgalmas, sok feladattal, legalább ennyi sikerrel, de esetenként kudarcral tűzdelt évre. De egy kongresszusnak, a Vasutasok Szakszervezete legfelsőbb döntéshozó fórumának a jövőről is kell szólnia. Itt kell elfogadnunk a működésünket meghatározó alapelveket, szabályokat, az éves költségvetésünket.

Májusban két fontos kérdésben is dönténiünk kell majd. Az egyik az, hogy az Alapszabály szerint a teljes elnökség legyen-e az ügyvezető testület. Ez a nagy létszám miatt nehézkessé teszi a működést. Ezért én azt javaslom, hogy legyen egy szűkebb ügyvezetés, amely a Kongresszus és a Választmány döntéseinek megfelelően dolgozik, a mostani elnökséget alkotó középszervezeti vezetők pedig kapjanak végrehajtási szerepet. Így a Kongresszus és a Választmány továbbra is erős társadalmi kontrollt gyakorolhat a szervezetben.

A másik sarkalatos kérdés a fel nem használt munkaidő-kedvezmény megváltásának 2012-től való megszűnése. Emiatt jelentős összeg esett ki az éves költségvetésünkől, amit pótolni kell, vagy csökkenteni a központ kiadásait. De nem lenne szerencsés bármely szervezeti szintet feláldozni az anyagiak miatt, ezért a központban már elkezdődött egy jelentős költségcsökkentő program. A megtakarítások mellett azonban változtatnunk kell a tagdíjmegosztási rendszeren is. Hiszen tudjuk jól, a kiadási oldalnak mindig egyeznie kell a bevételi oldallal. Ha ez a jövőben is így lesz, akkor ezután sem okoz majd gondot a középszervek kiadásainak fedezete és a tartós pénzügyi egyensúly megtartása. Mindezekben túl, de legalább ennyire lényeges a lojalitás, amelynek erősítését a területi és a szakmai képviselők vezetőitől várom. Eddig is, s ez után is a nyilvánosság előtt, előtetek végzem a munkámat. Küldetésem részének tekintem, hogy megállítsam a vagyoni felélését, és javítsam a szervezet működőképességét még akkor is, ha ez népszerűségvesztéssel jár.

Oszloperdő pro és kontra

Ferencváros: aládúcolt, életveszélyes



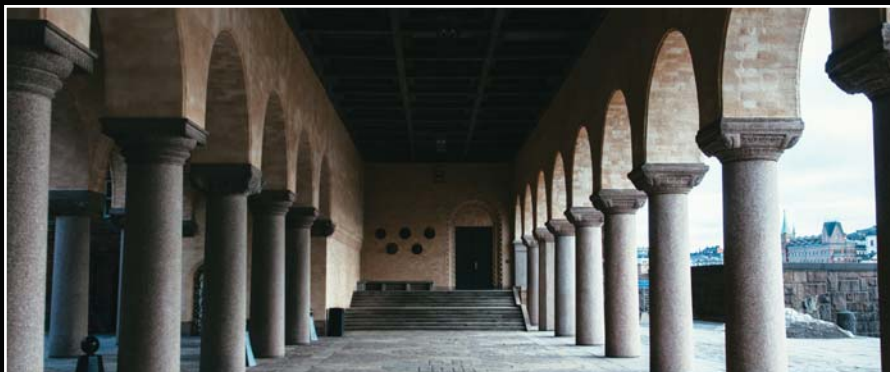
BOTLÁSVESZÉLY MIATT
KÉRJÜK FOKOZOTT
ÓVATOSSÁGGAL KÖZLEKEDJENEK
A FOLYÓSOKON!!!

VIGYÁZZ!!!

Van, amikor az oszlopok erdeje szép. Olyan is van, amikor kifejezetten tartós. Van, amikor a természet alkotja az oszloperdőt. Ez is szép. És van olyan, amikor a modern ember az erdő fáit hívja segítségül az „építészetben”. És van, ami nem szép és nem is tartós. Ilyen például a Ferencvárosi szolgálati hely, ahol a felvételi és a „KÜF” épületet támogatták meg tartóoszlopokkal.

Lehangoló körülmények fogadják a szemlélőt Ferencváros állomáson. Legutóbb éppen a VSZ elnökét, Meleg Jánost döbbsentette meg a látvány április 1-jén, amikor felkereste az érintett szolgálati helyeket. Sajnos, a döbbenetes helyzet nem áprilisi tréfa volt, hiszen az itt tapasztalható állapotok nem új keletűek, régóta húzódik ez az ügy. A felvételi és a KÜF épület van jelenleg aládúcolva. Utóbbi csak néhány hete, előbbi azonban már régóta magán viseli ezen – minden bizonnyal szükséges, azonban roppant mód ronda és egyes esetekben balesetveszélyes – „építészeti díszítő elemeket”. Persze tudjuk, hogy ezek

nem a díszítést hivatottak ellátni – igaz még sárga-fekete csíkozással is „feldobták” azokat, persze némely esetben csak külön munkavédelmi felszólításra –, hanem komoly teherhordó szerepet vettek át az eredeti szerkezetektől. Amikor a plafonban 30-40 centiméteres szélességben lehulló vakolat alól kikandikál a teljesen megrepedt, szétcsúszott fődém, akkor ez a segédátmozás bizonyára növeli a biztonságérzetet. Azt azonban nem tudom, hogy az növeli-e egy épületben a biztonságérzetet, ha örök szabályozzák, hogy például a KÜF emeleti folyosóján egyszerre csak ketten tartózkodjanak, mert különben... Különben mi történik? Belegondolni is ré-



misztó, hogy mi történik, ha az irodákban dolgozók véletlenül egyszerre mennek ki a folyosóra! És mi történik, ha valamelyikük, vagy netán mindegyikük kihagyta az előző esti fitnessz programot – amit persze csakis az épületben végzett munka veszélyességi pótlékából képes finanszírozni –, s némi túlsúllyal közlekedik az aládúcolt terepen?

Többletszolgáltatás lenne?

Egyébként az utasok is többlettartásban részesülnek. Ugyanis a felvételi épület 120 milliós felújítása következtében kicsinosított, majd azonnal bezárt váróterem helyett a telepített konténer illemhely kulcsát a forgalmi irodából kell elkérni. Az odavezető út – amelyet az érintett vasutasok az évek óta fennálló állapotok miatt sajnos már könnyel vesznek tudomásul – az utasoknak felér

egy kalandparki kihívással. Felár nélkül!

A többletszolgáltatás majdnem elmaradt – mint ahogyan a vasutasok veszélyességi pótléka is –, ugyanis az életveszélyes állapotok miatt korábban a felvételi épület azonnali bezárása is szóba került. Ez valószínűleg azért maradt el, mert a MÁV honlapján ez olvasható: „A MÁV-csoport néhány éve határozottan a fejlődés útjára lépett – ez az út egy még hatékonyabban működő, ügyfél- és utas-központú szervezet kialakítását jelenti.”

A fenti problémákra természetesen hivatalos levélben is felhívtuk

...a MÁV honlapján ez olvasható: „A MÁV-csoport néhány éve határozottan a fejlődés útjára lépett...”

az illetékesek figyelmét, de hátha ezt az újságcikket is olvassák, ezért a továbbiak nekik is szólnak.

Ajánljuk figyelmükbe!

A megújuló demokrácia hajnalától kezdve volt néhány jelszava, kulcsmondata a vasútnak. Mind egyik az építésről, fejlődésről szólt. Érdekes, hogy a fentebb idézettből is kimaradt a vasutas munkavállaló. Nekünk nem lételemünk a szarkazmus, nem mesterségünk az irónia sem, de van, amit másképpen nem lehet elviselni, ha a valódi megoldás nem érkezik. A kollégáktól megkérdeztük, szolgálaton kívül is úgy tesznek-e már, hogy minden lépésükkel egy esetlegesen útjukba kerülő gerendát akarnak átlépni? A válasz ez volt: nem. Ha ez kísérlet, akkor még folytatni kell!

