

# „Elemzés a hatékony érdeképviseleti tevékenységről” a Vasutasok Szakszervezeténél

Készítette:



HR Üzleti Partner-M Szolgáltató Kft.  
1037 Budapest, Seregély utca 17.



TÁMOP-2.5.3.A/1-2013.



## 1. Tartalomjegyzék

|      |                                                                                               |    |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | Tartalomjegyzék                                                                               | 2  |
| 2.   | Vezetői összefoglaló                                                                          | 5  |
| 3.   | VSZ érdekékviseleti tevékenységének áttekintése (2004 - 2013.)                                | 8  |
| 3.1  | Gazdaságpolitikai, jogi és jogszabályi környezet változása (2004 - 2013.)                     | 8  |
| 3.2  | A Szakszervezet szerepének változása és fejlődése a makroszintű érdekékviseleti rendszerben.  | 14 |
| 3.3  | A Szakszervezet szerepének változása és fejlődése a mezo szintű érdekékviseleti rendszerben.  | 17 |
| 3.4  | A Szakszervezet szerepének változása és fejlődése a mikro szintű érdekékviseleti rendszerben. | 19 |
|      | Foglalkoztatás                                                                                | 28 |
|      | Jövedelem viszonyok                                                                           | 31 |
|      | Kollektív Szerződések terén elért eredmények                                                  | 36 |
|      | Jóletti és szociális rendszer                                                                 | 37 |
| 3.5  | Tagság változása 2002- 2013                                                                   | 38 |
| 3.6  | A VSZ képzési tevékenysége                                                                    | 46 |
|      | A VSZ ONYSZ által szervezett képzések                                                         | 49 |
|      | A VSZ Női Tagozatának által szervezett képzések                                               | 49 |
|      | A VSZ Ifjúsági Tagozata által szervezett képzések                                             | 50 |
| 3.7  | Nemzetközi tevékenység és kapcsolatok                                                         | 51 |
| 3.8  | Szabadidős, kulturális és sporttevékenység                                                    | 56 |
|      | Sport                                                                                         | 56 |
|      | A VSZ kulturális tevékenysége                                                                 | 58 |
| 3.9  | A szervezet működése                                                                          | 59 |
|      | A VSZ Elnöksége                                                                               | 59 |
|      | A VSZ Választmánya                                                                            | 59 |
|      | A Választmány és az Elnökség mellett működő munkabizottságok                                  | 60 |
|      | Rétegszervezetek működése                                                                     | 60 |
|      | Középszervezetek működése                                                                     | 67 |
|      | Alapszervezetek működése                                                                      | 68 |
|      | A Szakszervezet munkaszervezete                                                               | 70 |
|      | Alapítványok működése                                                                         | 70 |
| 3.10 | A Vasutasok Szakszervezetének információs és tájékoztatási munkája                            | 71 |

|                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| Magyar Vasutas                                                        | 71  |
| A VSZ honlapja (www.vsz.hu)                                           | 73  |
| Elektronikus levelezés                                                | 73  |
| Egyéb kiadványok                                                      | 73  |
| 4. VSZ jelenlegi érdekképviselési tevékenysége                        | 76  |
| 4.1 Vasutasok Szakszervezetének célja, felépítése                     | 76  |
| Kongresszus                                                           | 78  |
| Felügyelő és Etikai Bizottság (FEB)                                   | 79  |
| Pénzügyi és Ellenőrző Bizottság (PEB)                                 | 79  |
| Választmány                                                           | 79  |
| Elnökség                                                              | 81  |
| Elnök és alelnökök                                                    | 82  |
| Területi (regionális) és szakmai szervezetek, munkaszervezet működése | 84  |
| Alapszervezetek                                                       | 86  |
| 4.2 Rétegszervezetek működése                                         | 87  |
| 4.3 Vasutasok Szakszervezet által alapított Alapítványok              | 88  |
| 4.4 Munkáltatói jelenlét – jelenleg hatályos megállapodások köre      | 89  |
| MÁV Magyar Államvasutak Zrt.                                          | 90  |
| MÁV-START Zrt.                                                        | 92  |
| MÁV Szolgáltató Központ Zrt.                                          | 93  |
| GYSEV Zrt.                                                            | 93  |
| Rail Cargo Hungaria Zrt.                                              | 93  |
| MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútor Kft.                             | 94  |
| 4.5 Szakszervezeti szövetségek, nemzetközi együttműködés              | 94  |
| 4.6 Taglétszám alakulása                                              | 95  |
| 4.7 Tagokkal való kapcsolattartás formái                              | 96  |
| 4.8 Tagoknak nyújtott szolgáltatások köre                             | 98  |
| 4.9 Tisztviselők és tagok elvárásainak feltérképezésnek módszertana   | 101 |
| 4.10 Kismintás kvalitatív vizsgálat – interjúk összegzése             | 102 |
| 4.11 Nagymintás kvantitatív kutatás eredményei                        | 106 |
| Kérdőív tartalma és szerkezete                                        | 106 |
| Visszaküldési arányok, visszaérkezett minta                           | 107 |
| Vasutasok Szakszervezete a tagok szempontjából                        | 109 |
| A VSZ-hez való csatlakozás okai                                       | 116 |



|                                                                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Információáramlás a szakszervezetben belül                                                                           | 117 |
| Értékvizsgálat a szakszervezeti hatékonyságról                                                                       | 120 |
| Leggyakrabban használt szolgáltatások és a tagkártya használati gyakorisága                                          | 124 |
| Elégedettség a VSZ munkájával                                                                                        | 125 |
| Identitástudat a VSZ-nél                                                                                             | 126 |
| Szövetségi rendszerek ismerete                                                                                       | 126 |
| 5. Fejlesztendő területek, javaslatok a Vasutasok Szakszervezetének működésében                                      | 129 |
| 5.1. A Vasutasok Szakszervezete érdekérvényesítési tevékenységének erősségei                                         | 129 |
| 5.2. A Vasutasok Szakszervezetének működése szempontjából fontos értékek és azok jellemzősége a tagok szerint        | 133 |
| 5.4. Az érdekérvényesítési tevékenység hiányosságai a tagok véleménye alapján                                        | 140 |
| 5.6. Vasutasok Szakszervezet működésének SWOT elemzése                                                               | 146 |
| 5.7. Az érdekérvényesítési tevékenység hatékonyságának növelésére vonatkozó javaslatok                               | 148 |
| Elért eredmények tudatosítása                                                                                        | 148 |
| Szakszervezeti információáramlás javítása, kapcsolattartás a tagokkal                                                | 148 |
| Közösségépítés                                                                                                       | 149 |
| Szervezeti felépítés, működés                                                                                        | 149 |
| Tisztviselők képzése, személyzettejesítés                                                                            | 151 |
| A határon átnyúló az érdekérvényesítési tevékenység megteremtésére vonatkozó lehetőségek kihasználásának fejlesztése | 156 |
| Az anyagi érdekérvényesítési hatékonyságának növelését célzó akciók meghatározása                                    | 157 |
| 6. Felhasznált irodalom                                                                                              | 158 |
| 7. Melléklet                                                                                                         | 160 |
| 7.1. Tagi kérdőív                                                                                                    | 160 |
| 7.2. Tagi kérdőív – Leggyakrabban használt három szolgáltatás                                                        | 164 |
| 7.3. Tagi kérdőív – VSZ szövetségi rendszereinek ismerete                                                            | 167 |

## 2. Vezetői összefoglaló

Magyarországon a vasutasok törekvése élet- és munkakörülményeinek javítására egyidős a magyar vasúttal, a Vasutasok Szakszervezetének jogelődjét 1896. szeptember 20-án alapították. Az azóta eltelt több, mint száztiz év alatt a Vasutasok Szakszervezete a vasúti érdekvédelem kiemelkedő szereplőjévé vált.

A társadalmi, gazdasági, technológiai és politikai környezetben lezajlott változások következtében a szakszervezet folyamatosan újabb és újabb kihívásokkal szembesül, ezáltal folyamatos változásra is kényszerül. A Vasutasok Szakszervezetének vezetése felismerte, hogy az érdeképviseleti munka hatékonyságát növelni kell, ezért TÁMOP forrásból elnyert projekt keretében hatékony érdeképviseleti tevékenységre vonatkozóan írt ki pályázatot.

A hatékony érdeképviseleti rendszer elemzésének célja az volt, hogy egy olyan szakmai anyag készüljön, amely a VSZ hosszú távú stratégiájához illeszkedik. A feladat megvalósítását három fő részre bontva valósítottuk meg:

- a Vasutasok Szakszervezete érdeképviseleti gyakorlatának visszamenőleges elemzése 2004 – 2013 között;
- a Vasutasok Szakszervezete jelenlegi érdeképviseleti tevékenységének áttekintése;
- az érdeképviseleti tevékenység elemzésére fejlesztendő területek kijelölése, javaslatok megfogalmazása.

Az elmúlt tíz év érdeképviseleti munkájának elemzése alapján megállapítható, hogy a Vasutasok Szakszervezetének működése stabil, kiszámítható. A Szakszervezet tevékenységét, eredményeit, a partner szakszervezetek és a munkáltatók is elismerik. Erőfeszítéseiknek köszönhetően taglétszámuk az elmúlt 10 évben stabil volt, a vasúti munkahelyek csökkenéséhez és a létszámléépítésekhez viszonyítva a VSZ szervezettsége nőtt. A Szakszervezet szervezeti felépítésének köszönhetően, területi, szakmai és gazdasági társasági tagoltság, a tagokat foglalkoztató vasúti társaságokban végbement kiszervezések és teljesen más irányítási rendszer szerinti visszaszervezések mellett működőképes tudott maradni.

A VSZ képviselteti magát a működési területén lévő vállalatok és gazdasági társaságok üzemi tanácsaiban, munkavédelmi bizottságaiban és felügyelő bizottságaiban. Tagjainak köszönhetően jelenleg közel negyven különböző foglalkoztatónál van jelen, amelyek valamilyen formában a vasút műtájához, vagy jelenéhez kötődnek.

A Vasutasok Szakszervezete létszámával szervezettségével és tevékenységével meghatározó szerepet tölt be az MSZOSZ országos szakszervezeti konföderációjában.

A Vasutasok Szakszervezete a makroszintű érdekegyeztetés fókuszában feladatként határozta meg, hogy Magyarország tisztá, áttekinthető vasútpolitikája legyen az Európai Unió csatlakozásból eredő követelmények figyelembevételével és a hazánkba érkező EU-s források felhasználása vonatkozásában.

Kitartó és következetes érdekérvényesítési tevékenységüknek köszönhetően sikerült megvédeniük a vasutas értékeket, kiemelten a menetkedvezmény és az tradicionális vasúti egészségügyi ellátás intézményrendszerét. Jelentős eredményeket sikerült elérni a vasutas keresetek fejlesztésében az elmúlt 10 évben tagjaik jövedelme évről évre a nemzetgazdasági átlagkereset mértékét meghaladó mértékben nőtt. Az időszak alatt minden évben együttműködési megállapodás volt érvényben, amely a szakszervezet és a munkáltatók közötti kapcsolattartás és együttműködés szabályait rögzítette.

A Vasutasok Szakszervezetének jelenlegi működésének elemzése alapján megállapíthatjuk, hogy a szakszervezet működése a hatályos belső szabályzatoknak megfelelő, a szakszervezet a fő céljainak érdekében cselekszik, és ezt a tagi visszajelzések is megerősítik. Az elmúlt időszak szervezeti változásainak következtében a Vasutasok Szakszervezete a vállalatcsoportoknál működő, szerteágazó szakszervezeti feladatokkal eredményesen megbirkózott. A jelenlegi működést elemezve a munkaszervezetben az információáramlás és az egyértelmű feladatlehatárolás nehézségekre utal.

Az elemzési munka keretében a VSZ vezetőivel és tagjaival kismintás kvalitatív interjúkat végeztünk, és nagyobb tagi körben kérdőív segítségével elemeztük a tagság elégedettségét és véleményét a szakszervezet mindennapi működésével kapcsolatban.

A válaszok azt mutatják, hogy a tagok több, mint 85%-a büszke arra, hogy a Vasutasok Szakszervezetének a tagja, ami egy igen erős alap és lehetőség a jövőbeli fejlesztésekhez és megerősítés abban, hogy a szakszervezeti tisztviselők jól végzik a munkájukat. A tagok az érdekeik védelmét várják el leginkább a szakszervezettől, ez a fő indok amiért csatlakoztak. Emellett fontos tényezője a csatlakozásnak a szakszervezet múltja és tradíciói és az a bizalom, hogy szükség esetén itt megvédik az érdekeiket, innen kapnak információt a munkáltatóra vonatkozóan. Az interjúkon többször szó esett arról, hogy a tag számára hogyan jutnak el az érdekvédelemről szóló információk. A kérdőívet kitöltők válasza alapján a szakszervezet újságja, a Magyar Vasutas mellett az e-mail a leggyakoribb információforrás. A tagkártya szerepét a tagok nem érzik olyan jelentősnek, mindössze egy ötödük jelezte, hogy ez lenne a VSZ-hez való csatlakozásuk oka. A tagok leginkább a szakszervezet működésére jellemző tényezőnek azt ítélték, hogy tudják kihez kell fordulni baj esetén és a problémájukat könnyen be tudják jelenteni.

A múlt és a jelen érdekvédelmi tevékenységének elemzése és a tagok véleménye alapján külön elemeztük a Vasutasok Szakszervezetének erősségeit és azokat a hiányosságokat, melyeket a jövőben szükségessnek tartunk megszüntetni a még hatékonyabb érdeképviselet érdekében. Fejlesztési javaslatainkat az alábbi területeken fogalmaztuk meg:

- elért eredmények tudatosítása a tagokban;
- szakszervezeti információáramlás javítása;
- a tagokkal való személyes kapcsolattartás fejlesztése;
- közösségépítő rendezvények szervezése;
- szervezeti felépítés és működés javítása;
- tisztviselők képzése, fejlesztése;
- határon átnyúló érdeképviseleti tevékenység erősítése;
- anyagi érdeképviselet hatékonyságának növelése.

A Vasutasok Szakszervezete működésének hatékonyságát az érdekvédelmi munkában elért eredmények és a tagság létszáma bizonyítja. A megfogalmazott javaslatok a még eredményesebb munkához adnak lehetőséget.

### 3. VSZ érdekékviseleti tevékenységének áttekintése (2004 -

2013.)

Jelen tanulmányban a TÁMOP program keretében a szakszervezeti munka hatékonyságát vizsgáljuk, és teszünk javaslatot annak fejlesztési lehetőségeiről a Vasutasok Szakszervezeténél. Mindez azonban nem lehetséges az elmúlt időszak eseményeinek és eredményeinek vizsgálata nélkül, ezért a tanulmány első fő fejezetében a VSZ elmúlt tíz évének elemzésére kerül sor.

„A vasutasok Magyarországon nagyon korán felismerték, hogy érdekeiket csak egymással összefogva képesek megvédeni. A Vasutasok Szakszervezete (VSZ) jogelődjét 1896. szeptember 20-án alapították. Az azóta eltelt több mint száz év tapasztalatát és tudását a Vasutasok Szakszervezete közössége aktuális céljai érdekében hasznosítja és tovább gyarapítja.”

#### 3.1 Gazdaságpolitikai, jogi és jogszabályi környezet változása

(2004 – 2013).

Az Európai Unió 2001-ben kiadott, 2010-ig szóló közlekedéspolitikája szükségessé tette az 1996-óta hatályos magyar közlekedéspolitika megújítását.

Az Országgyűlés 2004. márciusában elfogadta a 2004-2015-ig szóló hazai közlekedéspolitikai koncepciót, amelynek fő célkitűzése: a gazdasági szempontból hatékony, a társadalmi igényeknek megfelelő, korszerű, biztonságos és a környezetet kevésbé terhelő közlekedés megteremtése. A koncepcióban foglaltak szerint a közszolgálati kötelezettséget ellátó szolgáltatók részére a bevételről nem fedezett kiadásokat az államnak, vagy az önkormányzatoknak kell megtérítenie. A közlekedéspolitikai koncepcióval szinte egy időben született meg a 1001/2004. (I.8.) sz. kormányhatalmazó, amely a belső hatékonyság növelésével 2006. év végére 47-52 milliárd forint veszteség-csökkenést irányzott elő 20%-os, mintegy tízenegyezer vasúti munkahely megszüntetése mellett. A Vasutasok Szakszervezete folyamatosan tiltakozott a kormányhatalmazóból adódó létszámléptékek ellen. Felhívták a MÁV menedzsmentjének figyelmét arra, hogy létszámkiváltó műszaki fejlesztések nélkül, a

reform ilyen mértékű létszámléépítés végrehajtásával nem lesz sikeres és a kívánt eredmények sem realizálhatók.

A Vasutasok Szakszervezete 2004. március 31-én, az Európai Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) vasútert tartott akciónapján, a Pilyax Kávéházban tartott rendezvényen indította el szakmai konferencia sorozatát a „Magyar vasút jelene és jövője” címmel. A sorozat egész évben folytatódott neves vasúti szakértők bevonásával. A VSZ valamennyi területi képviselőtén – Debrecenben, Miskolcon, Szegeden, Pécsen, Záhonyban és Szombathelyen – nagy érdeklődés követte a konferenciasorozatot, amelyen részt vettek az adott térség országgyűlési és önkormányzati képviselői is.

Magyarország 2004. május elsején csatlakozott az Európai Unióhoz. A Szakszervezet a csatlakozástól elsősorban az unió régebbi országainak átlagbéréhez való mielőbbi felzárkóztatását, a munkakörülmények javulását, valamint a szociális párbeszéd, mint elfogadott európai norma szerinti, megvalósulását várta, jogosan. Az uniós betérlázköztatást minden évben kezdeményezték a bértargyalásokon, de a vasútvállalat és a csoportjába tartozó gazdasági társaságok és intézmények gazdasági helyzete eddig nem tette ezt lehetővé.

A létszámléépítések elleni tiltakozásuk jelüli 2004. május 20-án huszezer aláírást tartalmazó petíciót adtak át a Miniszter részére. 2004. november 10-én a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium előtt demonstrációt tartottak a létszámcsoökkentés ellen, a nemzeti vasút megmentéséért. A demonstráción több mint ezerhat száz vasutas és szimpatizáns vett részt, követeléseiket 12 pontban foglalták össze, melynek nagy része még ma is aktuális, megvalósítandó céljaik között szerepel.

2005. szeptember 9-én megszületett „A vasúti közlekedéspolitika stratégiai kérdéseiről” szóló 2185/2005 számú kormányhatározat, amely a Magyar Vasúti Hivatal létrehozásáról, a MÁV Rt. által végzett áru fuvarozási tevékenység külön gazdasági társaságba történő kiszervezéséről rendelkezett 2006. január elsejei határidővel. A kormányhatározat körültekintő és megelőző kommunikációs stratégia kidolgozását is előírta, amely magába foglalta az érdeképviseletek tájékoztatását is. Az érdeképviseletek tájékoztatása ebben az esetben időben meg is történt. A Vasutasok Szakszervezete a korábbi tevékenység-kihelyezéseknél kedvezőbb feltételeket tudott kiharcolni az érintett munkavállalók részére

A fenti kormányhatarározat megszűlését követte a 2005. évi CLXXXIII. törvény a vasúti közlekedésről. A törvény megalkotását a hatósági és vállalati jogkörök szétválasztásával, a piacon megjelenő vasúttársaságok működési feltételeinek szabályozatlanságával, a közszolgáltatási szerződés megkötésével indokolták.

A 2005. évi új vasúti törvényalkotás folyamán a Minisztérium biztosította a Szakszervezet számára a véleményezési jogot. Eszrevételeiket, javaslataikat befogadták. A menetkedvezményt érintő törvényi szabályozás tekintetbe színte napi kapcsolatban álltak a Minisztériummal, országgyűlési képviselőkkel. Ennek eredményeként sikerült megőrizni a korábbi kedvezményeket a vasutasok, a vasútegészségügyben és a gazdasági társaságokban dolgozók többsége számára.

A 2006-os parlamenti választásokat megelőző kampányidőszakban a négy évvel korábbiaknak megfelelően a VSZ testületei megvitatták az MSZP miniszterelnök-jelöltje és az MSZOSZ-hez tartozó szakszervezetek közti megállapodás tervezetét. A Vasutasok Szakszervezete nem csatlakozott az aláíró szervezetekhez, ugyanakkor felhatalmazta az MSZOSZ elnöket az együttműködés megkötésére.

A megalakult új kormány bejelentette a konvergencia programot, amely számos megszorgított intézkedést tartalmazott. A Vasutasok Szakszervezete több száz tagja és tisztviselője vett részt - a megszorgítottak egyeztetés nélküli bevezetése ellen - a Képviselői irodaház előtti térre szervezett, a hat konföderációs tiltakozó nagygyűlésen 2006. július 8-án. Az ugyanezen a napon országsszerre megtartott Vasutasnapi ünnepségeken pedig ezrek viselték a szolidaritás kék szalagját.

A 2006. szeptember elsejétől bevezetett adó- és járulékemelések sújtották a bérből és fizetésből élőket. A vasutas munkavállalók realbère 2-4%-kal csökkent, melynek kompenzálásáról tárgyalásokat kezdeményeztek, amelynek egy részét az év végi betárgyalásokon sikerült érvényre juttatni.

A szaktárca vezetője 2006-ban újabb vasúti reformot jelentett be, amelynek célja nem más, mint a felhalmozott adósság eltüntetése volt. Újból napirendre került a mellékvonalak bezárása, a menetkedvezmények felülvizsgálata, a MÁV önálló gazdasági egységekre való feldarabolása, a gazdasági társaságok privatizációja. Eközben a kormány két megszorgított csomagot fogadott el, amely elsősorban a bérből és fizetésből élőket sújtotta, az egészségügyet érintő reformok pedig érintették a

vasútegészségügy intézményeit is. A Vasutasok Szakszervezete az egészségügyi intézményeket érintő szervezeti változások ellen is határozottan lépett fel, melynek eredményeként a három MÁV kórházról külön tárgyalásokat folytattak az Egészségügyi Minisztériummal.

A 2006. évi választásokat követően szeptember közepétől kormányellenes tüntetések sorozata indult el a miniszterelnök egy korábbi, zárt ülésen elhangzott beszédének kiszivárogtatása miatt. Ezek az események az ország társadalmi és gazdasági helyzetét alapvetően befolyásolták.

Az USA-ban 2008. év őszén jelzáloghittel-válság alakult ki, amely érzékenyen érintette a nyugat-európai bankokat is, és hatása az amerikai gazdaság visszaesésén keresztül az egész világ gazdaságban megmutatkozott. Az euró zóna 2008-ban recesszióba került: 2008. II. és III. negyedévében 0,2 %-kal csökkent az euró övezet gazdasági teljesítménye, amelyre még soha nem volt példa.

A válságot hazánk úgy tudta átészélni, hogy elfogadta az IMF, az EU és a Világbank összesen 20 milliárd eurós hitelkeretét. A Kormány megszorító intézkedéseket fogadott el, amely elsősorban a bérből és fizetésből előket sújtotta: módosult az adótábla, adókedvezmények szűntek meg, bevezetésre került a megalkarítások utáni kamatadó, megszűnt a közsféra 13. havi illetménye és a 13. havi nyugdíj kifizetése, két évre csökkentették a kisgyermekkel otthon tölthető időt és fokozatosan felszámolták a gázár támogatást. Elfogadásra került a 2009. évi XL. törvény, amely nagymértékben módosította a nyugdíjba vonulás feltételeit. E törvény értelmében az öregségi nyugdíjkorhatárt fokozatosan 62-ről 65 évre emelik, mely az 1952. január 1-je előtt születetteket nem érintette. Ezek a megszorító intézkedések kihatottak valamennyi nemzeti gazdasági ágazatra. 2008. novemberében a magyar ipari termelés 12 %-os visszaesést mutatott az előző évekhez képest. Az általános állami forráskivonás hatására a legyengült állapotban lévő magyar gazdaság 2009-ben 6,3 %-os recessziót szenvedett el.

Az éves berfejlesztések tekintetében is folyamatos visszalépés volt tapasztalható. 2008. évre vonatkozóan az OFT még a bruttó keresetek 5-7,5 %-os növelését javasolta a bértárgyalást folytató szociális partnereknek, 2009-ben azonban már csak 3-5 % béremelést ajánlott. A „negatív csúcs” 2010. évre vonatkozóan következett be, amikor is az OFT csupán a nettó keresetek reálértékének megőrzését ajánlotta. 2011. évre



vonatkozóan az OFT átlagosan 4-6%-os bér-emelést javasolt az üzleti szférában. Magyarország az Európai Unió tagállamai között a „közepes realbér emelkedést produkáló” országok közé tartozik. Az emelkedés mértéke 1-2 %-ra tehető.

Az Európai Unió 2007-2013-as költségvetési ciklusa a tagországok számára a közlekedési szektoron belül a vasút fejlesztését javasolta, azonban Magyarországon ez háttérbe szorult, sokáig önálló közlekedési kormányzat sem működött. Hazánk közlekedési koncepciója egyet jelentett a gyorstörzsi utak, autópályák építésével.

A kormányzat a magyar vasút megreformálásán a kevésbé kihatásos - általában a rossz menetrend és elavult infrastruktúra miatti - mellékvonalak bezárását, a vasút további szétszervezését, valamint a menetkedvezmények megnyirbálását értette. 2007-ben 14+5, 2009-ben pedig 19 vonalon állt le a személyszállítás.

Az elemzett időszakban a mindenkori Kormány a személyszállítási üzemeltetés biztosítására évente rövid távú, különböző tartalmú megállapodásokat kötött a MÁV Zrt.-vel, illetve a MÁV-START Zrt.-vel. Az állam és a MÁV-START Zrt. között 2009. december 13-án jött létre az első közszolgáltatási szerződés, amely 2010. december 11-ig volt érvényben. A pályavasút üzemeltetésére közszolgáltatási szerződés azonban csak 2012-ben született.

A hazánkba is begyűrűző válság lavinát indított el a vasúttársaságok teljesítményében, működésében. A válság az árufuvarozást érintette érzékenyebben, a kimutatások szerint mintegy 25-30%-al csökkentek a teljesítmények. A Nemzeti Közlekedési Hatóság összesítése szerint az országos működési engedéllyel rendelkező árufuvarozó vasúti társaságok árbevétele 2009-ben 19,7%-kal kevesebb a 2008. événél. A vasúti személyszállítás utas száma és az utaskilométerben mért teljesítménye 2009-ben 2-3 %-kal csökkent a 2008. évhez képest.

2010. tavaszán általános országgyűlési választás zajlott le Magyarországon, ami a korábban nyolc évig ellenzékben lévő FIDESZ-KDNP több, mint 2/3-os győzelmet hozta.

A Kormány 2010. júniusában 29 pontos akcióttervet hirdetett ki, amelynek fő gondolata egy új gazdasági rendszer kidolgozása. Az „akcióterv” első intézkedései között szerepelt a társasági adó 10 %-ra csökkentése, a költségvetési szférában havi bruttó kétmillió forint fizetési plafon bevezetése, illetve ezen alkalmazottak tekintetében a végkielégítések és egyéb bérrel járó juttatások 3,5 millió forintot felüli részének 98

%-kal történő megadóztatása. Az akciótervben szerepel továbbá az állami vagyonkezelés területén legalább 15 %-os bértömeg-csökkenés bevezetése, továbbá a bankadó és az egykulcsos, 16 %-os adórendszer bevezetése is.

A vasúti személyszállítást 2010-ben a Kormány több - korábban bezárt - vasútvonalon újraindította.

Az új kormány első évében olyan, a munkavállalókat érintő kardinális szabályozások, törvények változtak, mint a Sztrájk törvény, gőzerővel folytató az új Munka Törvénykönyvével kapcsolatos konzultációk, és az Országos Érdekegyeztető Tanács megszűntetése.

Az új törvény a közutajdonban álló munkáltatókra nézve olyan rendelkezéseket tartalmazott, amelyekről a felek sem megállapodásban (pl.: munkaszervezet), sem a Kollektív Szerződésben nem térhetnek el érvényesen. Ilyen kögens szabályok pl.: a teljes munkaidő 8 óra; a munkaközi szünet nem a munkaidő része, de említhetjük a munkaügyi kapcsolatokra, szakszervezetekre, üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezéseket is.

A MÁV Vállalatcsoport a régi Munka Törvénykönyve szerint a 2012. I. félében még fizetett munkaidő megváltást, 2012. július 1-jétől - az új Mt. életbelépésével - azonban ez is megszűnt.

A szakszervezetekre vonatkozó változások közül a szakszervezeti tisztségviselőket érintő és az ehhez kapcsolódó munkajogi védelem és a munkaidő-kedvezmény tárgy körében hozott rendelkezéseket kell kiemelni.

Az új jogi szabályozás a munkajogi védelemre való jogosultságot összekötötte a bejelenthető tisztségviselők személyével, vagyis csak az a tisztségviselő jogosult munkajogi védelemre, akit az új Mt. 236.§ (2) bekezdésében foglalt feltételek szerint a szakszervezet érdekképviselési tevékenység ellátására tisztségviselőként megjelölt. Ennek következtében a munkáltatókkal szemben védelmet élvező tisztségviselők száma nagymértékben csökkent.

A munkaidő-kedvezményre vonatkozóan fontos változás, hogy az minden, érdekképviselési tevékenységet végző munkavállalót megillet, függetlenül attól, hogy tagja-e szakszervezetnek vagy sem, és az sem feltétel, hogy egy szakszervezet választott tisztségviselője legyen. A korábbi munkaidő-kedvezményről szóló megállapodásban meghatározott mértékhez képest (3,8 óra/3 tag, majd 3 óra/3 tag)

drasztikusan csökkent az igénybe vehető munkaidő-kedvezmény mértéke: 1 óra/2 fő úgy, hogy ettől a törvényben rögzített mértéktől eltérni nem lehet. A kollektív tárgyalások, a kollektív szerződések kapcsán is történt egy nagyon fontos változtatás, hogy megszűnt a reprezentativitás korábbi intézménye.

Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy minden szakszervezet, amelynek a munkáltatóval munka-viszonyban álló tagjainak létszáma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának 10%-át, 2012. július 1-jétől kollektív szerződést köthet.

Ha a törvény hatálya lépése előtt jött létre a kollektív szerződés, akkor a módosításra való jogosultság kapcsán vizsgálmi kell azt, hogy a KSZ-t megkötő szakszervezet(ek) megfelelnék-e az új törvényi szabályoknak.

Az új törvény az üzemi tanácsra ruházta át a szakszervezetek véleményezési jogkörét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésekkel kapcsolatban. Ez a látszólag kicsi változtatás komoly hátrányt tud okozni a szakszervezetek érdekérvényesítő erejében a kollektív alkuk során, hiszen megfelelő információk hiányában nem lehetnek a munkáltató egyenrangú tárgyalópartnerei. A tradícióját és funkcióját tekintve is egyértelműen szakszervezeti jogkört az érdekegyeztetések során úgy tudták "visszaszerelni", hogy a társaságok kollektív szerződésbe végül belekerült, hogy ezen intézkedések tervezetét a munkáltató az üzemi tanácsnak történő megküldéssel egyidejűleg, tájékoztatás céljából megküldi a szakszervezetek számára is, akik az adott témában konzultációt kezdeményezhetnek.

### **3.2 A Szakszervezet szerepének változása és fejlődése a makroszintű érdekegyeztetési rendszerben.**

Az elemzési időszak első felében a Vasutasok Szakszervezete a kormányzati döntéseket a szakminisztériumok vezetői és országgyűlési képviselők szintjén közvetlenül, az országos érdekegyeztetés folyamatában a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) tagjaként tudta befolyásolni. A Vasutasok Szakszervezete 20 év óta tagja az MSZOSZ-nek. A tagságának célja az volt, hogy tagjainak társadalmi, gazdasági, szociális és kulturális érdekeit érintő kormányzati döntéseket a lehető leghatékonyabban tudja befolyásolni. Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) munkájába való bekapcsolódásukat közvetett módon a Szövetség testületeiben való közreműködésük biztosította.

A Szakszervezet tisztviselői az MSZOSZ elnökségében, szövetségi tanácsában, rétegszervezeteiben és bizottságaiban, tevékenykedtek (Szóciálpolitikai – és Társadalombiztosítási Bizottság, Bér – és Gazdaságpolitikai Bizottság, Foglalkoztatáspolitikai, Szakképzési – és Felnoíttképzési Bizottság, Munkavédelmi Bizottság, Jogi Bizottság).

Az OFT-ban kötött bérmegállapodás jelentősége, hogy kiinduló pontként szolgált a MÁV Zrt., illetve a MÁV vállalatcsoporthoz tartozó egyéb vasúttársaságok éves bérfejlesztésének meghatározásához. A 2003-2007. időszakban különösen jelentősnek voltak az OFT-ban kötött bérmegállapodások, mivel a MÁV-val kötött négy éves megállapodás szerint az éves vállalati szintű bérfejlesztés alapja az OFT éves bérmegállapodásában rögzített mérték volt.

2009-ben az Mt. külön törvénybe utalta az OFT és az ágazati párbeszéd testületek működését, illetve annak szabályait. A további viták elkerülése érdekében meghatározásra került, hogy csoportos létszámleépítés esetén milyen szabályokat kell alkalmazni, illetve mi minősül csoportos létszámleépítésnek. A munkaviszony létesítése és megszűnése esetére vonatkozó szabályok keretén belül pontosítva lett a nyugdíjas fogalmának meghatározása. Ezen túlmenően az ÚT választások kapcsán a Kormány külön rendeletben szabályozhatja az OFT-tel egyetértésben a szavazólapok tartalmát, illetve a reprezentativitás meghatározását.

A Vasutasok Szakszervezete a mellékvonalakon foglalkoztatott vasutas munkavállalók foglalkoztatási biztonsága, a vasúti munkahelyek megőrzése érdekében szoros munkakapcsolatot épített ki a Vasutas Települések Szövetségével (VTSZ). 2007-ben a kormány mellékvonali vasútpolitikájának megváltoztatására a VTSZ-el közösen tiltakozó rendezvényeket szerveztek. A tiltakozó akciók eredményeként a szakszervezetek és a Kormány között megállapodás született a mellékvonalak sorsáról. 2009-ben a mellékvonali vasúti személyszállítás újabb koncepció nélküli korlátozására tett javaslatot a kormányzat. Ennek megakadályozására a VSZ és a VTSZ közötti együttműködés felerősödött és közösen érveltek a bezárásra ítélt mellékvonalak mellett, amelyek a vidék elcsorvasztásának és a vasutas munkahelyek elvesztésének megelőzése érdekében.

A VSZ a Levegő Munkacsoport és a Magyar Közlekedési Klub aktivistaival több olyan demonstráción vett részt, amelyeknek célja egy környezetbarát közlekedéspolitikai megvalósítása.

A Kormány egyik leginkább figyelemfelkeltő intézkedésének – a sztrájk törvény módosítása mellett – az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) megszűntetése tekinthető, amelyet még a munkaadók is kritikus szemmel figyeltek. A Kormány elavultnak találta a makroszintű érdekegyeztetés fórumát és ezért helyette, 2011. szeptember 1-től létrehozta a Nemzeti Társadalmi és Gazdasági Tanácsot (NGTT).

A minisztérium szerint az OÉT "nem kellő költségkalkulációval, egy szűk társadalmi réteget képviselve", széles felhatalmazás nélkül működik. A jelenlegi "elavult" érdekegyeztetést a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács létrejöttével a kormány szerint hatékonyabb, a gazdaság és a társadalom teljes egészét lefedő új rendszer váltotta fel.

A Vasutasok Szakszervezete választmányára 2010. december 09-ei ülésén döntött az Elnökség javaslata alapján a Közlekedési Szakszervezetek Országos Szövetségéhez 2011. január 01-től történő csatlakozásról. A döntést a KSZOSZ 2011. május 02-04-ig megtartott kongresszusa erősítette meg a jelenlévő küldöttek részvételével. A VSZ csatlakozásának célja az összefogás, a munkavállalók érdekvédelem erősítése volt. Célkitűzésként a közösségi közlekedésben érintett munkavállalók hatékonyabb és összehangolt érdeképviseletét, ennek elősegítésére Közlekedési Kerekasztal létrehozását határozta meg, amelynek keretében az állam, a munkáltató és az érdeképviseletek közösen alkotják meg a közlekedési ágazatra kiterjedő kollektív szerződés kereteit.

#### A szövetség tagjai:

- Legközelebbi Egyesült Szakszervezetek (tagviszonya később megszűnt);
- Tehertuvarozók Európai Szakszervezete;
- Vasutasok Szakszervezete;
- Városi Közlekedési Szakszervezetek Szövetsége.

A KSZOSZ 2012. május 30-31-én megtartott kongresszusán a szövetséghez csatlakozott a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete és a Közúti Közlekedési

Szakszervezet, ezáltal megjelenítve majd 30 000 munkavállaló érdekeit. A kongresszus a szervezeti működés hatékonyságának érdekében közlekedési szekciókat hozott létre, melynek vezetői a tagszervezetek elnökei. Kibővítette az irányítói testületet érdekvédelmi alelnök megválasztásával, megerősítve a szakmai munka összehangolását.

A Szövetség havi rendszerességgel tartja elnökségi értekezletét, megvitatja az eltérő közlekedési struktúrák aktuális problémáit, dönt az érdekérvényesítés eszközeiről. Ennek során több levelet megfogalmazott az ágazati és kormányzati vezetők felé, konzultációt kezdeményezve a kerekasztal létrehozására, véleményt formált a Munka Törvénykönyve változásaihoz adódó foglalkoztatási anomáliákról, szervezett és részt vett különböző szakszervezeti demonstrációkon. Az olimpia idején úgynevezett „Robur expedíció” KSZOSZ felirattal az oldalon népszerűsítette a szövetséget.

A KSZOSZ konzultációt kezdeményezett az NGM felé a munkavállalókat érintő különböző adókkal kapcsolatban. Konzulációval foglalkozó szakmai vitanapot tartott, ahol minden közlekedésben szereplő érdeképviselet elmondhatta az őt érintő problémákat, amelyek megoldására továbbra is a megalkulásra váró Közlekedési Kerekasztal teremthet lehetőséget.

Összességében elmondható a KSZOSZ munkája a mostani politikai környezetben még nem kapta meg azt a lehetőséget, ahol is kifejezheti jogos és tagszámarára való tekintettel megfelelő felhatalmazással bíró érdekérvényesítő szerepét.

### **3.3 A Szakszervezet szerepének változása és fejlődése a mező szintű érdekérvényesítési rendszerben.**

Az elmúlt tíz évben több országos szintű megállapodás és törvénymódosítás erősítette a középszintű érdekérvényesítési fórumainak, az Ágazati Párbeszéd Bizottságoknak a megalakítását. Részben a MÁV Zrt. menedzsmentje, részben pedig egyes társaszszervezetek által tanúsított érdektelenség és ellenérzés miatt a Vasúti Ágazati Párbeszédbizottság évekig nem működött. A középtávú programok egyik célkitűzése volt az Ágazati Párbeszéd Bizottság felállítása, illetve ezen keresztül egy Ágazati Kollektív Szerződés megkötése.

A Gazdasági és Közlekedési Minisztérium vezetésével többszöri kezdeményezésük ellenére sem sikerült folyamatos érdemi párbeszédet kialakítani. Számos alkalommal nyomást kellett gyakorolni annak érdekében, hogy véleményük meghallgatásra kerüljön. Ugyanakkor esetenként – például a vasúti törvény módosításakor – a Szakszervezet álláspontját a Minisztérium befogadta. Hosszú tárgyalások eredményeként a vasúti menetkedvezmény eredeti tervezetéhez képest kedvezőbb szabályozást értek el.

Bár a Vasúti Ágazati Párbeszédbizottság még nem alakult meg, de a VSZ-nek köszönhetően 2007. év végén létrejött a Vasúti Egyeztető Bizottság (VEB). A VEB létrehozását is tartalmazó megállapodást a Vasutasok Szakszervezetén kívül a MOSZ és a PVD SZ is aláírta. A VEB 2008. év elejétől ad fórumot az aláíró vasutas szakszervezeteknek korábban a Közlekedési Minisztérium, jelenleg a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium szintjén történő rendszeres és érdemi egyeztetésekre, amelyhez később csatlakozott a többi reprezentatív szakszervezet is.

A VSZ rendszeresen kezdeményezte a VEB ülését a munkavállalók nagyobb csoportját érintő kérdésekben. Többször egyeztettek a vasúti törvény módosítása, a vasúti munkavállalók képzéséről szóló miniszteri rendelet, a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkaköröket betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről, a Szolnoki MÁV Kórház és Rendelőintézet működése, valamint a vasutas munkavállalók menetkedvezményének tárgyában.

Miután a menetkedvezménnyel kapcsolatban több egyeztetés sem vezetett eredményre, a szármagyvonalak megmentése érdekében kezdeményezett kollektív munkakügyi vitát kiterjesztették a menetkedvezményre is, amelynek eredményeképpen megszületett az „egyes vasúti utazási kedvezményekről szóló” 57/2009. (X.20.) KHEM rendelet. Ez a miniszteri rendelet „szerzett jogon” továbbra is biztosítja a vasúti menetkedvezményt mindazon vasutas munkavállaló, illetve családtagja számára, akiknek a miniszteri rendelet hatálya alá lépésekor a menetkedvezmény a birtokában volt. A rendelet hatálya alá lépésével azonban nem oldódott meg minden probléma a menetkedvezménnyel kapcsolatban, ugyanis a MÁV-START Zrt. arra való hivatkozással, hogy „utazási kedvezményre csak az a nyugdíjas jogosult, aki kedvezményezett vasúti társaságtól vonult nyugdíjba” és –

megítélése szerint – a Rail Cargo Hungaria Zrt. nem tartozik a kedvezményezett vasúti társaságok közé, megtagadta a Rail Cargo Hungaria Zrt.-től nyugdíjba vonuló munkavállalóktól a menetkedvezmény kiadását.

Az új jogi és politikai környezet hatására 2011-ben valós igényként merült fel és megnőtt a jelentősége az ágazati érdekékviseletes megerősítésnek, újraalakításának. A Vasutasok Szakszervezetének évek óta tartó munkájának köszönhetően 2011. március 8-án megalakult az Vasúti Állagazati Párbeszéd Bizottság.