Zlati Róbert

Gondokról – is – szemtől, szemben

Mikor lesz utánpótlás?

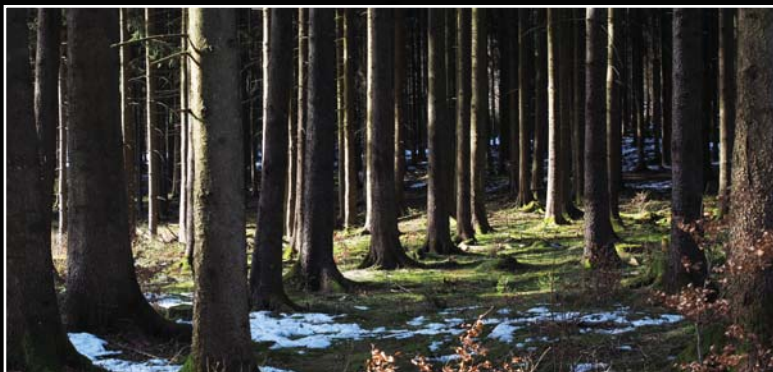
A MÁV-os kollégák után az RCH-s munkahelyek és munkavállalók meglátogatása következett április 1-jén, Meleg János elnök és Zlati Róbert szakmai képviselővezető programjában. A dolgozókkal való találkozásokon is természetesen a Cargo programok megszűnése, a létszámgondok és a bérfeizültség voltak a leginkább firtatott témakörök. A kollégák is aggódnak, hogy honnan és mikor érkezik utánpótlás, elsősorban a kocsivizsgálói munkakörökbe. A bérfeizültség pedig örök téma, amit valószínűleg sohasem lehet megoldani az érintettek teljes megelégedésére. A beszélgetésekben résztvevők között vannak, akik abban remény-

kednek, hogy az eddig működtetett programokat majd ők is élvezhetik, ha eljön az idő.

A bérfeizültség problémáját vetették fel a kollégák a legélesebben. „Természetesen” a megoldásra azokat az ötleteket ajánlották, amelyeket az elmúlt években szakszervezetünk javaslataira alkalmaztunk a bérmegállapodások során. A bérvisszavétel kérdését is körbejártuk a szokásos szakszervezeti hozzáállással: vissza nem kell venni senkitől. Holott ez az első számú bérfeizültségkeltő tényező. Még egy érdekes és már-már szokásos felvetés is volt: miért van az, hogy egy „újfelveleles” kolléga ugyanannyit keres, mint az idősebb, s az is kérdés, hogy ennyi pénzért ki fog ide jönni dolgozni?

Valamennyi témában tartalmas eszmecsere folyt, amelynek keretében a szakszervezeti vezetők informálták a kollégákat a VSZ tevékenységéről, és válaszoltak a felmerült kérdésekre. A látogatás során Mátyusné Kemény Zita kirendeltség vezetővel is találkoztak, akivel a kirendeltségen zajló munkafolyamatokról beszélgettek.

ZR.



Ahhoz képest, hogy esze ágában sem volt a MÁV-nál dolgozni, s csak a véletlen műve volt, hogy idekeveredett, első látásra eldöntötte, itt marad. Ez 1984-ben volt. Azóta is ez a munkahelye. Az első. Németh Gáborné Arlett Ilona – Icus –, a KHI SZK vezetője ma sem tudja elképzelni, hogy egy másik közösségért, máshol dolgozon. Lételeme segíteni másokon. Ráadásul – mondja – a KHI-sek környékén annyi a tennivaló, hogy szakszervezeti vezetőként alig győzi.

Kicsit nehezen találjuk meg a beszélgetés fonálát, Németh Gáborné – Icus – hirtelen azt sem tudja, hol is kezdje a napi munkájáról szóló tájékoztatást, hiszen ő ebben él, neki az a természetes, amit én új információként próbálok kiszedni belőle. Udvarias, kedves, derűs, kissé zavart értetlenkedést látok rajta, amikor azt kérdezem, mit is csinálnak a Központi Hivatalok és Intézmények Szakmai Képviselőténél, amelynek ő a vezetője. Először azt magyarázza nekem egy terjedelmes szervezeti felépítési ábrán, hogy mi minden tartozik a KHI-hez, s hol mindenhol van képviselőjük. A MÁV Zrt.-nél az irányítói „részleg”, a pályavasútnál a beszerzők és az irányítási szint, a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkavállalói teljes egészében és a MÁV Szimfonikusok Zenekari Alapítvány is hozzájuk tartozik – mondja. Látom az ábrán a körvonalazott nagy területeket, s szégyenkezve bevallom, hogy egy elejtett félmondattól – „mintegy 30 ezer dolgozóval kapcsolatos összes adminisztráció a KHI alig ezer tagjának a feladata” – világosodik meg bennem: hiszen minden papírmunka, ami csak egy dolgozó alkalmazásával jár, azt a KHI-sek csinálják. Minden igazolást, minden kimutatást, minden elszámolást, egyen-, forma-, védő- és munkaruhát, postát, anyagot ők adnak a dolgozók kezébe, s ők készítik minden statisztikát, könyvelést, „back office” háttértevékenységet – és még sok más egyéb leltári, raktári, irodai, adminisztratív, papír- és fizikai munkát –, amire csak a munkál-

Németh Gáborné,

32 éve a Vasutasok szakszervezetében



tatóknak vagy a munkavállalóknak szükségük van. Most, hogy megértettem végre a lényegét, sokkal gördülékenyebben és fesztelenebbül beszélgetünk tovább.

Ez az ő terepe

Érdekképviselői vezetőként mit tapasztal, mi a legnagyobb gond a KHI területén – kérdezem, s Icusból ekkor már szinte kiszakadnak az információk. Ez az ő terepe, erről éjjel, nappal tudna beszélni. Elmondja, hogy őket bizony soha nem kerülik el a szervezeti változások sora, a létszámleépítés a cégeknél, szinte minden alkalommal első körben innen küldenek el dolgozókat arra hivatkozva, hogy sokan vannak, s javítani kell a haté-

konyságot, racionalizálni, tiszta profilt kell létrehozni. – Egyrészt ezért már nem is vagyunk sokan – nagyjából ezren dolgoznak ezen a területen –, másrészt pedig a munka nem is csökkent a létszámmal arányosan, sőt, még jóval több lett – magyarázza. Ráadásul ezek azok a munkakörök, amelyek zömében nőik, feleségek, családanyák, nagymamák dolgoznak, akik közül sokan igénybe veszik a 40 éves szolgálati idő után járó nyugdíjlehetőséget. Vagyis, elbocsátások nélkül is csökken a létszám, pótolni pedig nem lehet – illetve nagyon nehéz – a régieket.

A munkaerőhiány ugyanis itt is legalább olyan égető, mint a cég egyéb területén, ám sem a fizetés, sem a munkakörülmények és feltételek nem olyan kecsesítőek, hogy a fiatalok számára ez legyen az „álommunkahely”. Még akkor sem, ha van egy kedvezőnek látszó rugalmas munkaidőrendszer. Ezt a lehetőséget ugyanis a KHI-sek gyakorlatilag nem tudják kihasználni, annyi a munka. Pedig milyen jó lenne szabadon beosztani a 9 és 14 óra közötti törzsidőn kívüli peremidőt! A rendszer szerint ugyanis mindenki maga eldönthetné, hogy például reggel 6-tól délután 2-ig, vagy 9-től 18 óráig dolgozik – magyarázza Ica, majd gyorsan hozzáteszi: de annyi a munka, hogy ezt szinte egyálta-



a KHI SZK vezetője

lán nem lehet a gyakorlatban élvezni. Sőt, gyakran túlórázni kell, hogy mindent elvégezzenek határidőre, ám a KHI-nél dolgozóknak nincs hivatalosan – a munkáltató által írásban elrendelt – túlórájuk, és nem fizetik ki a plusz időt sem. Többek között éppen a túlóra elrendelése és kifizetése a szakszervezet egyik legfontosabb célja – érvel a szakszervezeti vezető.

Ettől kezdve Icát nem nagyon kell noszogatni, hogy sorolja még az égető problémákat, magától is felemlegeti az olajkútkezelők, a gépkocsivezetők munkájával kapcsolatos gondokat, a levelezős és anyagos járatok anomáliáit – olyan szigorú a menetrendjük, mint a vasútnak –, az anyagosok, leltározók utazási idejének munkaidővé való elismertetését, és a legnagyobb fájó pontként kezelt menetkedvezmény ügyét. Céljai között van elérni azt is, hogy a KHI-seknek sehol ne legyen kötelező az ebéddőt az épületben eltölteni, hanem kimehessenek, hogy a helyi étkezdénél olcsóbban ebédelhessenek.

Esze ágában sem volt

Arra a kérdésre, hogy ilyen munkát képzelt-e magának frissen érettségizett fiatal lányként, nevetve válaszolja: „eszem ágában sem volt a MÁV-hoz jönni!”. Mesé-

li, hogy ő csak a gyakorlatra jelentkezett barátnőit kísérte el, de édesanyja döbbenetére már azzal ment haza, hogy gyakorlatilag elszegődött a MÁV-hoz. 1984. szeptember elsején munkába állt az akkor még a budapesti Nyugati téren működő MÁV Rt. Bevételelenőrzési Igazgatóságának Személydíjszabási Osztályán titkárként, ahol később – képezve magát – személyszállítási szakelőadó lett. És azóta is hűséges a céghez.

Hogy mi volt a nagy varázs már elsőre? Talán a barátságos fogadtatás, a jó hangulat, a szinte azonnal érezhetően összekovácsolódott közösség, amely akkor és ott fogadta. Munkába állásának első napján belépett a szakszervezetbe is, amelyet – akárcsak a MÁV-ot – azóta sem hagyott el. A mozgalmon belül jó néhány lépcsőfokot megjárta, mire a KHI SZK vezetője lett.

Szakszervezeti vezetőnek lenni felelősségteljes döntés volt – emlékezett vissza 2004-re, amikor a Vasutasok Szakszervezete „főállású” tisztségviselője lett. Nehéz időszak volt, éppen akkoriban szűntek meg a MÁV bölcsődéi, óvodái és a munkásszállások is, s hirtelen rengeteg

tennivaló zuhant az érdekvédők nyakába. Majd jöttek a MÁV üdülőinek átszervezései, később megszüntetései, vagy a BVSC és a Nyugdíjigazgatóság felszámolása – sorolja azokat az intézményi rendszereket, amelyek megszűnése, felszámolása, át- és kiszervezése ma is fájó történet a vasutasok körében.

Igaz, feladatból azóta is van bőven, s egyre nehezebb a munkáltatókkal érdemi vitát folytatni, eredményeket elérni – mondja. Egy szakszervezeti vezetőnek a tagok összes problémájával, közösségi és magánéleti gondjaival is foglalkozni kell, s néha nagyon nehéz megnyugtató, s főleg biztató választ adni. De mindig meg kell próbálni – szögezi le Ica.

Arra a kérdésre, hogy miért cserélte le az emlékezetesen jó közösséget a szakszervezeti munkára, azt válaszolta, hogy sokat tépelődött akkoriban, sok álmatlan éjszakán át törte a fejét, hogy váltson-e, de végül arra jutott, ha a szűkebb munkaközösségben is mindig a segíteni akarás hajtotta, akkor ezt szélesebb körben, másokért is meg kell tennie. Jól döntöttem, nem bántam meg – válaszol gondolkodás nélkül, amikor azt firtatom, utólag mit gondol, jó döntést hozott-e „akkoriban”. Pedig kisgyerekes anyaként időnként elképzelhetetlenül nehéz volt összeegyeztetni a munkát, a mozgalmat és az anyaságot. De mindenben mellette állt a családja – fia, szülei és az öccse is –, akiknek, mint mondja, ezt nem tudja elégszer megköszönni. – Nekem mégis így kerek az élet – szögezi le meggyőződéssel.



A szabadidő a családé?

Amikor a szabadidejét firtatom, szinte azonnal rávágja: „az a családé!”. De egyébként nagy futballrajongó – a Kispest és a Róma győzelmeiért szorít –, de nem múlhat el Forma-1 sem nélküle. Kedvenc városai Eger – állítja, nemcsak azért, mert itt született –, Karcag és természetesen Róma. És innen lassan megint a szakszervezethez kanyarodunk vissza, mert még a szabadidőről és a kedvenc városokról is eszébe jutnak a szakszervezeti közös hétvégi programok: belföldi-, külföldi kirándulások, sportnapok. És a felsorolásnak se vége, se hossza.

Német H. Erzsébet

„Az embereknek tenniük kell

A vasutasok egészségével, különösen a betegségmegelőzés és az egészségtudatosság kérdésével is foglalkozott márciusi ülésén a MÁV Zrt. KÜT. A téma az általános egészségi helyzeten kívül különösen fontos a hatósági alkalmassági vizsgálatok miatt is.

Még nem tökéletes

A FOR-projekt haladásáról Béres Barna osztályvezető adott tájékoztatást. A rendszer csökkentett próbaüzemét 2016. március 16-tól megkezdték, s április elejétől már a teljes vasúti hálózatra kiterjesztik. A német rendszerfejlesztők a MÁV-székházban dolgoznak és a napközbeni jelzéseket folyamatosan figyelve, rögtön javítják a felmerülő hibákat. Ha a rendszerben nagymértékű működési problémák adódnának, akkor a próbaüzemet azonnal leállítják, de a javító szoftvercsomagokat folyamatosan telepítik a rendszerben a teszt ideje alatt.

Első napirendi pontban Dr. Pásztélyi Zsolt a Vasútegészségügyi Nonprofit Közhasznú Kft. ügyvezető igazgatója adott tájékoztatást a MÁV Zrt. munkavállalóinak foglalkozás-egészségügyi vizsgálatairól. Elmondta, hogy 2014-ben a Vasútegészségügyi NK Kft. házigazdája volt egy orvosi konferenciának, amelyen a résztvevők elfogadták a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok protokollját. Magyarországon egyébként már 2009-től kormányrendelet szabályozta ezt.

Az egészségügyi társaság 2016-tól új számítógépes rendszerre állt át, így a betegfelvétel és előjegyzés már elektronikus formában folyik. Tervezik egy egyéni kockázatok alapján egészségtervet készítő szoftver bevezetését is. A munkavállalókkal kapcsolatban bemutatott adatokból kiderül, hogy sokan elsősorban pszichológiai szempontból alkalmatlanok.

Az igazgató szerint az embereknek tenniük kell saját egészségük érdekében. Le kell vetkőzniük a rossz szokásokat, változtatni kell a gondolkodásmódban, mert általában orvoshoz csak akkor mennek, ha már betegek. A preventív szemlélet nagyon fontos – jelentette ki. A munkavállaló legyen érdekelt, hogy a hatósági alkalmassági vizsgálat előtt hónapokkal önállóan is részt vegyen egy házi orvosi szűrővizsgálaton. Ez a megelőző alkalom hozzásegíti a dolgozókat ahhoz, hogy egy esetlegesen fennálló, az alkalmasságot kizáró elváltozás miatt már megfelelő kezelést kapjon, és az egészségügyi probléma ne okozzon gondot a hatósági alkalmassági vizsgálat során. Ha ugyanis ott derül ki a fennálló betegség, az orvos már nem tehet semmit, csak kivizsgálásra és ellátásra küldheti a munkavállalót, az alkalmasság pedig veszélybe kerülhet.