### **3.4A Szakszervezet szerepének változása és fejlődése a mikro szintű érdekékviseleti rendszerben.**

A vállalati szintű érdekékviseletet a MÁV Zrt. átszervezése, tevékenységek kihegyezése és a MÁV Csoport tevékenységének átszervezése határozta meg az elmúlt 10 évben. A tagság szervezeti hovatartozása és a munkáltató társaságok szakmai tagoltsága többször is jelentősen megváltozott. Ezek a változások erősen próbára tették a Vasutasok Szakszervezete alkalmazkodási képességét.

A Vasutasok Szakszervezetének tagosságát érintő legjelentősebb szervezeti intézkedések:

#### **I. szakasz: kiszervezés és racionalizálás**

2003. Megkezdődik a magyar vasút teljes szervezeti és működési átalakítása. Megalakul a négy üzem és a szolgáltatási és irányítási funkciók különválasztása megtörténik.

2004 – 2005. Tevékenység kihegyezés (karbantartási, szolgáltatási feladatok) és kétszámleépítés.

2006. Árufuvarozási tevékenység önálló társaságba szervezése.

2007. Személyszállítási tevékenység önálló társaságba helyezése és a záhonnyi átrakási tevékenység kiszervezése.

2008. Gépeszeti és vontatási tevékenység önálló társaságokban szervezése.

A tevékenység kihegyezésekben érintett, illetve újonnan alapított társaságok az alábbiak voltak:

- MÁV Gép Kft.



- MÁV FKG Kft.
- MÁV IK Kft.
- Vasút Vill Kft.
- MÁV Vasútor Kft.
- Cronus BSSE Kft.
- MÁV Raktár Kft.
- Bilk Rt.
- MÁV Lokomotív Hotels Rt.
- MÁV CARGO Zrt.
- MÁV-START Zrt.
- ZalaRasz Zrt. (ZÁHONY-PORT Zrt.)
- MÁV Vagyonkezelő Zrt.
- MÁV-GÉPÉSZET Zrt.
- MÁV-TRAKCIÓ Zrt.

## II. szakasz: Operatív és infrastruktúra működési tevékenység

### elkülönítése, összevonások

2009. Járnyújtók és a járműfenntartás integrálása (Északi Járnyújtó Kft. és Szolnoki Járnyújtó Kft. integrálása a MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-be)
2011. MÁV-GYSEV Zrt. vasúti vonalak üzemeltető váltása.
2012. Tevékenység visszaszervezések (felsővezeték karbantartás, műszaki tervezés, személy-szállítási integráció kezdete).
2013. MÁV Szolgáltató Központ megalakulása.
2014. MÁV-GÉPÉSZET Zrt. és MÁV-TRAKCIÓ Zrt. beolvad a MÁV-START Zrt.-be.

A Vasutasok Szakszervezete 2003. és 2008. közötti időszak érdekvédelmi tevékenységének központjában a működési területéhez tartozó vállalkozások és intézmények vezetésével való kollektív alkuk és megállapodások álltak. A VSZ több mint hetven vasúti tevékenységet végző társaságnál volt aláíró partner a Kollektív Szerződés, foglalkoztatási és bérmegállapodások megkötésében és annak karbantartásában.

A MÁV 2003-2006. évekre szóló Együttműködési Megállapodása a MÁV Rt. munkavállalóinak foglalkoztatásáról és bérézéséről (2002. december 4.) még utalás

szintjén sem említi a tevékenység-kihelyezést. A MÁV Rt. 2003. decemberében, majd 2004. első hónapjaiban átadott anyagai azonban már tartalmazták az erre vonatkozó elképzeléseket, melyeket a Szakszervezet elutasított.

A tevékenység-kihelyezéssel szembeni tiltakozásukat a 2003. december 8-án megtartott országos Nagygyűlés által elfogadott Állásfoglalásában is rögzítették. 2004. májusában a GKM-hez eljuttatott a több mint húszezer aláírást tartalmazó petícióban és a 2004. november 10-én a GKM előtt demonstráción elfogadott tizenkét pontban is nyomatékosították az intézkedésekkel kapcsolatos ellenvéleményüket. A tevékenység-kihelyezések során a VSZ valamennyi törvény adta lehetőséget kihasználta a kihelyezések esetleges megakadályozása, vagy a munkavállalók minél jobb munkajogi helyzetben történő kihelyezése érdekében. A nyomásgyakorlás különböző eszközeit is alkalmazták a kiszervezések időszakában. Elutasították a tevékenység-kihelyezésről szóló általános megállapodás aláírását is.

A tevékenység-kihelyezést 2003. december 15-e és 2008. január 1-je közötti időszakban szakaszosan valósították meg. Tekintettel arra, hogy a Szakszervezet a tevékenység-kihelyezések többségét megakadályozni nem tudta erőit arra koncentrált, hogy minden lépés az érvényes törvényi előírásoknak megfelelően történjen, illetve az érintetteknek foglalkoztatás-biztonságot tudjon nyújtani.

Külön figyelmet szenteltek annak, hogy a kiszervezések előtti Mt. által előírt tájékoztatásokat, illetve konzultációkat a munkáltató megtartsa. A munkahelyi rendezvényeken részt vettek a jogelőd, illetve jogutód gazdálkodó egységek gazdasági és humán vezetői és az érintett szakszervezetek, illetve üzemi tanácsok vezetőit, képviselőit is meghívták. Egyes esetekben azonban a fogadó alapszervezetek, illetve UT képviselőit (pl. VASÚTVILL Kft., IK Kft.) nem hívták meg, illetve a tájékoztatások időpontjáról a gazdasági társaságok érdekvédelmi bizottságát sem tájékoztatták.

A tájékoztatásokon, konzultációkon a munkavállalók egyénileg is kérdezhettek a várható változásokról. Tapasztalható volt, hogy a munkavállalók többsége feltételezte a változásokról, nem látta biztosítva a munkahelyét, illetve nem érezték miért is volt szükség a kiszervezésre.

Helyi megállapodás megkötésére került sor Záhonyban:

- a MÁV IK Kft.-hez 2003. december 15-i,

- a MÁV Vasúttör Kft.-hez 2004. szeptember 15-i valamint

Budapest a BILK Rt.-hez 2004. október 1-jével történt kiszervezés ügyében.  
A többi kiszervezésnél a vonatkozó vezérigazgató-helyettesi utasítás, illetve a 2004. november 9-i MÁV Rt. és három reprezentatív szakszervezet által kötött Megállapodás alapján és a szerződő felek közötti Együttműködési Megállapodások alapján kellett biztosítani a munkajogi jogutódlás egyes kedvezményeit (MÁV KSZ hatálya, VBKJ stb.).

A tevékenység-kihelyezési intézkedések nem megfelelő előkészítésére utaltak az átadás-átvétel folyamatának szabályozatlansága, az iratanyagok átadásának hiánya, a nem kellő számú és hozzáértő vezető alkalmazása, valamint a szociális, jóléti ügyek kezelésének eset-legegése és a felsoroltakból eredő problémák. Így a bérszámfejtés, a tagdíjlevonás, a VBKJ megújítása, a tisztítószer, a munkarendek, különösen a készenlét problémái.

Ez az időszak megerősítette a VSZ Gazdasági Társaságok Érdekegyeztető Bizottságának (GTÉB) szükségességét, ugyanis a bizottság az eljuttatott panaszokat az illetékes alapszervezetek bevonása mellett a hatáskörileg illetékes munkáltatói szervezettel vizsgálta és rendezte.

A kiszervezések eredményeként a fogadó alapszervezetek több problémával találkozhattak. A tevékenység-kihelyezéssel a taglétszám 2,5 szeresére, az érintett szervezetek száma is többszörösére növekedett. Az érintett tisztviselők körében a változásoktól való félelem az elzárkózást erősítette. Ugyanakkor a mindennapok munkája a különbségek ellenére az együvé tartozás felismerésére készítette a tagok egy részét arra, hogy az IK Kft.-nél Budapesten, Szombathelyen és Miskolcon, valamint az FKG Szeged régiójában is átjelentkezzenek a fogadó szervezetekhez. Az alapszervezetek vonatkozásában emellett különösen nagy problémát jelentett, hogy a törzsgárda mellett megjelent egy foglalkoztatási garanciaával védett csoport, akik jobb kondíciójú bér és szociális juttatásokkal rendelkeztek (MÁV Rt. Kollektív Szerződése 1 évig hatályos + VBKJ).

Természetesen az új helyzetben sürgős feladat volt az Üzemi Tanácsok újraszervezése. A GTÉB és a munkaszervezet feladatainak tartotta a tevékenység kihelyezéssel érintett társaságokban dolgozó tagjai és szervezetei munkájának segítését. Ennek

érdekében szakmai javaslatok kidolgozásával segítette a Kollektív Szerződések kidolgozását (VASTVILL Kft., FKG Kft., MÁV GEP Kft., IK Kft., BSS Kft., MÁV VASÚTÖR Kft.).

A MÁV Zrt. 2005. II. félévében döntött arról, hogy az árutuvarozási tevékenységet önálló társaságba szervezi, a tevékenység kihehelyezésre munkáltatói jogutódlással 2006. január 1-én került sor. Az új társaság tervezett létszáma 3126 fő volt.

2007. július 1-jén önálló társaságként megalakult a Zahonyi Logisztikai és Rakománykezelési Szolgáltató Zártkörűen működő részvénytársaság, a ZÁLORA SZ Zrt., mai néven ZÁHONY-PORT Zrt.

Ugyancsak 2007. július 1-jével kezdte meg munkáját a MÁV Zrt. Személyszállítási Üzletágából létrejött MÁV-START Zrt. és az ingatlanhasznosítási tevékenység kiszervezésével megalakult a MÁV Vagyonkezelő Zrt.

2008. január 1-jével alakult meg a MÁV-TRAKCIO Zrt. és a MÁV-GÉPÉSZET Zrt.

A MÁV Cargo Zrt.-t a MÁV értékesítette a Rail Cargo Austriának. Az adásvételre 2008. december 2-án került sor. A munkavállalók munkakörétől, szolgálati időtől függetlenül adómentesen kedvezményes részvények vásárlására váltak jogosulttá.

A privatizáció magával hozta az osztrák vasutas szakszervezettel való kapcsolat erősödését, szélesítést. A MÁV Cargo Zrt.-nél, a Rail Cargo Austriánál és a GYSEV-nél működő osztrák és magyar szakszervezetek, illetve Központi Üzemi Tanácsok „Irányvonal, követelések és pozíciók” néven 2008. február 13-án megállapodást kötöttek a leendő vállalatvezetéssel folytatandó tárgyalások alakítására, megbeszélésekre.

A MÁV Zrt.-nél 2008-ban több olyan műszaki fejlesztést, beruházást hajtottak végre, amelyek csoportos létszámcsökkentéshez vezettek. Az átalakítás érintette az Ingatlankezelési Szolgáltató Egység Debrecen területét, a BKSZE/TLK-t, a Területi Logisztikai Központokat, a debreceni és pécsi könyvelési egységeket, a FOR PASS rendszer bevezetésével a nyomdai tevékenységet és a Humánszolgáltató Szervezet háttériródájának (un. „back office-ok”) központosításával a területi ügyfélszolgálati irodákat.

A VSZ a tevékenység-kihelyezések során legfontosabb feladatainak azt tartotta, hogy a munkavállalók a munkajogi jogutódlás következtében ne szenvedjenek hátrányt, valamennyi tevékenység-kihelyezés során megállapodást kötött. Így tudták biztosítani azt, hogy a jogutódlással érintett munkavállalók továbbra is megtarthatták vasúti

menetkedvezményüket, a MÁV Zrt. tulajdonú bérlekással rendelkezők bérleti jogviszonyukat változtatlan feltétellel tovább folytathatták. A Kollektív Szerződés vivmányait is megőrizték.

A Vasutasok Szakszervezete érdekvédelmi munkájának eredménye, hogy 2008. május 20-án megállapodást kötött a MÁV Zrt.-vel 21 gazdasági társaság vonatkozásában. Ez a megállapodás 2010. december 31-ig biztosította:

- a MÁV Csoport leányvállalatai számára, hogy a szervezetükben mutatókó létszámhianyát megfelelő saját munkavállaló hiányában a többi társaságnál munkaviszonyban lévő munkavállalókból fedezék;
- a belső átképzés lehetőségét a feleslegessé váló munkavállaló továbbfoglalkoztatása érdekében;
- az új munkáltató, a munkavállaló új munkaszerveződésében a korábbi MÁV, illetve a tár-saságnál megszakítás nélküli munkaviszonyának saját társaságban töltött munkaviszonyként való elismerését;
- a kamatmentes, kedvező kamatozású lakásépítési és vásárlási kölcsön eredeti kölcsön-szerződésben foglaltak szerinti törlesztését;
- a leépítendő munkavállalók létszámától függetlenül a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok alkalmazását;
- a MÁV-Evek Program és a korengedményes nyugdíjazás igénybevételét a létszám-csökkentésben érintett munkavállalók számára.

A belső szervezeti egységek átszervezésekor pedig a VSZ arra törekedett, hogy tagjai a helyükön maradhassanak vagy más szervezeti egységhez átkerülhessenek. Ezt nagyrészt sikerült elérniük.

A MÁV Zrt.-nél a munkügyi kapcsolatok terén jelentős előrelépés volt tapasztalható a 2003-2006 évekre szóló négyéves Együttműködési Megállapodás megkötését követően. A felek rendszeres párbeszédet folytattak, melynek eredményeként a munkügyi kapcsolatok érdemben javultak. Ezt bizonyítja, hogy 2003. és 2006. között a vasútállalat vezetésének döntésével szemben munkaharc akcióra nem került sor.

A következő időszak már mozgalmasságban telt a Vasutasok Szakszervezete életében, 2007. februárban és márciusban figyelmeztető sztrájkot jelentett be az önálló vasútegészségügy fenntartása mellett és a MÁV Kórházak bezárása, összevonása

ellen. Bejelentés három alkalommal történt, azonban a sztrájk mindhárom alkalommal elmaradt. A szakszervezet és az Egészségügyi Minisztérium 2007. márciusban írt alá megállapodást a kérdéskörben. (A követelés nem a MÁV Zrt., mint munkáltató ellen, hanem az Egészségügyi Minisztérium intézkedései ellen irányult, ezért kijelölt tárgyaló partner az Egészségügyi Minisztérium Államtitkára volt.)

A mozdonyvezetők magyarországi foglalkoztatásának biztonsági és egyéb munkafeltételeinek szabályozásáért hirdetett sztrájkot a Mozdonyvezetők Szakszervezete 2007. július 23-án, melyet nem tartottak meg. 2007. október 25-én megtartott két órás figyelmeztető sztrájkot a Gazdasági és Közlekedési Minisztériummal 2007. július 22-én kötött megállapodás betartásának kikényszerítésére és a mellékvonalak tervezett bezárása elleni tiltakozásul szervezték. (A követelés nem a MÁV Zrt., mint munkáltató ellen, hanem a GKM ellen irányult, ezért kijelölt tárgyaló partner a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium Államtitkára volt.)

2007. november 7-én a Vasutasok Szakszervezete és a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete két órás figyelmeztető sztrájkot tartott a 38 mellékvonalon tervezett bezárása miatt. A tárgyalások a mellékvonalak ügyében 2007. november 6-án megkezdődtek, azonban a szakszervezetek véleménye szerint ezek nem vezettek eredményre, ezért 2007. november 21-én a fenti két szakszervezet hat óra általános sztrájkot szervezett. (A követelés nem a MÁV Zrt., mint munkáltató ellen, hanem a Kormány tervezett intézkedései ellen irányult, ezért kijelölt tárgyaló partner a Gazdasági és Közlekedési Minisztérium Államtitkára volt.)

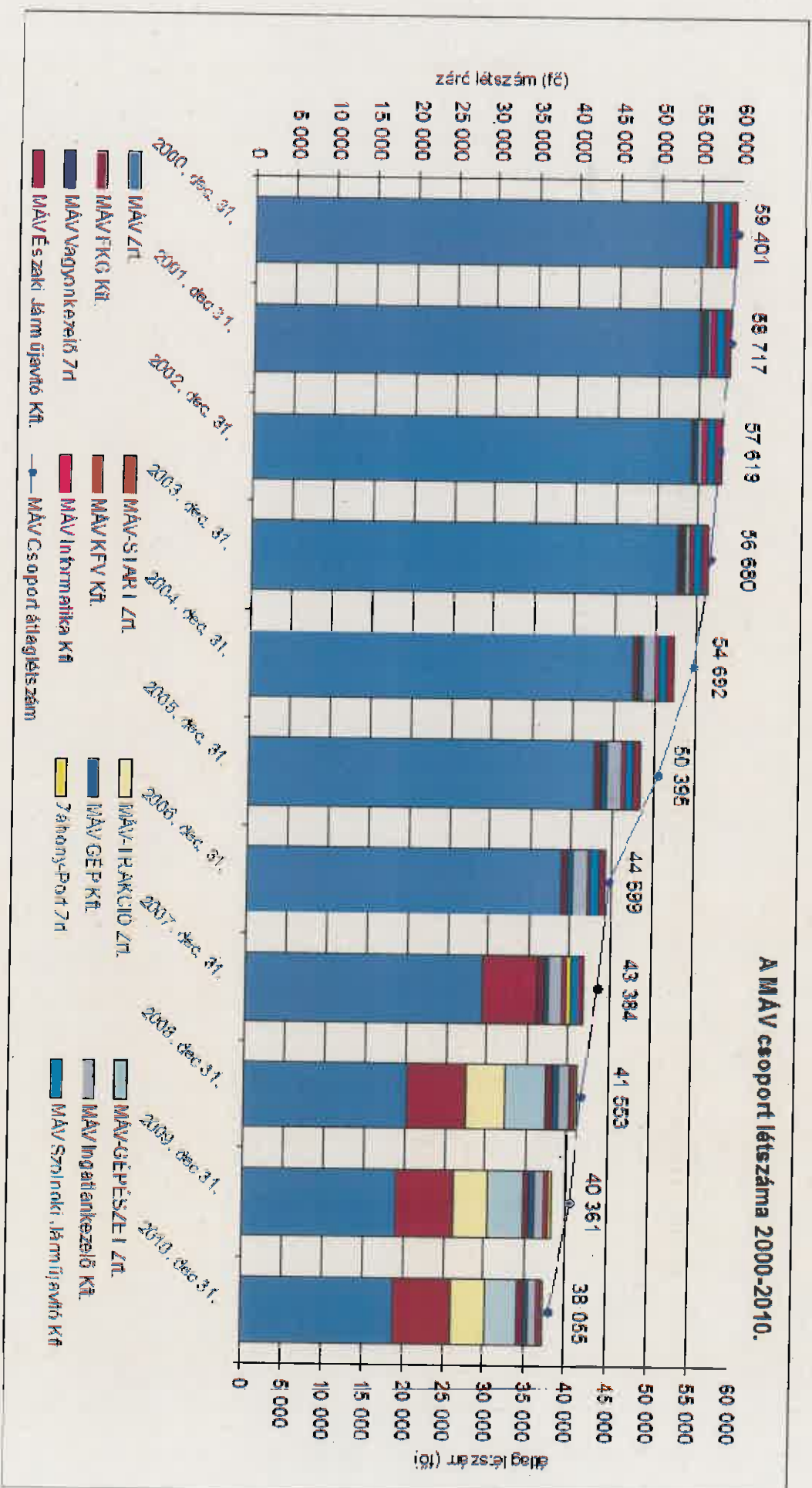
A minisztériummal történt tárgyalások eredményeként a Kormány, a Vasutasok Szakszervezete, a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete és a Mozdonyvezetők Szakszervezet megállapodást írt alá 2007. december 11-én, melyet a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete nem írt alá.

A mellékvonalak üzemeltetése tárgyában született megállapodás 8. pontja értelmében, a MÁV Zrt. és a MÁV Zrt. többségi tulajdonában álló társaságoknak a vasúti szektor átalakításával és a szervezési intézkedésekkel érintett megállapodást a MÁV Zrt. és a szakszervezetek 2008. májusában megkötötték.

A fenti átszervezések eredményeként a MÁV és leányvállalatainak létszámának alakulását mutatja az alábbi diagram.

# Elemzés a hatékonyságérdeképviseleti tevékenységről a Vasutasok Szakszervezeténél

1. sz. ábra – MÁV Csoport létszámának alakulása



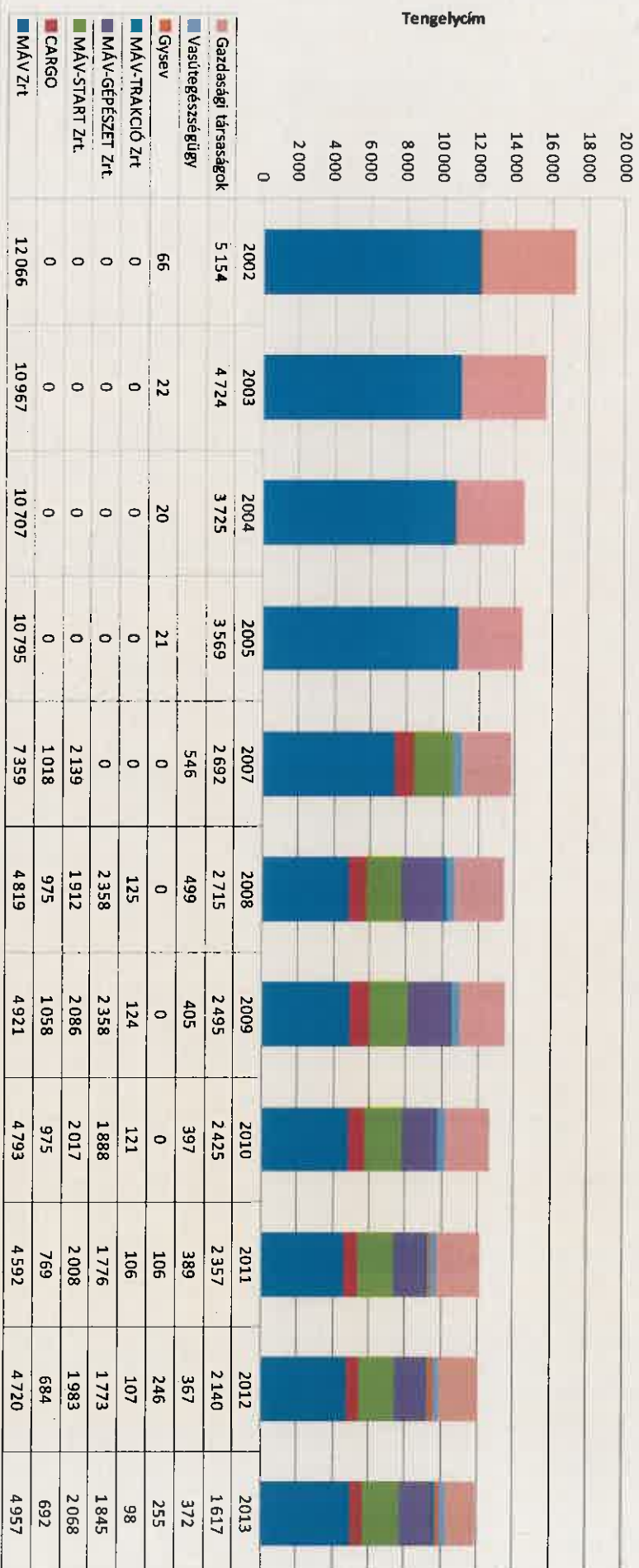


## Elemzés a hatékony érdeképviseleti tevékenységről a Vasutasok Szakszervezeténél

A szervezeti változásokra tekintettel a Vasutasok Szakszervezeténél is változott a tagok összetétele. A tagok létszáma az alábbiak szerint alakult gazdasági társaságonként.

2. sz. ábra – Vasutasok Szakszervezetének taglétszám alakulása

### Taglétszám változása gazdasági társaságonként (2002-2013.)





## Foglalkoztatás

A Vasutasok Szakszervezete 2003-2006., között az egyik legfőbb törekvésének a tagjai munkahelyének megőrzését tartotta. Egyetlen alkalommal sem fogadta el a kormánydöntéseken alapuló végig gondolatlan létszámcsoökkentéseket. Minden lehetőséget és alkalmat megragadtak annak érdekében, hogy kifejezzék határozott álláspontjukat: csak a négyéves megállapodásban foglaltak teljesülése mellett lehet a foglalkoztatott létszámot korrigálni.

A 2003-2006. évre szóló négyéves Megállapodás szerint a MÁV Rt. a hatékonyság és a versenyképesség biztosításának jegyében a megújuló technológiai követelményeknek megfelelő munkaerő-állományt foglalkoztat. A fenti időszakra többszöri határozott kezdeményezésük ellenére sem sikerült foglalkoztatási megállapodást kötni, mert ettől a MÁV Rt. menedzsmentje folyamatosan elzárkózott. A társaság a létszám racionalizálást tekintette az egyik legfontosabb célkitűzésnek.

Hosszas tárgyalási sorozat után 2004. április 23-án sikerült megállapodni a munkáltatóval a foglalkoztatási célkitűzések végrehajtásának eljárási szabályairól. Ennek kettős célja volt. Egyrészt mivel megakadályozni nem tudták a létszámcsoökkentést az érintettek munkaerő-piaci esélyeinek emelésére törekedtek, másrészt igyekeztek minél drágábbá tenni a munkáltató számára az elbocsátásokat.

Ennek jegyében a megállapodásban rögzítésre került az 50. életévüket betöltött férfiak illetve 45. életévüket betöltött nők munkaviszonyuk megszüntetésének egyedi elbírálásának szabályozása, tekintettel a korosztály különösen kiszolgáltatott élethelyzetére. Az Új Esély program részeként a hét régióban létrehozták a Munkába-helyezést Elősegítő Bizottságokat (MEB). A bizottságokban a VSZ Területi Képviseleteinek vezetői minden esetben a VSZ-tagok védelmére törekedtek és nagyon sok esetben sikerrel jártak.

A MÁV Évek és a MÁV Esély program 2005. június 1-jével lépett hatályba. Mindkét program a csoportos létszámléépítésben érintettek élethelyzetét kívánja kezelni azzal, hogy lehetőséget biztosított a korábbi nyugdíjazásra, illetve az elhelyezkedésre. A jelentős költségvetési források felhasználásával működtetett outplacement rendszer mellett nem valósult meg azonban az az elképzelés, hogy a képzéssel, az átképzéssel elsősorban MÁV-on belül segítik a munkakörükben tovább nem foglalkoztatható munkatársakat. A munkáltató vállalta, hogy támogatja a munkaerő mobilitását a régiók

azonban elmaradtak. A társaságon belüli továbbfoglalkoztatás esélye a mindenen azon közötti munkaerőhiány-fölösleg kiegyenlítése céljából, az erre vonatkozó intézkedések csak néhány munkakörben alkalmazták. A MÁV Zrt.-nél a szervezet erőltetett átalakítását nem követte műszaki fejlesztés, ezért a megújuló technológia is csak elvéve került bevezetésre a hálózaton.

A MÁV Zrt. a létszámcsoökkentésen, korai nyugdíjazáson túl azzal is csökkentette a társaság létszámát, hogy egyes tevékenységeit más cégek részére átadta, úgynevezett tevékenység-kihelyezéseket hajtott végre. A Szakszervezet ellenezte a tevékenység-kihelyezéseket, mert azok rendre előkészítetlenek voltak. A vasúttársaság által 2004-ben felkínált általános, minden jövőbeni tevékenység-kihelyezésre alkalmazásra kerülő „bianko” megállapodást a Vasutasok Szakszervezete nem írta alá. Ennek köszönhetően a MÁV CARGO Zrt. létrehozásakor sokkal kedvezőbb feltételeket sikerült elérni az átkerülő munkavállalók javára: két évig érvényben maradt a Kollektív Szerződés, ugyancsak két évre érvényes felmondási védettséget és egyszeri 10%-os bérteljesítést sikerült a tárgyalások során aláírni.

A négyéves megállapodástól eltérően a társaság nem állapította meg az új munkamegosztásnak megfelelő technológiai létszámot, és ezzel egy időben nem rögzítette azt, hogy a munkaerő-állománya megfelel-e a vállalat valóságos munkaerő-szükségletének vagy sem.

A 2006. évi őszi tárgyalások eredményeként 2007. évre sikerült a MÁV Zrt.-vel foglalkoztatás-politikai megállapodást megkötöni. Ebben rögzítették, hogy 2007. évre a munkáltató a társaságnál a végrehajto szolgálat területén már nem tervez létszámcsoökkentést, de az irányító apparátus létszámát, mintegy 2500 fővel csökkenti.

A MÁV Zrt.-nél foglalkoztatási megállapodásban rögzítették, hogy az operatív, végrehajto vasútiüzemi tevékenységet ellátó munkavállalók munkakaviszonyának megszüntetését létszámcsoökkentésre és átszervezésre való hivatkozással a munkáltató nem kezdeményezi.

Az adminisztratív és irányítói létszáma ebből a megállapodásban nem történt szabályozás. A létszámcsoökkentés során követendő eljárási szabályok nehezítik a létszámcsoökkentést, de azt nem tudják megakadályozni. Az eljárási szabályok betartása kb. 6 hónappal tolja ki a munkaviszony megszüntetését. 2009-ben a mellékvonalak személyforgalmának szűneltetésével egy időben az érintett munkáltatókkal a munkavállalók munkahelyeinek megőrzése érdekében megállapodást kötöttek.

Az újonnan megalakult társaságoknál (MÁV-START Zrt., MÁV-GÉPÉSZET Zrt., MÁV-TRAKCIÓ Zrt.) foglalkoztatási megállapodást nem kötöttek, mivel a 2007-2010. évre érvényes együttműködési megállapodást a munkáltatók magukra nézve is kötelezőnek tartották. A vasúttársaságok közötti átjárhatóságra vonatkozó megállapodás elősegítette, hogy a munkájukat elvesztő munkavállalók elhelyezkedés könnyebb legyen. Mindent megtettek annak érdekében, hogy a MÁV-Evek/Eszly programok megmaradjanak. Az 55 év felettieknek esélyük sincs elhelyezkedni a valósággal terhelt időszakban a munkaerőpiacon.

A Rail Cargo Hungaria Zrt.-nél 2009. június 4-én megállapodás született a tervezett létszámcsoökkentés hatásainak enyhítéséről. A megállapodást a munkahelyek megőrzése, a munkáltatói intézkedések feletti szakszervezeti kontroll fenntartása érdekében kötöttek meg.

A MÁV-TRAKCIÓ Zrt.-nél a 2008. évi gazdasági válság hatására a létszámcsoökkentés elkerülése érdekében a munkáltató a KSZ módosítását kezdeményezte, hogy szükség esetén lehetősége legyen az állásidő, illetve a rövidített munkaidő alkalmazására. A MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-nél a megalakulás óta napirenden volt a létszám-racionalizálás, a műhely- és járműjavító-összevonások, valamint a nem a fő profilhoz kapcsolódó tevékenységek kiszervezése. Az Északi Járműjavító Kft. bezárása és az ottani tevékenységek áttelepítésével kapcsolatban is megállapodást kötöttek.

A gazdasági társaságok többsége vesztéssel működött/működik, a teljes csőd elkerülése érdekében a MÁV Zrt.-nek, mint anyavállalatnak folyamatos tőkepótlással, adósság-átvallalással sikerült megmentenie ezeket a vállalatokat. A MÁV Zrt. 2007. után több vesztéssel működő társaságnak (MÁV Lokomotív Hotels Zrt., Hídepítő Kft.) már nem nyújtott segítséget, így azok felszámolásra vagy eladásra kerültek.

Az igazi mélypontot a 2009. év jelentette, amikor a társaságok legfontosabb feladata a recesszió túlélése volt. A megrendelések drasztikus csökkenése lehetetlen és sokszor csak létszámcsökkentéssel kompenzálható helyzetet idézett elő.

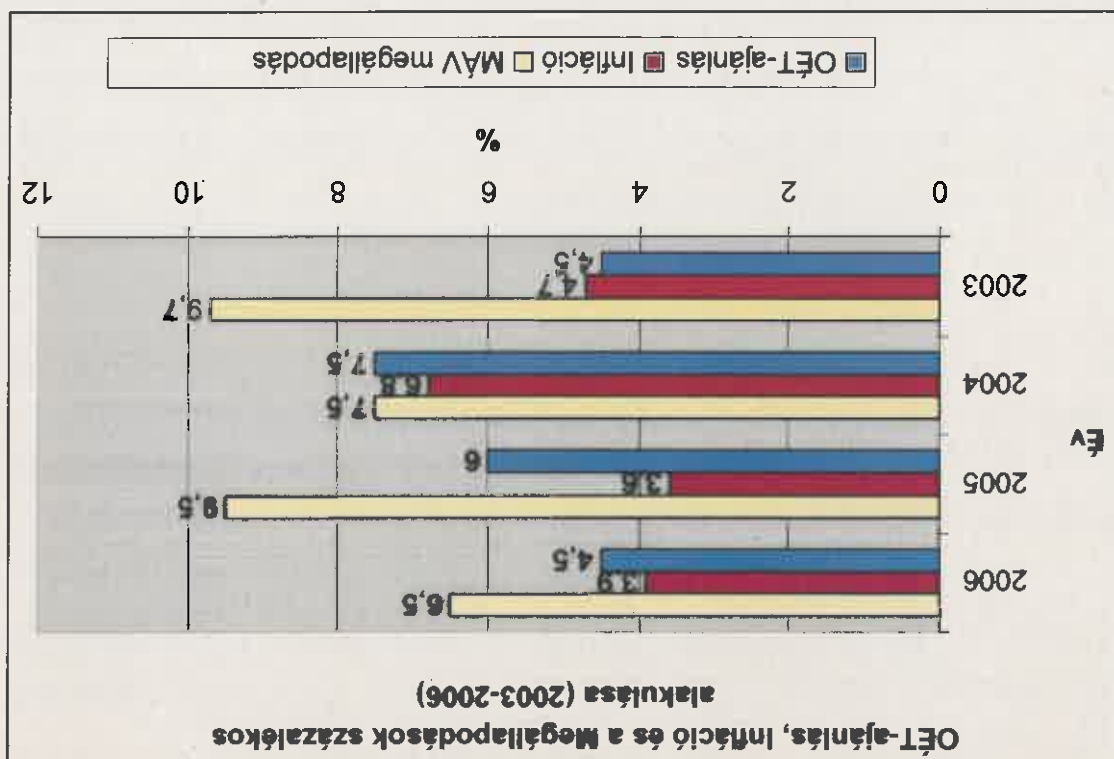
A Szakszervezet tárgyalódelegációi a különböző gazdasági társaságok érdekegyeztetésein gyakran szembesültek nagyobb arányú létszámleépítésekkel (Záhony-Port, MÁV IK Kft., MÁVGEF Kft., MÁV Raktár Kft.), átszervezésekkel.

A nyugdíjazási jogszabályok változtatása szűkítette a munkavállalók és a munkáltatók mozgásterét, a nyugdíjkorhatár felemelése is a munkavállalókat sújtotta. A felvételi tilalom gátolta az utánpótlás lehetőségét.

### Jövedelem viszonyok

A 2003-2007-es kongresszusi ciklus jövedelempolitikáját alapvetően meghatározta a 2002. december 4-én – a munkáltató és a szakszervezetek által – aláírt első négyéves Együttműködési Megállapodás, amely meghatározta a MÁV Zrt.-nél foglalkoztatottak jövedelmének és juttatásainak alappilléreit. A vasutaság nemzetgazdasági átlaghoz történő felzárkóztatása a reformpremiум alkalmazásának köszönhetően megtörtént, de a VSZ által folyamatosan kezdeményezett EU-s bérfelzárkóztatás terén a nemzetgazdasági körülmények miatt nem történt előrelépés.

3. sz. ábra – Jövedelemfejlesztés



Az aláíró felek a négyéves megállapodás jövedelempolitikai fejezetében kifejezték abbéli szándékukat, hogy a megelőző évek nemzetgazdasággal szembeni bérelmaradását megszüntetik. Az úgynevezett reformprémium az alapbérnek 2003-ban 5%-a, 2004-ben és 2005-ben 3,5%-a volt. A reformprémium minden érintett év végén különböző mértékben alapbéréstésre került. Ennek is köszönhetően a beszámolási időszak minden évében inflációt meghaladó mértékben nőtt a vasutasok átlagkeresete. A MÁV Zrt.-nél az alkalmazottak átlagbérére a ciklus végére meghaladta a nemzetgazdasági átlagot. Objektív tény, hogy 2002-ben több mint 10% volt a MÁV-os munkavállalók elmaradása a nemzetgazdasági átlaghoz képest (MÁV 110.864 Ft a nemzetgazdasági 122.482 Ft), 2006. évben azonban már majdnem 500 forinttal meghaladta azt (MÁV 171.683 Ft és nemzetgazdasági 171.200 Ft).

A ciklus során három alkalommal sikerült kollektív erejű bért megállapodást kötni, jóval az inflációt meghaladó mértékben. 2003-ban a reformprémiumnak köszönhetően 9,7% volt a bértéjesztés átlagos mértéke, amelyből jelentős bértömeget differenciáltak. 2004-ben 7,5% volt a bértéjesztés mértéke, ami alanyi jogon mindenkinek járt és az előző évi reformprémiumot is alapbérésttel a munkáltató. A 2005-re vonatkozó bért megállapodást a VSZ nem írta alá, mert a 9,5%-os mértékű bértéjesztés mellett a munkavállalók egy csoportjának alanyi jogú bértéjesztése nem érte el a 4,5%-s inflációs mértéket. 2006-ban 6,5%-os bértéjesztés valósult meg szintén jelentős differenciálás mellett.

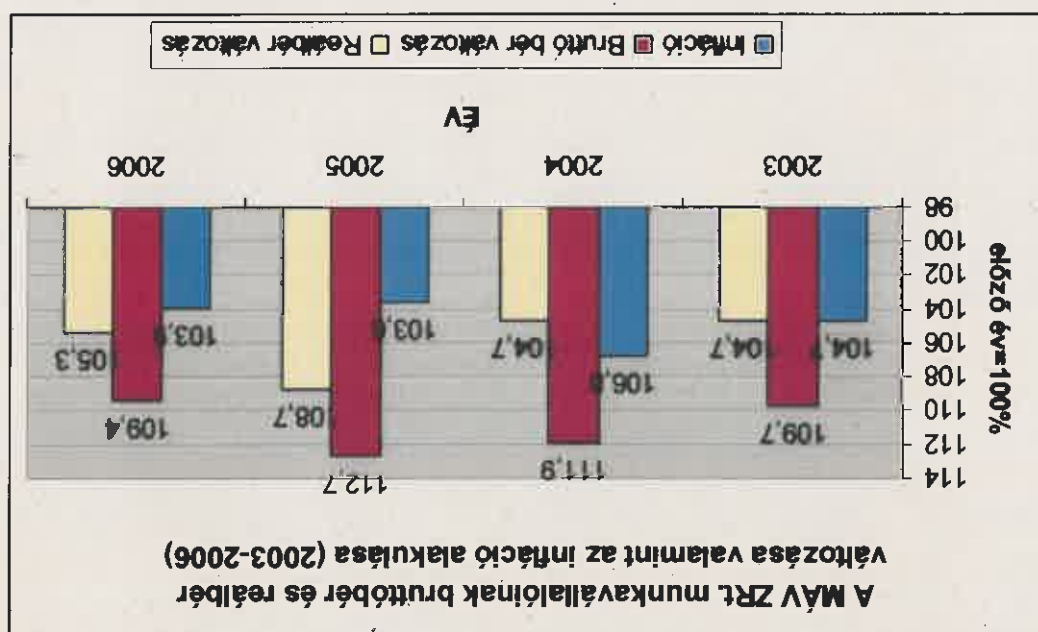
A 2007. évi bértárgyalások eredményeként a 2006. évi 1,5%-os teljesítmény-össztönző juttatás valamennyi munkavállalónál alanyi jogon alapbéréstésre került. A bértéjesztés mértéke a 6-8 munkaköri kategóriában 8,0%, a további MMK-kban 7,5%. A munkaidő-megváltás pótléka vonatkozásában 4,0% a többi munkakörben 3,5%. Emellett a 2007. novemberi bérben kifejezett 1,5%-os teljesítmény-össztönző juttatást kaptak a MÁV Zrt. munkavállalói.

A négyéves megállapodásban a felek arról is döntöttek, hogy a munkáltató 2004. január 1-jével bevezet egy munkakör-értékelésen alapuló bértarifa rendszert. A munkáltató a HAV-módszer bevezetése mellett döntött és 2004. január 1-jétől az újítványokra, illetve az újonnan munkakörbe kerülőkre alkalmazták először, majd 2005-től az egész állományra. A bevezetett munkakör-értékelésen alapuló bértarifa rendszer a munkavállalók nagy többségénél általános felháborodást váltott ki. A HAV-módszer lényege, hogy „tudás –

**problémamegoldás - felelősség**” kritériumok alapján pontszámokat rendel a munkakörökhöz, amelyek ezáltal összehasonlíthatóvá válnak.

A Vasutasok Szakszervezete többször is kinyilvánította, hogy objektív, áttekinthető és korszerű berendezésben érdekelt, a 2004-ben egyoldalúan bevezetett rendszer sajnos – véleményük szerint - nem az. A VSZ több alkalommal is jelezte a munkáltatónak, hogy a rendszer teljes átvilágítását látná az egyetlen megoldásnak. A munkakör-értékelésen alapuló berendezés bevezetését a Vasutasok Szakszervezete kollektív megállapodásként kívánta kezelni, amittől a munkáltató elzárkózott. A HAV módszer nem megfelelő, mert nem kezeli az eltérő munkakörülményeket, a fizikai munkakörök nehézségi fokait. Az egymásra épülő munkakörök eltérő felelősséget, és a hosszú szolgálati időt sem veszi figyelembe. Nem működik a teljesítményen alapuló ösztönzési rendszer és a szakmai bértminimumok bevezetése sem valósult meg.

4. sz. ábra – Berek alakulása a MÁV-nál



Összességében elmondható, hogy a beszámolási időszakban a MÁV alkalmazottak jövedelmi viszonyai átlagosan javultak, ugyanakkor a belső berendezet számos feszültséget hordoz magában. Számos esetben sikerrel léptek fel a MÁV strukturális változásai által gerjesztett bevisszasorolásokkal szemben, ugyanakkor további feladatot ad a berendezés korrigálása, amelynek hibáit az évenkénti bőrteljesítés differenciálásra meghatározott kereteinek üzletági elveinek meghatározásával igyekeztek befolyásolni. A

MÁV Zrt. és a reprezentatív szakszervezetek négy éve szóló Együttműködési Megállapodásának egyik fejezete a vasutas munkavállalók bérezéséről szól.