A betegségek megelőzésének fontosságára a KÜT is felhívta a figyelmet, a szükséges szűréseket évente egy alkalommal igénybe kell venni. A tagok kérdéseire az igazgató mellett, Földi Judit menedzser asszisztens is válaszolt.

Szervezeti változás a műszakiaknál

A MÁV Zrt. Műszaki Felügyeleti és Technológiai Igazgatóság szervezeti felépítéséről és fő feladatairól Tokaji Róbert igazgató adott tájékoztatást, aki elmondta, hogy a műszaki területen januárban komoly szervezeti változás kezdődött. Probléma volt, hogy fejlesztések, beruházások nem valósultak meg, a szakanyag nem mindig érkezett meg az induló vagy folyó munkákhoz. A szervezeti változás első lépésként volt az SZK-ból a szakanyag visszaszervezése, a főosztályok létrejötte. A területi igazgatóságok önállóan gazdálkodnak, így sokkal hatékonyabb működést is várnak el tőlük. Főbb cél a mátrix-jellegű irányításban rejlő előnyök kihasználásán túl az LV Kft. integrációja.

Az igazgató – mint elmondta – személyes feladatának érzi a szakmai megújulást, az utasítások korszerűsítését, normarendszerek megújítását, melynek célja a hatékonyabb karbantartási rendszer kialakítása. Ehhez az egész tevékenységét új alapokra kell helyezni.

A beruházásokkal, illetve az MFTI működésével kapcsolatban az igazgató kiemelte: át kell

A vasúti közlekedés háza táján működő informatikai rendszereknél a munka segítségével kívül fokozott elvárás a biztonság növelése úgy is, hogy a forgalmi személyzet leterheltségét csökkentik. A MÁV-nál azonban ez az elv „fordítva sült el”. Jelenleg a rendszerek kezelése, a naponta jelentkező gyakori probléma megoldása, dokumentálása csak tovább növeli az amúgy is leterhelt szakma kínjait. A VSZ Forgalmi Szakmai Képviselőtársaság a FOR-GENT-EÜR rendszerek működése kapcsán konzultációt kezdeményezett.



hidalni a közbeszerzési eljárásokból adódó anomáliákat. A szükséges források ugyanis rendelkezésre állnak, így megfelelő tervezéssel kell azt felhasználni.

Elmondta, hogy a 10 éves pályaműködtetési szerződés alapján a fejlesztésre szánt összeg nem vész el, ha az adott évre betervezett munkát nem végzik el, mert át lehet vinni a következő évekre.

Kérdésekre válaszolva kijelentette, hogy a NIF-es beruházások folyamatosan zajlanak, az átépített vonalak magasabb szintű pályaudvarra pedig céltartalékokat képeztek. A forgalmi vizsgával kapcsolatban elhangzott, hogy átfogó megoldást, új módszertant kell az oktatásban alkalmazni. A tudásanyag oktatásának felülvizsgálatát is el kell végezni. Egy új és hatékonyabb rendszer bevezetése szükséges, erre projektszerep alakult.

Az infrastruktúra adatbázist is folyamatosan naprakészen kell tartani, a javítást egyszerre kell végezni a verzióváltásokkal.

A KÜT tagok elmondták tapasztalataikat, illetve a hozzájuk érkezett észrevételeket:

- utasításellenes munkavégzési kód megjelenése zavaró,
- az egyszerre érkező e-mailek sokasága kezelhetetlen,
- engedélykéréskor a mozdonyduda jelzések elmaradása zavart okoz,
- rövid állomásköz esetén kevés az idő a technológiai folyamatokra.

Az ülésen elhangzott, hogy több pályaudvaros engedélykérés problémáját további fejlesztéssel fogják megoldani. A korábban felmerült létszám megerősítést a próbaüzem idejére megoldották. Az üzemeltető kérte, hogy lehetőség szerint minden új hibát legalább egyszer jelentsünk be.

az egészségükért!”



A választható béren kívüli juttatási (VBKJ) rendszer keretében lakáscélú felhasználásra felvett hitel visszafizetésére, törlesztésére igényelhető módról Güntherné Varga Erzsébet humánpartner szakértő tájékoztatta a KÜT tagjait. Elmondta, hogy a munkavállalói tájékoztatás minden Humán Ügyfélszolgálati Irodában megtalálható, s az intraneten is olvasható.

Lakáskiutalásokról is döntöttek

Együtt döntött a testület a MÁV Zrt. tulajdonában lévő, a Vagyonkezelési és Gazdálkodási Igazgatóság Lakásgazdálkodás szervezete által üres és kiutalhatóként nyilvántartott 2 lakásra benyújtott 5 lakáskérelemlről. Braun Zoltán lakásgazdálkodás vezető elmondta, továbbra is az a cél, hogy minél több munkáltatói, illetve munkavállalói igényt lehessen teljesíteni. Több megoldás is szóba jött a kiutalható lakások darabszámának növelése céljából, ezek kidolgozása még folyamatban van. A tulajdonos abban érdekelt, hogy a bérlő értéknövelő beruházást hajtson végre. A KÜT határozatot fogadott el arról, hogy a készenléti jellegű munkakörben való foglalkoztatás ügyében – a Szegedi Törvényszék 2016. február 25-én hozott jogerős ítélete nyomán – a várható megállapodások kapcsán írásos észrevételt tegyen.

(Összeállításunk Bodnár József KÜT-elnök beszámolója alapján készült)

Tartják a terveket az RCH-nál

Csökkenet a túlóra

A létszámmal, bérrel és a munkaidővel kapcsolatos terveket tartják, sőt, a túlórák számának csökkenése megtakarítást is eredményezett a Rail Cargo Hungariánál – derült ki a KÜT ülésén.

A Rail Cargo Hungaria Központi Üzemi Tanácsa március 23-án megtartotta soros ülését. Elsőként Dr. Vincze Teodóra hr-igazgató az aktuális létszámról, valamint a bér- és személyi jellegű ráfordításokról tartott tájékoztatót. Elmondta, hogy az első két hónapban már teljesült az ez évi létszám, és ha nem jön közbe semmi rendkívüli, akkor feszítetten ugyan, de a bér- és személyi kiadások is megfelelnek a tervnek. Ehhez hozzá tartozik egy korábbi évekre vetített 15 százalékos túlóracsökkenés is.

Benyus Julianna hr ösztönzés és fejlesztés vezető a korábban végrehajtott bérfejlesztésről, valamint a vállalati béren kívüli juttatás tapasztalatairól is beszélt.

A folytatásban Simon Ferenc hr szervezetvezető az első két hónap humán adatait ismertette. A szabadság kiadása hálózati szinten 7,8 százalékban teljesült. A két hónapban, a tavalyihoz viszonyítva 1625 órával kevesebb túlórára volt szükség, ez több mint hárommillió forint megtakarítást eredményezett. A záró létszám 1908 munkavállaló volt. Szociális segélyben eddig 15, temetési segélyben 11 kolléga részesült. Az egészségmegőrző programra pedig 179-en jelentkeztek. Végezetül az RCH 2016. évi szabadságos ütemtervét tárgyalta meg a tanács. Jó az esély arra, hogy a több mint 440 ezer szabadságos órát a terveknek megfelelően, még ebben az évben kiadjanak.

A második napirendben Horváth Ottó üzemeltetési igazgató a közeljövőben induló mozdonyvezetői tanfolyamról és a résztvevők kiválasztásáról beszélt. Tájékoztatta a KÜT-öt a mozdony karbantartási szerződés és a vontatási keretszerződés tárgyalásainak állásáról. A teljesítményekről elmondta, hogy 2-3 százalékos csökkenés mutatkozik, de ez nem érinti a határforgalmakat. Jók a gazdaságossági mutatók, így a menetrendszerűség és a vonatok kiterheltsége is. A következő hónapok feladatairól elmondta, hogy elsősorban a május 1-jén hatályba lépő VAM-kódex, valamint a MOTIS II. és III. fázisának fejlesztése várható. – A mobil kocsi javítás terén is szeretnénk továbblépni, és ezt a képességgünket elsősorban TÜK Nyugat területén szándékozunk kiépíteni – fejezte be az igazgató.

EÜT-szekciók egyeztettek

Az ÖBB Európai Üzemi Tanácsa (EÜT) teherszállítási és műhely szekció magyar tagjai március 23-án tartottak megbeszélést, amelyen az RCH részről Mózes Tibor, Zlati Róbert, Lévai Zsolt és Zubály Bertalan, a Miskolc TS részéről pedig Sinkó Bonifác és Vass László tagok vettek részt. A jelen lévők kölcsönösen tájékoztatták egymást a szekciókban végzett munkájukról valamint a február 8-9-én Bécsben megtartott EÜT ülés napirendre került. Természetesen az RCH múlt évi megrendeléseinek teljesítése is szóba került, valamint az ez évi megrendelések és azok teljesítésének lehetőségeiről is beszéltek a tárgyaló felek. A felek hasznosnak ítélték a találkozót s megállapodtak abban, hogy a közeljövőben újabb találkozóra is sor kerül, hiszen mindkét egység egy cég csoport tagja, s a célok is közősek.



Zubály Bertalan

A lakásbérlet és a jogcím

Ki fizeti a beázó tető javítását? Tünnöm kell-e, hogy a pincémet elárassza a repedt csőből előtörő szennyvíz? Tarthat-e ellenőrzést a bérbeadó a lakásban szombat este? A sok kérdés mögött – kimondatlanul ugyan – egy alapvető dilemma húzódik meg: mi a bérleti szerződés egyáltalán? E havi számunkban a bérleti jogviszonnal foglalkozunk.

Van pár népszerű téma a jogi tanácsadó e-mail fiókomban: béremlés munkarendváltás miatt, béremlés az egyenlő bánásmód biztosítása érdekében, béremlés a munkakör rendezésével összefüggésben. Béremlés, béremlés, béremlés. A kurrens témák között azonban nemcsak munkajogi, hanem polgári jogviták is megjelennek. Ezek közül a leggyakoribbak az ingatlanok bérletével kapcsolatos kérdések.

Bérlőből jogcím nélküli?

Tagunk kedves, derűs fickó, az az ember, akiről ránézésre is a szorgalom és az egyenesség jut az eszembe. Tisztességes kolléga, aki megbecsüli, amije van. Éppen ezért lepett meg, amivel vádolták: a szolgálati lakását nem bérlőként, hanem jogcím nélküli használóként lakja, a bérbeadó szerint több éve. Ebből az okból a bérbeadó úgy döntött, hogy megvonja tagunktól a bérlőknek járó kedvezményt, és hatszorosára emeli a bérleti díjat.

Panaszosunk elmondta, hogy korábban érvényes bérleti szerződése volt, de az időközben lejárt. De még ezt megelőzően kezdeményezte a szerződése meghosszabbítását, ám a bérbeadó elmulasztotta megküldeni neki az új szerződését. A helyzetet kellemetlennek ítélte ugyan, de mivel a bérleti díjat mindig elfogadták tőle, s az éves lakásvizsgálatok során is minden rendben volt, nem tulajdonított az ügynek nagyobb jelentőséget.

Egy nap azonban a bérbeadó tájékoztatta, hogy jogcím nélküli lakáshasználóként hatszoros díjat kell fizetnie, és többé nem ille-

tik meg a bérlőknek járó törvényi jogosultságok, így az esetleges cserelakásra való jog sem.

Az indoklás az volt, hogy tagunknak nincs bérleti szerződése. Volt alapja a bérbeadó állításának? Kollégánk tényleg csak jogcím nélküli lakáshasználó volt az ingatlanban?

Aki arra tippel, hogy jogellenes volt a bérbeadó állítása, mivel tagunk megpróbálta meghosszabbítani a szerződését, jó helyen keresgél. Azonban, mielőtt erre a kérdésre rátérnénk, nézzük meg gyorsan, hogy mi is az a bérleti szerződés!

A három kulcsfogalom

A törvény szerint a bérleti szerződés alapján a bérbeadó meghatározott dolog időleges használatának átengedésére, a bérlő a dolog átvételére és bérleti díj fizetésére köteles. Ez a törvényi definíció.

A kulcsfogalmak: időleges használat, átadás-átvétel és díjfizetés. Ha ez három fogalmi elem fennáll, akkor bérleti szerződésről beszélünk.

És éppen ezek a fogalmi elemek álltak fenn a tagunk esetében is. Igaz ugyan, hogy nem volt írásbeli szerződése, de a részére átadott lakás használatáért havonta díjat fizetett, a használatot pedig a bérbeadó rendszeresen ellenőrizte. Teljesültek tehát a bérleti szerződés legfontosabb fogalmi elemei, függetlenül attól, hogy a felek nem kötöttek írásbeli szerződést egymással. *(Ráadásul a Polgári Törvénykönyv szerint szerződést – néhány kivételtől eltekintve – nemcsak írásban, hanem ráutaló magatartással is lehet kötni.)*

Ami elefántnak látszik...

Azt szoktam mondani: ami nagy, szürke, óriási fülei vannak és hosszú ormánya, és úgy néz ki, mint egy elefánt, az minden bizonnyal tényleg elefánt. Az a jogviszony, ami arra irányul, hogy díj ellenében használatot biztosítson, és úgy néz ki, mint egy bérleti jogviszony, az minden bizonnyal tényleg bérleti jogviszony.

Tagunk tehát, bár nem volt írott megállapodás a kezében, bérlő volt és nem pedig jogcím nélküli lakáshasználó, mivel minden olyan fogalmi elem, mely bérleti jogviszonyra irányadó.

Egy gondolat erejéig visszatérve a sikertelen szerződés meghosszabbítás problémájához: tagunk szerette volna meghosszabbítani a bérleti szerződést írásban, ám



nélküli lakáshasználat

leveleire a bérbeadó nem válaszolt. Önmagában pedig ez is egy lényeges szempont: az együttműködési kötelezettség megszegése miatt maradt el az írásbeli szerződésmódosítás megkötése. És ezért állt be – látszólag – a jogcím nélküli használat állapota. Ezt az állapotot azonban kizárólag a bérbeadó idézte elő a mulasztásával.

A törvény szerint azonban a felróható magatartására nem hivatkozhat senki előnyök szerzése érdekében.

A teljesség kedvéért elmondom, hogy a bérbeadó – rendkívül korrekt módon eljárva – érveink hatására a megemelt bérleti díjat visszavonta, és visszautalta a kollégának a hónapok alatt kifizetett többletdíjat.

Fontos, hogy milyen jogcímen használjuk a lakást?

A kérdés természetesen költői, de azért rögzítsük a választ: igen. Nagyon. Ha nem pusztán az a célunk, hogy az eső elől bemeneküljünk valahova, akkor a lakáshasználat jogcíme legalább olyan fontos – ha nem fontosabb – kérdés, mint az, hogy mennyi a közös költség.

Az ugyanis, hogy az ingatlant bérlőként használjuk, jelentős jogosultságokat jelent. Az előbb említett cserelakásra való jog csak a jéghegy csúcsa. Ha az ingatlant bérlőként lakom, kérhetem, hogy a hibákat a bérbeadó javítsa ki. Felszólíthatom, határidőre tegyen eleget a kötelezettségének, ellenkező esetben díjcsökkentést vagy cserelakást kérek. Követelhetek továbbá kártérítést is. Bérlőként jogom van arra, hogy a beruházásaimat megtérítsem a bérbeadóval, míg jogcím nélküli használóként erre lényegesen szűkebb körben van lehetőségem. Száz szónak is egy a vége: a bérlőt védi a jog, a jogcím nélküli lakáshasználót alig.