A megállapodást aláírók megerősítették: elkötelezettek és érdekelték a munkakörü-értékelési rendszer fejlesztésében, a bérek versenyképes alakításában, a bérszerkezet továbbfejlesztésében, valamint az alapbér- és teljesítmény-orientált bérezési rendszer működetésében. A keresetnövelés mértékének meghatározásakor az Országos Érdekegyeztető Tanács mindenkor ajánlása volt az irányadó. A MÁV Zrt.-nél alkalmazott egyéb munkarendek megváltoztatása során a VSZ megállapodásainak köszönhetően a munkavállalókat nem érte keresetvesztés. 2009. január 31-ig megtörtént a Rail Cargo Hungaria Zrt. munkavállalói részvényjuttatásának kifizetése.

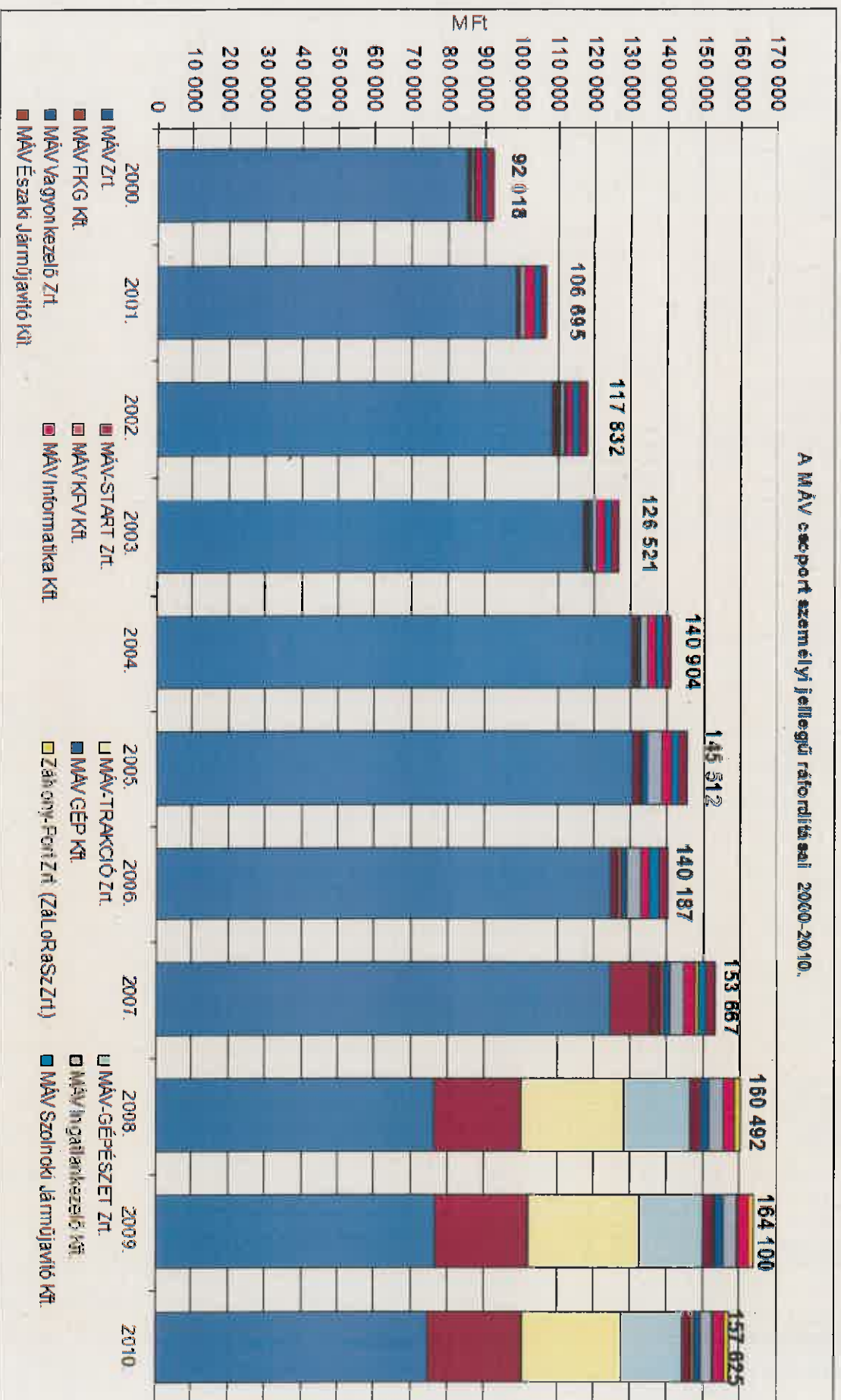
Továbbra is komoly igényként jelentkezik, hogy az alacsonyabb bérrel rendelkező munkavállalói csoportok, az átlagosnál magasabb bérteljesztésben részesüljenek. Szinte valamennyi munkavállalói csoportban folyamatosan jelen van az EU átlagbérekhez történő felzárkóztatás igénye. Összességében az országos átlagot meghaladó béremelések és jövedelem-emelések javították a VSZ megítélését.

A MÁV Csoport személyi jellegű költség ráfordításának alakulását az alábbi ábrán szemlélhetjük.



## Elemzés a hatékony érdekképviseleti tevékenységről a Vasutask Szakszervezeténél

### 5. sz. ábra – A MÁV Csoport személyi jellegű költségei





**Kollektív Szerződések terén elért eredmények**

A MÁV Csoport vállalatainál a törvényes foglalkoztatás és munkáltatás a Munka Törvénykönyve és a Kollektív Szerződés (KSZ) szabályai alapján történt. A társaságoknál a hatályos KSZ-t a társasági érdekegyeztető tanácsokon a Felek évenként módosításokkal hosszabbították meg. A módosításnak köszönhetően a munkavállalói pozíciók az elmúlt időszakban fokozatosan javultak.

A MÁV Zrt.-nél 2010-ig a KSZ időbeli hatályának kitolása tulajdonképpen minden évben kényszermegoldásként történt.

A 2003-2006. között a napi munkaidő fokozatosan csökkent, ahogy azt az alábbi táblázat is mutatja.

1. sz. táblázat – Munkaidő alakulása

| Nappalos     | Vonatkísérők | Vontatási<br>utazók |
|--------------|--------------|---------------------|
| 2003         | 7,6          | 7,5                 |
| 2004         | 7,6          | 7,5                 |
| 2005         | 7,5          | 7,4                 |
| 2006         | 7,4          | 7,3                 |
| 2007. III.1. | 7,6          | 7,5                 |

2007-ig a rendes munkaidő a megállapodásban foglaltaknak megfelelően heti 40 órától fokozatosan csökkent 37, illetve 36 órára. A heti munkaidő további csökkentése helyett 2006. végén a munkáltató annak növelését szorgalmazta. A MÁV Zrt. vezetése a 2007. évi bértárgyalások alkalmával javaslatot tett a heti munkaidő 40 órára történő emelésére.

A Vasutasok Szakszervezete kezdetektől elutasította az egylépcsős munkaidő növelést. Ugyanakkor a külső körülményeket is figyelembe véve az eredeti munkáltatói javaslatnál magasabb ellentételezés mellett elfogadta a heti munkaidő egy órával való megemelését, amely 2007. március 1-jétől került alkalmazásra. A VSZ 2006. januárban tárgyalásokat kezdeményezett a MÁV Zrt.-vel a gazdasági társaságokra is vonatkozó Keret Kollektív Szerződés, valamint egy újabb középtávi együttműködési megállapodás megkötése érdekében. A tárgyalások márciusban javaslataik átadását követően megszakadtak.

A Szakszervezet középtávi programjának egyik célkitűzése volt, hogy a MÁV Zrt.-nél megkötött Kollektív Szerződés vívmányait tartósan megőrizze, azokat továbbfejlessze, és

azokat a vállalatcsoporton belül az új vállalatokra továbbvívgye, illetve azoknál a gazdasági társaságoknál, ahol még nincs Kollektív Szerződés, ott az megkötöttesre kerüljön.

A MÁV Zrt. Kollektív Szerződése a 2007-2011. közötti időszakban megőrizte korábbi vívmányait. Az Üzletági és Igazgatósági Függelékbe beépültek a KSZ-be. Sikerként értékelhető az, hogy 2010. február 1-jétől a MÁV Zrt.-nél a felek határozatlan idejű KSZ-t kötöttek 1 éves felmondási tilalommal.

A KSZ-ek tartalmilag jelenleg egymáshoz elég közeliek. Távlatilag azonban az a várható tendencia, hogy a vasútállalatok egymástól eltérő gazdasági kondíciói következtében a jövőben a KSZ-ek sokkal jobban fognak majd különbözni egymástól.

A fentiekben túlmenően ma már valamennyi MÁV gazdasági társaság rendelkezik Kollektív Szerződéssel, illetve azok is, amelyekben a MÁV Zrt. tulajdonjoga időközben megszűnt. A kollektív szerződések évenkénti módosítására azonban nem minden évben került sor.

### **Jóléti és szociális rendszer**

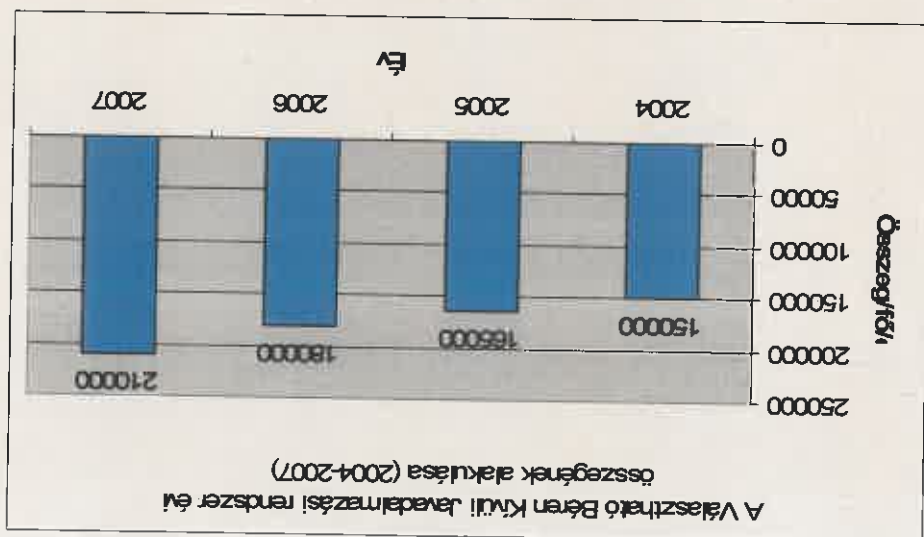
A MÁV alulfinanszírozottsága miatt a szociális és jóléti kiadásokat csökkentették először, illetve itt szűntek meg olyan szolgáltatásokat, amelyeket a vasutasok a bőrlükön azonnal éreztek. Gondolunk itt elsősorban az üzemi konyhák működésének megszüntetésére, bezárására és az óvodák eladására, illetve bezárására. A MÁV teljes egészében kivonult a sport támogatásából, így a vasutas munkavállalók tömegsport lehetősége is csökkent.

A MÁV Rt. az alábbi szakszervezetekkel történt megállapodás alapján 2004. január 1-jétől kezdődően alakította át a szociális- és jóléti rendszert, melynek legényesebb eleme a Választható Béren Kívüli Javadalmasági Rendszer (VBKJ) bevezetése volt. A VSZ tagjai között kedvező fogadtatásra talált az új rendszer. Azonban a bevezetésének áldozatául esett számos korábban jól működő jóléti intézmény. Ezek közé tartoztak a „Vasút a gyermekekért” Alapítvány diakothonai is.

A VBKJ mértéke a 2004. évi bevezetésekor 150.000 Ft/fő/év volt, ami 2005-ben 165.000 Ft-ra, majd 2006-ben 180.000 Ft-ra nőtt. A növekedés mértéke minden évben meghaladta az infláció mértékét. 2007-ben a VBKJ összege 210.000 Ft-ra emelkedett.

Az évek során a rendszer által kínált elemek skálája az adótörvény változásainak megfelelően módosult. 2007-ben tizenhárom különböző szolgáltatást lehetett igénybe venni, választani. A főállású, teljes és részmunkaidős munkavállalók maguk dönthetik el, hogy mire költik az éves keretet.

6. sz. ábra – VBKJ keret alakulása



A rendszerből nem részesülő GYES-en, GYED-en lévő munkavállalóknak – a VSZ erőteljes fellépése következtében – a munkáltató első időben biztosította a MÁV Lokomotív Hotels Rt. szolgáltatásait a tényleges munkavállalók térítési díjainak megfizetése mellett valamint évi három alkalommal támogatást biztosított utalvány formájában.

2010. január 1-jével a korábban adómentes béren kívüli juttatások egy részét 25 %-os adóval sújtották, de továbbra is maradtak adómentes elemek a rendszerben. Az Országgyűlés eltörölte a béren kívüli juttatások adómentességét, és három kategóriába sorolta azok elemeit: adómentes, kedvezményes adózású és normál adózású elemek. Változatlanul adómentes marad az internet-utalvány, amelyet a felhasználók továbbra is az internet-szolgáltatás havi- és forgalmi, illetve az internet-hozzáférés létesítésének díjára vehettek igénybe. A kedvezményes adózású körben 25 %-os adóteher hárult a melegelet-utalványra és az üdülési csekkre. A normál adózású körben 97,89 %-os adóteher hárult többek között a hideg étkezési utalványra.

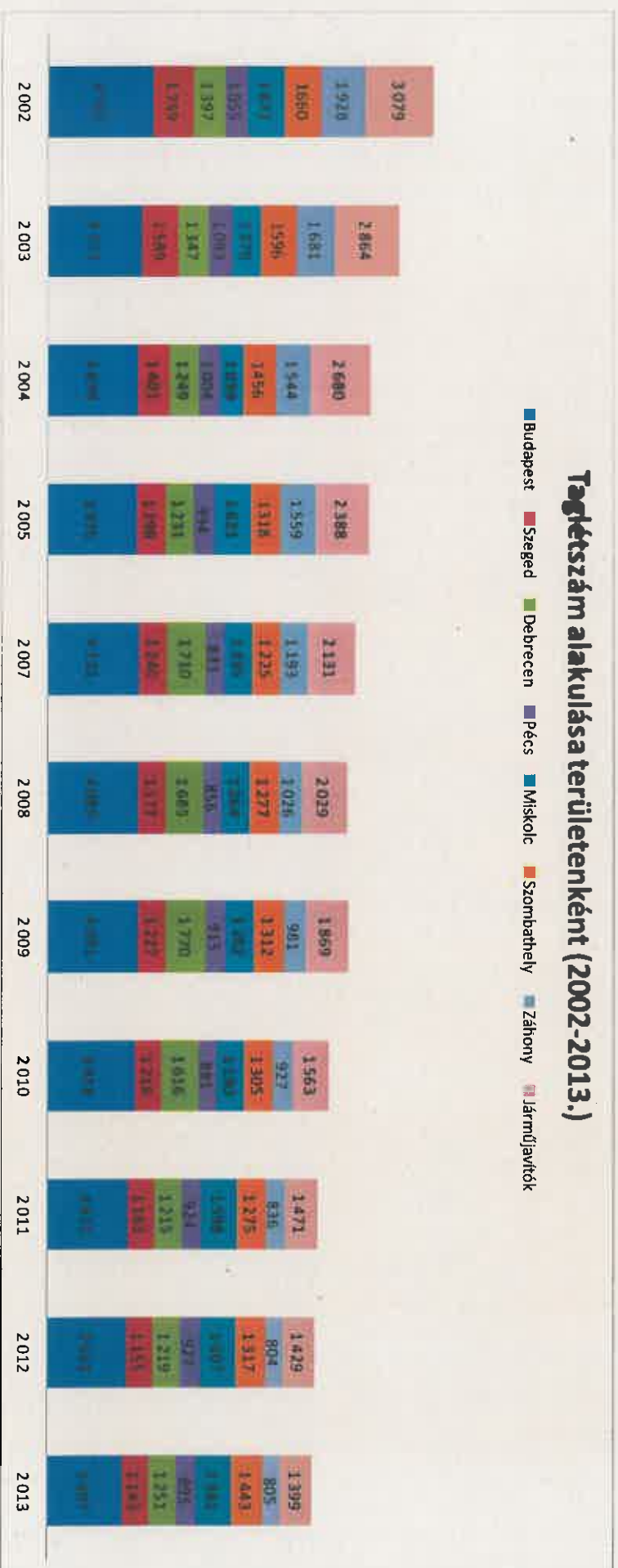
A VBKJ összege 2013. évre bruttó 267.000 Ft/év/fő, a VBKJ-n felül alanyi jogon járó Erzsébet-utalvány összege havonta (fejenként) 8000 Ft volt.

### 3.5 Tagság változása 2002-2013

A tagok létszámának alakulását a beszámolóikban közölt adatok alapján elemeztük földrajzi területenként, gazdasági társaságonként. A tagok létszámának alakulására leginkább a gazdasági társaságoknál bekövetkezett szervezeti átalakítások fejtették ki hatásukat.

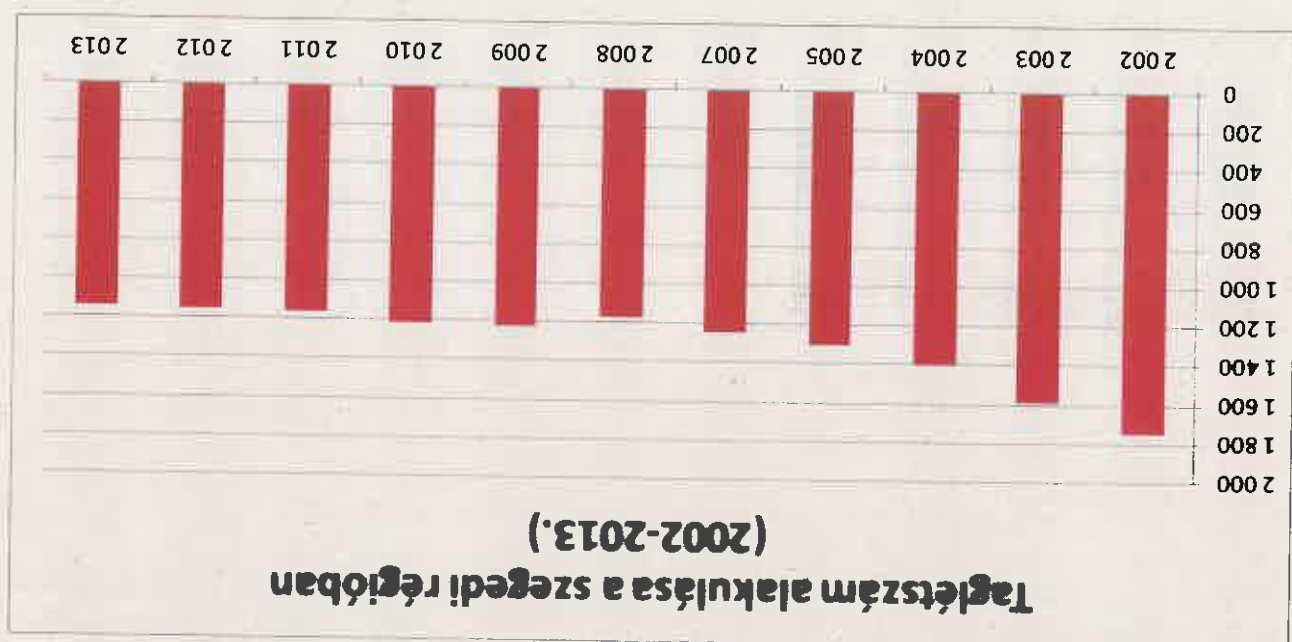
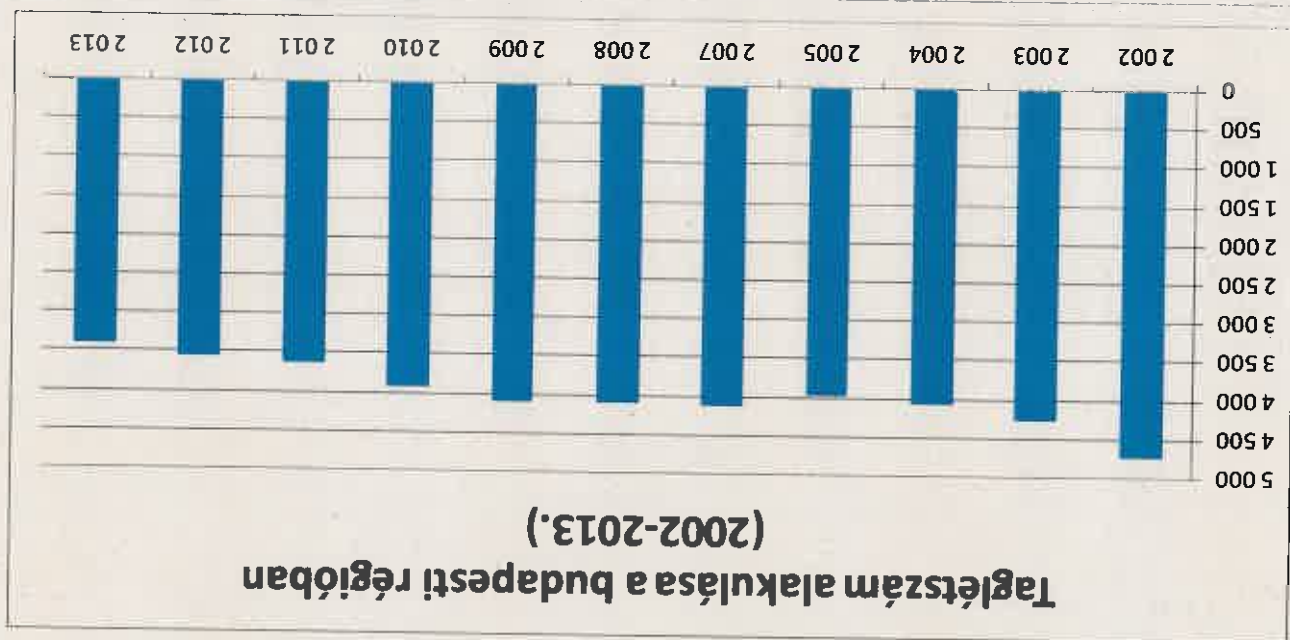
## Elemzés a hatékonyság érdeklépviseleti tevékenységről a Vasutasok Szakszervezeténél

7. sz. ábra – Taglétszám régióinként



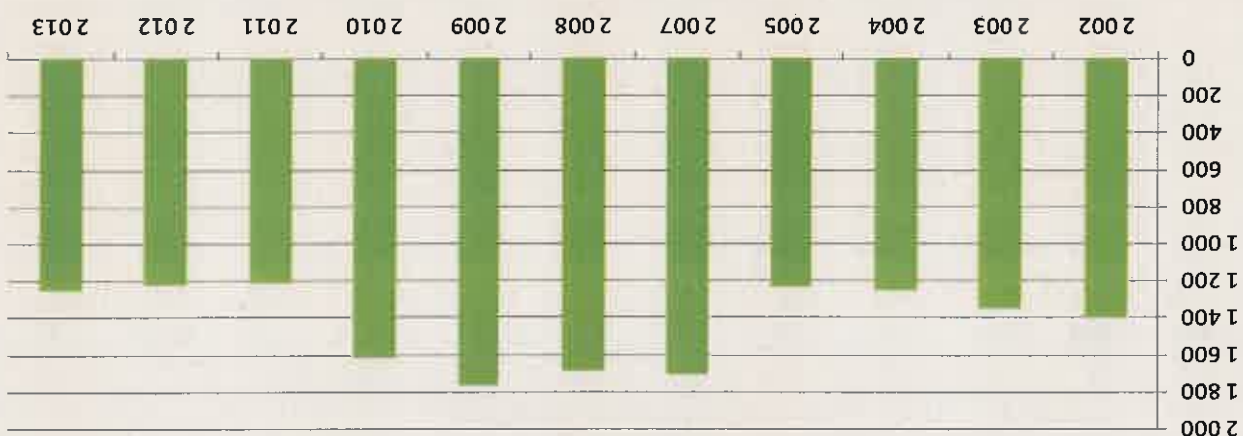
A következőkben régióként is bemutatjuk a taglétszám változásokat. Az elmúlt 11 évben a legnagyobb mértékben a záhonyi régióban csökkent a tagok létszáma – itt 2013-ban kevesebb, mint feleannyi a tagok létszáma, mint 2002-ben. Ennek oka a munkavállalók létszámának drasztikus lecsökkenése. Szintén közel felére csökkent a tagok száma a járműjavítóknál, amiben szerepet játszanak a szervezeti változások, létszám átcsoportosítások – a MÁV-GÉPÉSZET Zrt.-be történő beintegrálása a két legnagyobb járműjavítónak. Legkisebb mértékű a tagok létszámának változása a miskolci, a debreceni és a szombathelyi régióban.

8. sz. ábra – Taglétszám alakulása az egyes régiókban

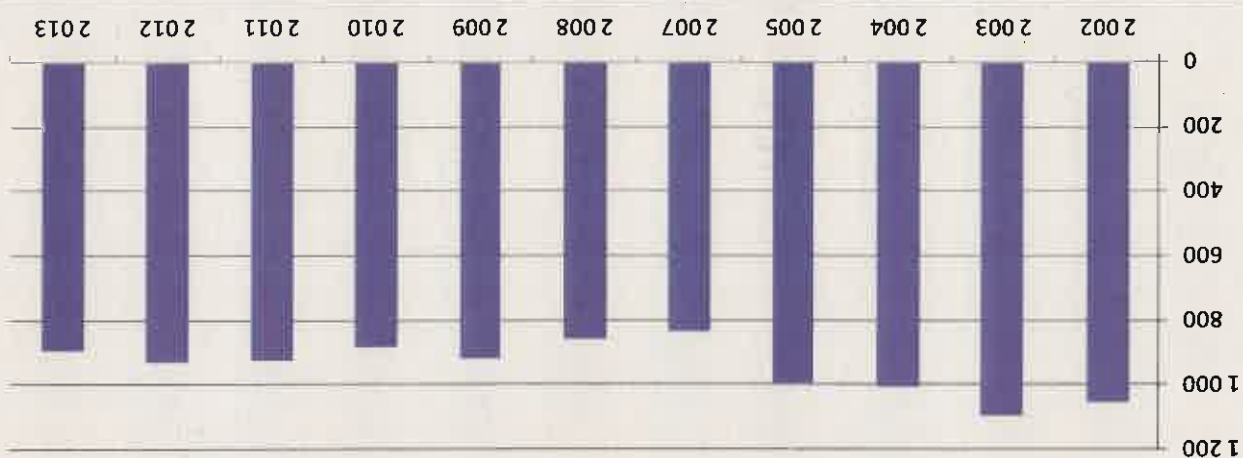




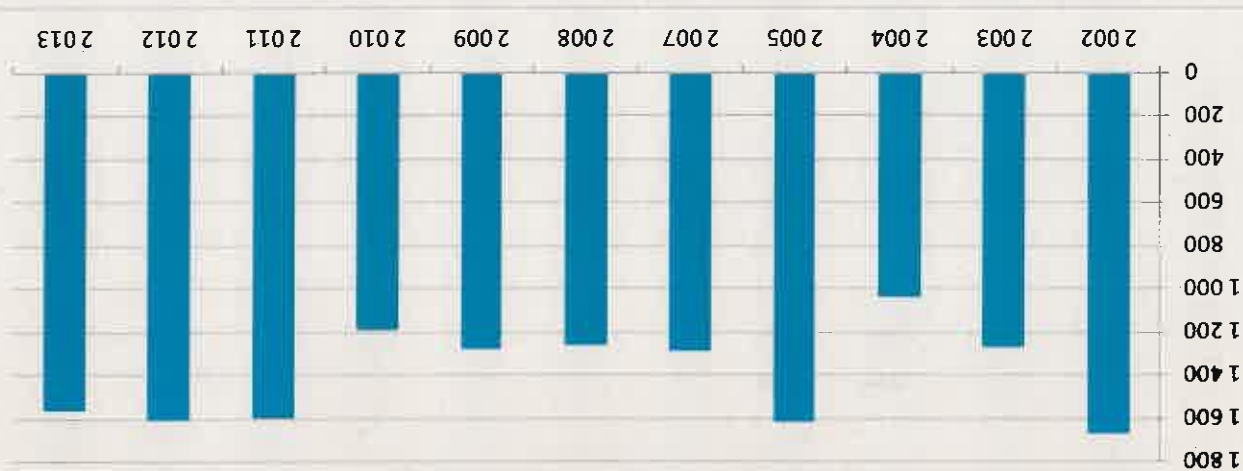
**Taglétszám alakulása a debreceni régióban  
(2002-2013.)**



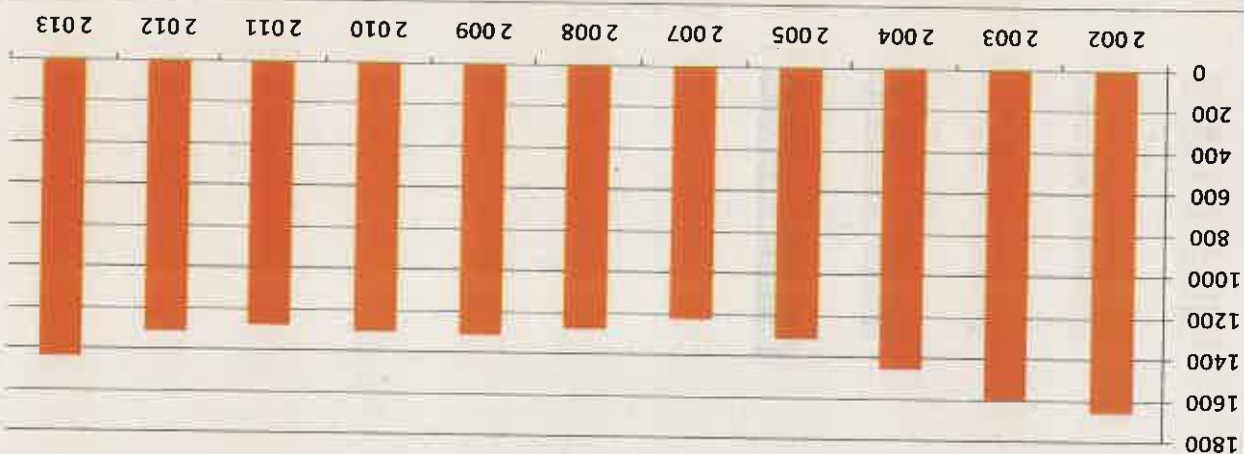
**Taglétszám alakulása a pécsi régióban  
(2002-2013.)**



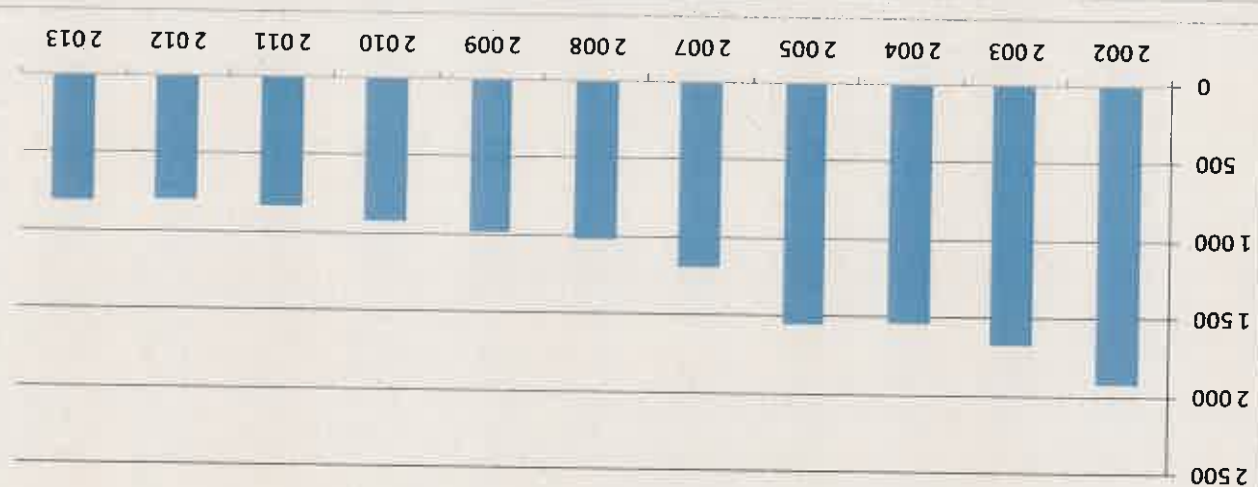
**Taglétszám alakulása a miskolci régióban  
(2002-2013.)**



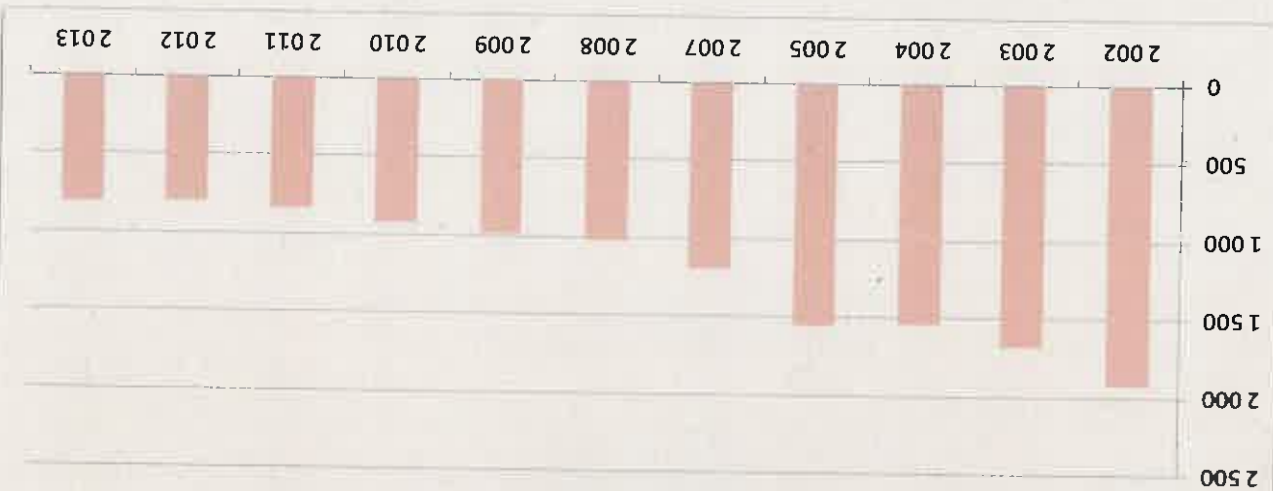
**Taglétszám alakulása a szombathelyi régióban  
(2002-2013.)**



**Taglétszám alakulása a záhonyi régióban  
(2002-2013.)**



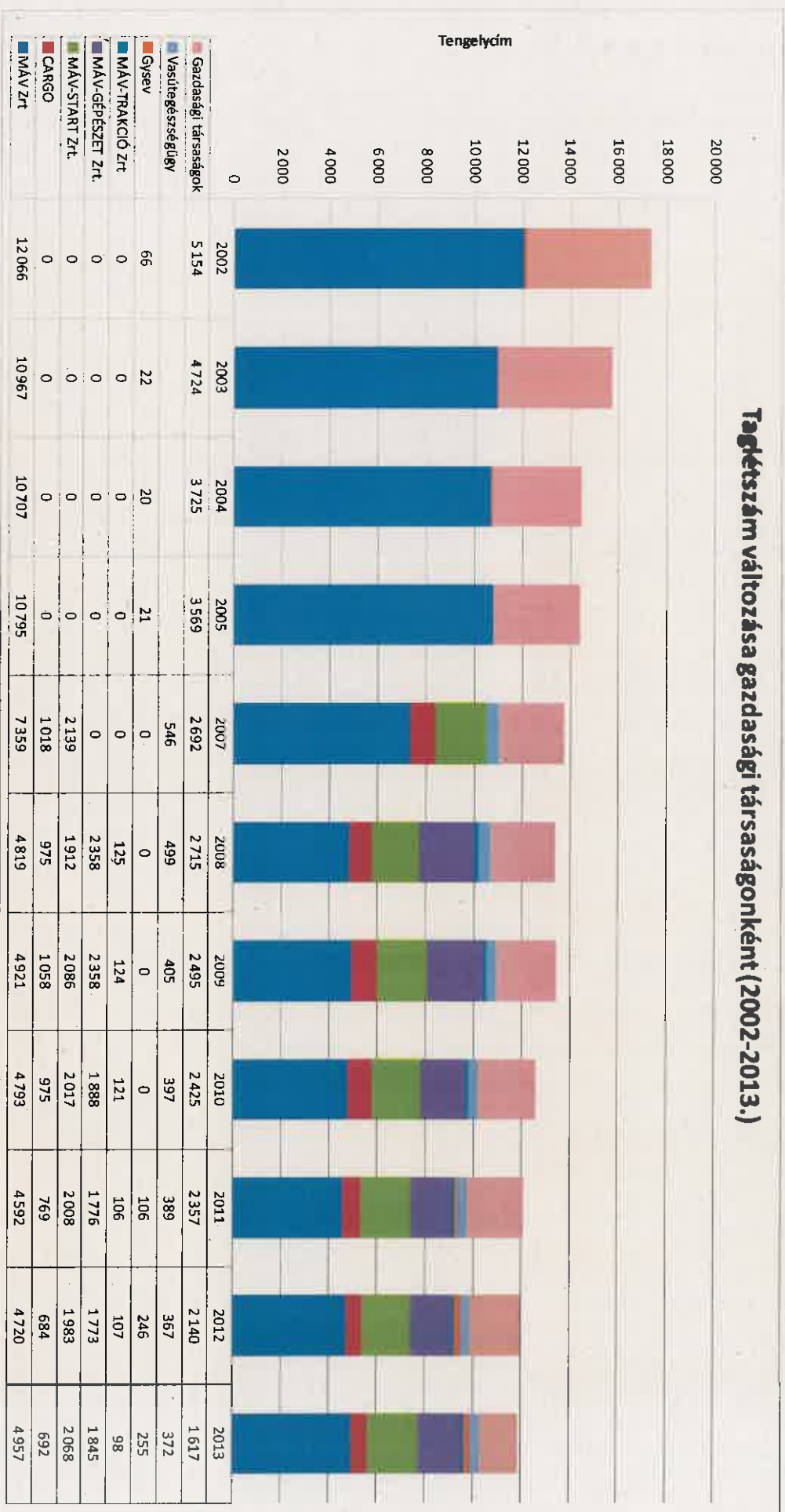
**Taglétszám alakulása a járműjavítóknál  
(2002-2013.)**



## Elemzés a hatékony érdekképviselési tevékenységről a Vasutasok Szakszervezeténél

A taglétszám alakulását megvizsgáltuk az elmúlt 10 évben gazdasági társaságonként is.

9. sz. ábra – Taglétszám változása gazdasági társaságonként



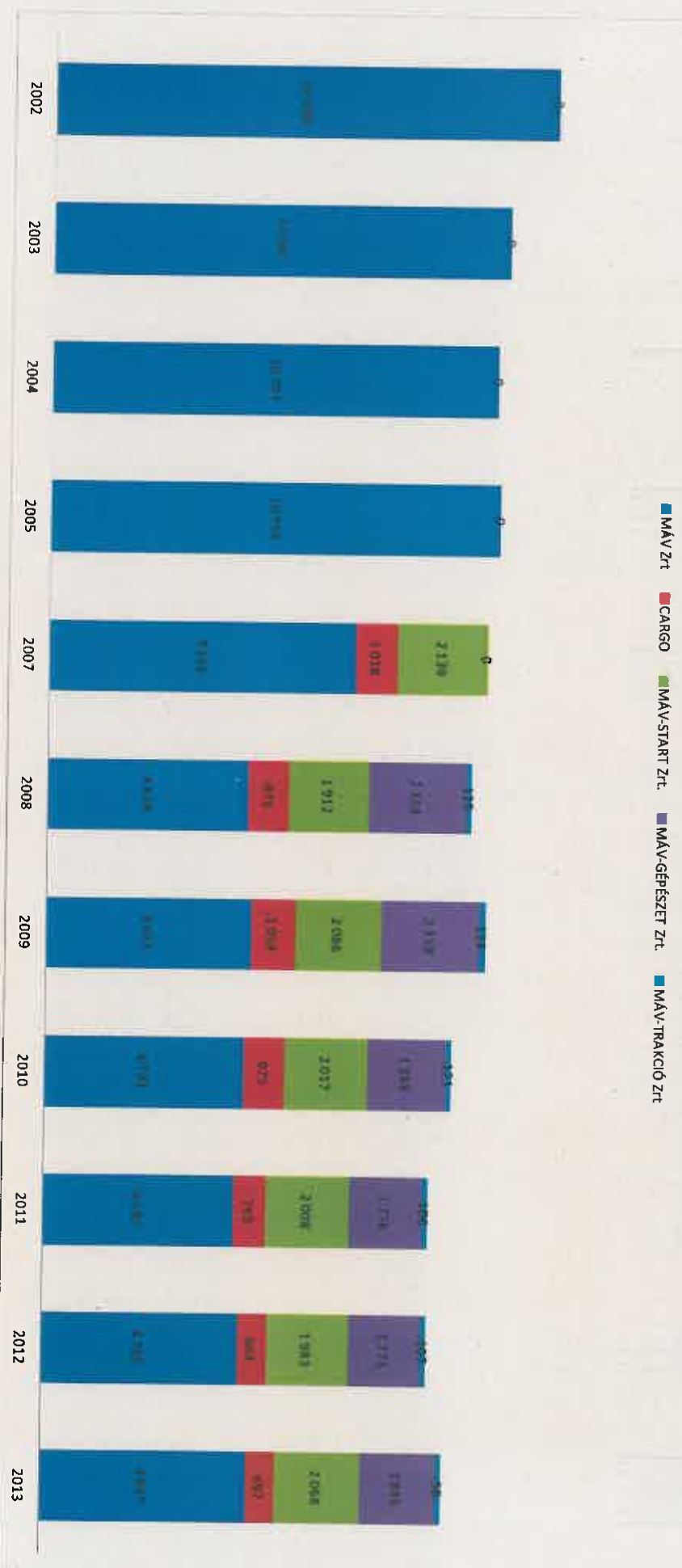


## Elemzés a hatékony érdeképviseleti tevékenységről a Vasutasok Szakszervezeténél

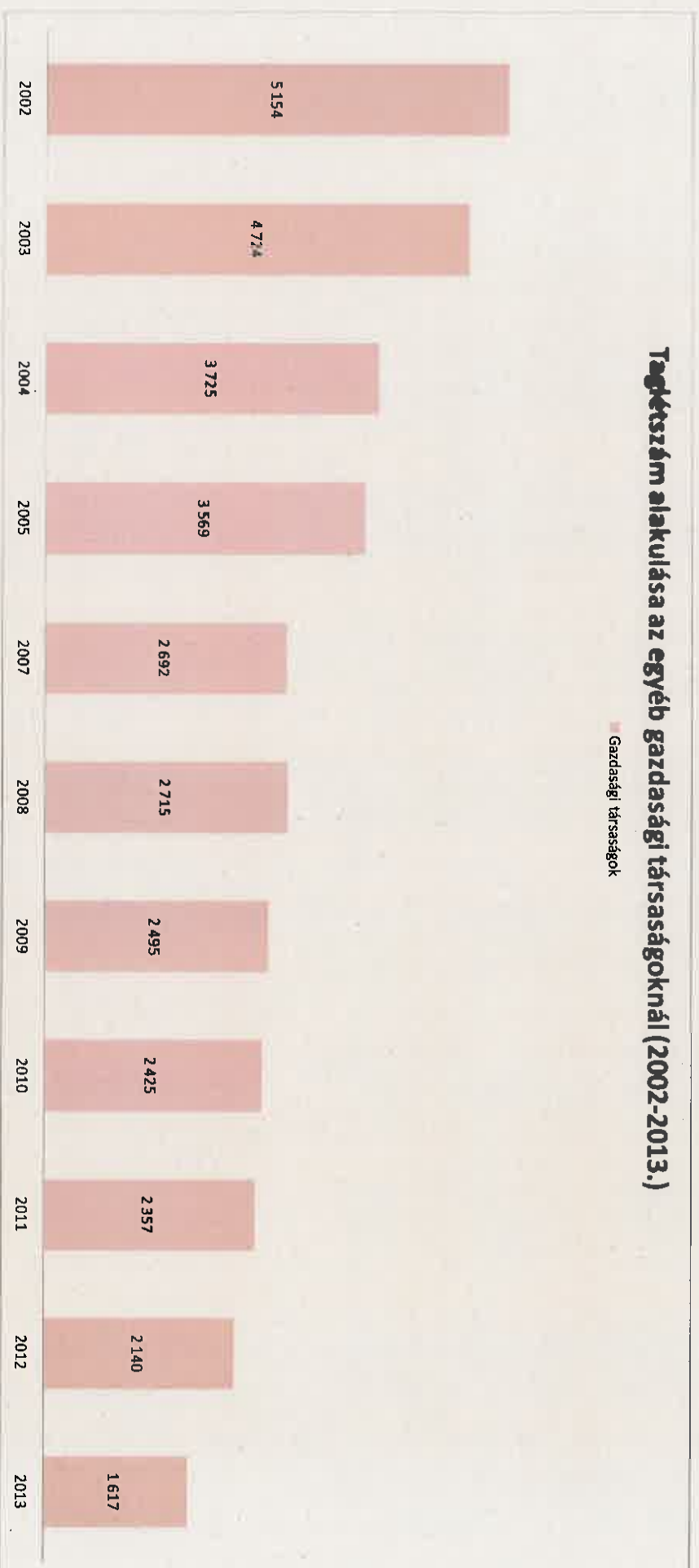
A taglétszámok alakulásának vizsgálatát – a szervezeti változások tükrében – a MÁV Zrt.-nél és kiemelt leányvállalatainál együttesen végeztük el. A MÁV-ból 2006. év elején kiszervezésre kerülő MÁV CARGO és a 2007-ben kikerülő MÁV-START taglétszámainak változását mutatják a 2007-es adatok (külön színnel a jogilag önálló vállalatok). 2008-ban már megjelenik a MÁV-GÉPÉSZET és a MÁV-TRAKCIÓ is, különösen az előbbinél jelentős a VSZ tagság.

### 10. sz. ábra – MÁV átszervezés hatása a taglétszám összetételére

#### Taglétszám alakulása a MÁV Zrt. és kiemelt leányvállalatainál (2002-2013.)



11. sz. ábra – Taglétszám az egyéb gazdasági társaságoknál



### 3.6 A VSZ képzési tevékenysége

A VSZ mindenkor hatályos középítávi programja kimondja, hogy „a tisztviselők felkészültségét javítani kell. Erre a képzésre a jelenleginél több energiát kell fordítani, új módszereket kell bevezetni, mint például a távoktatás.” A fenti feladat teljesítése érdekében a Képzési és Oktatási Bizottság fokozatosan bővülő és mindig az aktuális kihívásokhoz igazodó képzéseket igyekezett szervezni. 2003. őszen két tanfolyamot szervezettek Kiskunfélegyházán az új alapszervezeti tisztviselők részére.

2004-ben három napos bentlakásos képzéseket már a Zarárdiban lévő VSZ üdülőben tartották meg. Az ottani körülményeket a résztvevők egyértelműen jónak ítélték. A képzésben résztvevők létszámát 220 főben határozták meg. A megjelentek száma 219 fő volt.

A három napos bentlakásos képzéseket 2005-ben is a képzési tervnek megfelelően a Zarárdiban lévő VSZ üdülőben tartották. A szakmai közpesszervezetek által szervezett képzések mellett eltérő tematikával került sor a kezdő tisztviselők képzésének megszervezésére. A tanfolyamra a területi képviselők kezdő, vagy leendő tisztviselőket iszkolázták be. A képzésben résztvevők létszámát az Elnökség nem limitálta ezért az üdülő befogadó képessége függvényében a résztvevők létszáma szervesenként meghaladhatta a húsz főt. Összesen 285 fő vett részt képzésben.

2006-ban nyolc turnusban szervezték meg a háromnapos képzést, amelyen elsősorban a pozícióban lévő, illetve a várhatóan megválasztásra kerülő alapszervezeti titkárok részére kívántak az alapszervezeti választások előkészítéséhez és lebonyolításához segítséget nyújtani. Valamennyi résztvevő számára biztosították az ehhez szükséges írásos dokumentumokat, továbbá a tagsági vitára bocsátott kongresszusi dokumentum tervezeteket.

Ebben az évben az oktatásokat a VSZ Zarárdiban lévő üdülőjében és az MSZOSZ balatonfüredi oktatási központjában tartották. A beiskolázott 264 főből 223 tisztviselő jelent meg az oktatásokon, melyet az értékelő lapok tanúsága szerint összességében igen jól szervezettek és hasznosnak tartottak.

Az alapszervezeti tisztviselők képzése 2004-től minden évben tematikusan egy-egy konkrét feladatra koncentrált. 2004-ben a tagszervezésre, 2005-ben a MÁV

átszervezéséből adódó feladatokra, 2006-ban az alapszervezeti választásokra és a kongresszus előkészítésére fókuszáltak. Külön említést érdemel a gazdasági társaságokban folyó munka segítése, különös tekintettel az ott tapasztalható speciális foglalkoztatási problémákra.

A képzési tradíció folytatás érdekében – területi döntés alapján – 2008. nyarán pályázatot nyújtottak be az „Új Magyarország Fejlesztési Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program Támogatási Rendszeréhez”.

A pályázatot a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség 27.511.200.-Ft összegű támogatásra érdemesnek ítélte. A projekt 2008. decemberétől 2010. novemberéig tartott.

Az elnyert támogatásból speciális képzéseket szerveztek a VSZ vezető tisztségviselői (25 fő) részére, valamint, 25 fiatal leendő tisztségviselő részére. A nemzetközi szakszervezeti hálózatban való eredményesebb részvétel érdekében 14-en angol kezdő, hatan pedig angol haladó nyelvtanfolyamot végeztek el. Az elnyert pályázati forrásokból tizennyolcmillió forintot fordítottak képzésekre. Ezen kívül éltek az MSZOSZ, a SZISZ szervezésű oktatásokon való részvétel lehetőségével.

A Képzési és Oktatási Bizottság évente két alkalommal ülésezett. Értékelte az előző oktatási év tapasztalatait, melyről beszámolt a VSZ Elnökségének. Ezt követően az előző év tapasztalataira, valamint a lehetőségekre (helyszín, munkaidő-kedvezmény) figyelemmel elkészítette a következő oktatási év képzési tervét, és azt az Elnökség elé terjesztette jóváhagyásra.

Az elmúlt négy évben is fokozatosan bővülő és mindig az aktuális kihívásokhoz igazodó képzéseket igyekeztek szervezni.

2007-ben az újonnan választott tisztségviselők, alapképzését, valamint a gazdasági felelősök területenkénti oktatását kiemelten kezelték. A tematika tartalmazta a VSZ XVI. Kongresszusán módosított Alapszabállyal, a Középtávú Program és a végrehajtására készülő feladattervvel, a módosított Szervezeti és Működési Szabállyalal összefüggő ismereteket. Valamennyi tanfolyam tematikájában szerepeltek a pénzügyi feladatok ellátásával összefüggő tudnivalók is.

2008-ban a képzések középpontjába a MÁV Zrt.-nél és gazdasági társaságainál végbemenő változások és az azok kezelésére vonatkozó érdekvédelmi és szervezeti politikai kérdéseket állították. 2009-ben a képzés során a tisztségviselők számára a szokásos évenkénti

ismeretátadásra túl rendszerezett, szakszervezeti feladatok megoldásához szükséges elméleti és gyakorlati tudás átadását tűzték ki célul.

A tanfolyamon legjobb teljesítményt nyújtó hallgatók közül huszonegy fő a Területi Képviselések javaslata, illetve az Elnökség döntése alapján „tagszervezés” témakörben ötnapos továbbképzésen vettek részt. A Kiskunfélegyházán novemberben megtartott tréningen a korábban elcsajátított elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazására helyezték a hangsúlyt.

2010-ben a 2010-2011. évi szakszervezeti választásokkal összefüggő tudnivalók szerepeltek az oktatás középpontjában.

A 2007-2011. kongresszusi időszakban összesen 1192 fő – területek, illetve szakmák által történő – beiskolázására került sor. A tanfolyamokon való megjelenés átlagban 80-90 %-os volt.

A Szakszervezet 2012. második félévben az Mt. gyakorlati alkalmazása, a KSZ módosítások következtében a vasút társaságaiban végbeműnő változások és az azok kezelésére vonatkozó érdekvédelmi és szervezetpolitikai kérdéseket állított a képzések középpontjába, ráirányítva a figyelmet a helyi függelék megkötésére is.

altal történő – beiskolázására került sor.

Miután a választott tisztviselők egy része a választási cikluson belül is cserélődik, valamint a nyugdíjas érdekvédelmi feladatok is évről-évre változnak, a nyugdíjas szakszervezeti tisztviselők rendszeres továbbképzésére a jövőben is szükség lesz.

Hianyosságként kell megemlíteni, hogy bár a tervek közt szerepelt a főállású tisztviselők szervezeti képzése, ez csak részben valósult meg. Egyrészt a rendszeres titkári értekezletek napirendjébe iktatták be tudást bővítő napirendeket, másrészt tisztviselők közül többen is önállóan képezték tovább magukat. A jövőben többet kell tenni a függetlenített tisztviselők tudásának célirányos és szervezett fejlesztéséért.

### **A VSZ ONYSZ által szervezett képzések**

A VSZ ONYSZ a vizsgált időszakban is évente mintegy 100-120 fő részére megszervezte a már hagyományosnak számító képzést, melynek a MÁV Hotels Balatonboglári üdülőjének bezárását követően a Vasutasok és Közlekedési Dolgozók Jótékonyági Egyesülete balatonfüredi üdülő szállodája, a Hotel Panoráma adott helyet.

Ezen a képzésen a szakszervezeti mozgalom időszerű kérdései mellett a vasút, az ÖTA, a MÁV Nyugdíjigazgatóság és a MÁV felkért vezetői tartottak előadásokat. Melléjük időnként sor került az Idősügyi Tanács, a Szociális és Eü. Minisztérium előadóinak meghívására is. Minden előadást nyilvános, fórum jellegű vita egészítette ki.

Ezen a tanfolyamokon kívül az ONYSZ vezetői évente egy-két alkalommal összevont elnöki/főbizalmi értekezleteket tartottak a nyugdíjas szervezetek feladatainak megbeszélése céljából.

### **A VSZ Női Tagozatának által szervezett képzések**

A Női Tagozat 1999. után öt év eltelével 2004-ben ismét szervezhetett tagozati szintű képzést. A tanfolyamukon több külső előadó is részt vett térítésmentesen, illetve testületi üléssel is összekötötték a képzést. A jövőben is szeretnénk elni a lehetőséggel. A tanfolyamot 2005-ben Balatonbogláron tartották meg, ahol megünnepezték a Tagozat fennállásának 15. évfordulóját. Részletesen lásd a Női Tagozat munkájáról szóló fejezetben. A szakszervezet egyik fő feladatának tartották a női tisztviselők oktatását, továbbképzését. Ezt részben saját szervezésű tanfolyamok keretében: 2007-ben Balatonfüreden, 2008-ban Zamárdiban, 2009-ben Nyíregyházán, és 2010-ben ismét

Zamárdiban megrendezett 2-3 napos képzéseken, másrészt pedig az MSZOSZ Női Választmány, valamint a Friedrich Ebert Alapítvány /FES/ által rendezett tanfolyamok keretében biztosították.

### **A VSZ Ifjúsági Tagozata által szervezett képzések**

Az Ifjúsági Tagozat 2003-ban Kiskunfélegyházán egy, 2004-ben két képzést tartott. 2004-ben az elsőre májusban került sor Zamárdiban, a másodikat november végén tartották meg Kőszegen. Az MSZOSZ Vas Megyei Képviselői Szervezésében tartott tanfolyamon nyolc tisztségviselőt iskoláztak be.

Az Ifjúsági Tagozat 2005-ben pályázati pénzből rendezte meg az ötnapos képzését Zamárdiban. A speciálisan a fiatalok igényei szerint összeállított tematikájú tanfolyamot a FES támogatta. A tagozat oktatásain résztvevők az alapszervezeti tisztségviselők pótlásának bázisát adják.

A vizsgált időszakban 2007. és 2011. között 128, 2012-ben 62 fiatal szakszervezeti tag, illetve tisztségviselő képzését szervezte meg a Tagozat. 2007-ben országos oktatás keretében 23 fő, 2008-ban „Régiós” oktatás keretében Szeged, Záhony és Budapest területéről 47 fő, 2009-ben ugyancsak „Régiós” oktatás keretében Záhony és Szombathely területéről 33 fő vett részt a képzéseken.

2010-ben a TAMOP projekt keretében 25 fiatal tisztségviselő vett részt. A résztvevők többsége olyan fiatalok közül került ki, akik már korábban egy oktatáson vagy egyéb rendezvényen „megmutatták magukat”.

Annak érdekében, hogy fiatalok minél szélesebb látókörrel rendelkezzenek, továbbá az anyagi források szűkössége miatt igyekeztek a tisztségviselőket külső képzésekre is beiskoláztatni. Részt vettek a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség és az ETO SZ által szervezett hárommodulos tisztségviselő (alap-, tovább-, és multiplikátor) képzésen. Ez a fajta tevékenység szorosan illeszkedett az Ifjúsági Tagozat saját utánpótlás képzési stratégiájába is.



### 3.7 Nemzetközi tevékenység és kapcsolatok

A Vasutasok Szakszervezete a nemzetközi munkát a kongresszusán elfogadott Középtávú Program alapján végzi. A tagok érdekvédelme és a Szakszervezet EU szintű elismertetése érdekében a nemzetközi munkát 2004-től új alapokra kellett helyezniük. Legnagyobb kihívást az angol nyelvismeret elsajátítása és a bizottságok munkájában való részvétel személyi és pénzügyi feltételeinek a biztosítása jelentette. A nyelv és az EU által megkövetelt új ismereteket alapítványok segítségével sajátították el. Ennek során vett részt egy tisztviselő Oxfordban nyelvi, szakmai képzésen, egy másik Villiniusban nyelvi képzésen. Szakmai képzéseken vettek részt Gdanskban, Bukarestben, Sessinbravban, Torinóban és Budapesten.

A Európai Szállítási Dolgozók Szövetségéhez (ETF) történő csatlakozás megteremtette a lehetőséget az EU szintű szociális párbeszédben való részvételre. Részt vettek az ETF második kongresszusán melyet 2005. május 24-e és 27-e között Aalandban tartott, ahol megválasztották az új tisztviselőket, és fontos döntéseket hoztak az európai közlekedési dolgozók érdekvédelmére vonatkozóan.

2004. májusában tartotta a IV-es vasúti közlekedési folyosó (korridor) átjárhatóságát előmozdító projekt záró konferenciáját, amely 2002. márciusában Budapesten kezdte meg a munkáját. A projekt tevékenységében aktívan részt vettek. Hataállomási vizsgálati szempontokat adtak át és hataállomási tanulmányt végeztek, melynek tapasztalatait a „korridor bizottság” megosztották. A munkacsoportok ismertették a nemzeti vasút társaságoknál dolgozó munkavállalók problémáit, és számot adtak a szociális párbeszéd helyzetéről. A projekt résztvevői közös álláspontot fogadtak el, amely részletesen megfogalmazza a közlekedési ágazatokban folyó reformok munkavállalókra gyakorolt hatásait. Az ETF nagy hangsúlyt fektet a Helsinkai Konferencián elfogadott elvekre, a szociális partnerek között folytatandó rendszeres konzultációra.

Minden évben aktív szervezői, résztvevői voltak az Európai Szállítási Dolgozók Szövetsége által meghirdetett Nemzetközi Vasutas Akciónapnak.

Az ETF 2004. március 31-én Lille-ben tartotta nagygyűlését, melynek fő üzenetét a Pilvax kávéházából indított szakmai konferencia sorozaton ismertették a sajtó képviselőivel,

„Biztonság mindenek előtt”, „Szolidaritás a munkavállalók között, és szemben az Európai vasutak liberalizációjával”.

A VSZ ifjúsági tagozatának küldöttsége 2005. március 7-én Strassbourgban, a VSZ Budapestén a Baross-szobornál tartott sajtótájékoztatót, a szerb, román és magyar vasutasok Szegeden, a GYSEV Zrt.-nél dolgozók az osztrák vasutasokkal Sopronban csatlakoztak az ETF által meghirdetett „*Első a biztonság*” Nemzetközi Vasutas Akciónaphoz.

Az ETF bizottságok munkájában való részvétel rendkívül költséges, mivel a felmerülő kiadásokat – utazás, szállás, étkezés – a résztvevőknek kell biztosítani. A szakszervezet a költségek jelentős részét OFA pályázati pénzekből fedezte. A nemzetközi munkánkban nélkülözhetetlen része az idegen nyelvi dokumentumok lefordítása, melyet saját erőből oldottak meg.

A Vasutasok Szakszervezetének kezdeményezésére 1994. októberében alakult meg a Európai Vasutas Szakszervezetek Állandó Konferenciája, amely hosszú távra határozta el együttműködését.

2003. április Csehország XIII. Állandó Konferencia témája:

- A vasutak privatizációja, annak következményei.
- A szakszervezetek tevékenysége, a munkavédelem, az üzemi balesetek megelőzése a munkakörülmények javítása érdekében.

2003. szeptember Horvátország XIV. Állandó Konferencia témája:

- A vasutak szervezeti átalakítása, az ezzel összefüggő szakszervezeti, szervezetpolitikai feladatok.

- A Kollektív Szerződések hatása a munkavállalókra („*potyautas*” kérdése).
2004. június Szerbia XV. Állandó Konferencia témája:

- A szakszervezeti feladatok a gazdasági társaságokban.
- A munkavállalók egészségvédelme.

2004. októberében a XVI. konferencia helyszíne Budapest volt, ahol a résztvevő – Bulgária, Csehország, Horvátország, Macedónia, Lengyelország, Szerbia, Szlovákia, Ukrajna – országok képviselői áttekintették az elmúlt tíz év együttműködésének eredményeit, és megállapították, hogy az eddig megtartott tizenöt találkozó elérte a célját.

A tíz év alatt számos érdekvédelmi és szervezeti politikai kérdésről cseréltek ki információkat és tapasztalataikat. A XVI. Állandó Konferencia résztvevői megerősítették

az eddigi együttműködés eredményeit és kiálltak annak folytatása mellett. A konferencia résztvevői részletesen megismerkedtek a Magyar Államvasutaknál történő átalakítási folyamattal és annak következményeként felmerült foglalkoztatási és szociális gondokkal, Friedrich Ebert Stiftung biztosította.

2005. április Bulgária XVII. Allandó Konferencia témái:

- Szakszervezetek feladata a vasutasok átképzésében.
- A tagszakszervezetek együttműködésének lehetőségei.
- 2006. április Macedónia XVIII. Allandó Konferencia témája:
- A tagszakszervezetek megoldandó feladatainak értékelése.

Az Albán Vasutas Szakszervezetnek 2007-ben kellett volna megrendeznie a XIX. Allandó Konferenciát, amelyet azonban anyagi okok miatt lemondott, ezért 2007-ben és 2008-ban elmaradt ez a nemzetközi rendezvény. Több ország javaslatára és kérésére 2009-ben újraindították az Allandó Konferenciát, melynek költségeit TAMOP pályázati pénzből fedezték.

2009. áprilisában Budapesten rendezték meg a XIX. Allandó Konferenciát, melynek témája:

- A vasutak liberalizációja, annak hatása a vasutas munkavállalókra és ezzel összefüggő szakszervezeti feladatok.

A résztvevő országok: Csehország, Szerbia, Macedónia, Románia, Szlovákia, Horvátország, FAK országainak Vasutas Szakszervezeti Szövetsége és Ciprus volt. A budapesti konferencián jelentette be tagfelvételi kérelmét a Román Vasutas Szakszervezet.

Az Allandó Konferencia tagjai kinyilvánították, készen állnak az együttműködésre annak érdekében, hogy megvédjék tagjaikat a korlátlan liberalizációval szemben, amely veszélyezteti a vasút működését és a munkavállalók egzisztenciáját az érintett országokban. 2010. májusában a Cseh Vasutas Szakszervezet Prágában rendezte meg a XX. Allandó Konferenciát, melynek témája:

- A gazdasági válság nemzeti vasutakra valamint a szakszervezetek tevékenységére való hatása.

Az Allandó Konferencián résztvevő tagországok egyhangúan elutasították a vasúti szektor további liberalizációját.

2011-ben a XXI. konferencia Belgrádban, 2012-ben ismét Budapesten került megrendezése a konferencia.

A viszonyosság elvének betartásával kétoldali kapcsolatokat tartanak fent, osztrák, norvég, görög, szerb, szlovák, cseh, ukrán, orosz, lengyel, ciprusi és bosznia-hercegovinai vasutas szakszervezetekkel. A VSZ delegációi kongresszusokon, tapasztalatcsereken, szakmai találkozókon, kulturális és sport rendezvényeken vettek részt.

Nemzetközi tevékenységükben igen jelentős a területi bizottságok és alapszervezeteink határmenti kapcsolata, amely tapasztalatcsere, sportra és üdülésre terjed ki. Részt vettek az EVA és az ETUCCO által szervezett konferenciákon, továbbképzéseken. A nemzetközi rendezvényeken a vasutak és a vasutasok helyzetelemzése mellett lehetőség nyílt új kapcsolatok felvételére is. A konferenciákon való részvétel alapfeltetele volt egy idegen nyelv ismerete.

A Vasutasok Szakszervezet Elnökségének a döntése alapján 2004-ben a Norvég Vasutasok Szakszervezetének Kongresszusán Ove Dalsheim elnök úrnak - szakszervezeteik közti kapcsolat fenntartó tevékenységének elismeréseként - a VSZ Aranyjelvényét adták át.

2009. februárjában és májusában háromoldali találkozóra került sor Szlovákiában, melyen a cseh, szlovák és a magyar vasutas szakszervezet elnökei az ETF harmadik kongresszusának napirendjével és a választásra javasolt tisztviselőkkel kapcsolatos álláspontok kerültek egyeztetésre. Ugyanezeket a kérdéseket 2009 márciusában az újonnan megválasztott Lengyel Vasutas Szakszervezet Elnökével egyeztetették.

A VSZ Ifjúsági Tagozata is részt vett a nemzetközi munkában. 2007-ben az osztrák VIDA Szakszervezet Ifjúsági Tagozata együttműködve az ETF-fel Ifjúsági Szemináriumot rendezett Bécsben „Az európai fiatalok együttműködése, fiatalok az ETF-ben” mottóval. A szemináriumon négy fiatal képviselte szervezetüket. 2008-ban a TRANSNET Ifjúsági Szekciója az ETF-fel együttműködve Franciaországban tartott szemináriumot, melynek témája: az ETF tagszervezetek ifjúsági munkájának integrációja volt. A szemináriumon a VSZ-t két fiatal képviselte.

2008. február 13-án az osztrák VIDA Szakszervezet, a VDSZSZ, az RCA, a GYSEV és a MÁV Cargo Zrt. KÜT képviselőivel aláírták az „Irányvonal, követelések és pozíciók” címet, viselő dokumentumot. A megállapodás hosszú egyeztetés eredményeként jött létre, az ez irányú tárgyalások már 2007 őszén megkezdődtek. Az aláírt dokumentum a kölcsönös érdekek figyelembe vételével határozza meg azokat a feladatokat, amelyeket az aláíró szervezetek az osztrák és a magyar munkavállalók érdekében közös erővel valósítanak meg. A megállapodás megkötése óta eltelt időszakban Wilhelm Haberzettl-el, a VIDA Szakszervezeti Szövetség Közlekedési Szekciójának elnökével együttműködve az RCH-nál

számos, - a munkavállalókra nézve - hátrányos intézkedést sikerült enyhíteni, megakadályozni.

Nemzetközi tevékenységüknek fontos része területi bizottságaik, alapszervezeteik hatar menti kapcsolatait, amely tapasztalatcsere, sportra és üdültetésre terjed ki.

A visegrádi országokban működő vasutas szakszervezetek elnökeivel több hónapos előkészítő munka után - 2005. március Varsó - együttműködési megállapodást írtak alá. Megállapodásuknak megfelelően 2006. decemberében Budapesten rendezték meg a V4-ek vasutas szakszervezeti elnökeinek soros találkozóját. A résztvevők a kölcsönös tájékoztatón túl, a további együttműködés lehetőségeit vitatták meg, mely során a kollektív szerződések tartalmi kérdései nyertek prioritást. 2007. decemberében Prágában találkoztak a V4-ek országaiiban működő vasutas szakszervezetek vezetői. A találkozó témája: a vasutak átalakításának folyamatait, a 2008. évi foglalkoztatási és bértárgyalások kilátásai, eredményei voltak.

A Vasutasok Szakszervezete az MSZOSZ nemzetközi munkájában is részt vett. Az MSZOSZ tanulmányutak szervezésével segítette a tisztségviselők felkészülését, a kapcsolatok erősítését. Ennek keretében 2007-ben és 2008-ban ausztriai tanulmányúton két-két tisztségviselőjük vett részt. Az MSZOSZ Elnökségének a szervezésében 2008-ban római, 2010-ben oroszországi tanulmányútra került sor, melyen a VSZ elnöke vett részt. 2010-ben a Koreai Nemzetközi Munka Alapítvány Kelet-európai Munka és Menedzsment Vezetők meghívása című programján, mely Koreában lett megrendezve szervezetüket egy fő képviselte. A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség II. Kongresszusát 2010-ben Kanadában tartotta meg, melyen a VSZ elnöke is részt vett.

A Független Allamok Közössége (FAK) tagállamaiban működő Vasutasok és Vasútépítők Szakszervezeteinek Nemzetközi Szövetségének elnökével történt előzetes egyeztetés alapján, a Friedrich Ebert Stiftung támogatásával 2010. novemberében Budapesten konferenciát tartottak. A rendezvényen Oroszország, Ukrajna, Örményország, Moldávia, Azerbajdzsán, Kirgizia vasutas szakszervezeteinek a vezetői vettek részt. A konferencia résztvevői a vasútállalatoknál megvalósított reformokról és az ehhez kapcsolódó szakszervezeti tevékenységről tájékoztatták egymást. A konferencia sikeres volt, ennek eredményeként a Nemzetközi Szövetség részt kíván venni az Európai Vasutas Szakszervezetek Allandó Konferenciájának a munkájában.

amelyet folyamatosan fejleszt, ápol.

Az európai szintű érdekvédelem az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége (ETF) égisében belül történik, melynek 2001. óta tagja a VSZ. Az éves tagdíj 2011-ben 3.500 euró volt (970.000 Ft). Az ETF 2009. évi kongresszusán a VSZ fontos pozíciókat szerzett, melyek mindenképpen bizonyítják, hogy a szakszervezet nemzetközi szinten is megkerülhetetlen tényező.

### **3.8 Szabadidős, kulturális és sporttevékenység**

#### **Sport**

A sport az ember egyik legősibb közösségi időtöltése. A versengés önmagában is új erőket képes mozgósítani, a helytállás és győzelem öröme pedig semmivel sem pótolható. Ezt és a munkahelyi közösségek igényét felismerve indította el 1998-ban a Vasutasok Szakszervezete országos felmenő rendszerű sportvetélkedőjét négy sportágban: labdarúgás, asztalitenisz, sakl és ulti, valamint az összesített verseny eredményébe is beszámító horgászversenyt.

A versenyzők évről évre a VSZ területi sportnapjainak selejtezőin mérkőztek össze ügyességeüket, erejüket és tudásukat és a területi selejtezők nyertesei jutnak be a VSZ központi Sportnapjára. Az olimpiai rendszer szerint összesített pontversenyt első hat alkalommal Szeged Területi Képviselet csapata nyerte, ezért ettől fogva megőrizhették az első alkalommal alapított VÁNDORSERLEGET, amely helyét egy új Örökös Vándorserleg váltotta fel.

Az első években 500-600 fős részvétellel egy napos rendezvény volt az országos döntő, kísérletképpen 2006-ban két napos sportnapot szerveztek.

Első nap a versenykiírás szerinti csapat, illetve egyéni sportágakban mérkőztek meg a résztvevők. Nagy sikere volt a bognácsverseny résztvevői – Rákostrendező Állomás, az Informatika Kft. és a Hódmezővásárhelyi pályások valamint a VSZ központ alapszervezeteinek csapatai – által főzött finomabbnál finomabb ebédnek. A szervezők vacsoráról, esti kulturális programról is gondoskodtak és 300 főre foglaltak szállást. Sajnos az esti programokon a résztvevők száma alulmúlta a – előzetes jelzések alapján –

várt létszámot, a csapatok többsége az esti vonatokkal hazautazott. A tagságnak nem alakult ki igénye a kétnapos rendezvényre.

A következő évtől 2007-től a korábbi évekhez képest változást jelentett, hogy regionális sportnapokat minden Területi Képviselet ismét önállóan tartotta meg. Fontos kiemelni, hogy minden területi képviselet a sportolási lehetőségeken túl igyekezett a sportnapot családi és művészeti programokkal színesíteni. A résztvevők ellátására a legtöbb helyszínen meghonosodott a bográcsfőzés, amelyet helyenként önálló, a pontversenytől elkülönült versenyszámként értékeltek.

A VSZ Sportnapok pontversenyéhez tartozó, de elkülönült rendezvényként változó helyszínnel szervezik meg az országos horgászversenyt, amelyet minden évben másik területi képviselet szervez például 2007-ben Miskolc TK, 2008-ban Szeged TK, 2009-ben Debrecen TK, 2010-ben Záhony TK, 2011-ben Miskolc TK vállalta és tartotta meg magas színvonalon a horgászok sportnapját.

A helyi lehetőségeket kihasználva 2008-tól felvették a sportágak közé a tét is, a női labdarúgást érdeklődés hiányában 2010-ben kénytelenek voltak levenni a versenyszámok listájáról.

Az országos döntő keretében a hivatalos pontversenyen kívül rendszeresen megtartják bográcsfőző-versenyt, amellyel együtt a csapatok ellátásáról is gondoskodnak. A VSZ receptversenyének győztesesiből és a VSZ elnökeiből, alelnökeiből álló zsűri állította fel a sorrendet.

A VSZ sportnapok rendezvényssorozata alkalmanként több száz kollégának és családtagjainak nyújt tartalmas szórakozást és lehetőséget a sportolásra, miközben az egészséges életmódra való neveléshez is hozzájárul.

Az alapszervezetek is rendszeresen megtartják hagyományos szabadiós rendezvényeiket. Egyre több alapszervezet tart önálló családi napot, szervez kirándulást, vagy Vasutasnaphoz kötődő akár vetélkedővel összekötött rendezvényt. Az ilyen eseményekről egyre többen adnak hírt a Magyar Vasutas hasábjain is.

A Sportbizottság a változó igényeknek és körülményeknek megfelelően évről évre módosította a VSZ Sportnapok versenykiírását. A Bizottság tagjai a Területi Képviseletek vezetőivel szoros együttműködésben szervezték meg a területi képviseletek sportnapjait, illetve sportszakmai szempontból készítették elő és bonyolították le a VSZ Sportnap Országos döntőjét.



A sportbizottság tagjai egymás közötti feladatmegosztás keretében irányították az egyes sportágak versenyeit.

2013-ban először került megrendezésre a VASZ családi nap Budapesten. A MÁV támogatással megvalósult rendezvényen a várakozásnak megfelelően sokan vettek részt a VSZ tagjaiból.

Az éves rendezvénynapról fontos eseménye a minden év július második vasárnapján megtartott Vasutasnap is. A MÁV vállalatcsoport által szervezett rendezvényeken alapszervezetek és a területi képviselők szervezett keretei között vesznek részt.

Az alapszervezetek rendszeresen szerveztek nyugdíjas búcsúztatásokat és találkozókat is.

### A VSZ kulturális tevékenysége

A Vasutasok Szakszervezete a vasutas művelődési házakban és más művészeti egyesületekben folyó művészeti tevékenység támogatására működött a Kulturális Alapítványát.

A VSZ rendszeres kapcsolatot ápol a Vasutas Zeneiskolával, illetve a MÁV Szimfonikusokkal, a Vasutas Országos Közművelődési Egyesületébe (VOKE) tartozó művelődési házakkal. A VSZ tisztviselői (tagjai) valamennyi a VOKE-hoz tartozó intézmény igazgató tanácsaiban tevőlegesen részt vesznek, ezáltal betöltik a társadalmi kontroll szerepét is. Meleg János alelnök a VOKE Választmányának tagjaként vesz részt az Egyesület munkájában.

A felsorolt intézmények művészei, illetve tanítványai több alkalommal felléptek a VSZ központi rendezvényein, 2010-ben a VSZ javaslataira az MSZOSZ Díjban részesült a Vasutas Országos Közművelődési Egyesület.

2007-ben a Vasutasok Szakszervezete fotópályázatot hirdetett „A Vasút csak a test, a lélek benne az ember” címmel. A szakmai zsűri által elbírált dínyertes pályázatokat készítőknak az elismeréseket 2007. szeptember 20-án megtartott központi ünnepségen adták át. 2007-ben Varga Feri bácsit köszöntötték 90. születésnapján, aki újjáélesztette az Operaházban a Vasutas-bérletet. Az 50. Vasutas-bérlet 2010. január 2-án megtartott előadásán közel húsz év kihagyás után a szervezetszervezeti alelnök személyében ismét a VSZ vezető tisztviselője köszöntötte a közönséget.

### 3.9 A szervezet működése

A Vasutasok Szakszervezete XVI. Kongresszusát követően elsődleges feladat volt a VSZ vezető testületei új Alapszabály szerinti működési feltételeinek biztosítása.

#### A VSZ Elnöksége

Az elemzési időszakban az Elnökség tagjai a VSZ elnöke, alelnökei, a VSZ ONYSZ elnöke és az elnökségi tagságukban a kongresszuson – nyílt szavazással – megerősített közpesszervezeti vezetők. Az elnökségi ülés állandó meghívottai a VSZ FFB és VSZ PFB elnökei, a VSZ Női és Ifjúsági Tagozatának vezetői, a MÁV és vállalatcsoportjai Központi Üzemi Tanácsának VSZ-s elnökei (társelnöke).

Az Elnökség 2007. április 26-án – 18 fővel – tartotta alakuló ülését, melyen egyebek mellett – Kongresszus határozatának megfelelően – döntött a Választmány tagjainak delegálási elveiről.

Az Elnökség munkáját szemlélvén, hogy például a 2007. április 26-tól – 2011. január 12-ig tartó időszakban 55 alkalommal ülésezett, és 341 határozatot hozott.

Tárgyidőszakban elnökségi határozat ellen egy kifogás érkezett a Választmányhoz, melyet a testület, helyt adva a kifogásnak, hatályon kívül helyezett, és újratárgyalásra visszautalt az Elnökségnek. Az Elnökség egy alkalommal kérte egy szakmai közpesszerv által hozott határozat megsemmisítését, mivel az ellentétes volt a VSZ Alapszabályával és Szervezeti és Működési Szabályzatával. A határozatot az érintett közpesszervezet testülete visszavonta.

A Választmány az Alapszabály felhatalmazása VSZ Forgalmi Szakmai Képviselői vezető – 2007. szeptember 25-i megválasztását követően – elnökségi tagságát megerősítette. Ettől az időtől az Elnökség létszáma 19 fő lett.

#### A VSZ Választmánya

A kongresszuson módosított Alapszabály alapján a Vasutasok Szakszervezete Választmányának létszáma: 31 fő.

A Választmány összetétele megfelel az Alapszabály VI.8.1) pontjának miszerint a függetlenített tisztviselők létszáma nem haladhatja meg a hat főt.

A Választmány 2007. május 24-től 2010. december 9-ig tartó időszakban 23 alkalommal ülésezett és 135 határozatot hozott.

## A Választmány és az Elnökség mellett működő munkabizottságok

- Sportbizottság
- Képzési és Oktatási Bizottság
- Munkaruházati Bizottság
- Munkabiztonsági Bizottság (ellenőrző)
- Költségvetési Bizottság

A Költségvetési Bizottság a Vasutasok Szakszervezete költségvetés tervezetét a Választmány által megválasztott 6 tagú Költségvetési Bizottság készítette, amelynek tagjai területi, szakmai titkárok és a pénzügyi osztály vezetője.

A bizottság minden év szeptember hónapban kezdte meg munkáját. Az előző évek tapasztalatai alapján dolgozta ki a várható bevételeket és kiadásokat. A következő évben várható, de az előző évben nem szereplő kiadások (pl. kongresszus) költségeinek tervezetét beszerzte a rendezvényért felelős szervezettől. A költségvetéshez kapcsolódik az ESZSZA költségvetésének az elkészítése is.

Az évek során kialakult az a gyakorlat, hogy a közép- és rétegszervezetek ellátmányának, valamint a jogszolgáltatások területi költségeinek meghatározását, belső felosztását, a költségvetés-tervezet összeállítását az Elnökség. A bizottság az itt elfogadott összeget dolgozza be az éves költségvetés-tervezetbe.

A költségvetés-tervezet a bizottság minden esetben konszenzusos döntés eredményeként terjeszti be az Elnökség, majd a Választmány elé.

A beszámolási időszakban a Bizottság a következő év költségvetés tervezetét minden évben decemberben terjesztette a testületek elé. Ennek köszönhetően a működéshez szükséges anyagi keretek már az év elején rendelkezésre álltak.

## Rétegszervezetek működése

### Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete (VSZ ONYSZ)

A VSZ ONYSZ a VSZ Alapszabályával, valamint Szervezeti és Működési Szabályzatával összhangban készített önálló szervezeti és működési szabályzat alapján látja el feladatait.

A VSZ és a VSZ ONYSZ több kihívásai 2007-ben – az érdekvédelem tere – a vasút egészségügyi intézmények pozíciójának megmentése az egészségügyi reform viharaitól, a MÁV Nyugdíjigazgatóság, – Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság apparátusába való – beolvasztásának elkerülése és nem utolsósorban a nyugdíjasok támogatásáról szóló,

három éves „Együttműködési Megállapodás” elfogadása voltak.

Fentiekben túl a VSZ ONYSZ felvállalta, hogy az ország egész területén szolgáltatásokat nyújtson a segítségért hozza forduló vasutas nyugdíjasok részére. Jelentős esélye, egyben feladata, hogy választott tisztviselői útján képviseletet biztosítson az időügyi politika alakításában résztvevő lakóterületi-, regionális-, ágazati-, országos-, nemzetközi társadalmi-politikai és szakmai érdekvédelmi szervezetek munkájában, és így juttassa el a tagság üzenetét, állásfoglalásait a döntéshozó szintekre.

A stabilizálódott taglétszámot tömörítő, (85-90 között változó számú) alapszervezetek munkáját hét területi képviselő fogta össze. Az operatív irányítást az alapszervezeti elnökök, a területenként változó színvonalon rendelkezésre álló (infrastruktúrától, illetve személyi) feltételektől függő eredményességgel végezték. A helyi munkamegosztásban általában főbizalmi(k) és bizalmiak biztosították a tagsággal való személyes kapcsolattartást, a szervezeti élet fejlesztését.

A sokirányú, szakmailag is rétégzódott tevékenységet nagymértékben segítették a munkabizottságok. Megállapítható, hogy 2007-től a bizottságok munkája tervszerűbb, célirányosabb és hatékonyabb volt, mint az ezt megelőző időszakban.

A munkabizottságok előterjesztéseikkel, javaslataikkal, elemző-feltáró írásos anyagaikkal nagyban hozzájárultak az Elnökség és a Választmány színvonalas tárgyalásainak, vitáinak előkészítéséhez. Valamennyi munkabizottság profiljában megtalálhatók a szolgáltatásokra irányuló motivációk, melyek - a szervezeti élet különböző szintjein - a rászoruló ügyeknek intézésében, a szolidaritási elv érvényesítésében (főként a fogadóórákon) testesülnek meg.