Jogcím nélkül, életveszélyes lakásban

Egy másik tagunk azzal kérészt meg, hogy a szülei által használt lakás életveszélyes állapotban van, sürgős javítást igényel. Kérésemre küldött néhány képet az ingatlanról, amelyeket átnézve leesett az állam: a kidőlés határán egyensúlyozó lépcsőházi rács, vízben ázó villanyvezeték, mennyezetről hulló vakolat.

Nyilvánvaló volt, hogy az ingatlan sürgős javítást igényel.

Hamar kiderült, hogy az idős pár nem bérlőként lakja az ingatlant, hanem jogcím nélküli használóként. A bérbeadó ugyanis csak addig biztosította az ingatlant bérlet jogcímén, amíg a bácsinak fennállt a munkaviszonya. Ahogy nyugdíjba ment, a bérbeadó szerint megszűnt a joga arra, hogy bérlőként lakja az ingatlant. Ennek azonban már több éve. Több éve lakik a lakásban, bért fizet, fizeti a közüzemi költségeket. A tulajdonos nem tiltakozik a használat ellen, a kifizetett díjat elfogadja. Ez esetben is fennáll a használat időleges átengedése, díj ellenében. Mi ez, ha nem bérlet?

Amikor ki kell költözni

Röviden említem meg az utolsó esetet, amiről meggyőződése, hogy nemsokára újra hallani fogunk: kollégánknak évtizedekkel ezelőtt kiutaltak egy szolgálati lakást. Beköltözött a feleségével, fizette a bérleti díjat, később jöttek a gyerekek is sorban. A bérbeadó néhány éve a lakást más célra akarta hasznosítani, ezért tagtársunknak költöznie kellett. De hova költözzön?

A bérbeadó nem ajánlott fel neki lakást, mondván, mivel nincs bérleti szerződése, a cserelakásra való joga sem áll fenn. Keressen egy másik lakást, piaci alapon, tízszeres bérleti díjért. Kollégánknak tehát el kellett hagynia a hosszú évek óta lakott ingatlant, annak ellenére, hogy a lakást munkaviszonyára tekintettel bizonyítottan kiutalták neki és a bérleti díjat is rendszeresen fizette. Itt is fennáll a használat időleges átengedése, díj ellenében. Mi ez, ha nem bérlet?

Az utolsó két esetben a lakók bérlőként léphetnek fel, mert bár nincs írott megállapodás a kezükben, a jogviszony minden eleme a bérleti szerződés jellegzetességeit mutatja. És ez az egyetlen dolog, ami a törvény előtt számít.

Balczer Balázs



FONTOS!

AZ A JOGVISZONY, AMI ARRÁ IRÁNYUL, HOGY DÍJ ELLENÉBEN HASZNÁLATOT BIZTOSÍTSON, AZ MINDEN BIZONNYAL BÉRLETI JOGVISZONY.

Egy egész bolygóra kiterjedő

A nemzetközi nagyvállalatok és a szakszervezeti szövetségek között megkötött határon átnyúló munkaügyi megállapodásokról tárgyalt számos ország küldötte Amsterdamban, a gyémántbányászok szakszervezeti házában, április 5-én.

A munka, az összefogás és az áldozatvállalás erejét megjelenítő freskók díszítik azt a XIX. században készült épületet Amsterdamban, amely jelenleg szakszervezeti múzeumként működik, s ahol a szabad örendelkezésem alapuló, a szakszervezetek és a multinacionális cégek között kötött, határon átnyúló munkaügyi megállapodásokról tárgyalt számos ország küldötte. A holland szakszervezeti mozgalom mély gyökereit jól mutatja, hogy a konferencia moderátora abban a díszes székben ült, amelyet a gyémántbányász szakszervezet elnöke számára készítettek több mint száz évvel ezelőtt. A helyi szakszervezetek nemek iránti érzékenységét jellemzi, hogy az épületben a hölgyek számára külön harisnyaváltó szobát is kialakítottak.

A határon átnyúló munkaügyi megállapodásokat a munkavállalói szövetségek és olyan multinacionális nagyvállalatok kötik, amelyek akár több kontinensen is aktívak. A megállapodások eredményeképpen végső soron egy egész bolygóra kiterjedő kollektív megállapodás jön létre, amely a munkavállalók számára azonos jogosultságokat biztosít a munkaidő, a munkavédelem, az okta-

tás és az egészségmegőrzés terén, függetlenül attól, hogy azok Németországban vagy Bangladesben dolgoznak.

Számos jó példa

A konferencián a munkáltatói és munkavállalói szervezetek számos jó példát mutattak be az ilyen multinacionális megállapodásokra. A gáz- és villamosenergia-szolgáltató ENEL nemcsak Európában, Észak-, Közép- és Dél-Amerikában, hanem Afrikában is aktív, s a szakszervezetekkel kötött szerződés eredményeként mindhárom kontinensen azonos egészségmegőrző program és képzési lehetőségek illetik meg a munkavállalókat.

A határon átnyúló munkaügyi megállapodások megkötése elsősorban nem jogi kérdés, mivel a keretek jelenleg is adottak. Ahogy az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) főtítkára, Marco Cilento hangsúlyozta, a transznacionális munkaügyi megállapodások nem bonyolult jogi technikákról, hanem gyakorlatban használható megoldásokról szólnak. Az ilyen megállapodások lényege a munkáltatók és a munkavállalók közötti gondolkodása, amelyek konkrét intéz-

kedésben öltenek testet. A tapasztalatokból később természetesen bizottsági javaslat, ajánlás lehet, amelyet idővel jogalkotás – bizottsági rendelet – is követhet. Ennek érdekében természetesen közös szakszervezeti fellépésre van szükség.

AZ ETUC főtítkára bemutatta, hogy melyek az előnyei az ilyen megállapodásoknak, és hogy miért áll érdekében a nagyvállalatoknak is az ilyen nemzetközi szerződések megkötése:

- 1.) A határon átnyúló munkaügyi megállapodások az európai mobilis munkaerőpiacon nagy előnyt jelentenek a munkáltatóknak, mert az így biztosított munkavállalói juttatások vonzóvá teszik a megállapodásban részes munkáltatót, amely versenyelőnyt jelent. A munkavállalók számára természetesen az egyezmények szociális hatásai a legfontosabbak.
- 2.) A nemrégiben meghirdetett EU 2020 stratégia része a tudásalapú társadalom kiépítése. E célba tökéletesen illeszkedik az, hogy a megállapodások révén a munkáltató képzési programokat valósít meg.
- 3.) Mivel a megállapodást a munkáltató és a szakszervezetek önkéntesen kötik, széles a mozgásterük, tehát az állam az így szabályozott kérdésekbe nem szól bele.
- 4.) Az a vállalat, amelyik ilyen munkaügyi megállapodás részese, jelentős bizalomnövekedést könyvelhet el. A nemzetközi vállalati munkaügyi megállapodásokhoz való csatlakozás nem üres reklám, hanem valós tartalma van.
- 5.) Az a munkáltató, amelyik a munkavállalói számára egyenlő feltételekkel biztosítja a juttatásokat, növelheti a dolgozók elkötelezettségét a vállalat felé.
- 6.) Egy jól kidolgozott nemzetközi munkaügyi szerződés segíthet abban, hogy a vitás ügyeket a peres ügyvitel helyett más eljárásokkal – például közvetítéssel – rendezzék a felek.

Eltérő nemzeti megoldások

Mivel a megállapodást több ország szakszervezete és a vállalat leányvállalatai kötik, mód nyílik arra, hogy az



megállapodás

eltérő nemzeti megoldásokat a felek egyetlen dokumentumban egységesíték, s ötvözzék a jó gyakorlatokat. Az ilyen határon átnyúló megállapodások kerültek az összehasonlító munkajogi elemzéseken alapuló „Scierra Report”, azaz a „Scierra-jelentés” középpontjába, amely az EU Bizottságának ad javaslatot a kollektív megállapodások szabályozására. A jelentés szerint az EU szabályozásának – a felek mozgásterének bővítése érdekében – nem szabad kötelező jellegűnek lennie. A jelentés mindössze ajánlásokat fogalmaz meg és kialakítja a kereteket a felek számára, s a megkötött nemzetközi vállalati megállapodásokat egy internetes adatbázisban rögzítene.