A különböző aspektusból említett „típus” szolgáltatások az alábbiak szerint csoportosíthatók:

- gyors-, hiteles tájékoztatás a megjelent új jogszabályokról, a tagságot érintő intézkedésekről, azok értelmezéséről,
- tanácsadás, segítségnyújtás az alacsony nyugdíjak kiegészítését célzó kérelmek elkészítésében, az illetékes szervekhez való eljuttatásában (meltányossági, özegeyi stb.),
- egyes rendkívüli szakszervezeti segélyformák igénybevételeének intézése,
- az OTA segélyek igényléséhez nyomtatványok, űrlapok biztosítása, segítségnyújtás azok kitöltéséhez, benyújtásához,

- alapítványi segélykérelmekhez szükséges feltételek ismertetése, azok ellenőrzése, a helyes kérelmek továbbítása,
- a vasúti segélyegyesületek tagjai részére biztosított juttatások népszervízítése, azok eléréséhez szükséges információk átadása,
- üdülési csekk igényléshez szükséges változó kritériumok ismertetése, segítség a kérelmek továbbításában,
- vasúti menetkedvezményi ügyekben való eligazodás segítése,
- a tagnyilvántartás aktualizálása és a különböző árkedvezmények igénybevételét szolgáló tagkártya - plasztik kártya – elterjesztése,
- segítségnyújtás a szociális gondozásra, ápolásra szoruló vasutas nyugdíjasok számára szükséges ellátások felkutatásában, a lehetőségek realizálásában,
- ingyenes jogi tanácsadás,
- közös szabadidős programok szervezése,
- kedvezményes számítógép-kezelői tanfolyamra való szervezés, segítség az oktatásban, az internet kezelés elterjesztésének szélesítésében.

A szervezet képviselőt ellátó tagok aktív szerepet vállaltak az Európai Nyugdíjas Szakszervezetek Szövetsége (FERPA) Elnöksége-, Végrehajtó Bizottsága-, a kormány mellett működő Időügyi Tanács-, a Magyar Nyugdíjasok Egyesületeinek Országos Szövetsége-, a Nyugdíjasok Országos Képviselő-, az MSZOSZ Nyugdíjas Szövetsége és annak Választmánya-, a Vasutasok Szakszervezete Elnöksége, Választmánya-, a vasutas Onkentes Támogatási Alap Elnöksége-, a Vasutas Nyugdíjasokat Támogató Alapítvány Kuratóriuma stb., valamint a megyei, önkormányzati „időspárti” szervezetek munkájában. A VSZ-en belül, az aktív és a nyugdíjas „szervezett” tagok közötti szorosabb kapcsolat megteremtése érdekében a ciklus alatt közös feladatterv kidolgozására és együttes elnökségi ülés megtartására is sor került.

Az országos szervezet működése során törekedett a rendelkezésre álló objektív feltételekkel optimalisan gazdálkodni. A részben önálló gazdálkodás alapját a tagdíjakból befolyó részesedés-, a VSZ által évenként nyújtott (fokozatosan növekvő) konkrét pénzügyi támogatás, a NYOK pályázatain elnyert összeg, az ÖTA által nyújtott segítség, a tartósan levő saját tőke kamatai képezik. A rendezvények költségeinek fedezetéhez a MÁV Zrt., a VSZ, a partner segélyezési egyesületek nyújtottak rendszeres támogatást.

A Vasutasok Szakszervezetének Országos Nyugdíjas Szervezetével kötött együttműködési

megállapodás (2008-2010.) alapján a MÁV Zrt. vállalta, hogy:

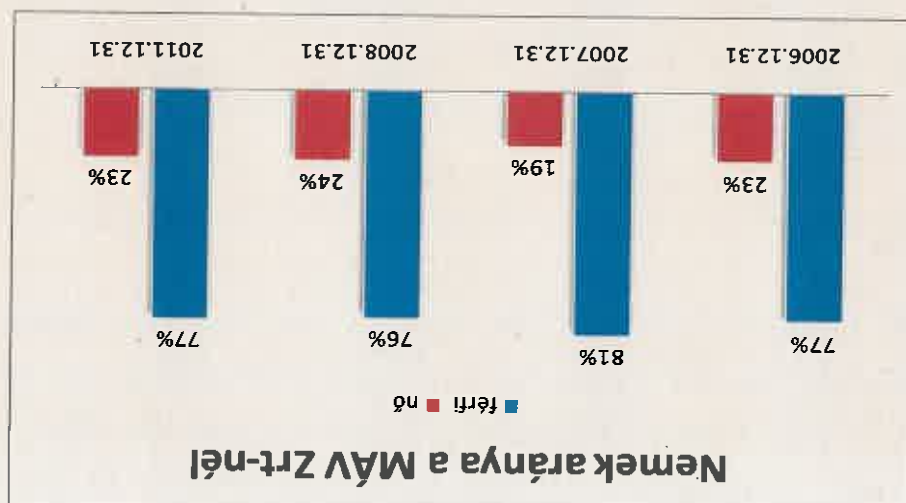
- 2008-2010. években évi 130 millió forint értékű üdülési csekk biztosításával támogatja a vasutas nyugdíjasok üdülését,
- a nyugdíjas szervezetek részére háromnapos továbbképzési lehetőséget biztosít,
- Vasutas Magazin és menetrendet a VSZ ONYSZ részére átad,
- évente két alkalommal nyugdíjas ünnepséget szervez,
- az ONYSZ szervezetei részére térítésmentesen biztosította az irodahelyiség, a vasúti üzemi telefonvonal és a vonalpostás használatát,
- éves szinten 10 db vezérigazgatói dícsérletet osztott ki a MÁV Zrt. a nyugdíjasoknak,
- megállapodáson kívüli elemként segélyt biztosított.

### Női tagozat

Az 1990. decembereben létrejött, több, mint két évtizedes múltira visszatekintő Női Tagozat megalakulásakor a vasutas női munkavállalók és a családok érdekeinek képviseletét, védelmét, a nők egyenlő esélyeinek megteremtéséért való küzdelmet tűzte ki céljává. Tevékenységét mindenkor, a legutóbbi négy évben is ezen célkitűzések szellemében, a Vasutasok Szakszervezete munkájához szervesen kapcsolódva végezte. A Tagozat érdekképviseleti, - és védelmi tevékenysége változatlanul két fő területre tagozódott, egyrészt a sajátos vasutas női munkavállalói érdekvédelemre, másrészt az MSZOSZ Női Választmányának tagjaként az országos női érdekképviseleti munkában való aktív részvételre. Tudva azt, hogy a kollektív szerződéseknél jelentős szerepük van és lehet az esélyegyenlőség-politika gyakorlati megvalósításában, tovább folytatták azt a gyakorlatot, hogy érdemi javaslatokkal segítették a kollektív szerződések tartalmának folyamatos bővítését, a nők sajátos érdekeinek megjelenítését.

2006-ban a MÁV-nál a női munkavállalók aránya 23%, majd a MÁV-START Zrt. megalakulásával a MÁV-nál csökkent a női munkavállalók aránya (jegyzíjszágók és személypénztárosok között a női munkavállalók aránya magasabb – őket kerületek, kiszervezésre). A GÉPÉSZET és a TRAKCIO létrehozásával (mozdonyvezetők, járműkarbantartók jelentős férfi többsége) a nemek aránya ismét a 2006-os adatokhoz hasonlít: a MÁV-nál a munkavállalók 77%-a férfi és 23%-a nő.

12. sz. ábra – Nők-férfiak aránya a MÁV-nál



A VSZ-nél 2010 óta vannak adatok arra vonatkozóan, hogy a tagok között milyen arányban oszlanak meg az egyes nemek képviselői. Ahogy a lentí ábra is mutatja a szakszervezeti tagok közel 1/3-a nő, régióként ez az arány kissé eltér.

13. sz. ábra – Tagok összetétele nemeként és területenként





A Tagozat munkájának változatlanul középpontjában állt a kisgyermekesek, a gyermekgondozásról visszatérők helyzetének figyelemmel kísérése, fokozott munkajogi védelme. Az érdekvédelmi munka nagy eredménye, hogy sikerült a Kollektív Szerződésben a vasút nagy átszervezése közepette is megőrizni a Gyese-ről visszatérők a Munka Törvénykönyvében foglaltaknál jóval kedvezőbb, egy éves felmondási védelmét. A Női Tagozat ezirányú munkájának pozitív hatásait tükrözi, hogy mind több alapszervezetnél kezelik kiemelten és eredményesen a gyermekgondozási szabadságról visszatérők ügyét.

A Női Tagozat lehetőségeivel élve kivessi részt a nemzeti közis munkából is. Tartalmas, eredményes munkájuk elismeréseként a Tagozat vezetőjét 2009-ben megválasztották az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége /ETF/ Nőbizottságának tagjává.

A MÁV Rt. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXCV. törvényből fakadó kötelezettségének és a Munka Törvénykönyvének 70/A. §-nak megfelelően a szakszervezetekkel együttműködve esélyegyenlőségi tervet készített és fogadott el 2005. év elején, mely 2006. december 31-ig volt érvényes. A terv elkészítésében a Vasutasok Szakszervezetének Női Tagozatának vezetőjének nagyon nagy szerepe volt. 2007. évben a tevékenység-kihelyezések miatt jelentősen megváltozott a MÁV szervezeti felépítése, a stabilizált szervezetre a munkáltató elkészítette az új Esélyegyenlőségi tervet, melyet a munkáltató és a szakszervezetek 2008. április 10-én írtak alá, és 2011. december 31-éig volt érvényben. A 2008-ban elfogadott Esélyegyenlőségi Terv több fejezetei:

- az Esélyegyenlőségi terv általános célkitűzései, etikai alapelvei,
- az egyenlő bánásmód betartása érdekében szükséges eljárásrendek kialakítása,
- szakterületi feladatok
  - foglalkoztatás, szakmai előmenetel,
  - oktatás, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés,
  - bérezés és juttatás,
  - munkakörülmények javítása, egészségvédelem,
  - társadalmi szerepvállalás,
  - munka és családi élet összeegyeztetése,
  - panaszterhel, jogorvoslat, kommunikáció.

Az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott általános célkitűzések csak hosszú távon értelmezhetőek és megvalósíthatóak. A munkáltató és a szakszervezetek (aláírók) vállalásai

elsősorban szellemiségét, elvi elkötelezettségét tükrözik a hátrányos helyzet és megkülönböztetések felszámolására. A konkrét célkitűzések megvalósításában, a módszerek kidolgozásában gazdasági lehetőségeinek, a tulajdonos elvárásainak figyelembe vételétől nem tekinthet el. A MÁV Zrt. értékelte a terv időszakában megtett esélyegyenlőségi intézkedéseket, és 2013-ban újabb Esélyegyenlőségi Tervet írtak alá a felek.

Az évek során a női rétegunkáról és szakmai tevékenységükről rendszeresen információt adtak a Magyar Vasutasban. A Női Tagozat a 2004. és 2013. közötti időszakban tartalmasság, érdemi munkával járult hozzá a Vasutasok Szakszervezete eredményes tevékenységéhez.

## **Ifjúsági tagozat**

Az Ifjúsági Tagozat a VSZ 35 év alatti tagjai által létrehozott érdekvédő, képviselő és koordináló országos rétegszervezete.

Az Ifjúsági Tagozat tisztviselői a beszámolási időszakban egyik kiemelt faladatuknak tekintették a tagszervezést, az ifjúsági tisztviselők utánpótlásának biztosítását. Ebben a szervezeti formában a fiatal munkavállalók kötetlenebbül megtapasztalhatják a szervezethez tartozás pozitív élményét, kipróbálhatják magukat, képességeiket.

A beszámolási időszakban a Tagozat tevékenységét küldöttértékeztetést által elfogadott Program határozza meg.

A Tagozat tevékenysége során öt fő irányvonalat képviselt:

- az ifjúság képviseletének erősítése a döntéshozó testületekben,
- a szakszervezeti mozgalom megismertetése a fiatal munkavállalókkal,
- tagok, tisztviselők képzése,
- szabadidős rendezvények szervezése,
- országos és nemzetközi tevékenységük erősítése.

Annak érdekében, hogy az Ifjúsági Tagozat tisztviselői minél hatékonyabban tudják képviselni a fiatalok érdekeit, és hogy minél jobban megismerjék a szakszervezet működését, szükségessé tartották képviseletük megteremtését, illetve erősítését a különböző testületekben.

Az Ifjúsági Tagozat talán leginkább látható tevékenysége a különböző szintű és tartalmú

oktatások megszervezése, végrehajtása volt.

A VSZ Ifjúsági Tagozata a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség (SZISZ) egyik legnagyobb, de mindenképpen legaktívabb tagszervezete.

A SZISZ által az utóbbi időszakban rendezett országos megmozdulások, amelyekben aktív szerepet játszottak:

- 2007. április 30. „Ejje! május elseje”. A rendszerváltás óta a legnagyobb szakszervezeti ifjúsági rendezvény volt, közel 6000 résztvevővel. A húszfős rendezőgárda közel felét adta a Vasutasok Szakszervezete.

- 2008. május 1-én ismét megrendezték az „Ejje! május elsejét”. Az előző évhez hasonlóan ezt a rendezvényt is támogatta a VSZ, és a rendezőgárda nagy részét is az Ifjúsági tagozat biztosította.

- 2008. június 20. „Zenével a fekte meló ellen”. A rendezvény célja a fekte foglalkoztatás elleni figyelemfelhívás. Egyidejűleg Európa 10 országában került sor erre a megmozdulásra. Itt is főleg a VSZ fiataljaiból állt a rendezvény lebonyolításáért felelős stáb.

- 2009. október 7-én a Tisztességes Munka Világnapján országos megmozdulásra került sor az MSZOSZ-hez tartozó szakszervezetek ifjúsági tagozatainak részvételével. Az akcióban érintett 12 város közül 8 helyszínen vettek részt a tagok. A székesfehérvári akciót pedig az ottani tisztviselőjük szervezte meg nagy sikerrel.

Saját rendezvényeik közül ki kell emelni a hagyományos „Vasutas Fiatalok Nyári Találkozóját.

Nemzetközi szinten az ETF-hez tartozó szakszervezetek ifjúsági szervezeteivel van szoros kapcsolatuk. Rendszeres résztvevői az ETF által minden évben megrendezésre kerülő nyári ifjúsági szemináriumnak.

Jelenleg ezen a szinten fűtő kezdeményezéseik:

- az ETF-ben külön ifjúsági szekció létrehozása,
- közös európai ifjúsági portál létrehozása,
- a kölcsönös tapasztalatcsere rendszeressé tétele, az ehhez szükséges technikák kidolgozása.

## Közepszervezetek működése

Az elemzett időszakban a VSZ érdeképviseleti, érdekékviseleti, valamint területpolitikai munkájának ellátására 7 területi, 8 szakmai közepszervezetet és egy szervezetpolitikai

feladatokat is ellátó szakmai középsszervezetet működtetett.

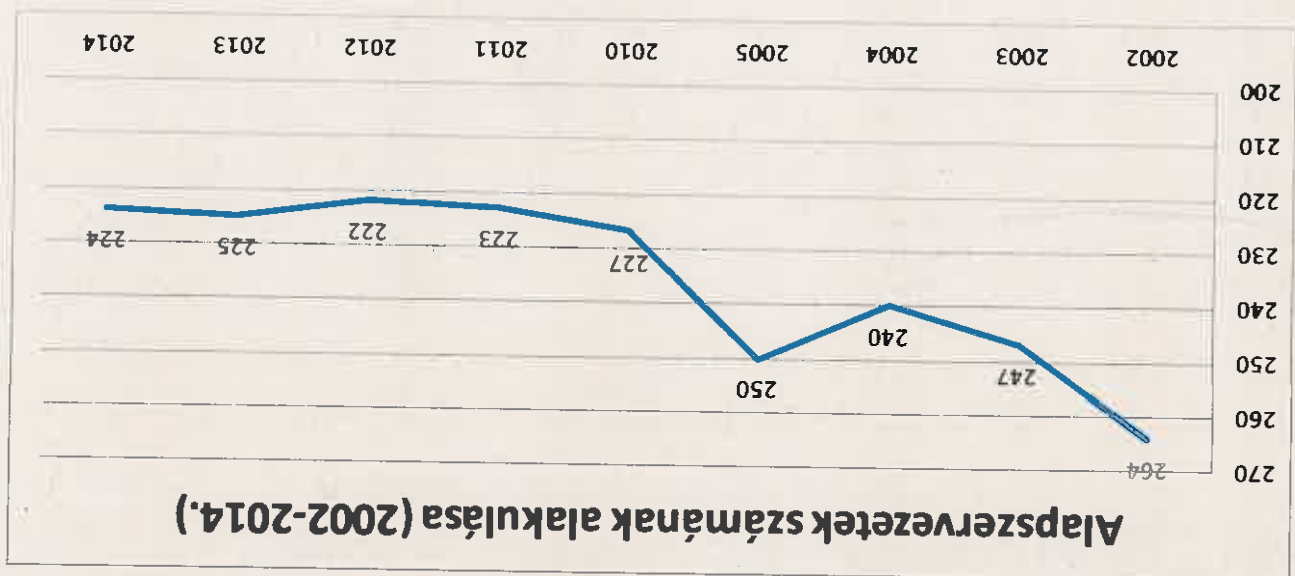
A területi képviselők elsődleges feladata az alapszervezetek munkájának segítése, az alapszervezetek képviselők, a VSZ szervezetpolitikai feladatainak ellátása, koordinálása. A szakmai képviselők (intéző bizottságok) elsődleges feladata a VSZ működési területén – a tagság érdekeinek a szakmai differenciáltságot figyelembevevő – feltárása, képviselése és védelme.

A középsszervezetek tisztviselői felelősséggel látták el feladataikat és vettek részt a VSZ középtávú programjában meghatározott feladatok megvalósításában.

### Alapszervezetek működése

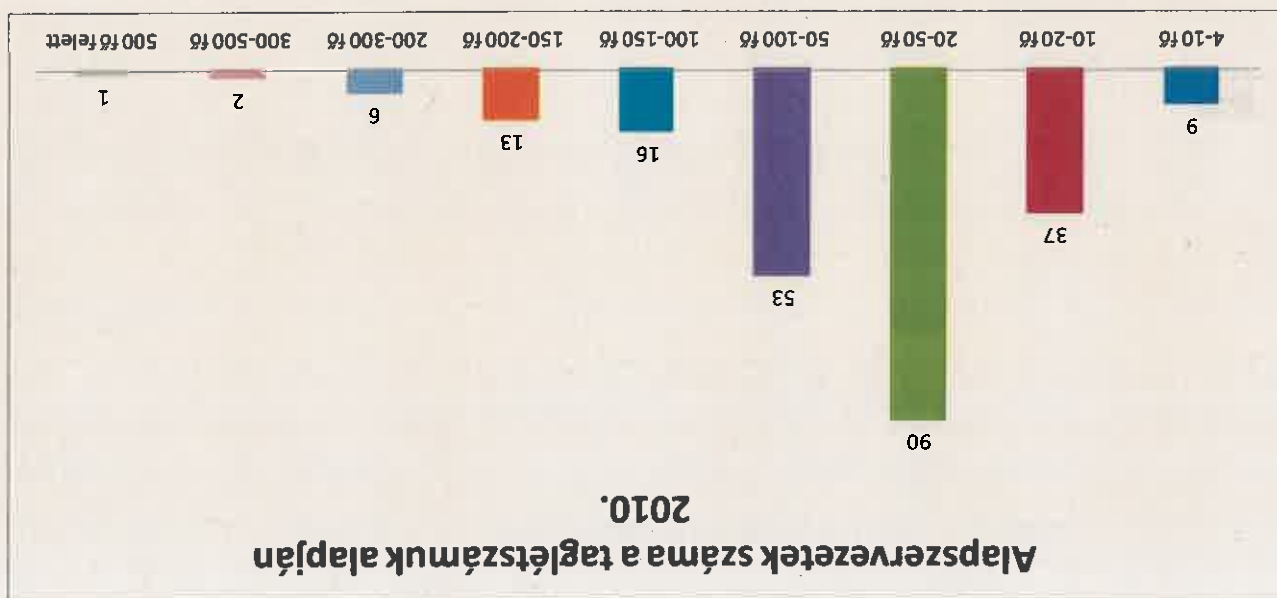
A Vasutasok Szakszervezeténél az alapszervezetek számának alakulását mutatja a következő diagram.

14. sz. ábra – Alapszervezetek számának változása



Bizonyíthatóan eredményesebbek a nagyobb létszámú alapszervezetek, ahol kollektív a döntés és felelősség, feladatmegosztás van a tisztviselők között. A bizalmi hálózat működése lehetővé teszi, hogy élő kapcsolat alakuljon ki a tagsággal, aminek kedvező hatása semmivel sem pótolható. 2010-ben az alapszervezetek taglétszáma az alábbiak szerint alakult.

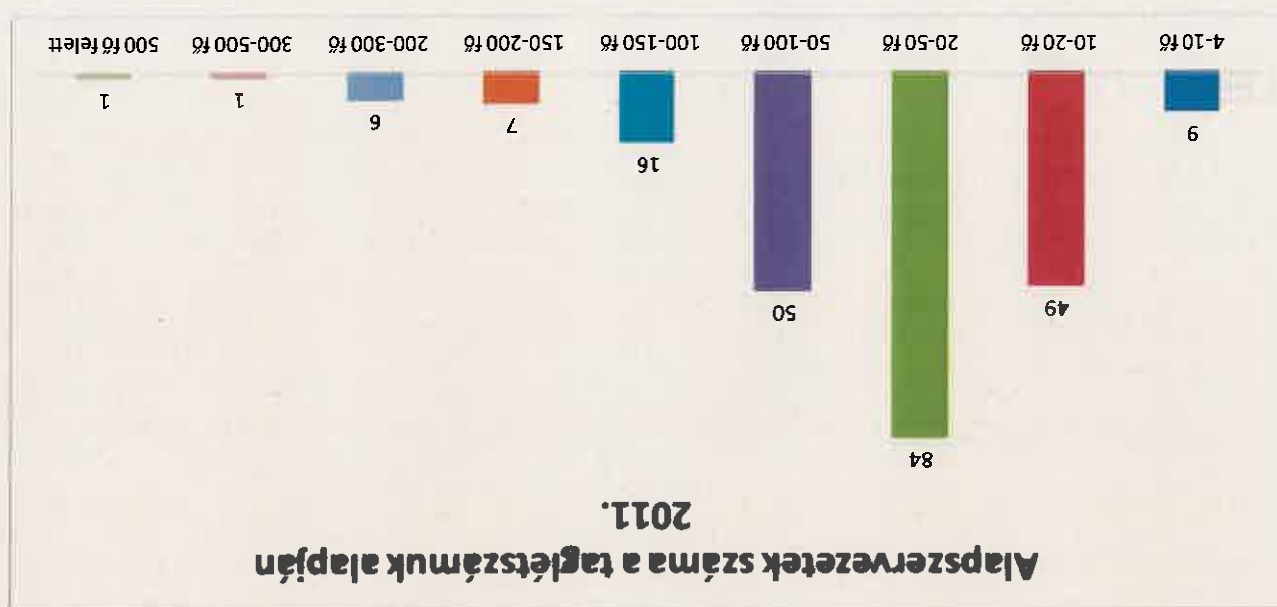
15. sz. ábra – Alapszervezeti taglétszámok – 2010.



Ahogy azt a fenti ábra is mutatja, a 100 fő alatti alapszervezetek az összes alapszervezet 83%-át teszik ki, míg az alapszervezetek 17%-a 100 fő feletti.

2011-ben az alapszervezetek taglétszáma változott: tovább nőtt a 100 főnél kisebb alapszervezetek aránya 83-ról 86%-ra.

16. sz. ábra – Alapszervezeti taglétszámok – 2011.



A Választmány módosította a VSZ Választási Szabályzatát is. A módosítás lényege, ha egy alapszervezetnek több szakmához (vállalatcsoporthoz) tartozó tagja van. (pl.: Cargo, Forgalom, Start, stb.) szükség van a Szakmai képviselő és helyettes(i) megválasztására.

Az alapszervezeti tisztviselők többsége nem egyszer szabadidejét is feláldozva – az egyre több és bonyolultabb szakmai munkája ellátása mellett – nagy felelősséggel és lelkiismeretesen, szakszervezet tagjainak megelégedésére látja el feladatát, mindezért köszönet és elismerés illeti őket.

Az alapszervezeti munka elismeréseként a szakszervezet az alábbi háromféle kitüntetéssel jutalmazza a tisztviselőket:

- Vasutasok Szakszervezetéért” kitüntetés;
- Vasutasok Szakszervezete Aranyjelvény;
- „Vasutasok Szakszervezete Elismerő Oklevél”.

## **A Szakszervezet munkaszervezete**

A Szakszervezet vezető testületeinek munkájához nélkülözhetetlen a szakértelmen alapuló, racionálisan működtetett munkaszervezet.

A munkaszervezet szerkezete az elmúlt időszakban nem változott: a négy szervezeti egység – Titkárság, a Pénzügyi és Ellátási Osztály, az Erdekvédelmi Csoport, és a Szervezetpolitikai Csoport – a VSZ elnöke, illetve alelnökei irányításával működött.

## **Alapítványok működése**

A Vasutasok Szakszervezete nyugdíjas, illetve fiatal vasutasok támogatására, valamint a vasutas művelődési, egészségügyi intézmények működési feltételeihez való hozzájárulás érdekében alapítványokat működtet.

### **Alapítvány a Vasutas Fiatalokért**

Az alapítvány célja, hogy támogassa a vasútnál foglalkoztatott fiatalok helyzetének feltárását, a hátrányos helyzetűek speciális érdekvédelmét, valamint a tagság és a külvilág közötti hatékony információáramlást, továbbá a fiatalok munkaerő piaci helyzetének esélyeinek javítása érdekében oktatásokat, képzéseket szervez.

### **Vasutas Kulturális Alapítvány**

Az alapító okirat szerint az alapítvány célja, hogy anyagilag támogassa a vasutas művelődési intézményeket, klubokat és jelentősebb kulturális rendezvényeket, segítse a vasutasok szellemi gyarapodását, művelődését, szakmai tradícióinak megőrzését.

A cél kettős volt: egyrészt támogatni a vasutas kultúra terjesztőt, másrészt a rendezvények, kiadványok támogatásával, a Vasutasok Szakszervezetének népszerűsítése. A Sinvarázs c. könyv megjelenése után egy újabb kiadványban reklámozták a VSZ-t. Megjelent egy – a pályázat képeiből összeállított – színes falinaptár. Kiemelkedő esemény volt a FISAIK által Magyarországon első alkalommal megrendezett Nemzetközi Digitális Fotópályázat, melyet a Kulturális Alapítvány is támogatott.

### **Vasutas Reuma Alapítvány**

Az alapítvány célja a MÁV Kórház Reuma Osztály gyógyító munkájának elősegítése, illetve a betegellátás körülményeinek javítása. Az alapítvány céljának megfelelően különböző eszközöket szerzett be, melyeket használatra térítésmentesen adott a kórháznak azzal a feltétellel, hogy a fenntartásuk, szükségessé váló javíttatásuk a kórház költségvetéséből történik meg.

### **Vasutas Intézmények Nyugdíjasait Támogató Alapítvány**

Az alapítványt 1991-ben hozta létre a Vasutasok Szakszervezete. Az alapítvány célja: az Alapítvány támogatja a Magyar Államvasutaktól, a Győr-Sopron Ebenfurti Vasúttól, a Vasutasok Szakszervezetétől, a Vasutas Társadalombiztosítási Igazgatóságtól, a vasutas egyesületektől, szervezetektől, vállalatoktól, intézményektől (továbbiakban: vasutas intézmények) a MÁV alapítású gazdasági társaságoktól és alapítványoktól nyugdíjba vonultakat, továbbá özvegyeket, részükre – rászorultság esetén – nyugdíjon felüli, eseti és rendszeres szociális segélyt nyújt.

## **3.10 A Vasutasok Szakszervezetének információs és tájékoztatási munkája**

### **Magyar Vasutas**

A Vasutasok Szakszervezete 1904-ben alapított lapját, a Magyar Vasutast az Egységes Szolgáltatási és Szolidaritási Alap – VSZ XVI. Kongresszusa által törént – létrehozásának, illetve a Választmány döntésének köszönhetően 2007-től minden aktív VSZ tagnak eljuttatták. A példányszámot ennek megfelelően 2007 májusától 15 000-re, majd 2010 januárjától 20 000-re emelték. A működési költségek és a választmány döntésének megfelelő takarékoskossági szempontból 2012. januártól 15 000-re csökkentették, majd 2012.

júniustól az érdeklődés és az igények növekedése miatt 16 000-re emelték. Ez teszi lehetővé, hogy a VSZ egyre több nyugdíjas tagjához is eljut a lap. A példányszám növelésében jelentős szerepe volt a taglétszám növekedésének, valamint az újságban elindított recept mellékletnek és a Munka Törvénykönyv legfontosabb fejezeteivel elindított oldalaknak, melynek köszönhetően a lap olvasottsága is nőtt. Egyre több képes tudósítás érkezett az alapszervezetektől, ami jelentősen hozzájárul a lap tartalmi színvonalának emelkedéséhez.

A Magyar Vasutas havonta 16 oldal terjedelemben jelenik meg, beleértve a július-augusztusi duplaszámokat is. Az újság minden hónap közepén, néhány nap eltéréssel, a VSZ több eseményeihez is igazodva, mindig határidőre meg jelent.

A lap főszerkesztői feladatait, a Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzített feladatmegosztásnak megfelelően a VSZ szervezetpolitikai aletnöke látja el. 2009. júniusától 2010. februárjáig a VSZ kommunikációs feladatainak ellátására egy főállású kollégát foglalkoztattak, aki a Magyar Vasutasokkal kapcsolatos újságírói feladatokat is ellátott, a lap elkészítésében komoly érdemei vannak annak a vállalkozónak, aki a nyomdai előkészítést végzi és a nyomdai kivitelezést is koordinálja.

A havonta megjelenő újságban a VSZ érdekvédelmi tevékenységének, szervezetpolitikai munkájának bemutatásán túl a közösségi munkájának krónikása is. Lefűzött példányai évről évre segítséget nyújtanak a múlt történéseinek kutatásában egy-egy szakdolgazati téma megírásához. Tagjaink a különböző vállalkozásokkal megkötött kedvezményekről a lap hasábjain keresztül is tájékozódhatnak.

A Magyar Vasutas, formai és tartalmi változásokon ment át, népszerűsége növekedett az elmúlt másfél évben. Bemutatták a sport és kulturális intézményeinket, tematikus rovatrendszerrel vezettek be, amelynek köszönhetően a keresett témákat tagtársaink a megszokott oldalakon találják meg. A lap a vasutasok körében közkedvelt már nem csak VSZ tagok olvassák. Az alapszervezeti illetve területi eseményekről rendszeresen hírt ad Záhonytól-Szombathelyig.

A Magyar Vasutas, mint értékeinek hordozója az elmúlt tíz évben is hű tükre volt a VSZ tevékenységének. A lap a vasutasok körében közkedvelt és nem csak a tagok olvassák. Hiteles tájékoztatásával jelentős mértékben hozzájárul a tagszervezéshez és tagmegtartáshoz.



**A VSZ honlapja ([www.vsz.hu](http://www.vsz.hu))**

A VSZ honlapja az internet robbanásszerű terjedésének köszönhetően a Magyar Vasutas mellett a Szakszervezet tájékoztatási munkájának meghatározó részévé vált. A honlap elsősorban naprakészséggel, terjedelmi korlátok nélkül alkalmas az érdekvédelmi és a közösségi munka bemutatására és VSZ tevékenységének archiválására.

A tagok által megfogalmazott igények alapján a beszámolási időszakban a honlap megújult. Az Új Magyarország Fejlesztési Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program Támogatási Rendszeréhez benyújtott pályázat egyik projekt eleme volt a honlap megújítása.

**Elektronikus levelezés**

Ugyancsak az internet Magyarországon az elmúlt években végbement tömeges elterjedése tette lehetővé, hogy a tisztviselők, sőt nagyon sok tagot elérje a szakszervezet közvetlen e-mail küldésével. Az internetes levelezés a mindennapi információ közvetítő tevékenység legfontosabb és leginkább használt eszközévé vált.

A VSZ Központjából a Választmány és az Elnökség tagjainak, valamint meghívott résztvevőinek rendszeresen e-mailben megküldik az előterjesztéseket.

A VSZ területi és szakmai képviselői egyaránt létrehozták saját e-mail listáikat, amelyen keresztül közvetlenül tudnak kapcsolatot tartani testületeik, sőt a VSZ tagjaival is.

Egy-egy VSZ központból elindított kör e-mail sokszor néhány percen belül eljut az érintettekhez, amit számos esetben visszajeleznek. A jövőben tovább kell fejleszteni az e-mail küldésében rejlő lehetőségeket, hiszen nem csak gyors, de olcsó és interaktív kommunikációs lehetőségről van szó.

Az interaktivitást erősíti, hogy a VSZ honlapján keresztül a tagok kérdéseket tehetnek fel, amelyekre mindig a téma szerint illetékes tisztviselők és szakértők válaszolnak. Az elektronikus levelezés mellett a munkaharc-akciók idején működötték a gyors információ áramlás másik formáját, a kör SMS küldését. A módszer bevált, mert a tisztviselők nagy többségéhez néhány perc alatt eljutottak a legfontosabb információk.

**Egyéb kiadványok**

Az üzemi tanácsi és munkavédelmi képviselő választásokat támogató plakátok egyéges formában való kiadásával is támogatja a Szakszervezet. Egyrészt a választáson induló

jelölték fényképpel ellátott plakátjait, másrészt az egyes választásokhoz kötődő érvanyagokat jelentettek meg és juttattak el a választókhoz a megfelelő példányszámban. Az időszak végére elérték, hogy a választási plakátokra szinte kivétel nélkül minden jelölt fényképe felkerült, ez elsősorban a digitális fényképezőgépek elterjedésének köszönhető.

A Vasutasok Szakszervezete értékeit közvetítő immár hagyományos kiadványok megjelenítése tradícióvá vált. Minden évben megjelentetik a kártya-, és fali naptárakat, valamint 2007-től új kiadványként a VSZ zsebnaptárt.

Ugyancsak 2007-ben jelent meg első alkalommal a „Vasutas ízek” című szakácskönyv, amelynek külön értéke, hogy receptverseny keretében VSZ-tagok és családtagjaik írták a megjelenő ételek receptjeit. A szakácskönyv sikerét mutatja, hogy évről évre több recept érkezik, így a 2010-es kiadásban már százkilencven jelent meg. A zsebnaptárak és a szakácskönyvek az alapszervezeteken keresztül több ezer példányban jutnak el a tagokhoz. A kiadványok közt szót kell ejtenünk a képzési tevékenységet támogató kiadványokról. 2007-ben részletes szervezetpolitikai segédletet biztosítottak tisztviselők részére, amely tartalmazta az alapszervezeti munka végzéséhez szükséges nyomtatványokat. 2008-ban a VSZ legfontosabb dokumentumait tartalmazó CD-t készítették a szakmai képzésekre specializálva. A CD-n számos a tagszervezési, és tagmegtartási tevékenységet támogató információ található.

Az elmúlt tíz év érdeképviseleti munkájának elemzése alapján megállapítható, hogy a Vasutasok Szakszervezete a vasutaság legnagyobb taglétszámú érdekvédelmi szervezete, stabil, kiszámítható működés, fejlődés jellemzi, amelynek jellemzőit az alábbiakban foglaljuk össze:

- A Szakszervezet tevékenységét, eredményeit, a partner szakszervezetek és a munkáltatók is elismerik.
- Erőfeszítéseiknek köszönhetően taglétszámuk az elmúlt 10 évben stabil volt, a vasúti munkahelyek csökkenéséhez és a létszámléépítésekhez viszonyítva a VSZ szervezettsége nőtt.
- A Szakszervezet szervezeti felépítésének köszönhetően, területi, szakmai és gazdasági társasági tagoltság, a tagokat foglalkoztató vasúti társaságokban végbenemint kiszervezések és teljesen más irányítási rendszer szerinti visszaszervezések mellett működőképes tudott maradni.
- Érdekvédelmi céljaik megvalósításának középpontjában folyamatosan a növekedés állt, így sikerült szinten tartania magát.

- A munkáltatókkal való kapcsolatok rendezettek, az együttműködést megállapodások szabályozzák.
- A VSZ képviselteti magát a működési területén lévő vállalatok és gazdasági társaságok üzemi tanácsaiban, munkavédelmi bizottságaiban és felügyelő bizottságaiban.
- Tagjainak köszönhetően jelenleg közel negyven különböző foglalkoztatónál van jelen, amelyek valamilyen formában a vasút múltjához, vagy jelenéhez kötődnek.
- A Vasutasok Szakszervezete létszámával szervezettségével és tevékenységével meghatározó szerepet tölt be az MSZOSZ országos szakszervezeti konföderációban.
- A magyar vasútnak hazánk Európai Unióhoz való csatlakozása óta a liberalizálódó szállítási piacon kell helyt állnia. A VSZ az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetségén (ETF) belül kiemelkedő szakmai tevékenységet végez.
- A magyar vasút az elmúlt időszakban folyamatos alulfinanszírozottsággal küzdött. A Vasutasok Szakszervezete a makroszintű érdekegyeztetés fókuszában feladatként határozta meg, hogy a Magyar Köztársaságnak tiszta, áttekinthető vasútpolitikája legyen az Európai Unió csatlakozásból eredő követelmények figyelembevételével és a hazánkba érkező EU-s források felhasználása vonatkozásában.
- Kitartó és következetes érdekvédelemmel tevékenységüknek köszönhetően sikerült megvédeniük a vasutas értékeket, kiemelten a menetkedvezmény és az tradicionális vasúti egészségügyi ellátás intézményrendszerét.
- Következésképpen felléptek a munkavállalói jogok csorbítása ellen és a szerzett jogok megtartásáért.
- Jelenős eredményeket sikerült elérni a vasutas keresetek fejlesztésében az elmúlt 10 évben tagjaik jövedelme évről évre a nemzetgazdasági átlagkereset mértékét meghaladó mértékben nőtt.
- Az időszak alatt minden évben foglalkoztatási megállapodás volt életben, amely a képviselt munkavállalók foglalkoztatási biztonságát is garantálta.

A múlt eredményeinek áttekintését követően a VSZ jelenlegi működését vizsgáltuk a rendelkezésre álló dokumentumok alapján, és a tagok körében folytatott szóbeli interjúk és kérdőíves felmérés keretében elemeztük az érdekképviselettel szemben támasztott elvárásokat.

## 4. VSZ jelenlegi érdeképviseleti tevékenysége

A Vasutasok Szakszervezetének jelenlegi működésének elemzése két szakaszban valósult meg: egyrészt a rendelkezésre bocsátott dokumentumok alapján elvégeztük a szabályozottság, működési specialitások vizsgálatát, másrészt kvalitatív és kvantitatív módszerek kombinálásával vizsgáltuk, hogy a tisztségviselők és tagok számára mitől hatékony az érdeképviselet működése. A következő alfejezetekben ezen módszerek mentén az elemzések bemutatására kerül sor.

### 4.1 Vasutasok Szakszervezetének célja, felépítése

A Vasutasok Szakszervezetének működésének specialitásait számos törvény szabályozza, melyek közül külön ki kell emelni az alábbiakat:

- Magyarorszag Alaptörvénye;
- 2011. évi CLXXV. törvény - az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról;
- 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről;
- 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről - a törvény 2013. évi változásait a Szakszervezet még csak részben vezette át dokumentumaiban, jelenleg is folyik például az Alapszabály átdolgozása – az elemzések során a hatályos szabályozásokat vettük alapul.

A szakszervezet alapszabálya értelmében „A Vasutasok Szakszervezete demokratikus felépítésű és önkéntes tagsági viszonyon nyugvó ágazati, szakmai érdekvédelmi és érdeképviseleti társadalmi szervezet, amely szöveteségi jelleggel működik. Szociális, kulturális, szabadidő-sport, üdültetési, képzési, jogszolgálati és önszervező feladatokat is ellát. Az alaptevékenysége gazdasági feltételeinek biztosítása érdekében vállalkozási tevékenységet is folytathat”.

A szakszervezet fő céljai az alábbiak (forrás: Alapszabály, 2013. november 23.):

1. „Biztosítani tagjai élet- és munkakörülményeinek, életszínvonalának folyamatos javítását.

2. Elősegíteni a munkavállalói és társadalmi szolidaritás erősödését.

3. Megteremteni a VSZ-hez tartozó munkavállalók, nyugdíjasok, tanulók és a munkanélküliek érdekvédelmének, érdeképviseletének, érdekérvényesítésének

egységét, fellépni a szakszervezeti mozgalom megosztottsága ellen.



## Kongresszus

A Vasutasok Szakszervezetének legfőbb képviseleti és döntést hozó testülete, melynek tagjait a szakszervezeti tagok választják. A küldöttek létszámáról, delegálásának elveiről, módjáról a Választmány dönt. A kongresszus üléseit évente tartja, tisztújító kongresszust négyévenként kell összehívni. A XVIII. Kongresszusra 2015. május 15-16-án kerül sor. A Kongresszus jelenlegi létszáma 148 fő.

A Kongresszus joga és hatásköre (forrás: Alapszabály):

- a) „Elfogadja, illetve módosítja az Alapszabályt.
- b) Dönt a Választmány tagjainak delegálási rendjéről.
- c) Dönt az országos és nemzetközi szakszervezeti szövetséghez való tartozás ügyében.
- d) Meghatározza a szakszervezet általános célkitűzéseit és programját, vagyongazdálkodásának fő elveit.
- e) Megvitatja az adott választási ciklusban végzett munkáról szóló beszámolót, a Pénzügyi Ellenőrző Bizottság, valamint a Felügyelő és Etikai Bizottság jelentését, dönt ezek elfogadásáról.
- f) Megválasztja név szerint, titkos szavazással:

- a VSZ elnökét,
- 3 alelnökét, (szervezetpolitikai, Gt. érdekvédelmi, vasúti érdekvédelmi)
- A Felügyelő és Etikai Bizottság elnökét
- a Pénzügyi és Ellenőrző Bizottság elnökét

- g) A FEB-be és FEB-be delegált tagokat nyílt szavazással megerősíti.
- h) A megválasztásukkal automatikusan az Elnökség tagjává váló középszervi vezetők és ONYSZ elnöke tisztségét nyílt szavazással megerősíti.

- i) Feloszlathatja a Vasutasok Szakszervezetét, illetve megállapíthatja megszűnését és határozatáról.

- j) Visszahívhatja a VSZ elnökét, dönt a tisztségéből történő esetleges felülgésztesének következményeiről.

- k) Dönt az ügyrendjéről.

- l) Elfogadja a szervezet éves beszámolóját.

A kongresszus határozatképes, ha a szavazásra jogosultak kétharmada jelen van. A kongresszus az a), c), d), i), j), pontokban kétharmados, egyebekben pedig egyszerű többséggel dönt. Kizárólagos jogkörben jár el a kongresszus: a), c), d), e), i), j), k) pont esetén, valamint az f) pontban felsoroltak tekintetében a VSZ elnök választásánál.”

## Felügyelő és Etikai Bizottság (FEB)

Létszáma maximum 10 fő lehet, jelenleg összesen 8 fő a FEB elnökkel együtt. Fő feladata az Alapszabály és a Szervezeti és Működési Szabályzat szerinti működés felügyelete, és a szervezetek vagy tagok/tisztviselők között felmerülő esetleges konfliktusok kivizsgálása és a megoldásra javaslat tétel.

## Pénzügyi és Ellenőrző Bizottság (PEB)

Létszáma maximum 10 fő lehet, jelenleg összesen 7 fő a PEB elnökkel együtt. Fő feladata a Vasutasok Szakszervezetének pénzügyi gazdálkodásának, számviteli rendjének ellenőrzése. A VSZ költségvetésének tervezetét előzetesen ellenőrzi, a Választmány részére tájékoztató készíti a rendkívüli kiadások indokoltságáról, évközi változásokról. Az Elnökség felkérésére rendkívüli vizsgálatot kezdeményezhet, és a feltárt hiányosságok / szabálytalanságok alapján intézkedési tervet fogalmaz meg.

## Választmány

A választmány „a két kongresszus között a szakszervezet felsőszintű irányító testülete, amely a kongresszus és saját határozatai alapján irányítja a VSZ munkaszervezetét”. A választmány maximális létszáma 31 fő lehet, amiből maximum 6 fő függetlenített, 25 fő társadalmi tisztviselő. A választmányban az elnök és alelnökök mellett, a VSZ ONYSZ 3 fő, az ifjúsági tagozat és a nő tagozat 2-2 fő delegálhat. Az ezen kívüli létszámot (20 fő) a vasúti szolgálati helyekről és a gazdasági társaságoktól delegáltak teszik ki. A választmány jelenlegi létszáma 31 fő.

A választmány jogai és hatásköre (forrás: VSZ Alapszabály):

a) „Társadalmi tisztviselő tagjai közül megválasztja a Választmány elnökét, akiknek feladatait és hatáskörét a VSZ SZMSZ-e szabályozza.

b) Jóváhagyja a szervezet egészét érintő választási kiírást. Összehívja a kongresszust, előkészíti annak érdemi munkáját, meghatározza a kongresszusi küldöttek létszámát, dönt delegálásuk elveiről, megválasztásuk módjáról.

c) Állást foglal a VSZ-t érintő szervezeti, politikai, társadalmi és gazdasági kérdésekben.

d) Megalkotja a VSZ Szervezeti- és Működési Szabályzatát, amelyben szükség esetén a partner munkáltatói döntési pontokhoz igazodóan rugalmasan változtatja a VSZ szervezeti rendjét, az Alapszabály keretei között.

e) Határozattal dönt a korelnök személyéről.

f) A választási cikluson belül a kongresszuson választott tisztviselőket – a VSZ elnöke, a FEB, valamint a FEB elnöke, továbbá a FEB, valamint a PEB tagjai kivételével – visszahívhatja. A megüresedett tisztviselőhelyeket, a VSZ elnöke kivételével, választással betöltheti.

g) Az automatizmus után elnökségi taggá váltak személyében bekövetkezett változást nyílt szavazással megerősíti.

h) Dönt a VSZ éves költségvetéséről, elfogadja az előző év gazdálkodásáról készített beszámolót, beleértve a vállalkozói tevékenységet és a vagyonnevezést is, valamint elfogadja a VSZ számviteli-politikáját.

i) Dönt az alapítványok létrehozásáról és megszüntetéséről, valamint gyakorolja az alapítói jogokat.

j) A függetlenített tisztviselők felett a munkáltatói jogokat, illetve korlátozott munkáltatói jogokat a VSZ Választmány, illetve elnöke gyakorolja. A hatásköri szabályokat a VSZ SZMSZ-e rögzíti.

k) Kinevezi a VSZ munkaszervezetének vezetőit, valamint a Magyar Vasutas főszerkesztőjét és a VSZ főkönyvelőjét.

l) Konkrét feladatok elvégzésére utasítja az Elnökséget, ellenőrzi és értékeli annak munkáját.

m) Dönt a szervezet működési körében bekövetkező változások miatt szükségessé váló szervezet átalakítási intézkedésekről (középszervezetek létrehozásáról, megszüntetéséről, a Választmány tagjai delegálási rendjének indokolt módosításáról).

n) Meghatározza és ellenőrzi a VSZ nemzetközi tevékenységét.

o) Elfogadja a Vasutasok Szakszervezete Választási Szabályzatát, Kötöttes Szabályzatát, Pénzkezelési Szabályzatát, Tagsági igazolvány Szabályzatát, valamint Segélyezési Szabályzatát,

p) Felhatalmazza a VSZ elnöket a több munkáltatót érintő Kollektív Szerződés, illetve az Ágazati Kollektív Szerződés aláírására.

q) Dönt a munkaharc akciók meghirdetéséről, illetve más szervezetek által meghirdetett akciókhoz való csatlakozásról.

r) Dönt az elnök tisztségéből történő esetleges felfüggesztéséről.



- s) Szükség esetén az Elnökség tagjai közül ügyvezető elnökök választ, maximum 90 napos időtartamra. Ezen időtartamon belül a Választmány kiküldi a Jelölő Bizottságot és meghatározza a soron kívüli kongresszus időpontját.
- t) Dönt az Egységes Szolidaritási és Szolgáltatási Alap belső tartalmáról és szabályzatáról.
- u) Eljár a jogszabályok által hatáskörébe utalt kérdésekben.
- v) Beszámoltatja a választási ciklusban legalább egyszer a teljes munkaidőben foglalkoztatott – az SZMSZ-ben felsorolt – tisztségviselőket a végzett munkájukról. A beszámolót az SZMSZ-ben rögzített feladataik figyelembevételével kell elkészíteni. A Választmány akkor határozatképes, ha tagjainak legalább kétharmada jelen van. A feladatkörébe tartozó pontok közül a b), d), f), h), i), m), q), r), s) pontokban kétharmados többséggel hozza határozatait.”

## Elnökség

A VSZ választmány két ülése között az irányító testület, melynek maximális létszáma 21 fő. Tagjai a VSZ elnöke és alelnökei és a tisztségükben megerősített központosított vezetők, valamint a VSZ ONYSZ elnöke.

Elnökség feladatai az Alapszabály szerint az alábbiak:

- a) „Összehívja a Választmányt, előkészíti annak munkáját, végrehajtja, illetve végrehajtja határozatait. E tevékenységének ellátása érdekében a VSZ szervezetei és tisztségviselői által kötelezően végrehajtandó szervezetpolitikai, érdekvédelmi feladatokat határoz meg, illetve koordinálja és ellenőrzi azok megvalósulását.
- b) Gondoskodik a választott tisztségviselők jogvédelméről.
- c) Meghatározott feladatok ellátására állandó vagy ideiglenes munkabizottságokat hoz létre, ellenőrzi és értékeli tevékenységüket.

- d) Eljár a hozzá előterjesztett konkrét sérelmek, panaszok ügyében.

- e) Beszámoltatja a VSZ által létrehozott alapítványok kuratóriumait az Alapítvány működéséről, pénzügyi gazdálkodásáról.

- f) Elfogadja a szakszervezet etikai kódexét.

- g) Dönt az alapszervezetek létesítéséről, összevonásáról, szétválásáról.

- h) Dönt a soros kongresszus előtti beszámolási rendről.

- i) Dönt – alapszervezettel történő előzetes egyeztetés után – a kizárt tag tagfelvételi

kérelméről.

- j) Eljár a jogszabályok által hatáskörébe utalt kérdésekben.

k) Dönt minden olyan kérdésben, melyek nem tartoznak más testületek kizárólagos hatáskörébe.”

### **Elnök és alelnökök**

A VSZ vezető tisztviselői felelősek a fentiekben bemutatott vezető testületein hozott határozatok végrehajtásáért. Az elnök és a három alelnök feladatainak megoszlását egy táblázatban szerepeltettük a hatályos Szervezeti és Működési Szabályzat alapján.

**Elemzés a hatékony érdekképviseleti tevékenységről a Vasutasok Szakszervezeténél**

**2. sz. táblázat – Vezető tisztségviselők felelősségeinek megoszlása (forrás: VSZ Szervezeti és Működési Szabályzat)**

| <b>E L N Ö K</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• „A VSZ vagyonaért, anyagi, erkölcsi állapotáért, a munkaszervezet tevékenységéért.</li> <li>• A VSZ nevében kötött megállapodásokért, a megállapodásokban foglalt VSZ-t terhelő kötelezettségek betartásáért.</li> <li>• A VSZ nemzeti közti tevékenységéért.</li> <li>• A VSZ személyzeti munka irányításáért.</li> <li>• A VSZ székház üzemeltetéséért.</li> <li>• A Magyar Vasutas kiadásáért.”</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>SZERVEZETPOLTIKAI ALELNÖK</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>VASÚTI ÉRDEKVÉDELMI ALELNÖK</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>GT ÉRDEKVÉDELMI ALELNÖK</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• „A szervezet működéséért.</li> <li>• A Területi Képviselések rendszeres, szervezetszerű, a VSZ program végrehajtását szolgáló működéséért.</li> <li>• A VSZ szervezeteépítési, szervezettefejlesztési tevékenységéért, a szervezetszerű működés feltételeinek kidolgozásáért.</li> <li>• A VSZ információs, tájékoztatási feladataiért.</li> <li>• A Magyar Vasutas főszerkesztői feladatainak ellátásáért.</li> <li>• A tisztségviselők képzéséért, oktatásáért.</li> <li>• A vezető testületek ülésének tartalmi és szervezeti előkészítéséért és lebonyolításáért.</li> <li>• A területi határozatok alapszabály szerinti elkészítéséért, és nyilvánosságára hozásáért.</li> <li>• A közművelődési, sport, szabadidős tevékenységgel összefüggő feladatokért.</li> <li>• A Képzési és Oktatási Bizottság, valamint a Sport Bizottság működéséért.</li> <li>• A rétegszervezetek munkájának működéséért.</li> <li>• A munkaszervezet szükség szerinti informálásáért.”</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• „A VSZ érdekvédelmi tevékenységéért.</li> <li>• A Vasúti Érdekegyeztető Bizottság működéséért.</li> <li>• A Munkaruházati Bizottság működéséért.</li> <li>• A Munkabiztonsági Bizottság működéséért</li> <li>• A Központi Üzemi Tanácsokba és a Központi Munkavédelmi Bizottságokba delegált VSZ-es tagokkal történő kapcsolattartásért, a VSZ érdekvédelmi céljainak közös megvalósításáért.</li> <li>• A szakmai képviselők és intéző bizottságok rendszeres, szervezetszerű, a VSZ érdekvédelmi programjának végrehajtását szolgáló működéséért.</li> <li>• A munkaszervezet szükség szerinti informálásáért.”</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• „A gazdasági társaságoknál, alapítványoknál, egészségügyi intézményeknél működő VSZ szervezetek érdekvédelmi tevékenységéért.</li> <li>• A GT Érdekegyeztető Bizottság működéséért.</li> <li>• Az Üzemi Tanácsokba és a Munkavédelmi Bizottságokba delegált VSZ-es tagokkal történő kapcsolattartásért, a VSZ érdekvédelmi céljainak közös megvalósításáért.</li> <li>• Az Intéző Bizottságok rendszeres, szervezetszerű, a VSZ érdekvédelmi program végrehajtását szolgáló működéséért.</li> <li>• A munkaszervezet szükség szerinti informálásáért.”</li> </ul> |

## Területi (regionális) és szakmai szervezetek, munkaszervezet működése

A Vasutasok Szakszervezete a hatékony érdekvédelmi munka ellátása érdekében:

- regionális és szakmai közpesszervezeteket;
- intéző bizottságot;
- szakmai tagozatokat;
- Női és Ifjúsági Tagozatot és
- munkaszervezetet működött.

A regionális közpesszervezetek 7 régiót fednek le (Budapest, Miskolc, Debrecen, Záhony, Szeged, Pécs, Szombathely), míg a szakmai közpesszervezetek és intéző bizottságok a MÁV szakmai területeinek feleltethetőek (Forgalmi SZK, Start SZK, Cargo SZK, Pálya,- és Műnöki Létesítmények SZK, Távközlő-, Erőáramú-és Biztosítóberendezési SZK, Gépeszeti IB, Központi Hivatalok és Intézmények IB, Vasútegésszolgálati IB, Járműjavítók IB).

### 3. sz. táblázat – Közpesszervezetek jogosultságai (forrás: VSZ Szervezeti és Működési Szabályzata)

| Területi képviselet jogosultságai                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Szakmai képviselet jogosultságai                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Az érintett régióban kifizetett infrastruktúra-fejlesztéssel, oktatással, szabadidős tevékenységekkel kapcsolatos pályázaton részt venni, az Elnökség előzetes hozzájárulása alapján.</li> <li>• Együttműködési megállapodást kötni más szervezetekkel, az Elnökség előzetes hozzájárulása alapján.</li> <li>• A VSZ munkaszervezetét és eszközrendszerét igénybe venni.</li> <li>• Javaslatot tenni a tisztviselők munkájának elismérése, ösztönzésére.</li> <li>• Indítványokat, javaslatokat előkészíteni és előterjeszteni a VSZ vezető testületei számára.</li> <li>• A kifogásolási jogot gyakorolni.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Működési területén a partner-munkáltatókkal, (munkáltatói jogkör-gyakorlók) illetve tulajdonosokkal szemben érdekvédelmi, érdeképviseleti kérdésekben az Alapszabály és az SZMSZ-ben meghatározott szakszervezeti jogosítványokat gyakorolni.</li> <li>• A VSZ vezető testületei által hatáskörébe utalt pénzügyi, személyi és érdekvédelmi kérdésekben dönteni.</li> <li>• Az illetékes Érdekegyeztető Bizottsággal történt egyeztetést követően felhatalmazást adni a VSZ elnököknek vállalati szintű Kollektív Szerződés és megállapodások aláírására.</li> <li>• Az illetékes Érdekegyeztető Bizottsággal történt egyeztetést követően megállapodásokat kötni.</li> <li>• Feladatai ellátásához igényelni a VSZ munkaszervezetét és eszközrendszerét.</li> </ul> |

Ezt a két tagozatot a rétegszervezeteknél mutatjuk be.

Készítette: HR Üzleti Partner-M Szolgáltató Kft.

| Területi képviselet jogosultságai | Szakmai képviselet jogosultságai                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indítványokat, javaslatokat tenni a VSZ vezető testületeinek.</li> <li>• Kifogásolási jogot gyakorolni.</li> <li>• Elnökségi felhatalmazás alapján: képvisleti jogot ellátni illetékességi területen esetenkénti vagy állandó jelleggel állami és más szervek, hatóságok előtt.</li> <li>• Képviseleti jogot esetenként vagy állandó jelleggel átruházni más szakszervezeti szervezetekre.</li> <li>• Együttműködési megállapodás kötése más szervezetekkel, az Elnökség előzetes hozzájárulása alapján.</li> </ul> |

A regionális közpesszervezetek a MÁV Zrt. több, mint tíz évvel ezelőtti területi központjainak megfélelően 7 régiót fedik le, míg a szakmai közpesszervezetek és intéző bizottságok a MÁV korábbi üzletágainak feleltethetőek meg – részben aktualizált megnevezéssel. A szervezeteti változásokat, leányvállalatok kiválását, összeolvadását a VSZ szakmai tagozódása nem minden esetben követte le, így fordulhat elő, hogy ugyanazon munkáltató „ügylet” egyszerre több szakmai képviselethez tartoznak. Példaként említhetjük a MÁV-START Zrt.-t, amely a személynaszállítási, gépészeti és vontatási feladatokat is ellátja a MÁV Csoporton belül. Az egy munkáltatóhoz azonban a VSZ felépítésében három szakmai képviselet is tartozik: Start SZK, Gépészeti IB és Járműjavítók IB.

Az interjúm elhangzottak alapján a szervezet kettős tagoltsága és a közpesszervezetek két eltérő alelnökhöz (regionális elvi megoszlás – szervezetpolitikai alelnök; szakmai tagozódás – vasúti érdekvédelmi alelnök) való tartozása eredményez hatásköri konfliktusokat, nem teljesen egyértelmű minden esetben, hogy melyik közpesszervezet felelőssége az adott kérdés, az információáramlás akadozik a szereplők között.

A vezető testületek és a szakszervezet valamennyi szervezetének központi és egyesleges támogatása érdekében a Vasutasok Szakszervezete munkaszervezetet működtet, mely az alábbi szervezeti egységekre tagozódik:

- Erdekvédelmi csoport – több feladatai:
  - Kollektív Szerződésekkal kapcsolatos feladatok;
  - Bér- és létszámgazdálkodással összefüggő feladatok;
  - munkajogi kérdések;

- munkavédelmi, szociálpolitikai és környezetvédelmi feladatok;
- érdekvédelmi feladatok – gazdasági társaságok, egészségügyi intézményeket érintően;
- érdekvédelmi ellenőrzések;
- érdekegyeztető és munkabizottságok működésének tartalmi és technikai támogatása.

• Szervezetpolitikai csoport – főbb feladatai:

- Alapszabály és SZMSZ szerinti működéshez szabályzatok elkészítése;
- szervezetfejlesztés;
- tagnyilvántartás, tagkártyával összefüggő feladatok – pl.: tárgyalás a szolgálatával;
- Magyar Vasutas megjelentetése;
- vezető testületek üléseinek előkészítése, határozatainak nyilvántartása;
- tisztviselők utánpótlása, képzése;
- sztrájkkal összefüggő szervezési feladatok;
- rétégszervezetek munkájának támogatása;
- üzemi tanácsok és munkavédelmi képviselők választásával kapcsolatos szervezési feladatok;
- üdültetés, sport, kultúra és szabadidős programok szervezése;
- kapcsolattartás a szakszervezeti szövetségekkel.

• Pénzügyi és ellátási osztály – főbb feladatai:

- pénzügyi szabályozások folyamatos nyomon követése és alkalmazásának betartatása a szakszervezet minden szintjén;
- tisztviselők pénzügyi oktatása;
- alap- és középszervezetek pénzügyi gazdálkodásának támogatása;
- beszámolók összesítése, elemzése;
- székház üzemeltetése;
- testületi ülések technikai feltételeinek biztosítása;
- gépjárművek üzemeltetése.

## Alapszervezetek

A szakszervezeti működés „legkisebb” egységei, létszámuk a néhány tagtól a több száz tagig terjedhet, jellemző létszámuk 21 és 50 fő közötti. Az alapszervezet legfőbb feladata a tagok egyéni és kollektív védelme, érdekeik képviselése, helyi függések megköötése és szociális

rászorultság esetén önszervezői feladatokat ellátása. A tagok tájékoztatása az alapszervezet feladata, továbbá az új tagok betoborzása is. A tagok által befizetett tagdíj 45%-ának felhasználása az alapszervezet döntési hatáskörébe tartozik.

2014-ben 224 aktív és 75 nyugdíjas alapszervezet működik a Vasutasok Szakszervezeténél.

#### 4.2 Rétegszervezetek működése

A Vasutasok Szakszervezete kiemelt figyelmet fordít az idősekre, a fiatalokra és a nőkre.

Az idősek képvisellete érdekében működik a Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete (VSZ ONYSZ), mely az országban egyedülálló kezdeményezés. A szervezet legtöbb feladatának tekint, hogy

- kiemelt szerepet vállaljon az időügyi politikákban, a szerzett jogok védelmében;
- erősítse a nyugdíjas és még nem nyugdíjas vasutas munkavállalók között összetartozást;
- támogassa a vasutas nyugdíjasokat életkörülményeik javításában.

A közel 120 ezer vasutas nyugdíjas érdekeinek védelmét ellátó VSZ ONYSZ igen aktív közösségépítő szerepet is ellát.

A nőket és a fiatalokat érintő sajátos feladatok megoldása céljából országos, területi és alapszervezeti szinten működik a Női és az Ifjúsági Tagozat. A rétegszervezetek tevékenységüket a kongresszusi határozatokkal, a VSZ Alapszabályával, valamint a Szervezeti és Működési Szabályzatával összhangban készített önálló szervezeti és működési szabályzat alapján látják el. Munkájukról a Választmánynak, az Elnökségnek és az általuk képviselt tagsági rétegnek tartoznak beszámolni.

A Női Tagozat fő feladatának a vasutas nők érdekvédelmét és a családok élet és munkakörülményeinek javítását tekinti. A Női Tagozat saját Szervezeti és Működési Szabályzata alapján működik. Különösen nagy eredménye a Tagozat munkájának, hogy a MÁV-nál az esélyegyenlőség kiemelt szereppel bír, a vasúttársaságnál az első Esélyegyenlőségi tervet 2005-ben írták alá a felek. 2014-ben TÁMOP-os projekt keretében az esélyteremtő gondolkodás volt a központi kérdés. Az év során több Esélyegyenlőségi konferencián és Családbarát képzésen valósult meg információ átadás és tudás elmélyítése. A személyes részvétel és a megjelent kiadványokon keresztül tisztviselők széles köre

ismerhette meg az esélyteremtés fogalmát, jogi és emberi oldalát. A résztvevők számára az előadásokon az is nyilvánvalóvá vált, hogy a hétköznapi érdekvédelemben hogyan épül be az esélyteremtés rendszere.

Az Ifjúsági Tagozat a 35 évnel fiatalabb vasutas kollégák érdekeinek védelmére és sajátos kérdéseinek megválaszolására létrejött rétegszervezet a VSZ-en belül. Fő céljának az alábbiakat tekinti (forrás: Ifjúsági Tagozat SZMSZ):

- „A vasutas fiatalok érdekeinek feltárása, megjelenítése és védelmének biztosítása önállóan, illetve a Vasutasok Szakszervezetének fórumain keresztül – annak szervezeti keretein belül.
- Tagjai véleményének megismerése, érdekeinek feltárása és érvényesítése.
- Résztétel az ifjúság országos és területi érdekegyeztetésében.
- A munka világába való beilleszkedést és önálló életkezdést segítő programok létrehozása.
- A szabadidő tartalmas eltöltését segítő szolgáltatások nyújtása.
- Képzések szervezése a tagok és tisztséget betöltők számára.”

A fentiek alapján az Ifjúsági Tagozat felelőssége és feladata is kettős: egyrészt a fiatalokkal a szakszervezeti mozgalom megismertetése és a munka világába való bevezetésre is ez a szervezet készítheti fel a tagjait. Ezen célok elérése érdekében a Tagozat oktatást és rendezvényeket szervez.

#### **4.3 Vasutasok Szakszervezet által alapított Alapítványok**

A Vasutasok Szakszervezete nemcsak a rétegszervezetek létrehozásával támogatja a különböző demográfiai csoportok érdekvédelmét, hanem alapítványokat is hozott létre a nyugdíjas, illetve a fiatal vasutasok támogatására, valamint a vasutas művelődési egészségügyi intézmények működéséhez való hozzájárulás érdekében. Ezek az alapítványok az alábbiak:

- Vasutas Intézmények Nyugdíjasait Támogató Alapítvány – célja: vasutas nyugdíjasok segítése a rendkívüli élethelyzetekben;
- Alapítvány a Vasutas Fiatalokért – célja vasutas fiatalok támogatása;
- Vasutas Kulturális Alapítvány – célja: művelődési közösségek segítése;
- Vasutas Reuma Alapítvány – célja: vasutas reumás betegek támogatása.



#### 4.4 Munkáltatói jelenlét – jelenleg hatályos megállapodások köre

A Vasutasok Szakszervezete Szervezeti és Működési Szabályzatának (2014. október 15.) 1. sz. melléklete alapján az alábbi gazdasági társaságok tartoznak a szakszervezet működési körébe.

„1. BILK Kombiterminal Zrt.

2. Bombardier-MÁV Kft. Dunakeszi

3. BSS 2000 - Energetikai Szolgáltató Ipari és Kereskedelmi Kft.

4. Dunántúli Kft.

5. Grampet Debreceni Vagongyár Kft.

6. Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zrt.

7. GYSEV Cargo Zrt.

8. Hivatalos Biztonsági Okmány és Jegynyomda Kft.

9. Közlekedési Múzeum

10. Magyar Honvédség Egészségügyi Központ

11. MÁV FKG Kft. Jászksér

12. MÁV Ingatlankezelő Kft.

13. MÁV Kert Kft.

14. MÁV Szimfonikus Zenekari Alapítvány

15. MÁV Szolgáltató Központ Zrt.

16. MÁV Technical Services Hungaria Kft. Miskolc

17. MÁV Tervező Intézet Kft.

18. MÁV Vagon Kft. Székesfehérvár

19. MÁV Vagyonkezelő Zrt.

20. MÁV Vasjármű Kft. Szombathely

21. MÁV Vasútor Kft.

22. MÁV Zrt.

23. MÁV-GÉPÉSZET Zrt.

24. MÁV-START Zrt.

25. MÁV-TRAKCIÓ Vasúti Vontatási Zrt.

26. MÁV Nosztalgia Kft.

27. Rail Cargo Carrier Kft.

28. Rail Cargo Hungaria Zrt.

29. Szolnoki MÁV Kórház és Rendelőintézet

A következőkben az elmúlt egy évben (2014. év eleje óta) elért főbb eredményeket mutatjuk be a kiemelt társaságokra vonatkozóan.

## MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

A fenti időszakban a MÁV Zrt.-nél 2014. júniusában került sor a Kollektív Szerződés módosítására. A munkáltató a KSZ egységes értelmezésére külön útmutatót is készített. A KSZ főbb változásai:

- munkaidő fogalmának pontosítása;
- alkalmazott munkaidő-keret alatt teljesítendő munkaidő-mennyiség kiszámítási módjának pontos meghatározása;
- a 28.§ 3. és 4. pontja újraszabályozva jelenítik meg azon jogcímeket, amelyek alapján a munkavállaló egy munkanap (egy szolgálat) alatt 12 óránál többet dolgozhat;
- 32. § a munkaidő beosztásra vonatkozó szabályok módosításra kerültek (forrás: KSZ útmutató)

- „A nem megszaktítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében legfeljebb öt egymást követő éjszakai szolgálat rendelhető el, ezt követően pedig kötelezően heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) kell biztosítani.”

- „A munkáltató által a 27.§ alapján meghatározott munkarend és az ahhoz tartozóan kijelölt munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérően időben rendes munkaidő havonta legfeljebb 72 óra mértékben osztható be.”

- „A 8. számú mellékletben meghatározott zavartalan közlekedést biztosító munkakörök az Mt. 135.§ (4) pontjának felhatalmazása alapján olyan munkakörök minősülnek, amelyek megfelelnek az Mt. 101.§ (1) bekezdés a) pontjában foglalt feltételnek.”
- rendkívüli időjárás ezentúl nemcsak a téli, hanem a nyári időszakra is vonatkozhat;
- rendkívüli szabadság díjazásának mértéke visszakerrült a Kollektív Szerződésbe.

2014. januárban a munkáltató és a szakszervezetek aláírták a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaküldési kapcsolatokról szóló Együttműködési Megállapodást is. A megállapodás 2014. évre vonatkozott, és nagyrészt a korábbi elemek megtartásra kerültek, így a munkavállalók továbbra is igénybe vehetik létszámléptés esetén a MÁV-EVEK, MÁV-ESÉLY Programot, a Munkaerő-piaci Szolgáltatást és a képzési támogatást.

2014. évre vonatkozóan 2014. március elején született bérmegállapodás a szakszervezetek és a munkáltató között. A megállapodás csoport szintű volt, és egyszeri kifizetést (bruttó 36 ezer Ft/fő – statisztikai állományban lévő, 6-17 MMK-s munkavállalók részére) illetve 2,4%-os alaphéremelést tartalmazott. Ezen felül önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítést vállalt a munkáltató a megállapodásban.

2014-ben további eredményként könyvelheti el a VSZ, hogy az Egészségmegőrző programot sikerült változtatlan formátumban meghosszabbítani. A szakszervezet továbbá kidolgozott egy Esélyegyenlőségi Cselekvési Programot is.

A Vasutas Szakszervezetek Szövetségének elnöksége 2015. januárban úgy döntött, hogy kollektív munkaküldési vitát kezdeményez a MÁV Csoportnál. A kollektív munkaküldési vitára azért került sor, mert a munkáltató elsőként nem folytatott vitát a 2015-ös bérfejlesztésre vonatkozó szakszervezeti igényekről, majd egy 0 %-os bérájanlatot tett. Az ajánlatot a szakszervezeti szövetség elfogadhatatlannak ítélte. A kollektív munkaküldési vita keretében négy alkalommal tárgyaltak a szakszervezetek és a munkáltatók a bérfejlesztésről, majd a negyedik alkalommal (2015. február 19-én) megszületett a MÁV Zrt. és a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok 2015. évre szóló bérmegállapodása, emellett aláírásra került a MÁV Zrt. Együttműködési megállapodása, valamint a MÁV Zrt. és a MÁV – START Zrt. Kollektív Szerződésének VBKJ-ra vonatkozó része is.

A megállapodás január 1-éig visszamenőleg 3 %-os alapteremtéssel tartalmazott 450 ezer forintot havi alapbér alatt. A megállapodás önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj kiegészítést, VBKJ-ra vonatkozó módosításokat (alanyi jogon járó bérén kívüli juttatás mértéke közel 200 e Ft – SZÉP Kártyán, és a VBKJ keret 200 e Ft/fő, mely szabadon felhasználható) is tartalmaz. A Felek meghosszabbították a korábbi évben hatályos Együttműködési megállapodást, így továbbra is működnek a MÁV-ESÉLY és MÁV ÉVEK programok.

A Vasutasok Szakszervezete a megállapodások aláírását követően így értékelte azokat: „Tisztában vagyunk azzal, hogy a vasutas munkavállalók ennél jóval többet érdemltek volna, azonban a jelenlegi politikai környezetben jobb megállapodást nem lehetett kötni. Nem a szakszervezetek gyengesége és nem a munkáltató rossz szándékából kifolyólag, hanem a kormányzat erősen korlátozó beavatkozása miatt.” (forrás: [www.vsz.hu](http://www.vsz.hu)).

## MÁV-START Zrt.

A vállalat vonatkozásában jelentős változást hozott a 2014-es év: 2014. január 2-án létrejött az egyéges személyszállítási vállalat. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy a MÁV-START Zrt.-be ezzel a dátummal beolvadt a MÁV-GÉPÉSZET és a MÁV-TRAKCIO Zrt. Az így létrejött leányvállalat a legnagyobb a csoportban, közel 15 ezer munkavállalóval. A jelentős szervezeti változás miatt a munkaügyi kapcsolatokban is a 2014-es évet a konszolidáció jellemezte, hiszen a három korábbi társaság Kollektív Szerződéseit és egyéb megállapodásait kellett összehangolni. Az integráció következtében szükséges volt a bér- és a munkaköri rendszer egységesítése is.

A Kollektív Szerződés egységesítése a tárgyalások eredményeképp végül úgy valósult meg, hogy a TRAKCIO és a GÉPÉSZET korábbi munkavállalóira vonatkozó rendelkezéseket és bérelemeket a KSZ egy-egy mellékleteként szerepeltetik a Felek. A Vasutasok Szakszervezete többször kezdeményezte a KSZ módosítását, melyről az egyeztetések is megkezdődtek, érdemi előrelépés nem történt. Információink szerint a START-nál továbbra is a tavaly januárban aláírt KSZ hatályos.

A 2014. és 2015. évi MÁV Zrt.-nél bemutatott bértárgyalások erre a társaságra is vonatkoznak.

## MÁV Szolgáltató Központ Zrt.

A MÁV Szolgáltató Központnál 2014-ben két alkalommal került sor Kollektív Szerződés módosításra és itt is kiadásra került a KSZ magyarázata külön dokumentumként. A módosítások nagyrészt fogalomponztosítások voltak.

Szintén 2014-ben került aláírásra az Együttműködési megállapodás, mely a MÁV Zrt.-hez hasonló időtartamra és azzal megegyező tartalommal került aláírásra.

A szervezeti átalakítások során a BLÜ szervezeti változásai telephely bezárással és munkavállalói áthelyezéssel jártak, míg a Baross Gábor Oktatási Központ integrációja során változatlanok maradtak a feladatok és a létszám.

A Szolgáltató Központnál az egyik legnagyobb kérdés a menetkedvezmény jogosultságának megtartása volt a megalakulása óta. A kérdés rendezésére a szakszervezet kiemelt feladatának tekinti.

A 2014. és 2015. évi MÁV Zrt.-nél bemutatott bérmegállapodások erre a társaságra is vonatkoznak.

## GYSEV Zrt.

A GYSEV Zrt.-nél is a 2014-re vonatkozó bérjavaslat 0%-os béremelést és a Cafeteria 2013-as értékének megtartását tartalmazta. A tárgyalások eredményeképp a Bérmegállapodás a MÁV Zrt.-hez hasonló feltételekkel került aláírásra 2014. márciusban (forrás: Megállapodás a 2014. évi bérintézkedések végrehajtásáról):

- egy szerinti kifizetés – 36 ezer Ft/fő;
- alaphéremelés – 2,4 %-os 2014. július 1-jétől;
- önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj – kiegészítés + 1% a munkáltató által.

A Kollektív Szerződés 2014. január 1-jével került módosításra, azonban a munkáltató a szakszervezet módosítási javaslatait csak minimális mértékben fogadta be.

## Rail Cargo Hungaria Zrt.

A Rail Cargo-nál még 2013. év végén megszűlelt a bérmegállapodás, és a korábbi évhez hasonlóan az intézkedését végrehajtása december 1-jei dátummal történt meg. A

## megállapodás

## főbb

## elemei

(forrás:

[http://www.vdszsz.hu/img/4825/RCH\\_Megallapodas\\_2014\\_evi\\_berintezkedes.pdf](http://www.vdszsz.hu/img/4825/RCH_Megallapodas_2014_evi_berintezkedes.pdf));

- alaphétfeljesztés 2,4%;
- restrukturálási bónusz: munkaköri kategóriától függően 22 ezer forint – 48 ezer forint – 60 ezer forint (minél magasabb az MMK, annál kisebb az összeg);
- kiegészítő restrukturálási bónusz – üzleti eredmény függő megállapodás alapján;
- VBKJ keretösszege: 475 ezer Ft/fő.

tagot érintett).

A tevékenység kihelyezésben érintett munkavállalók esetében a szakszervezet megállapodást kötött, így a munkavállalók érdekei nem sérültek (az intézkedés sok VSZ tagot érintett).

**MÁV Létesítményüzemeltető és Vasúttör Kft.**

A MÁV Csoport legújabb vállalata, mely a MÁV Ingatlankezelő Kft., a MÁV KERT Kft., a MÁV Vagyonkezelő Zrt. és a MÁV Vasúttör Kft. összeolvastásából alakult 2014. őszen, közel 2200 fő foglalkoztatásával.

Az elmúlt négy hónap az átalakulás munkajogi kérdéseinek rendezéséről, a Kollektív Szerződések összehangolásáról és egysegyes Kollektív Szerződés kialakításáról szólt.

**4.5 Szakszervezeti szövetségek, nemzetiközi együttműködés**

A Vasutasok Szakszervezete az alábbi jelentős szövetségeknél tagja:

- Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége – a szövetség célja a szövetséget alkotó szakszervezetek tagságainak érdekvédelme és érdekérvényesítése. A VSZ az MSZOSZ-ben mind tagi létszám, mind aktivitás alapján egy meghatározó szereplő;
- Magyar Szakszervezeti Szövetség – 2013. decemberében létrejött konföderáció, mely az alapítók akarata szerint, a legnagyobb munkavállalókat tömörítő szakszervezeti szövetségként (közel 250 ezer tag) folytatja munkáját, a MSZOSZ a SZEK és az ASZSZ megszűnését követően. A VSZ ágazati szintű érdekérvényesítését a Magyar Szakszervezeti Szövetség Közlekedési Ágazati Tagozatán keresztül, míg a vasúti érdekvédelmi munkát a Vasutas Szakszervezetek Szövetsége keretein belül valósítja meg.

- Vasutas Szakszervezetek Szövetsége – 2013-ban hozta létre a három legnagyobb vasutas szakszervezet, a Mozdonyvezetők Szakszervezete, a VDSzSz Szolidaritás és a Vasutasok Szakszervezete, a VASZ taglétszáma közel 25 ezer fő;

A Vasutasok Szakszervezete aktívan részt vett a Vasúti-szállítási Alágazati Párbeszéd Bizottság munkájában, az alágazati kollektív szerződés tartalmának előkészítésében. A kollektív szerződés tartalmáról a felek szóbeli megállapodást kötöttek 2014. első felében, azonban annak aláírása elmaradt.

A Vasutasok Szakszervezete kiterjedt nemzetközi kapcsolatokkal rendelkezik, amelyet folyamatosan fejleszt, ápol. Az európai szintű érdekvédelem az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetségén (ETF) belül történik, melynek 2001 óta tagja a VSZ. A VSZ elnöke 2013 óta tagja az ETF 10 tagú Menedzsment Bizottságának, ami mindenképp a szakszervezet fontosságát mutatja kontinensi összehasonlításban is.

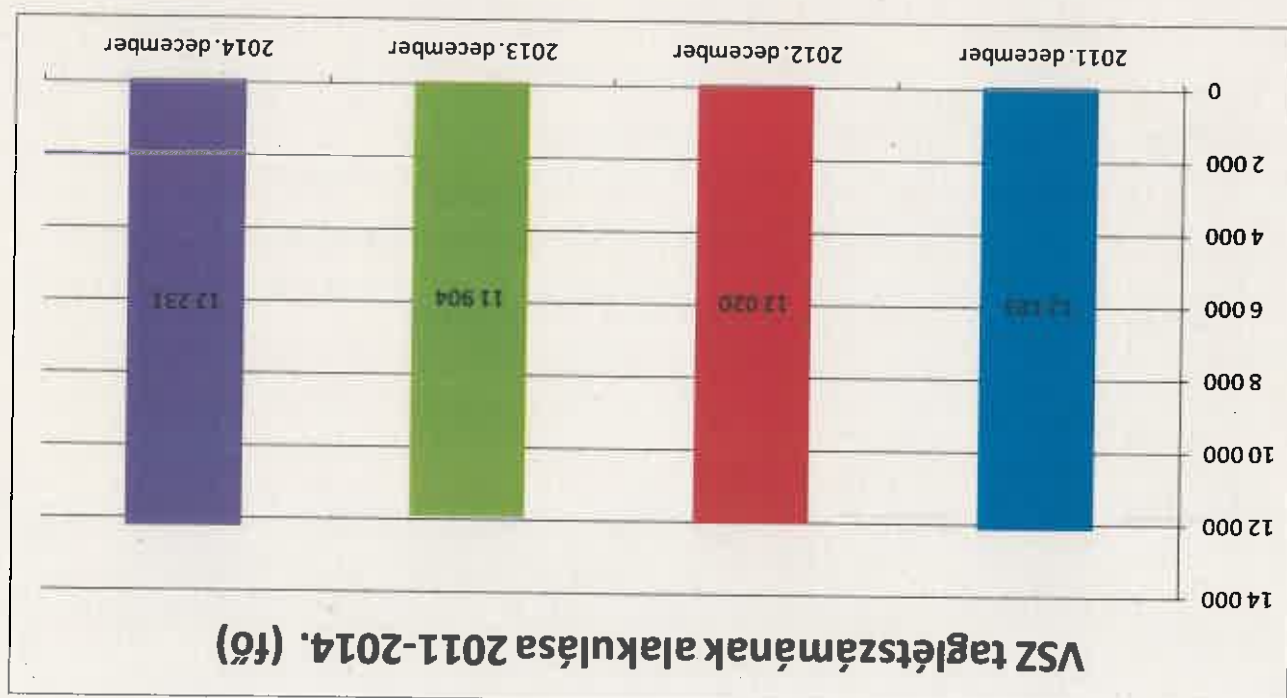
Regionális szinten évente történik egyeztetés a Visegrádi országok szakszervezetei között. A földrajzi elhelyezkedés miatt hasonló problémákkal szembesülnek a régió országai, és közösen próbálnak megoldást találni. Fontos, hogy ezek a szakszervezetek egymással folyamatos párbeszédet folytassanak és a nemzetközi szövetségeken belül egységes álláspontot képviseljenek. Más országok érdekvédelmi megoldásaiból sokat lehet tanulni, így a VSZ vezetői és tisztviselői rendszeresen vesznek részt nemzetközi konferenciákon, rendezvényeken, ahol a külföldi tapasztalatokat megismerhetik, és azokat részben be tudják építeni a hazai munkájukba.

#### 4.6 Taglétszám alakulása

Az elmúlt években a VSZ tagi létszáma nem csökkent. Azt, hogy a gazdasági és politikai környezetben bekövetkezett változások ellenére a taglétszám jelentősen nem változott, mind a VSZ vezetői, mind tagjai nagy eredményként említették a kvalitatív interjúk során.



18. sz. ábra – Taglétszám adatok



A Vasutasok Szakszervezeténél nagyon fontos tevékenység a tagszervezés, a tagság természetes fogyását – melytől a nyugdíjazásból, munkaviszony megszűntetésből adódik – így tudja pótolni a szakszervezet. Az elmúlt években külön Pingvin díjban részesült, aki a legtöbb tagot toborozza.

A tagtoborzás mellett fontos a tagok megtartása is, amit akkor tud a VSZ elérni, ha a tagok érdekeinek védelmét, az információhoz jutást segíti és változatos szolgáltatásokat nyújt számukra. A következőkben ez utóbbi kérdéskörök elemzésére kerül sor.

#### 4.7 Tagokkal való kapcsolattartás formái

A tagok számára a szakszervezettől kapott információ nagyon fontos, a későbbiekben majd láthatjuk, hogy a tagok közel fele jelölte meg a VSZ-hez való csatlakozás indokaként, hogy innen kap információt a munkáltatójára vonatkozóan. A Vasutasok Szakszervezete kiemelt figyelmet fordít a tagokkal való kapcsolattartásra, a tagok tájékoztatására, melynek az alábbi formái vannak:

- Faliújságok – közel 300 szolgálati helyen található VSZ-es faliújság, azonban a kvalitatív interjúkon felvetődött, hogy ezek mennyire hatékonyak, mennyire olvassák el a tagok az itt közölt híreket;



- Magyar Vasutas – a Vasutasok Szakszervezete által 1904-ben alapított lap, havi rendszerességgel jelenik meg 15 ezer példányban. A lap célja, hogy hitelesen tájékoztasson a vasútnál bekövetkezett változásokról, a VSZ munkájáról és a tagoknak nyújtott szolgáltatási körrel. A lap minden VSZ taghoz eljut;

- VSZ honlapja ([www.vsz.hu](http://www.vsz.hu)) – az újság mellett a legfőbb tájékoztatási forma a szakszervezet honlapja, melynek legfőbb előnye, hogy naprakész és célirányos. A munkáltatói tárgyalásokat követően általában még aznap-másnap megjelenik az összefoglaló cikk, a tagok folyamatosan tájékozódhatnak az érdekvédelmi és közösségi hírekről. A honlap a VSZ felépítéséről, a tagoknak nyújtott szolgáltatási körrel is részletesen tartalmaz információt, így azoknak is segítségül szolgálhat, akik még nem tagjai a szakszervezetnek, csak esetlegesen tájékozódhatnak a VSZ munkájáról. A honlap jól strukturált, könnyen áttekinthető, vállalatonként tartalmazza az érdekvédelmi munka híreit, és a megkötött, hatályos megállapodásokat.