Hozzászólásaikban az egyes országok szakszervezeti képviselői kijelentették,

hogy az ajánlásban megfogalmazottak a munkavállalók számára kevésnek tűnnek.

Ugyanis a megállapodásokban részes országok nemzeti munkajogi sajátosságai nem jelennek meg a szerződésben, tehát az eltérő érdekek egészen biztosan nem tudnak érvényesülni.

Mi úgy látjuk, hogy a megállapodásokkal kapcsolatos fő kérdés egyrészt az, hogy milyen módon lehet egy multinacionális vállalati megállapodást úgy kialakítani, hogy ne ütközzön valamelyik állam jogába. Például, egy multi magyarországi leányvállalata nem csatlakozhatna egy ilyen szerződéshez, ha az a magyar munka törvénykönyve valamely rendelkezésével ellentétes és tiltott szabályt tartalmazna. Ezt akkor sem tehetné

meg, ha történetesen a megállapodás a munkavállalók számára előnyös lenne.

Problémának látjuk azt is, hogy a szabályozás nem kötelező érvényű, hanem kifejezetten önkéntes alapú. Így azonban, hiába nagy a széles munkavállalói támogatottság, a jog eszközeivel nem lehet a megállapodásra kényszeríteni a munkáltatót, ha nem kíván annak részese lenni.

Ígéretes kísérlet csupán?

A határon átnyúló vállalati megállapodások ötletét hasznosnak, és fontos előrelépésnek tartjuk mind a munkavállalók, mind a munkáltatók, mind a gazdaság versenyképesség-növekedése szempontjából. Azonban jelenleg – a jelzett aggályok miatt – a megoldást mindössze ígéretes kísérletnek tartjuk, amelynek gyümölcse csak hosszú évek gyakorlata és tapasztalatai után érhet be.

Bodnár József – dr. Balczer Balázs

Területi Titkári Értekezlet Szombathelyen

Változások és állandóságok

Területi bizottsági üléssel kezdtünk, ezen – már szokás szerint – előkészítettük a közvetlenül utána kezdődött Területi Titkári Értekezletet. Továbbra is egy napon tartjuk a két eseményt, mert így kevesebb munkaidő-kedvezményt kell igénybe venni.

Az áprilisi Titkári Értekezleten Németh Tamás ismertette az alapszervezetekben történt változásokat. Jákló Tivadar MÁV-évekre ment, ezért lemondott a titkári pozícióról. A Vasjármű Kft.-ben tulajdonosváltás volt, Kozma Zsolt szb titkár nem dolgozik már ott, ezért ő is lemondott. Ezeknél az alapszervezeteknél választások lesznek. Örvendetes, hogy új alapszervezet is alakult Balatonfüreden, a MÁV kórházban, ahol Sipos Gáborné Etelka lett az szb titkár. Gratulálunk! A Dunántúli Kft. háza táján is tulajdonosváltás zajlik. Ebből is látni, hogy van tennivaló bőven.

A területi képviselővezető beszámolt az elmúlt időszakban végzett munkájáról és a testületet közvetlenül érintő eseményekről, feladatokról.

Az értekezlet tagjai elfogadták a 2015-ről szóló gazdasági beszámolót, valamint a takarékos 2016-os költségvetési tervet.

A VSZ vezetői – Meleg János, Zlati Róbert és Kotter József – tájékoztatták a résztvevőket a bérfejlesztésről, a KSZ

tárgyalások állásáról, az alapszabály módosítási javaslatairól, valamint a különböző vasúti társaságoknál felmerült problémákról. Sok felvetés és kérdés érkezett a vezetőkhöz, ezek egy részére ott a helyszínen, más részére pedig később kaptuk meg a választ.

Ebéd után kötetlen hangulatban folytatódott az eszmecsere.

Németh Tamás, TK vezető



Terítéken a nyugdíjasok egészségügyi ellátása

A Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete március 8-án tartotta soros ülését, amelynek napirendjén szerepelt a területi fórumok rendezése, a nyugdíjasok egészségügyi ellátásának helyzete, az alapszervezetek 2015. évi pénzügyi beszámolója és az idej vasutasnap.

Az ülést Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg, majd Győri István ügyvezető elnök a tavaszi területi fórumok rendezéséről tájékoztatta a testületet. Elmondta, hogy az idén a budapesti területen három, a debreceni, a miskolci, a szegedi, a pécsi, a szombathelyi és a záhonyi területen egy-egy fórumot rendeznek. A fórumok célja az alapszervezeti tisztségviselők és érdeklődő tagok tájékoztatása a VSZ ONYSZ

vezető testületeinek a munkájáról, a szervezetépítésről, a tagmegtartó képesség javításáról.

Az aktív vasutasok életéről a VSZ területi képviselőinek vezetői adnak tájékoztatást. A tájékoztatók után a párbeszédre is lehetőség nyílik.

Kedvezőtlen mutatók

A vasutas nyugdíjasok helyzetéről készült tájékoztatót Szabó Zoltánné, a szociális és egészségügyi bizottság vezetője terjesztette a testület elé. Bevezetőjében abból indult ki, hogy az egészségügyi mutatók rendkívül kedvezőtlenek, ami főként a nyugdíjasokat érinti. Az idős emberek jórészt krónikus betegségben szenvednek. Számukra különösen fontos, hogy bajaik orvoslására otthonukhoz közel kapjanak ellátást.

Mint mondta: a vasutas nyugdíjasok egészségügyi ellátásának helyzetét, az ország hat divíziójában működő vasút-egészségügyi központok, rendelőintézetek szolgáltatásait évek óta folyamatosan figyelemmel kísérik. A tapasztalatok kedvezőek. A rendelőkhöz rövidült a vizsgálatokra történő előjegyzési idő.

A budapesti rendelőintézetnek a Honvéd kórházba való beolvasztási szándéka is lekerült a napirendről. A vasút-egészségügyi intézmények évente végeznek betegelégedettségi felmérést. Az így szerzett tapasztalatokat is felhasználják a gyógyító munkában.

Nagyobb pénzügyi fegyelmet!

Az alapszervezetek 2015. évi pénzügyi beszámolójához Győri István ügyvezető elnök fűzött szóbeli kiegészítőt. A bevételek és kiadások vázlatos ismertetése után a pénzügyi fegyelem betartására hívta fel a figyelmet. A tapasztalatok szerint szükség van a segítő ellenőrzésekre és a gazdasági felelősök képzésére.

A nyugdíjas vasutasnap előkészítéséről, a rendezvény időpontjáról is Győri István tájékoztatta az elnökséget. A 66. központi nyugdíjas vasutasnap július 4-én, hétfőn, a Vasúttörténeti Parkban lesz, és miként az elmúlt években, az ünnepség után idén is lehetőség nyílik a parkban kiállított járművek megtekintésére.

Visi Ferenc

Gazdasági felelősök oktatása

Beszéljünk a pénzügyi gazdálkodásról!



A VSZ ONYSZ március 21-én tartotta a hozzá tartozó alapszervezetek gazdasági felelősökének hagyományos év eleji oktatását, amelynek napirendjén a pénzügyi gazdálkodás szerepelt. A rendezvényt Győri István ügyvezető elnök nyitotta meg, majd Pázmány Ferencné, a pénzügyi ellenőrző bizottság (PEB) elnöke értékelte az alapszervezetek 2015. évi gazdálko-

dásáról készült beszámolót, amelyet 73 alapszervezet készített. A jelentéseket elemezve a résztvevők megállapították, hogy az alapszervezetek többsége költségkímélő, takarékos gazdálkodást folytatott. Sajnos 30 alapszervezet vagyonszétválással zárta az évet. Néhány alapszervezetnél még előfordulnak hiányosságok.