- VSZ Hírnök – a több híreket az alapszervezeti titkárok elektronikus úton is megkapják, melynek előnye szintén a gyorsaság. Ezeket általában a titkárok továbbküldik a saját levelező listákra, illetve a faliújságra is kihelyezik kinyomtatva. Az interjú elhangzott, hogy a hírnöki rendszer és ezáltal az információáramlás hatékonyságának fejlesztése érdekében a VSZ laptop-okat vásárolt a tisztviselők részére;

- VSZ mobil alkalmazás – az elektronizáció és a mobil világ mindennapjaink részévé vált, és ezzel a VSZ is lépést próbál tartani. A létrehozott VSZ alkalmazás is a gyors információ megszerzést támogatja, és plusz funkcióként a tagok ezen keresztül is bejelenthetik, ha segítségre van szükségük. Az alkalmazás megítélése ma még kettős, de kétségtelen, hogy a fiatal tagok körében az IT technológiák már szinte elvárásként jelennek meg;
- VSZ Facebook csoport – a VSZ a közösségi oldalakon is megjelenik, a Facebook-on közel 1300 követője van, ami a tagság 10 %-a. Szintén elvárás a mai világban a közösségi médiában való megjelenés, bár a VSZ Facebook hírei között leginkább a honlap megosztások szerepelnek, és kevésbé aktív a virtuális „társalgás” az idővonal alapján;
- szórólapok, tájékoztató füzetek – a TAMOP projekt keretében 2014-ben készültek el a „Bemutatókönyv” és a „Munkajogi tudástár” füzetek, melyből az előbbi a VSZ működését mutatja be, míg a tudástár a mindennapi munkavégzés során felmerülő

- jogi kérdések megoldásában nyújt képzést. Ezek mellett a SZEVASZ füzetről esett még szó a beszélgetések során, mely a tagtoborzást segíti a szakszervezet eredményeinek, szolgáltatásainak és elérhetőségeinek bemutatásával;
- oktatás, képzés – a tisztviselők fejlesztése a szakszervezet működésében komoly feladatot jelent, azonban erre vonatkozóan viszonylag kevés adatot sikerült az elemző munka során megkapni. A 2014-es beszámoló alapján a tisztviselők képzésére a TÁMOP-os pályázat keretében került sor;

A fenti formátumok mellett a személyes kapcsolattartás a legfontosabb és leginkább „cél”-ért. Az országos fórumok, a területek bejárása és a közösségepítő rendezvények (pl.: sportnapok, horgászverseny, fűzőverseny) a tagok számára nagyon fontosak, hiszen ilyenkor találkozhatnak a Vasutasok Szakszervezetének tisztviselőivel. Ezeknek a hatékonyságát nem kérdőjelezték meg az interjúalanyok az interjúk során, bár kétségtelen, hogy időben és szervezésileg ezek nagyobb volumenű feladatok.

#### 4.8 Tagoknak nyújtott szolgáltatások köre

A szakszervezeti tagdíj 10%-a Egységes Szolidaritási Alapba folyik be, mely a szakszervezetnél igénybe vehető szolgáltatásokra nyújt fedezetet. Az EKSZA költségkeretéből információs, jogi és anyagi segítségnyújtás és kedvezmények igénybevétele van lehetőség.

A felhasználhatóság körét a hatályos EKSZA szabályzat tartalmazza. Ennek alapján a tagoknak nyújtott szolgáltatások köre az alábbi:

- Magyar Vasutas – a szakszervezet újságja mindenkinek jár, aki a VSZ tagja;
- központi temetési segély – mind a tag, mind a tag egyenes ágbeli hozzátartozójának halála esetén igényelhető;
- kártérítési segély – megállapított munkáltatói kártérítés esetén, maximum a kártérítés összegeig igényelhető és a szándékos károkozásra nem vonatkozik;
- jogsegélyszolgálat – ingyenes jogi támogatás, mely a területi képviseleteken működik. A jogsegélyszolgálat nemcsak tanácsokkal segíti a tagot, hanem elkészítik a beadványokat és szükség esetén a bíróság előtt is ellátja a képviseletet.

A tagkártya számos kedvezményes lehetőséget biztosít a tagok részére, melyek jelenleg a következők:

- SIGNAL csoportos élet- és balesetbiztosítás – a világ minden országában érvényes balesetbiztosítás. A biztosítás kiterjed nemcsak a tagra, hanem a közös háztartásban élő közeli hozzátartozókra (gyerek, házastárs – élettárs). A csoportos biztosításon kívül a VSZ tagok kedvezményesen köthetnek a SIGNAL Biztosítónál biztosítást;

- kedvezményes banki szolgáltatások – több banknál is kedvezményes folyósámla vezetési szerződést köthetnek a tagok (Legutolsó információink szerint a CIB Banknál, a Budapest Banknál és az ERSTE Banknál);

- VODAFONE flotta – a VSZ flotta előfizetéssel a tagok és a flottába bevont családtagok egymással ingyen beszélhetnek. A tagok számára ez az egyik legértékesebb vonzerő;

- Praktiker hétvége – minden hónapban megadott hétvégen a tagok 10%-os kedvezményrel vásárolhatnak a teljes Praktiker hálózatban;

- EDC kedvezmények – Magyarország legnagyobb létszámú törzsvásárlói rendszere, az ilyen kártyával rendelkezők száma több, mint 1,1 millió fő. A kártyát közel 1100 helyen fogadják el országsszerte, és átlagosan 11%-os kedvezményrel tudnak vásárolni vele (forrás: [www.edc.hu/rolunk](http://www.edc.hu/rolunk)).

További szolgáltatásnak tekinthető a Zamárdi üdülő szolgáltatásainak kedvezményes igénybevételei lehetősége, ami egyedülálló lehetőség a tagok számára.

A fentiek alapján a VSZ szolgáltatásai vonzóak lehetnek az újonnan belépők számára (ld. 1. sz. ábra). A későbbi vizsgálataink azt mutatják, hogy ezekkel a szolgáltatásokkal a tagság ténylegesen elégedett, azonban nem ez a fő elvárása a szakszervezettel szemben.





#### 4.9 Tisztviselők és tagok elvárásainak feltérképezésnek módszertana

Hasonló vizsgálatok során nem ritka, hogy a kutatás különböző szakaszaiban a kvalitatív és kvantitatív eljárásokat egyaránt alkalmazzák. Amennyiben megvizsgáljuk a kvalitatív és kvantitatív módszerek főbb jellemzőit, felismerhetjük, hogy azok erősségei sok ponton kiegészítik egymást. Míg a kvalitatív eljárás például a hipotézisek megfogalmazásában bizonyul erősnek, addig a kvantitatív eljárás pont ezek ellenőrzésére koncentrál.

4. sz. táblázat - Kvantitatív és kvalitatív módszerek

|                    |                                             |                                                     |           |             |                        |                           |
|--------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------|-------------|------------------------|---------------------------|
| Célja              | A mögöttes okok és mechanizmusok megértése. | Kissszámú                                           | Nagyszámú | Adatgyűjtés | Elemzési lehetőségek   | Eredménye                 |
|                    |                                             |                                                     |           |             |                        |                           |
|                    |                                             |                                                     |           |             |                        |                           |
|                    |                                             |                                                     |           |             |                        |                           |
|                    |                                             |                                                     |           |             |                        |                           |
| Kvalitatív kutatás | Kvantitatív kutatás                         | Számszerű adatok elemzése – hipotézisek ellenőrzése |           | Kérdőívek   | Statisztikai módszerek | Javaslat fogalmazható meg |

Ez a kölcsönös kiegészítés rendkívül nagy teret nyit a kombinált eljárásoknak. A komolyabb kutatások esetében például nem ritka, hogy a kutatás kezdetén a hipotézisek megfogalmazásának érdekében egy kisebb mintával strukturálatlan interjút végeznek. Ezen interjú nyomán alakítják ki a későbbiekben a kvantitatív, kérdőívet.

Jelen TÁMOP-os kutatás során is ezt az alapelvet képviseltük: a munka kezdetén 2014. december – 2015. januárjában a Vasutasok Szakszervezetének eltérő szintjein lévő tisztviselőkkel és tagokkal folytatott interjút, majd ezt követte januárban - februárban egy kérdőíves kutatás. A következőben elsőként a kvalitatív interjúk szerkezetét és főbb eredményeit mutatjuk be, majd a kérdőívek eredményeinek elemzésére kerül sor.

#### 4.10 Kismintás kvalitatív vizsgálat – interjúk összegzése

A TÁMOP-os elemző munka előkészítéseként összesen 13 fővel készítettünk interjút a szakszervezet minden szintjéről: elnök és alelnök urak, szakmai képviselő vezetők, területi képviselő vezetők és tagok egyaránt szerepeltek az interjúalanyok között. Az interjú időpontjai és résztvevői az alábbi vezetők/tisztviselők/tagok voltak.

5. sz. táblázat – Időpontok jegyzéke

| időpont            | tisztviség                                                  |
|--------------------|-------------------------------------------------------------|
| 2014. november 27. | elnök                                                       |
| 2014. december 2.  | szervezetpolitikai alelnök                                  |
| 2014. december 8.  | vasúti érdekvédelmi alelnök                                 |
| 2014. december 11. | gazdasági társaságok érdekvédelmi alelnök                   |
| 2015. január 8.    | tag – 1 fő                                                  |
| 2015. január 8.    | Forgalmi Szakmai Képviselő vezetők                          |
| 2015. január 13.   | Budapest TK vezetők                                         |
| 2015. január 14.   | Szeged TK vezetők                                           |
| 2015. január 14.   | Központi Hivatalok és Intézmények Szakmai Képviselő vezetők |
| 2015. január 14.   | Debrecen TK vezetők                                         |
| 2015. január 21.   | tag – 2 fő                                                  |
| 2015. január 28.   | tag – 1 fő                                                  |

A vezetői interjúkon elhangzott főbb kérdések:

1. Projekt az interjúalany szempontjából (célja, milysége, keretei, eredmények/megállapítások felhasználási módjai, hogyan segíti ez az interjúalany munkáját, kérdés, amire különösen kíváncsi a projekt keretében?)
2. Mitől hatékony az érdekékképviselési tevékenység? Ezt hogyan méri a vezető? Hogyan lehetséges mérni szakszervezeti szinten?
3. A hatékonyság szempontjából mi a VSZ erőssége/gyengesége?
4. Mi az, ami a leg sürgetőbb és hozzá kell nyúlni, be kell avatkozni?
5. A VSZ, mint szervezet működésének erősségei/gyengeségei
6. Mitől jobb a VSZ? Mit nyújt a VSZ? (munkáltatóknál és tagoknál)

7. A vezető hogy „érzi” milyen a kapcsolat a munkáltatókkal?
8. A vezető szerint milyen a kapcsolat más szakszervezetekkel?
9. A vezető szerint milyen a VSZ nemzeti kapcsolati rendszere?
10. Mennyire széleskörű a VSZ támogatása? (rétegek is – fiatal, nő, nyugdíjas) Mi ebben a legnagyobb kihívás?
11. Mennyire aktív a kapcsolat a tagokkal? (intézményesített/nem, intenzitás, módok, egyéni „problémák” eljuttatásának módjai, észrevételek, nyújtott szolgáltatások körével szemben érzékelt elégedettség/használat, tagok fejlődését/fejlesztését mennyire támogatja a VSZ?)
12. Amióta vezető szerepet tölt be mik voltak a legnagyobb változások a VSZ életében?

Mi az, ami viszont nem változott, de kellett volna?

Tagi interjú elhangzott több kérdések:

1. Projekt rövid bemutatása – a tagok számára nem biztos, hogy ismert a projekt célja, keretei, felépítése, ezért az interjúkon ezzel kezdünk
2. Mikor lépett be az interjúalany a VSZ-be? Miért pont ebbe a szakszervezetbe? Mi az, ami számára VSZ-ben vonzó volt? Melyik szakmai területen van?
3. A saját szakterületén mit „tesz” a VSZ?
4. Az interjúalany véleménye szerint mitől hatékony az érdekképviseleti tevékenység? Ezt hogyan lehetne mérni – egyéni és szakszervezeti szinten?
5. Milyen elvárásai vannak egy szakszervezettel szemben?
6. Mit lát az interjúalany, mely elvárásoknak tud megfelelni a VSZ, és melyeknek nem?
7. Mitől jobb a VSZ? Mit nyújt a VSZ? (munkáltatóknál és tagoknál) Miért a VSZ és nem másik szakszervezet?
8. A tag hogy „érzi” milyen a kapcsolat a munkáltatókkal?
9. A tag véleménye szerint milyen a VSZ kapcsolata a többi szakszervezettel?
10. Mi az a három tényező, ami szerint leginkább befolyásolja egy tag elégedettségét a szakszervezettel?
11. Mennyire széleskörű a VSZ támogatása? (rétegek is – fiatal, nő, nyugdíjas)
12. Mennyire aktív a kapcsolat a tagokkal? (intézményesített/nem, intenzitás, módok, egyéni „problémák” eljuttatásának módjai, észrevételek, nyújtott szolgáltatások körével szemben érzékelt elégedettség/használat, tagok fejlődését/fejlesztését mennyire támogatja a VSZ?)

Az interjúalanyoknak ezúton is köszönjük, hogy rendelkezésünkre álltak és őszintén megosztották velünk tapasztalataikat és véleményüket. Az interjúkon elhangzott főbb megállapítások az alábbiak voltak – a válaszokat nem szó szerint, hanem témakörönként és természetesen név nélkül szerepeltettük:

- a tagság az elmúlt években nem csökként jelentősen, amit mind a vezetők, mind a tagok eredménynek könyvelnek el;
- VSZ legfőbb vonzereje a tradíció és a szakmai felkészültség, hitelesség, a szakszervezet nagysága és a jó közösség;
- a tagok elvárása a szakszervezet felé kettős: érdekvédelem „általában”, egyéni sérelem esetén ne a tagnak kelljen konfrontálódnia, hanem a szakszervezet vállalja fel a konfliktust;
- „nehéz megmozgatni” a tagokat, jellemző a közöny és a munkahelyi féltés;
- tagi aktivitás leginkább a témától függ, de sajnos jóval alacsonyabb, mint korábban, nehéz mozgósítani az embereket – illetve jellemzően egy-egy területen mindig ugyanaz a 10 % csatlakozik;
- potyautas szindróma – ez ma a szakszervezetek legnagyobb baja – a nem szakszervezeti tagra is vonatkoznak a megállapodások. Sok tag azt vallja, hogy miért fizessen tagdíjat – annak az összegnek „megvan másol a helye”, hiszen a nem tagra is vonatkoznak a szakszervezet által „kiharcolt” a megállapodások, a Kollektív Szerződés – Magyarországon munkavállalóknak kb. 10%-a a szakszervezeti tag, a többiek „elvezik” a kiharcolt jogokat;
- szakszervezeti tagnak lenni még mindig nem „dicsőség” Magyarországon, hanem egyfajta megbélyegzést jelent;
- korábban több volt a közösségépítő rendezvény, a közös programok a tagoknak; a tisztogviselők hitelessége a szakmai képességeiken alapszik, a komplex látásmód és felkészültség tud a munkáltatóval szemben eredményhez vezetni a tárgyalásokon;
- tisztogviselői szinten nem hatékony az érdekképviselet, nem egyensúlyiádságú a képviselötevezetők felkészültsége (szakmai és regionális képviselöteknél egyaránt);
- az információáramlás nem működik jól a VSZ-en belül a vezetők között és a tagok felé sem;
- belső munkamegosztás nem egyértelmű a VSZ-ben;



- hatékonyabb kommunikáció kell a tagok felé, tag nem tudja érzékelni, hogy miért sztrájkoljon, már kevésbé érdekli pl. a nyugdíja – nem bízik benne, így nehezebben is mozgósítható;

- hiányzik a szakértői bázis a szakszervezeteknél – ez ma nem csak a VSZ-nél, hanem az egész szakszervezeti mozgalomnál problémát okoz;

- fontos lenne a tisztviselők képzése;
- ahhoz, hogy valaki a szakszervezetnél tisztviselő legyen, ehhez hivatástudat kell és a szakmai fejlődést fel kell adni – ez komoly és nehéz választás;

- az igazi „mozgalom” mozgalom (aki keresi a problémát), az ma már szinte nincs is; tisztviselők halmazása a VSZ-nél, ha több tisztséget tölt be valaki, az mennyire hatékony, hogyan tudja ellátni mindegyik feladatát;

- nem egyértelmű, hogy milyen előrelépési lehetőségek vannak egy tisztviselő számára;

- tisztviselők utánpótlása nehézkes;
- VASZ megalakulása jó, mert egyékes erő a munkáltató(k) felé, de ettől a VSZ még nem dőlhet hátra, nem „bújhat a VASZ mögé”;

- a tagok számára a fontossági sorrend: foglalkoztatás biztonsága hosszú távon, stabil munkahely, bér, szerzett vívmányok megőrzése (pl.: menetkedvezmény), jó/jobb munkahelyi körülmények;

- a VSZ egyik legnagyobb erőnye, hogy következetes, ha egy döntés megszületik, akkor a tisztviselők „beállnak a sorba”, és nem kérdőjelezzik meg újra és újra az irányt;

- amiben fontosabb a pontosság, arra van a Magyar Vasutas, ahol a gyorsaság kell, ott az elektronikus formák (pl.: hírlevél, honlap, alkalmazás) de egyik sem helyettesíti a személyes kapcsolatot;

- EU-s kitekintésben van még mit tanulnia a VSZ-nek, van hová fejlődni;
- nemzetközi kapcsolatokat folyamatosan színten kell tartani, más országoktól tanulni – pl.: szakszervezeti tagok képzése Ausztriában fél év, Magyarországon 3 nap;

- tagok felé a személyes kapcsolat nagyon fontos, mindamellett, hogy információt folyamatosan kap a tag (pl.: újság, hírlevél, honlap), de az elektronikus úton megkapott információ kevésbé hatékony;

- a tagok, ha 5 Ft-tal olcsóbb a tagdíj átmennek a másik szakszervezethez vagy ha a másik olyat ígér, ami ugyan nem megvalósítható, de hihető;
- a tagi interjú arra is fény derült, hogy a tagok nem készítenek „tétéles” megítélési kimutatást, hogy a szakszervezet által nyújtott szolgáltatásokkal

- mennyit tudnak Ön és a családtagjaik megspórolni. A vezetői interjún ez a fajta szemlelet erőteljes volt;
- szakszervezet által nyújtott szolgáltatási kör csak egy plusz vonzerő, de nem ettől lesz aktív a tag, illetve nem is mindenki tudja kihasználni.
- A fentieket figyelembe véve készítettük el a tagi kérdőívet, melyet természetesen a kiküldés előtt külön egyeztetettünk az elnök és alelnök urakkal és a projektirányítással.

#### 4.11 Nagymintás kvantitativ kutatás eredményei

A kvalitatív interjúk alapján elkészítettük a kérdőívet, melynek fő céljaként az alábbiakat fogalmaztuk meg:

- tagok véleményének kikérése a szakszervezeti munkáról;
- fejlesztési javaslatok megfogalmazásához értékvizsgálat;
- elégedettség és identitástudat mérése.

A kérdőív elnöki felvezetése alapján „...szakszervezetünknel mindig is fontosnak tartottuk, hogy a tagok véleményét beépítsük a mindennapi munkánkba és közösen fogalmazzunk meg olyan javaslatokat, melyek a VSZ működését segítik. Az alábbi kérdőívet azért állítottuk össze, hogy megismerjük tagtársaink véleményét és az eredmények elemzése alapján fejlesztési tervet állítsunk össze. A kérdőív kitöltésével nagymértékben hozzájárulsz a tagok hatékonyabb érdekvédelméhez és szakszervezetünk működésének fejlesztéséhez, ezért is köszönöm, hogy kitöltöd a kérdőívet.” (a teljes kérdőív megtalálható a mellékletben).

#### Kérdőív tartalma és szerkezete

Az összesen 13 fő kérdést tartalmazó kérdőív szerkezetiileg az alábbi részekből állt.

- mit jelent a Vasutasok Szakszervezete az egyénnek – nyitott kérdés;
- szakszervezethez való csatlakozás motivációi;
- információáramlás – honnan kapja az alapszervezet és a VSZ híreit;

<sup>2</sup> A nyitott kérdések az ilyen típusú felméréseknél nagyon fontos szerepet töltenek be, mert olyan tényezőkre is fényt deríthetnek, melyek az érték-skálás és strukturált kérdéseknél nem kerültek szóba, illetve fontos összefüggésekre hivatják fel a figyelmet.

- értékvizsgálat - egy 15 elemből álló értéklistát tartalmazott, mely értékek fontosságát illetve jellemzőségét kellett a válaszadóknak egy szubjektív 7 fokozatú skálán megadniuk. Ezeket az értékeket az alábbi csoportba sorolhatjuk tartalmuk szerint:
  - érdekvédelem a munkáltató felé;
  - szakszervezeti rendezvények;
  - tisztégviselők és tagok képzése, fejlesztési lehetőségei;
  - szakszervezeti problémamegoldás hatékonysága;
- VSZ szolgáltatásai – nyitott kérdés - és a tagkártya használati gyakorisága;
- Vasutasok Szakszervezetének munkájával való elégedettség;
- identitástudat a VSZ-nél;
- VSZ és a szakszervezeti szövetségek – nyitott kérdés;
- VSZ fejlődési lehetőségei, irányai;
- egyéb észrevételek javaslatok;
- demográfia – három választási lehetőséggel – a kitöltő tag, alapszervezeti tisztégviselő vagy más választott testület tisztégviselője.

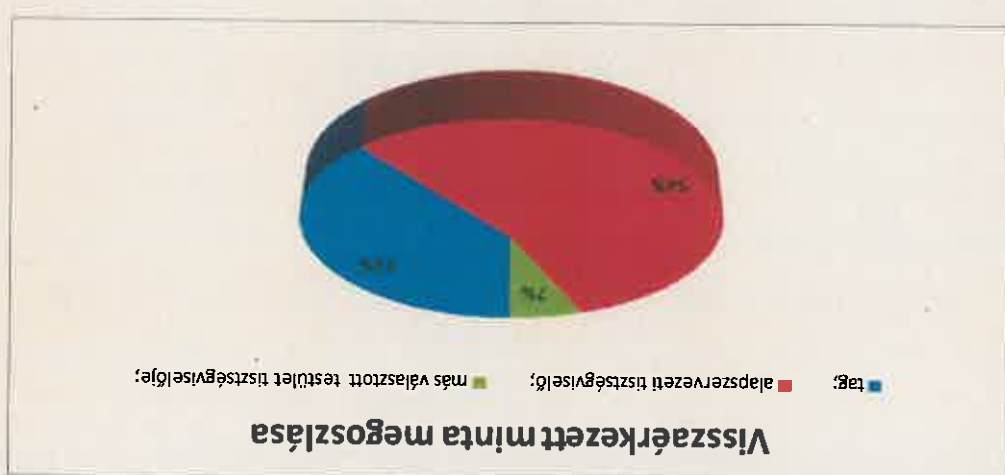
### Visszaküldési arányok, visszaérkezett minta

Az interjúkon arra is kitértünk, hogy a vezetőknek/tagoknak mi a véleményük a kérdőív kitöltésére vonatkozóan – papíron vagy elektronikusán történjen. Tekintettel arra, hogy a többség az elektronikus kitöltésre tett javaslatot, a kérdőíveket egy linken tettük elérhetővé. A kérdőívet ugyanabban a formában elkészítettük nyomtatható word-ben is.

A kérdőív 2015. február elején került kiküldésre a szervezeti politikai csoport által a területi és szakmai képviselőket vezetőknél, különböző levelezőlistákra közel 900 e-mail címmel. A képviselő-vezetők további e-mail címekre is elküldték a felkérést (ezen e-mail címek darabszámáról pontos információk, azonban az interjúkon elhangzottak alapján az elektronikus felületen, azonban a megadott határidőig (két hetes intervallum) csak 100 kitöltés érkezett vissza, amit nagyon kevésnek ítéltünk. Ekkor a Szakszervezet vezetőivel egyeztetve célirányos kitöltést javasoltunk, a területi titkári értekezletekre papíralapon juttattuk el a kérdőíveket, majd amikor ezek kitöltve visszaérkeztek, akkor rögzítettük őket az internetes felületen. Így összesen 238 darab kérdőív került kitöltésre. Az első körben alacsony kitöltési arány és a területi titkári értekezleteken való kitöltés eredményezi azt,

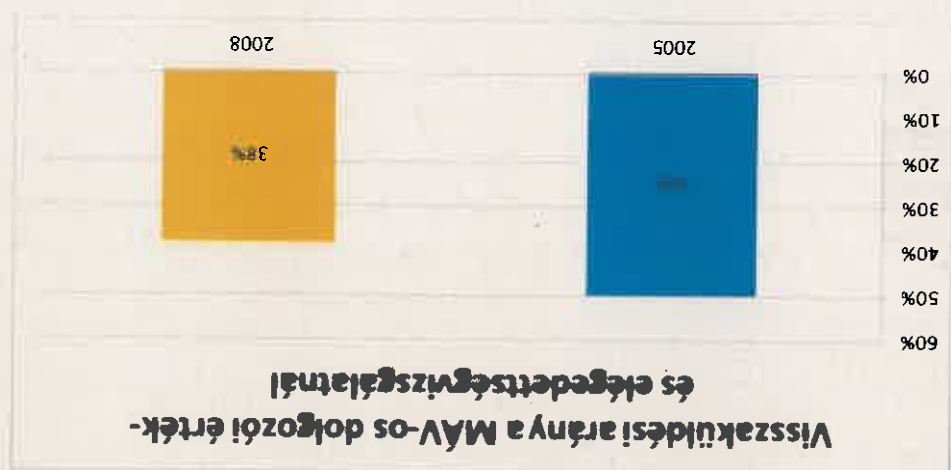
hogy a visszaérkezett mintában 54% az alapszervezeti tisztviselők aránya. Postai úton elenyésző szám kérdőív érkezett vissza, kb. tíz darab.

20. sz. ábra – Visszaérkezett minta



A visszaérkezési arány minden kérdőíves vizsgálatnál fontos indikátor, mely arra ad választ, hogy milyen mértékű a munkatársak elkötelezettsége a társaság sorsa, fejlesztése iránt. Benchmark adatok azt mutatják, hogy hasonló felméréseknel a 30%-nál magasabb visszaérkezési arány nagyon jónak számít. Összehasonlításképpen az alábbi ábra mutatja a MÁV Magyar Államvasutaknál 2005-ben és 2008-ban is elvégzett dolgozói érték- és elégedettségvizsgálat visszaérkezési adatait.

21. sz. ábra – Benchmark visszaérkezési arány az elégedettségvizsgálatnál MÁV Zrt.



Ez a magasnak számító érték azt mutatja, hogy a MÁV-nál a munkatársak fontosnak tartották a kérdőív kitöltését, az erős kötődés és a véleménynyilvánítás lehetősége

ösztönözte őket a kérdőívek visszaküldésére. A viszonylag magas visszaküldési arány utalhat szabálykövető magatartásra is.

A Vasutasok Szakszervezeténél a visszaküldési arány nem volt ilyen jelentős (számításaink szerint maximum 10-15% volt, azaz együtt, hogy a második körben irányított volt a kitöltés), melynek okai az alábbiak lehetnek:

- a tagok nem bíznak az elektronikus válaszadási lehetőségben, nem érzik biztosítottak anonimitásukat – MÁV-nál mindkét felmérés papír alapon történt;
- az e-mail-en történő kommunikáció nem hatékony, a felhívás nem volt annyira figyelemfelkeltő és/vagy a címzettek túl sok információt kapnak elektronikusán, amelyek közül nem tudnak/akarnak szelektálni;

- nem volt megfelelő a kérdőív időzítése – a párhuzamosan futó TÁMOP-os pályázatok szakértői munkái során legalább kettőnél volt kötelező elem a tagok véleményének kikérése. Korábban a Szakszervezetnél nem volt jellemző a kérdőív kitöltése, ezért a második/harmadik kérdőívet már sokallták a tagok – különösen, ha ugyanazon levelezőlistákra kerültek kiküldésre a felkérő levelek -, és/vagy nem tudtak megkülönböztetni, hogy melyik kérdőívet töltötték ki, melyiket nem;
- a felmérés jelentőségét nem érezték a tagok, nem hitték abban, hogy van következménye annak, ha elmondják a véleményüket.

### Vasutasok Szakszervezete a tagok szempontjából

A kérdőív első kérdéseként arra kerestük a választ, hogy a tagok számára mit jelent a VSZ. Ez a kérdés nyitott kérdésként szerepelt a kérdőívben, hiszen így mindenki leírhatta saját gondolataival, hogy mit is jelent számára. A kérdésre közel 180 darab válasz érkezett. Az alábbiakban szó szerint találhatók a kérdésre adott válaszok:

1. Érdekvédelem. (válaszok száma 24 db.)

2. Jó közösség.

3. Biztonság.

4. Olyan közösség ahol nyíltan lehet beszélni a munkahelyi gondokról és segítséget kapunk azok megoldásához.

5. Egység, csapat, közös cél, összefogás, érdekek egyesítése.

6. Érdekképviselet, közösség, család.

7. A vasúti dolgozók ért lévő szövetség.

8. A közös érdekek képviselet – Kollektív Szerződéseken, bértárgyalásokon, foglalkoztatási megállapodásokon keresztül.

9. Összefogas.

10. Barátot, családot, biztonságot.

11. Belépésemkor a munkahelyi környezetemben mindenki VSZ tag volt, az idők során feladatokat kaptam és közvetítettem tagtársaim felé.

12. Érdekvédelem, összefogas, szakmai érdekképviselet.

13. A munkáltatóval szembeni védelmet.

14. Biztonságot, érdekvédelmet.

15. Nagy közösséget, tartozást valahová.

16. A lehetőséget amit megragadva elérhetjük a céljainkat.

17. Munkavállalói biztonság.

18. Egy csapat tagja lenni.

19. Tradíció, összefogas, érdekvédelem.

20. Rendezvények, érdekvédelem.

21. Érdekvédelmet, munkahelyemmel kapcsolatban információ forrást, kollektív szellem illetve közösséghez való tartozás, segítséget a problémák megoldásában.

22. Érdekvédelmet, képviseletet.

23. Összetartás, családias környezet.

24. Ez egy nagy múlttal rendelkező szervezet, amely ha szükség lesz rá, remélem megvédi az érdekeimet.

25. Elmult években már semmit.

26. Támogatás, bizalom.

27. Összefogas, egység, szervezet, nagycsalád, egymásért van, lesz.

28. A dolgozók érdekeit jogait védeni, esetleg újakat kiharcolni a munkáltatókkal és a jogalkotókkal szemben.

29. Érdekvédelmet, támogatást, információ nyújtást.

30. Biztonság, érdekképviselet a munkáltatókkal szemben.

31. Összefogas és érdekvédelem.

32. Összefogott szervezetet, ami a dolgozók érdekeit védi.

33. Ebben a formában nem sokat.

34. Igazából azt jelenti, hogy képviseli az érdekeimet.

35. Érdekvédelem, biztonság.

36. Az érdekeimet védi, fontos, hogy legyen.

37. Egyelőre nem sok mindent.

38. Bizom benne, hogy kiállnak mellettem és mindent elkövetnek a dolgozók érdekében.

39. Összefogást.

40. Nem sokat.

41. A bizalom erősítése mindkét fél részéről.

42. Különböző területek eltérő szakmák széleskörű érdekvédelme.

43. Érdekvédelem, munkásvédelem, szolidaritás, jogsegély.

44. A legnagyobb érdekképviselés a MÁV-nál.

45. A dolgozók érdekeinek megvédése.

46. Közösség építés, érdekvédelem, jogvédelmi háttér, szakmák közötti kommunikáció.

47. Jó csapat.

48. Biztonság, érdekeinket védő szervezet.

49. Egy jó közösség.

50. Jó ide tartozni.

51. Egység, megkerülhetetlen pont a vasutasok életében.

52. Hosszú múlttal rendelkezik.

53. Valahova tartozni kell.

54. Összetartozást, érdekképviselést.

55. Érdekképviselés.

56. Érdekképviselés, tájékoztatás.

57. A munkahelyemen az érdekeimet képviselő szakszervezet.

58. Közösség, érdekvédelem.

59. Érdekvédelem, jogi segítség nyújtás.

60. Lehetőséget a munkahelyi körülmények jobba tételére.

61. Egy megbízható, jó közösség, aki ki áll az érdekeim mellett.

62. Érdekképviselés és jó közösség.

63. Érdekvédelem, közösség.

64. 1966-ban léptem be a Pedagógus Szakszervezetbe Szombathelyen, majd 1966. október 11-től, akkor még önként a Vasutasok Szakszervezetébe.

65. Egy jó közösség.

66. Jó csapat, érdekek megvédése.

67. Egy összetartó közösség.

68. Valahova tartozást, mert kiállnak mellettem.

69. A VSZ tagok érdekvédelme.



70. Munkahely-létfbiztonság, egyfajta életbiztosítás.

71. Haverok, buli.

72. Érdekképviselet.

73. Érdekképviselet, közösség.

74. Érdekvédelem, munkásvédelem, jogsegély.

75. Érdekvédelem, jó társaság, jó programok, szolgáltatások, Praktiker.

76. Érdekvédelem, biztonság.

77. Nagy múltú, erős érdekképviselet.

78. Összetartás, érdekképviselet.

79. Van kihez fordulnom, ha problémám van.

80. Hátározott érdekképviselet.

81. Jó csapatot, erős érdekképviselet.

82. A mai világban ez az egyik civilszervezet, ami megvédi az érdekeimet.

83. Az érdekem képviseletét.

84. Biztos hátteret az érdekképviselet terén.

85. Közösség.

86. Együvé tartozás, érdekképviselet, közösség.

87. A vasúti munkavállalók érdekképviselete a vezetőség felé, segítség nyújtása

egyén nehezebben értelmezhető feladat, lehetőség értelmezésében, és kapcsolat

teremtés.

88. Egyseg, összefogás, érdekképviselet.

89. Érdekképviselet.

90. Már nem azt, amit régen. Egy önmagát túlélni akaró valami.

91. Egy olyan érdekvédelmi szervezet, amely segít a munkahely megtartásában, jogi

védelmet biztosít, harcol a bérér stb.

92. Ma már keveset.

93. Munkáltatói egyseget alkot egy biztonságot.

94. Egy munkahelyi érdekképviseletet, ami nem csak képvisel, hanem szórakoztat is.

95. Érdekképviseletet, véleménynyilvánítási lehetőséget, közösséghez tartozást,

problémamegoldásban segítséget.

96. Érdekvédelmet, munkahelyi biztonságot, szabadidős programokat.

97. Érdekvédelem, biztonság.

98. Bizonyos fajta biztonságot, és közösséghez tartozást.

99. Érdekvévényesítés vállalati és országos szinten.

100. Egy olyan közösség ahol jól érzem magam és képviselik az érdekeimet.

101. Biztonságos munkahelyi légkör, vasutas vívmányok kiharcolása.
102. Egy jobb a sok rossz érdek képviseletek közül.
103. Képviselet, érdekvédelem, csapatszellem.
104. Biztonságot nyújt számomra az a tudat, hogy ha problémám adódik, a munkahelyemmel kapcsolatosan bátran fordulhatok a szakszervezethez.
105. Tájékoztató, védettséget.
106. Figyelmet.
107. Egy összefogás a dolgozókért.
108. Érdekvédelem, csoporthoz tartozás.
109. A munkáltatóval szemben jogaim érvényesítése.
110. Érdekképviseletet és információs forrást.
111. Biztonság.
112. Érdekvédelmet, közösségit és nem egyénit!
113. Egyseg.
114. Azon kevés érdekképviseletek egyike, amit a politika még nem tudott teljesen megbénítani, csak nagyon nehézze tette számára a hatékony érdekvédelmet.
115. Az a szervezet, amely összefogja a hasonló gondolkodású vasutasokat, képviseli érdekeiket.
116. Az összefogás erejét.
117. A munkavállalók érdekeit kell képviselnie a munkaadóval szemben.
118. Egy jól működő vasutas csoport.
119. Összefogást a vasutas munkatársakkal, barátokkal, egymásért, a jobb munkakörülményekért és megélhetésért.
120. Munkaharc-munkabéke!
121. Egy nagy múltú, lehetőségekhez mérten hatékony érdekképviseletet.
122. Munkahelyi érdekvédelem, alacsony hatékonysággal a széttagozódás miatt.
- (Területek, és többi szakszervezetek).
123. Támaszt a munkával kapcsolatos problémák megoldásában, közösséghez tartozást.
124. Érdekvédelem, támogatás.
125. Védi a vasutasok érdekeit a munkáltatónál.
126. A vasutas munkavállalók olyan érdekvédelmet szolgáló egyesülése, amelynek célja közös követelések elérése a MÁV világában, a munkabér és a vasutasok számára fontos szociális kérdésekben.

127. Ágazati érdekképviseleti szervezet, hatékonysága elhanyagolható a dolgozók érdekeinek artikulációjában.
128. Képviselek a dolgozók érdekeit.
129. A közösség ereje.
130. Kihívást, elhivatottság.
131. Biztonság, háttér ország.
132. Összetartást, egységet, összefogást.
133. Nagycsaládot.
134. Dolgozók érdekeinek védeése, hátrányos helyzetbe kerülésének elkerülése.
135. Egy összetartó CSAPAT.
136. Megfelelő érdekképviseletet.
137. Biztonság a munkahelyemen.
138. A családon belül is tagjai voltak, sok jót hallottam és védi az érdekeinket.
139. Közösséget, érdekvédelmet, szolgálatot.
140. Munkavállalói összetartozást és érdekvédelmet.
141. Csapat ahová jó tartozni.
142. Jó közösség, hatékony érdekképviselet, megfelelő szakmai felkészültség.
143. Az egységet és összefogást.
144. Segítseget nyújt, érdekvédelmet képvisel.
145. Háttér.
146. Egy közösséghez való tartozást, szolidaritást, oda-vissza egymással.
147. Érdekvédelmi szervezet.
148. Képviselek az érdekeimet a munkáltatóval szemben.
149. Érdekképviselet, még a mai inséges munka világában biztonság, lehetőség.
150. Tagi érdekvédelmi tömörülés.
151. Érdekvédelem, jó-családias társaság, segítségnyújtás (nem csak ha baj van) és sorolhatam még.
152. Összetartó vasutas közösség, érdekvédelem, munkahely és bérgarancia, munkáltatási szabályok betartásának garanciája.
153. Biztonság.
154. Egy szervezet, ami kontroll alatt tartja a MÁV vezetőinek döntéseit, intézkedéseit. Képviselek az érdekeinket, aminek egyénileg nem tudnánk érvényt szerezni.
155. Érdekképviseleti szerv.

156. 1974 óta vagyok tag. Ha bármilyen problémám volt a munkáltatóval, segítettek. 8 évig voltam tisztviselő, nagyon tetszik a közvetlenség a szívélyes légkör, a vitakészség, a kapcsolattartás a tagokkal.

157. Összefogást, kollektívát és egy nagycsaládot.

158. Jobb munkakörülmény, több fizetés.

159. Közösség, csapat.

160. Érdekképviselést, jó barátokat.

161. Közösség teremő, összetartozás a munkahelyen.

162. Érdekvédelmet, közösséget ahova jó tartozni, szolgáltatások nyújtását.

163. Kétkedve gondolom, hogy az érdekeimet képviseli-e vagy sem.

164. Egy olyan érdekképviselési szervezet, amely a dolgozók érdekeiért megteszi a

lehetőséges lépéseket a munkáltatóval szemben.

165. Egy olyan csapat, akikre bármikor, bármibe számíthatok.

166. Biztonság.

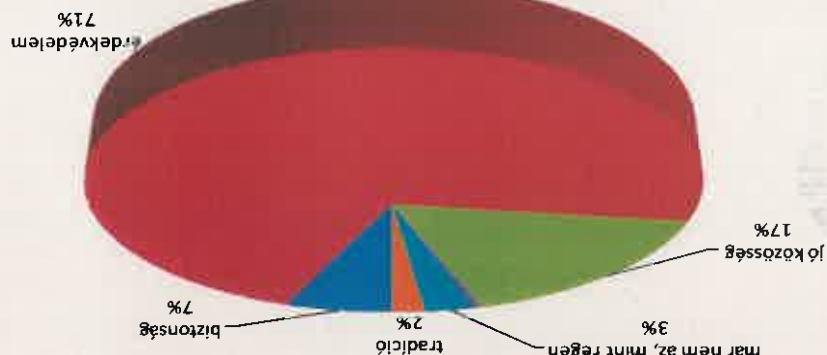
167. Dolgozók magas szintű érdekképviselése.

168. Biztonságos háttér, munkavállalók biztonságos munkavégzése a vállalattal.

A kérdésre adott válaszokat az elemzéskor négy csoportba osztottuk: biztonság, érdekvédelem, jó közösség, összefogás és közben írták azt is, hogy ez a VSZ már nem az, ami régen volt, így erre külön kategóriát hoztunk létre. A fenti csoportosítás szerinti megoszlást szemlélteti az alábbi diagram (egy válasz több kategóriába is tartozhat):

22. sz. ábra – Mit jelent számodra a VSZ?

**Mit jelent Neked a Vasutasok Szakszervezete?**  
(válaszok száma 176 db)



A fentiek alapján a tagok közel kétharmadának a VSZ az érdekei védelmét jelenti, melyet gyakoriságban a jó közösség és a biztonságot ad. A tradíció és a már nem az, mint régen volt válaszokat összesen 10 kitöltő jelölte meg.