A PEB elnök után Szanyi Lászlóné, irodavezető az alapszervezetek gazdálkodásáról tartott tájékoztatót, majd részletesen felsorolta, hogy a bevételekhez és a kiadásokhoz milyen mellékleteket kell csatolni.

Kőrösi Györgyné, a szegedi terület pénzügyi ellenőre a pénzkezelési és a segélyezési szabályzatról tartott tájékoztatót, és azok betartására hívta fel a figyelmet.

V.F.

		DALOLÁS, NOTÁZÁS	NINCS NÉLKÜLE BÉRI! TARTÓS	VENDÉG-MARASZ-TALÓ!	TERMÉNY-TÁROLO ESZKÖZ	MEG-LEPETT EMBER MONDJA	NÉMÁN LÉPŐ!	AMPER, RÖVIDEN ÁZSIAI NÉP	ASZTAL-TERÍTŐ SZÁNT, RÉGISEN	HASZON-TALAN HOLMI	ESZMÉ-LETÉT VESZTI
A POÉN 1. RÉSZÉ											
A FÖLD MÉLYÉBE REJT						AUTÓVAL VÁRA-KOZIK INGOVÁNY					
HANGOS-KODIK A TYUK							VERS				
AZONOS RÓMAI SZÁMOK TISZTÍT					PONTY-FÉLE HAL JUH-SZÁLLÁS						LITER, RÖVIDEN AZ UJJAI-VAL ILLET
A POÉN 2. RÉSZÉ	A TÁRGY RAGJA OLAJOS CSEMEGE	TETŐÉPI-TŐ SZAK-EMBER	TÖMLÖC-BEN VAN!	NYÚLÁNK VADÁSZ-KUTYA	ELGON-DOLKOZÓ RONGYOS	FIZETŐ-ESZKÖZ LÉTEZÉS					A HÉT ELEJEI CIGARET-TAVÉG
UNDOK, ROSSZIN-DULATÚ						INDUL A KÉPZÉS! BECÉZETT ERZSÉBET	ATOM-MAG! TOTEM-MADÁR		HÜVELYK EGY ESZ-TENDŐRE SZÓLÓ		
RITMUS AKADO-ZÁSA SZAVAZAT						ÜZLET GYÜ-MÖLCS		BEFE-JEZETT ENYHE FEDDES			FASOR SZEGÉ-LYEZTE ÚT, UTCA
			NÁPOLYI-SZELETI! HÍR-SZERZŐ		MEG-ELÉGEL MAKACS-SÁG				TENGERI HAL HÁLÓFO-NÓ ÁLLAT		
ÉV VÉGE! MILLI-MÉTER, RÖVIDEN		HITEL SZÁRNY-SZÉLEK!				RUHA-SZÖVET SN A VEGYELE					
HÜS-POGÁCSA				TOK OLASZ AUTÓK JELZÉSE			TERHÉRE LEVŐ LEMONDÓ SZOCSKA		ÉBRED, NÉPIES SZÓVAL		
	O								!	RÉGIÉS KEZDÉSI	

1% felajánlás

A Vasutas Önkéntes Támogatási Alap Egyesület tagjai és szimpatizánsai 1997. óta rendszeresen támogatják egyesületünket SZJA 1%-os felajánlásaikkal. Ezidáig 177 millió forint bevételünk keletkezett a felajánlásokból, amelyet teljes egészében tagjaink segélyezésére fordítottunk. A személyi jövedelemadóból származó SZJA 1%-os bevételeinket továbbra is tagjaink segélyezésére kívánjuk fordítani. Kérjük, hogy segélyezési forrásaink bővítéséhez járjon hozzá adója 1%-ával!

Adószámunk: 19653613-2-42

További részletes tájékoztatás és a rendelkező nyilatkozat honlapunkon (www.vasutasota.hu) elérhető.

MAGYAR VASUTAS

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETÉNEK LAPJA
– KIADJA ÉS TERJESZTI:

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE

E-mail: vsz@t-online.hu

Felelős kiadó: MELEG JÁNOS

a Vasutasok Szakszervezetének elnöke

Főszerkesztő: NÉMET H. ERZSÉBET

Felelős szerkesztő: HORVÁTH CSABA

Tervezőszerkesztő: KÁROLYI MARIANNA

Szerkesztőség: 1023 Budapest, Ürömi u. 8;

Központi telefonszámok: 326-1616, 326-1622;

Nyomdai előkészítés és nyomás: Filmhíradó Mozgóképműhely Kft.:

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

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

www.vsz.hu

Olcsóbban a VSZ-szel

Irány Montenegro vagy Görögország!

Idén is kedvező áron nyaralhatnak Görögországban és Montenegróban a VSZ-tagok. Görögországban Nei Pori-ban, Montenegróban pedig Sutomore településén kínál nyaralási lehetőségeket a Vasutasok Szakszervezete Szeged Területi Képviselő.

Az egyhetes turnusok június 18-án kezdődnek és az utolsó csoport augusztus 20-án indul. Görögországban 3, 4 és 6 személyes apartmanok vannak, ezekben 270 és 705 euro közötti áron lehet nyaralni (az árak az apartmanok nagyságától és a nyaralás időpontjától függ). Montenegróban a 2, 3, 4 és 5 személyes stúdiókért összesen 231 és 520 euro közötti áron lehet eltölteni egy hetet. A szállás költségét a helyszínen kell euróban kifizetni.



Montenegróba az Avala Expresssel, Görögországba pedig az Ivo Andric Expresssel lehet utazni, FIP szabadjeggyel is (szerb, macedón, görög, illetve szerb, montenegrói). A jegyet a résztvevők egyénileg igényelhetik az ügyfélszolgálaton keresztül. Fekvőhelyes helyfoglalásban segít a szakszervezete.

Montenegróban és Görögországban szezon előtti és -utáni pihenésre is van lehetőség, de ezeket előzetesen egyeztetni kell. A Görögországba gépkocsival utazóknak 10 napos turnusokban is van üdülési lehetőség – 2016. június 5-től –, de ezt is előzetesen egyeztetni kell.

További részleteket a vsz.hu oldalon lehet olvasni. Felvilágosítás és előzetes egyeztetés a Vasutasok Szakszervezete Szeged Területi Képviselőtén Mária Gábornál (6725 Szeged Indóház tér 11. Telefon : 62/ 426-698 , vasúti : 06/ 15-23 , 15-24 , 30/9321-287).

Fair Transport Europe

Európai Polgári kezdeményezés



Egyenlő bánásmódot minden közlekedési dolgozónak!

A „Tisztességes közlekedés Európában” elnevezésű európai polgári kezdeményezés célja, hogy véget vessen a szociális és bérdőmpingbe torkolló, elfogadhatatlan üzleti gyakorlatoknak. Kérjük, hogy az Európai Bizottság biztosítson tisztességes versenyt a különböző közlekedési módok között, és származási országtól függetlenül minden dolgozónak garantálja az egyenlő bánásmódot az egyenlő bér és munkafeltételek elvének tekintetében.

Aláírással támogasd Te is a közlekedési dolgozókat!

Szükséged van rá!

www.fairtransporteurope.eu

**Megújult a
Vasutasok Szakszervezete
mobil alkalmazása!**



VSZ.APP

***Töltsd le, használd,
légy naprakész,
kérj segítséget!***

Jelentkezz be április 29-én 12.00-ig tagkártya számoddal és születési évvel a „SEGÍTSÉGGKÉRÉS” menübe, ott válaszd az „EGYÉB” kategóriát és küld el a „Játék” szót!

A játékban résztvevők között május 1-én délben a VSZ Városligeti sátránál 5 db ajándékcsomagot sorsolunk ki.

A fődíj:

2 fős hosszú hétvége Zamárdiban!