## A VSZ-hez való csatlakozás okai

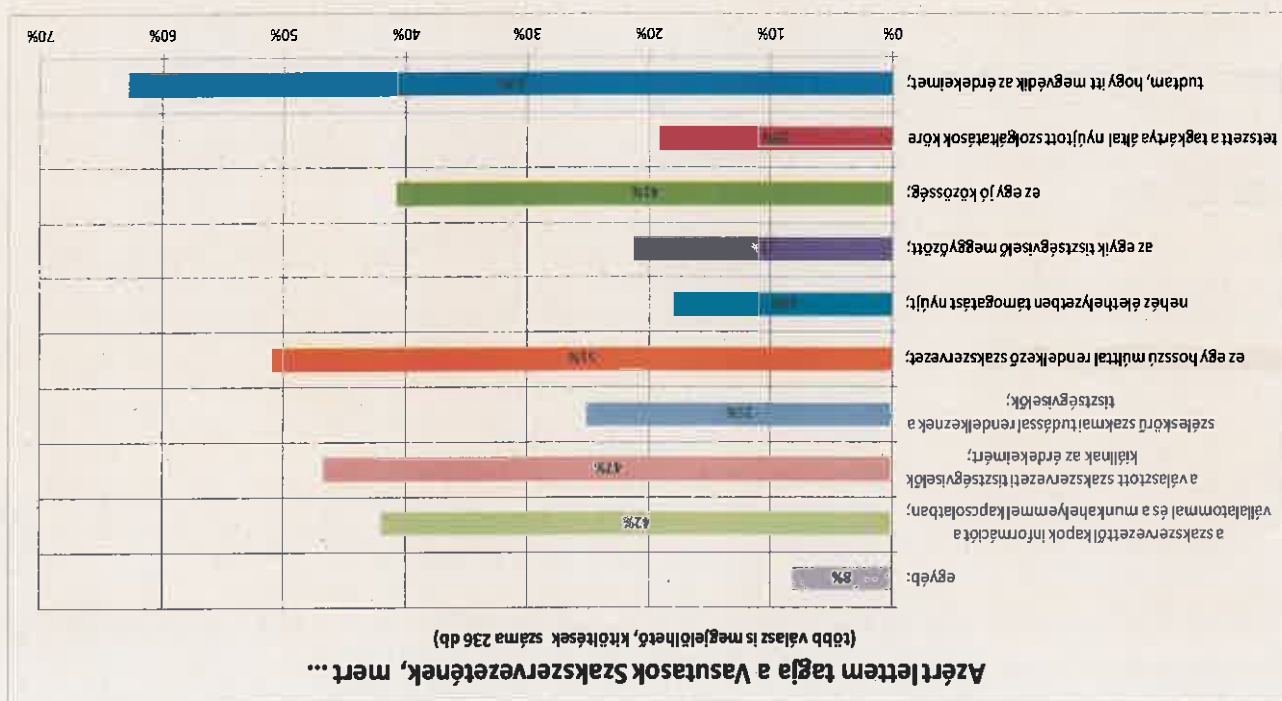
A kvalitatív interjúk során több esetben is felvetődött, hogy mi az oka annak, hogy valaki a Vasutasok Szakszervezetéhez csatlakozik. A kérdéskör kettős: egyrészt miért csatlakozik belépéskor valaki szakszervezethez, másrészt az is fontos, hogy a több szakszervezet közül miért a VSZ-hez lép be a tag.

Az interjúkon azonosított lehetőségek alapján az alábbi választási lehetőségeket adtuk meg a kitöltők számára:

- |                                                                                   |                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> tudtam, hogy itt megvédik az érdekeimet;                 | <input type="checkbox"/> ez egy hosszú múlttal rendelkező szakszervezet;                                        |
| <input type="checkbox"/> tetszett a tagkártya által nyújtott szolgáltatások köre; | <input type="checkbox"/> széleskörű szakmai tudással rendelkezők a tisztviselők;                                |
| <input type="checkbox"/> ez egy jó közösség;                                      | <input type="checkbox"/> a választott szakszervezeti tisztviselők kiállnak az érdekeimért;                      |
| <input type="checkbox"/> az egyik tisztviselő meggyőzőtt;                         | <input type="checkbox"/> a szakszervezettől kapok információt a vállalatommal és a munkahelyemmel kapcsolatban; |
| <input type="checkbox"/> nehéz élethelyzetben támogatást nyújt;                   | <input type="checkbox"/> egyéb: _____                                                                           |

A fenti lehetőségek közül minden kitöltő több választ is megjelölhetett, általában a kitöltők három-négy választ jelöltek meg.

23. sz. ábra – VSZ-hez való csatlakozás okai



A válaszok alapján a VSZ-hez való csatlakozás legtöbb oka az a bizalom, hogy a szakszervezet megvédi a tag érdekeit (szakszervezeti és választott tisztviselői szinten is), ezt követi a szakszervezet múltja és elért eredményei.

A válaszadók közel fele a kapott információk miatt, és közel ugyanennyien (41%) a jó közösség miatt csatlakoztak a VSZ-hez. A szakszervezeti tisztviselő meggyőzése és szakmai tudása miatt a válaszadók 21 %-a illetve 25 %-a csatlakozott. Az interjúkon elhangzottakkal részben ellentétben azonban a szakszervezet által nyújtott szolgáltatások közel sem képviselnek akkora vonzerőt, a kitöltőknek csak a 19%-a jelölte meg ezt indoknak a csatlakozásra. Szintén 18%-uk jelölte meg azt, hogy nehéz élethelyzetben nyújt támogatást a szakszervezet. Egyéb okot 19-en írtak, ezek többsége az volt, hogy a családjukban más is VSZ tag volt, illetve, hogy régebben léptek be, amikor még szinte mindenki tag volt.

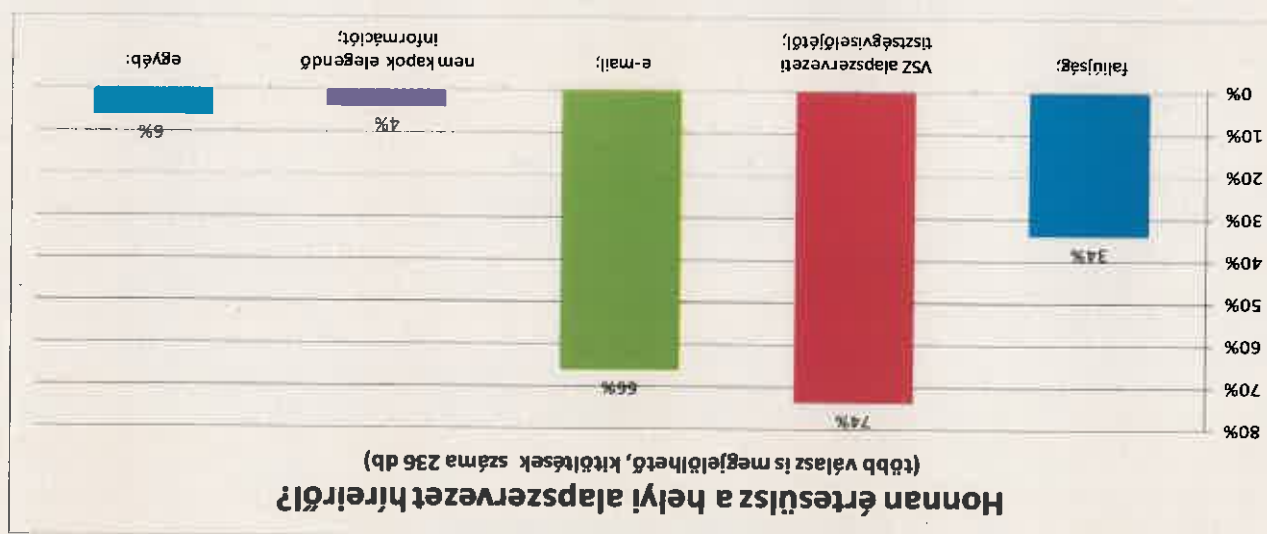
### Információáramlás a szakszervezetben belül

Az interjúkon többször felvetődött, hogy a tagok hogyan értesülnek a szakszervezet munkájáról, az elért eredményekről, a kommunikációnak mely formáit használják, tartják a leginkább hatékonynak. Az interjúk részt vevők egy része a hagyományos formák mellett (pl.: Magyar Vasutas, falújság), másik részük az elektronikus információterjesztés (pl.:

VSZ alkalmazás, e-mail, honlap) mellett tették le a voksukat. Abban mindenki egyetértett, hogy a személyes kapcsolat mindegyik formánál hatékonyabb, azonban ez bír a legtöbb korlattal.

A kérdőívet kitöltők válasza alapján a helyi alapszervezet híreiről döntő többségben az alapszervezeti tisztviselőktől és e-mail - on kapnak információt a tagok. A falujáságról csak minden ötödik kitöltő szerzi az információkat. Ez utóbbi hatékonysága az olyan szolgálati helyeken és olyan tagok esetében lehet kiemelkedő, ahol nincsen számítógép és internet elérhetőség. A vasút országos lefedettsége miatt sok ilyen szolgálati hely van, ezért a személyes kapcsolat itt sokkal jelentősebb.

24. sz. ábra – Információforrás helyi szinten



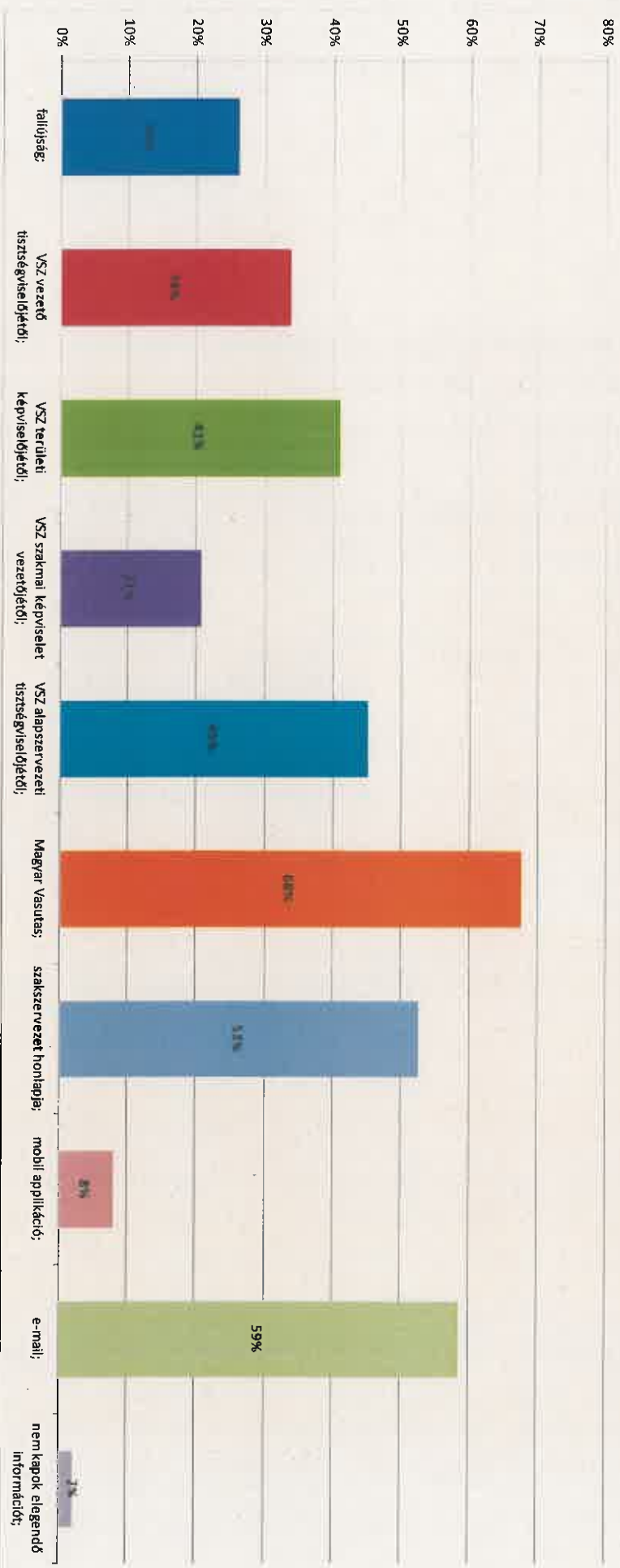
Az egyéb válaszok között a közösségi oldal (facebook) és a Magyar Vasutas Szakszervezet, mint információforrás. A kérdőívben a másik kérdés a szakszervezet teljes egészének információáramlására vonatkozott. Itt a válaszlehetőségek között már szerepel az újság, a honlap, a VSZ tisztviselőinek különböző szintjei és az újonnan bevezetett mobil applikáció.



## Elemzés a hatékony érdekképviseleti tevékenységről a Vasutasok Szakszervezeténél

### 25. sz. ábra – Információforrás a VSZ-nél

#### Honnan értesülisz a Vasutasok Szakszervezetének híreiről? (több válasz is megjelölhető, kitöltések száma 237 db)



A kitöltők válasza alapján az látszik, hogy a válaszadók közel 70%-a a Magyar Vasutasok tájékozódik. Ezt követi az e – mail (59%), majd a szakszervezet honlapja (53%). Míg az újság esetében a pontosság és a hitelesség a legfontosabb, addig a két elektronikus formátumnál a gyorsaság a legfontosabb. A tisztviselők kapott információk közül a területi és az alapszervezeti tisztviselők emelkednek ki, míg ettől jóval kevesebb információt kapnak a szakmai képviselőket vezetőktől.

A mobil applikáció elterjedtsége az interjúkon is szóba került: jelenlegi megítélése a tagok között kettős. Egyrészt a jónak tartották az interjúalanyok, hogy a VSZ „halad a korral”, hiszen az elektronizáció napjainkban megkerülhetetlen, azonban kétségként/kérdésként vetődött fel, hogy az átlag tag mennyire rendelkezik okos telefonnal, internet előfizetéssel és használja is az alkalmazást. Az is felvetődött az interjúkon, hogy az újonnan belépő tagok nagyobbik része fiatal, így lehetséges, hogy a VSZ nekik szeretne valami pluszt nyújtani, a fiatalok elvárásainak megfelelni az alkalmazással. Az alkalmazás népszerűsítése és az elektronikus elérhetőség növelése céljából külön Vodafone akciót is indult, olcsóbb okos telefonok beszerzésének támogatásával. Az alkalmazás, mint információforrás, hatékonysága egyelőre még nem érte el a kívánt célt, a Google Play és App Store „áruházaiból” néhány százán töltötték le, és a kérdőívben is összesen 19 ember jelölte meg, hogy innen is kap információt.

### Értékvizsgálat a szakszervezeti hatékonyságról

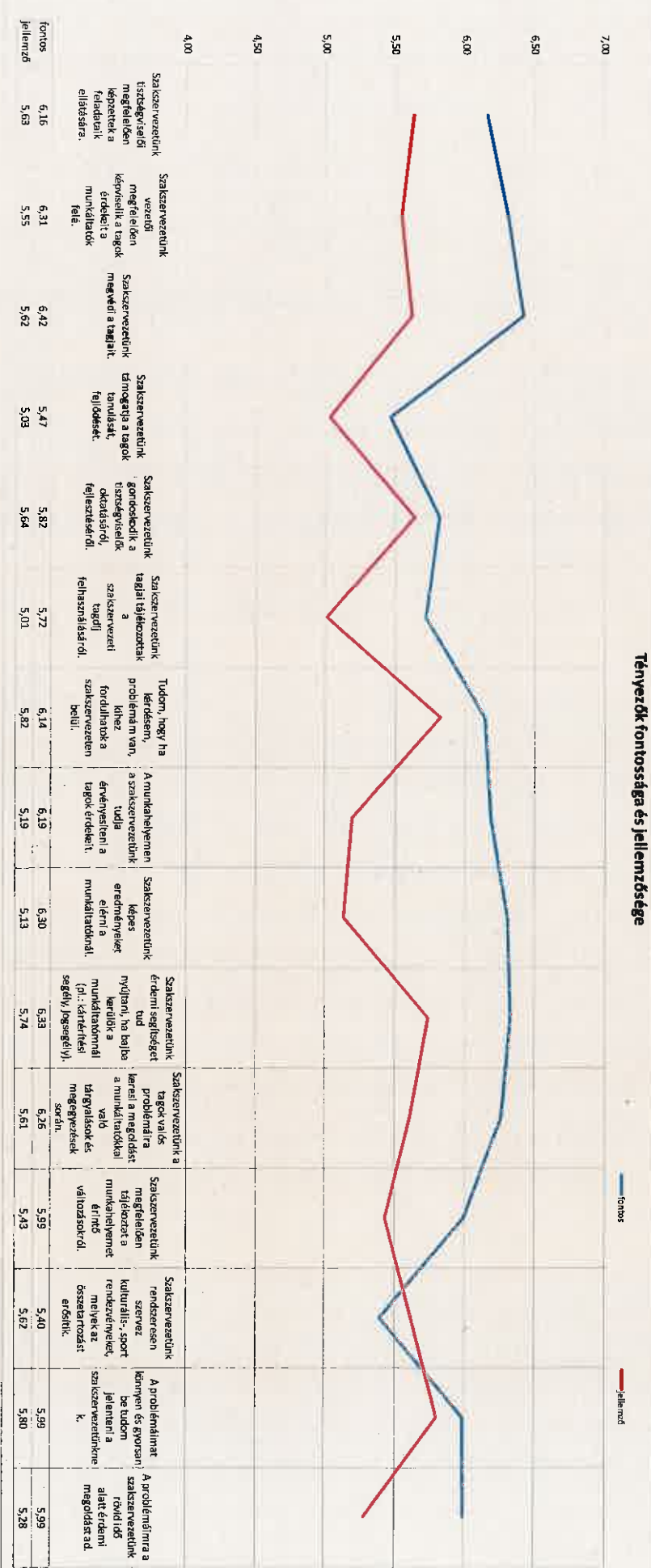
A kérdőív következő részében arra kértük a válaszadókat, hogy többfokozatú skálán értékeljék, hogy 15 kijelentést mennyire éreznek saját magukra nézve fontosnak, illetve mennyire érzik azt jellemzőnek a Vasutasok Szakszervezeténél. A skálaértékek az alábbiak voltak:

5. sz. táblázat – Skálaértékek az értékvizsgálatnál

| Fontosság                 | Jellemzőség                   |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1 = egyáltalán nem fontos | 1 = egyáltalán nem jellemző   |
| 2 = nem fontos            | 2 = nem jellemző              |
| 3 = kevésbé fontos        | 3 = kevésbé jellemző          |
| 4 = közepesen fontos      | 4 = közepesen jellemző        |
| 5 = eléggé fontos         | 5 = nagyjából jellemző        |
| 6 = fontos                | 6 = jellemző                  |
| 7 = nagyon fontos         | 7 = teljes mértékben jellemző |

Elemzés a hatékony érdeképviseleti tevékenységről a Vasutasok Szakszervezeténél

26. sz. ábra – Értékek fontossága és jellemzősége



Az előző ábra eredményei alapján azt vizsgáljuk meg, hogy a tagok számára melyek a legfontosabb és melyek a kevésbé fontos értékek a válaszok alapján. Fontosnak tartjuk azonban kiemelni, hogy a fontosságra kapott átlagértékek, minden esetben igen magasak, összehasonlítva más kutatások adataival. Így a legkevésbé fontos értékeket sem szabad figyelmen kívül hagyni.

#### • Leginkább fontos értékek

- Szakszervezetünk megvédi a tagjait.
- Szakszervezetünk érdemi segítséget tud nyújtani, ha bajba kerülök a munkáltatómnál (pl.: kártérítési segély, jogsegély).
- Szakszervezetünk vezetői megfelelően képviselik a tagok érdekeit a munkáltatók felé.
- Szakszervezetünk képes eredményeket elérni a munkáltatóknál.
- Szakszervezetünk a tagok valós problémáira keresi a megoldást a munkáltatókkal való tárgyalások és meg egyeztetések során.

#### • Legkevésbé fontos értékek

- Szakszervezetünk rendszeresen szervez kulturális-, sport rendezvényeket, melyek az összetartozást erősítik.

- Szakszervezetünk támogatja a tagok tanulását, fejlődését.
- Szakszervezetünk tagjai tájékoztattak a szakszervezeti tagdíj felhasználásáról.
- Szakszervezetünk gondoskodik a tisztsegrviselők oktatásáról, fejlesztéséről.

Ahogy a szakszervezethez való csatlakozás indokainál is – a leginkább fontos értékeknel is – az érdekvédelem jelenik meg, mint legfontosabb elem. Kevésbé tartják fontosnak a tagok a szakszervezet közösségépítő erejét és a tagok, tisztsegrviselők képzését. Ugyanezen értékek esetében arra is kíváncsiak voltunk, hogy a tényezőket mennyire érzik jellemzőnek a tagok, majd ezt követően azt elemezzük, hogy az egyes értékeknel mekkora a különbség a fontosság és a jellemzőség között. Ez utóbbi nagysága ugyanis a legnagyobb elégedetlenséghez vezető tényező – ha valami nagyon fontos a tag számára és az nagyon nem érzik jellemzőnek, ez feszültséget – elégedetlenséget okoz, míg ha egy kevésbé fontos tényezővel nagyon elégedett/nagyon jellemzőnek érzik, az nem okoz elégedetlenséget.

szerint:

- Tudom, hogy ha kérdésesem, problémám van, kihez fordulhatok a szakszervezeten belül.

- A problémáimat könnyen és gyorsan be tudom jelenteni a szakszervezetünknek.
- Szakszervezetünk érdemi segítséget tud nyújtani, ha bajba kerülök a munkáltatómnál (pl.: kártérítési segély, jogsegély).

• **Legkevésbé jellemző értékek a tagok szerint**

- Szakszervezetünk tagjai tájékoztattak a szakszervezeti tagdíj felhasználásáról.
- Szakszervezetünk támogatja a tagok tanulását, fejlődését.
- Szakszervezetünk képes eredményeket elérni a munkáltatóknál.
- A munkahelyemen a szakszervezetünk tudja érvényesíteni a tagok érdekeit.

Fontos megvizsgálni, hogy a tagok számára fontos értékek jellemzők-e egyáltalán a működésére, illetve azt is meg kell néznünk, hogy melyek azok az értékek, ahol a legnagyobb az eltérés a fontosság és a jellemzőség között. Ahogy a lenti táblázat is mutatja a 15 tényezőtől 10 esetében a fontosság és az érzékelt jellemzőség között több, mint 0,5 tizedes eltérés van. A zölddel kiemelt értékeknél az adott tényező a leginkább fontos / leginkább jellemző kategóriákba is belesik.

6. sz. táblázat – Eltérések fontos és jellemző válszok között

|                                                                                                                         | fontos | jellemző | eltérés |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|---------|
| Szakszervezetünk képes eredményeket elérni a munkáltatóknál.                                                            | 6,30   | 5,13     | 1,17    |
| A munkahelyemen a szakszervezetünk tudja érvényesíteni a tagok érdekeit.                                                | 6,19   | 5,19     | 0,99    |
| Szakszervezetünk megvédi a tagjait.                                                                                     | 6,42   | 5,62     | 0,80    |
| Szakszervezetünk vezetői megfelelően képviselik a tagok érdekeit a munkáltatók felhasználásáról                         | 5,72   | 5,01     | 0,71    |
| A problémáimra a szakszervezetünk rövid idő alatt érdemi megoldást ad.                                                  | 5,99   | 5,28     | 0,71    |
| Szakszervezetünk a tagok valós problémáira keresi a megoldást a munkáltatókkal való tárgyalások és megbeszélések során. | 6,26   | 5,61     | 0,65    |
| Szakszervezetünk érdemi segítséget tud nyújtani, ha bajba kerülök a munkáltatómnál                                      | 6,33   | 5,74     | 0,59    |
| Szakszervezetünk megfelelően tájékoztat a munkahelyemen érintő változásokról                                            | 5,99   | 5,43     | 0,56    |
| Szakszervezetünk tisztviselői megfelelően képviselik a feladataink ellátására.                                          | 6,16   | 5,63     | 0,53    |

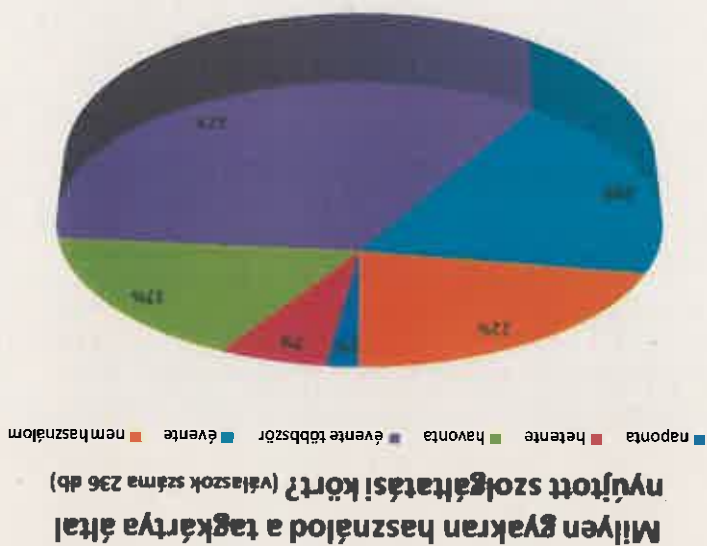
A szakszervezetünk képes eredményeket elérni a munkáltatóknál és a tagok érdekeinek érvényesítése két olyan tényező, ahol az eltérés a leginkább jelentős. Tekintettel arra, hogy a tagok számára ezek igen fontos kérdések, a tanulmány harmadik fejezetében a fejlesztési javaslatoknál külön kitérünk erre a témakörre.

### Leggyakrabban használt szolgáltatások és a tagkártya használati gyakorisága

A kérdőívben nyitott kérdésként szerepeltettük, hogy a tagok mely szolgáltatásokat használják leggyakrabban a VSZ által nyújtott szolgáltatási palettából. Leginkább arra voltunk kíváncsiak ennél a kérdésnél, hogy a tagok mennyire ismerik a szolgáltatási kört. A kérdésre adott válaszokat elemezve elmondhatjuk, hogy a tagok ismerik az átfogó szolgáltatási rendszert, amit a VSZ nyújt. A Mellekleiben a kérdésre adott összes választ szó szerint szerepeltettük.

A tagkártya használat gyakoriságát mutatja az alábbi kördiagram: a válaszadók negyede havonta vagy heti rendszerességgel használja a tagkártyát, 32%-uk évente többször, közel negyedük azonban egyáltalán nem használja ki a tagkártya által nyújtott szolgáltatást.

27. sz. ábra – Tagkártya használati gyakorisága



A tagkártya által nyújtott szolgáltatási kör nincs olyan mértékben kihasználva, mint ahogyan azt a VSZ vezetői gondolják, illetve ennek nem tulajdonítanak akkora jelentőséget sem a tagok. A korábban elemzett – miért csatlakoztál a VSZ-hez - kérdésnél is csak a



válaszadók egy ötöde jelezte, hogy a döntésben szerepe volt a tagkártya által nyújtott szolgáltatási körnek. Lehetséges azonban, hogy a tervezett kibővítése a tagkártya használatának (pl.: LIDL) a gyákoriságot növelni fogja, hiszen egy országos lefedettséggel rendelkező és éllemliszervasárlásnál felhasználható kedvezmény, amit azonnal érzékel a számla végösszegeben a tag, vonzó szolgáltatás lesz.

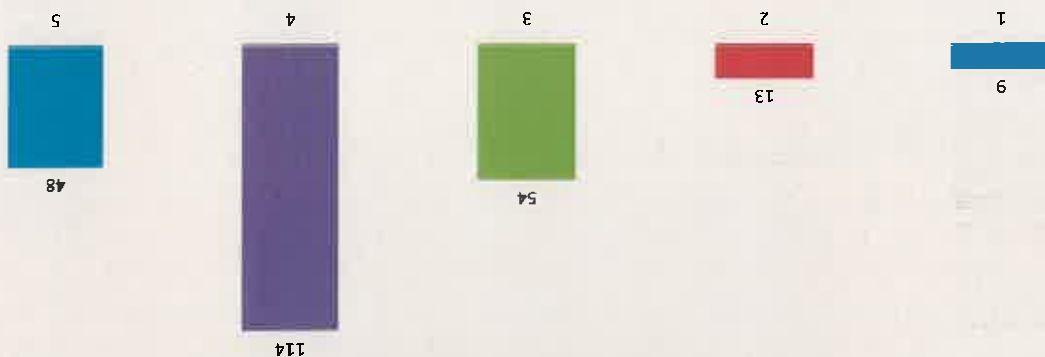
## Elégedettség a VSZ munkájával

A kérdőívben arra is rákérdeztünk, hogy a kitöltők összességében mennyire elégedettek a VSZ munkájával. Az elégedettséget egy 1-től 5-ig terjedő skálán kellett megjelölni, ahol az 1-es érték az egyáltalán nem vagyok elégedett, míg az 5-ös érték a teljes mértékben elégedett vagyok kifejezést jelentette. A kitöltők kilvívánított elégedettségenek átlaga: 3,75. Hasonló felmérések során vállalat életben is rá szoktak kérdezni a kilvívánított elégedettségre. Benchmark adatok azt mutatják, hogy Európában hasonló kérdésre adott válaszok átlaga 3,4, Közép-Európában 3,3. A korábban már említett MÁV Zrt.-s felmérés során is rákérdeztünk a kilvívánított elégedettségre: 2008-ban ugyanazt a skálán mért elégedettség 3,55 volt. Összehasonlításképpen elmondhatjuk, hogy a szakszervezet munkájával kis mértékben elégedettebbek a tagok, mint a vasúttal, mint munkáltatóval.

Az adott kérdésre vonatkozó válaszok megoszlását az alábbi ábra mutatja be.

28. sz. ábra – Kilvívánított elégedettség

**Összességében mennyire vagy elégedett a Vasutasok Szakszervezetének munkájával?**  
(1 – egyáltalán nem vagyok elégedett; 2 – kis mértékben vagyok elégedett; 3 – közepesen vagyok elégedett; 4 – elégedett vagyok; 5 – teljes mértékben elégedett vagyok)



A fenti ábrából jól látszik, hogy a nagyon „elégedetlenek” száma alacsony, a válaszadók 9%-a jelölte meg az 1-es vagy a 2-es választ. A válaszadók közel 70%-a elégedett vagy teljes



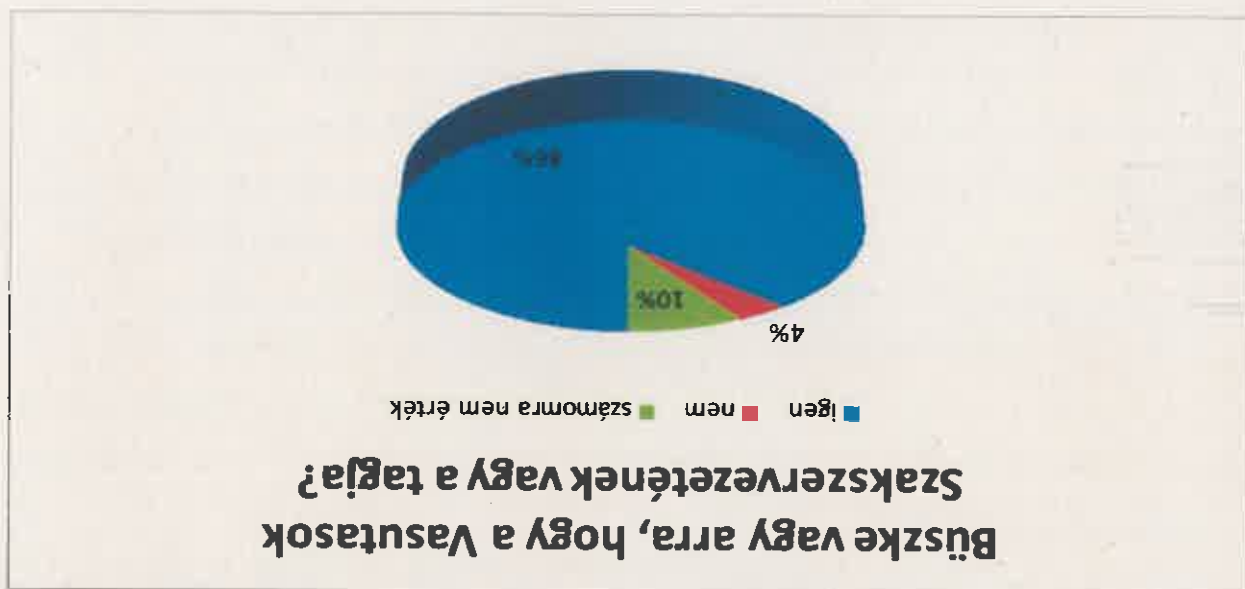
mértékben elégedett a VSZ munkájával, akik közül 20 % a teljes mértékben elégedettek aránya.

### Identitástudat a VSZ-nél

A szervezeti értékek közül egyik kiemelten fontos elem az identitástudat, a szervezethez való kötődés megléte. A Vasúttársaságnál ez a kötődés, lojalitás igen magas szintű: 2005-ben a kérdőívet kitöltő munkavállalók 52 %-a volt büszke arra, hogy a vállalatnál dolgozik, 2008-ban a munkavállalók 68 %-a jelölte meg az igent. 2005-ban a válaszadók 32 %-a nem volt büszke arra, hogy MÁV-nál dolgozik, ez az arány 2008-ban 19 %-ra csökkent. Ezt az erős identitástudatot vizsgáltuk a Vasutasok Szakszervezeténél azzal a kérdéssel, hogy büszké-e a tagok arra, hogy a VSZ tagjai.

Az eredmények azt mutatják, hogy a VSZ-hez való lojalitásuk még a MÁV-os szintet is meghaladja, a kitöltők 86 %-a válaszolta azt, hogy büszke arra, hogy a VSZ tagja, és a válaszadók mindössze 4 %-a nem büszke rá, hogy ehhez a szakszervezethez lépett be.

29. sz. ábra - Identitástudat



### Szövetségi rendszerek ismerete

A kérdésre csak a válaszadók fele válaszolt. Legtöbbször az MSZOSZ-t, a VASZ-t és az ETF-t jelölte meg. A válaszadók 10 %-a írta azt a nyitott kérdésre, hogy nem tudja. Néhanyan tévesen a LIGA szakszervezetekhez sorolták a VSZ-t. A Mellekletben a kérdésre adott összes választ szó szerint szerepeltettük.

A Vasutasok Szakszervezetének jelenlegi működésének elemzése alapján megállapíthatjuk, hogy a szakszervezet működése a hatályos belső szabályzatoknak megfelelő, a szakszervezet a fő céljainak érdekében cselekszik, és ezt a tagi visszajelzések is megerősítik.

A Szakszervezet a tagjainak érdekvédelme érdekében a vizsgált időszakban is jelentős eredményeket ért el a munkáltatóknál, annak ellenére, hogy a szervezet átalakítások jelentős alkalmazkodási képességet és rugalmasságot követelnek meg. Az elmúlt időszak változásai a Vasutasok Szakszervezetét egy vállalatok szakszervezetéből vállalatcsoporthoz közelítő, szerteágazó szakszervezetté tették, amivel a mindennapok során igyekszik megbirkózni.

A hatszintű munkaszervezetben (tag – alapszervezet – szakmai képviselet – területi képviselet – alelnökök – elnökök – elnökség + választmány és kongresszus) az információáramlás és az egyértelmű feladatleltárolás nehézségekbe ütközik, melyet mind az interjú, mind a kérdőívben is megerősítettek a tagok/vezetők. Erre a tanulmány harmadik fejezetében külön is kitérünk.

A rétegszervezetek működése, és az eltérő társadalmi csoportok érdekvédelmének felvállalása újabb dimenziót nyit a szervezet működésében. Az ilyen mértékű társadalmi szerepvállalás egyedülálló a magyar szakszervezeti életben.

Az elemzési munka keretében elvégzett interjúkon elhangzott információkat a kérdőíves felmérés eredményei is megerősítik:

- a Vasutasok Szakszervezeténél a tagok több, mint 85%-a büszke arra, hogy ennek a szakszervezetnek a tagja, ami egy igen erős alap és megerősítés abban, hogy a szakszervezeti tisztviselők jól végzik a munkájukat;

- a tagok az érdekeik védelmét várják el leginkább a szakszervezettől, ez a fő indok amiért csatlakoztak. Emellett fontos tényezője a csatlakozásnak a szakszervezet múltja és tradíciói és az a bizalom, hogy szükség esetén itt megvédi az érdekeiket, innen kapnak információt a munkáltatóra vonatkozóan;

- az interjúkon sokat beszélünk arról, hogy a tag számára hogyan jutnak el az érdekvédelemről szóló információk. A kérdőívet kitöltők válasza alapján a szakszervezet újságja, a Magyar Vasutas mellett az e-mail a leggyakoribb információforrás;

- az elmúlt időszakban a VSZ sok energiát és pénzt fordított arra, hogy a tag minden esetben tudja, hogy kihez kell fordulnia, ha kérdése van. A kérdőíves eredmények azt mutatják, hogy ezt a célt sikerült elérni: a megadott válaszok

- közül azt ítélték a leginkább jellemzőnek a szakszervezeti munkában, hogy tudják kihez kell fordulni baj esetén és a problémát könnyen be lehet jelenteni;
- a tagkártya szerepét a tagok nem érzik olyan jelentősnek, mindössze egy ötödük jelezte, hogy ez lenne a VSZ-hez való csatlakozásuk oka.

A fentiekben elemzett kérdéseken kívül külön rákérdeztünk arra, hogy a tagok hogyan látják: a VSZ hatékonyságát hogyan lehetne javítani, illetve kértük, hogy ha vannak ötleteik azokat osszák meg velünk. A válaszok minősége azt mutatja, hogy a tagok szeretnék, ha a szakszervezet még jobban és még hosszú évtizedeken keresztül működne.

A tanulmányban elvégzett elemzések alapján a következő fejezetben elsőként a Szakszervezet erősségeinek azonosítására kerül sor, majd az elemzések és a kérdőív eredményei alapján a javasolt fejlesztési javaslatokat témakörönként csoportosítva mutatjuk be.

## 5. Fejlesztendő területek, javaslatok a Vasutasok Szakszervezetének működésében

A hatékony érdeképviseleti tevékenység elemzése során az interjúknál minden résztvevő számára feltettük azt a kérdést, hogy kinek mit jelent a hatékonyság, mi a projekt célja az interjú résztvevők szerint. Ha az összes felvetést megvizsgáljuk a kérdésre vonatkozóan, akkor egy mondatban ez a válasz: az lenne a jó, ha meggyőződnenk róla, hogy jó irányba halad a szakszervezet, a tagok értékelik a munkánkat és olyan javaslatot szeretnénk látni, amivel a szakszervezet még egy jó ideig jól elműködik.

A fejlesztési területek megfogalmazásához szükséges megvizsgálunk, hogy mik a VSZ erősségei, mi az az alap, amire építkezni tud a VSZ. Ezeket két oldalról elemeztük: egyrészt megvizsgáltuk, hogy milyen eredményeket ért el a szakszervezet az elmúlt időszakban, másrészt a kérdőív eredményei alapján elemeztük, hogy a tagok számára leginkább fontos értékek és azok jellemzősége hogyan alakul.

### 5.1. A Vasutasok Szakszervezete érdeképviseleti tevékenységének erősségei

A Vasutasok Szakszervezete nagy múltú tradicionális szervezet a VSZ logója mára már márkanévvé vált a vasutas munkavállalók és családtagjaik számára. A megbízhatóságot és azt a hátteret jelenti a munkavállalóknak, aki megvédi a Munkáltató esetleges túllkapasaitól, az az intézmény/személy, akihez a foglalkoztatása során felmerülő gondokkal, problémákkal fordulhat. A múlt, a tradíció és a szervezet nagysága, valamint a munkáltatókkal szembeni meghatározó szerepének megőrzése kiemelt feladatot jelent a szervezet mindenkor vezetőségének, amivel azonban sikerült megbirkózniuk.

A vasutat, foglalkoztatást érintő jogszabályváltozásoknál, legtöbbször annak előkészítője kikérte, kikéri a VSZ vezetőinek, szakértőinek véleményét. Abban az esetben, ha a véleményük kikérése vagy figyelembe vétele nem történt meg, akkor a

tagok mozgósításával az aláírásgyűjtéstől a demonstráción át a sztrájkig minden érdekérvényesítő eszközt képesek megsemmisíteni.

A tagokkal való hatékony és gyors kommunikáció érdekében folyamatosan fejlesztik a különböző kommunikációs csatornákat.

A Vasutasok Szakszervezete a kölcsönös együttműködés elve alapján tesz eleget a Munka Törvénykönyvében és az Alapszabályában előírt együttműködési kötelezettségének, amelynek célja a vasutasasságnak, mint egésznek a szakmai alapú érdekvédelme.

Az érdekegyeztetési rendszer makroszintjén működő szakszervezeti tömörülések közül az MSZOSZ tagjaként folyamatosan részt vesz az országos érdekegyeztetésben. A Vasutasok Szakszervezetének a szakszervezeti tömörülések közötti egyeztetések során is kiemelt szerepe van, így jó kapcsolatokat ápol a LIGA Szakszervezetekkel és az Autonóm Szakszervezetek Szövetségével is. A szakszervezeti szövetségek jelenlegi átalakulásának aktív szereplője, közreműködik a MASZSZ megalakulásában.

A Vasutasok Szakszervezete a közlekedési szektor egyetemes képviselőjének és érdekképviseletének megteremtése érdekében vett részt KSZOSZ létrehozásában és aktív szerepet vállalt annak működésében.

Régi célkitűzésük teljesült a Vasúti Alagazati Párbeszéd Bizottság megalakulásával, amelynek kialakításában és működésében meghatározó szerepet vállaltak.

A MÁV Rt.-vel 2003-ban aláírt „Együttműködési Megállapodás”, amely első lépésben 2003-tól 2006-ig, majd a következő négy évre szóló „Együttműködési Megállapodás” 2007-től 2010-ig a Szakszervezet számára működési és finanszírozási biztonságot adott, amely ezáltal a szervezet jövőjét is biztosította. A MÁV Zrt. által a megállapodás alapján biztosított többlet munkaidő kedvezmény és az igénybe nem vett részenek pénzbeli megváltása a jövőbeni működéshez stabil tőkét biztosít.

A MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének 2010-ben történő határozatlan időre való megkötése a Szakszervezet érdekképviseleti munkájának kiemelkedő eredménye. A

leányvállalatok is követték a MÁV Zrt. példáját, így az elmúlt évben bekövetkező társasági összevonások során is Kollektív Szerződés hatálya alatt maradt a tagság.

Az interjúkon is elhangzott, hogy a legfontosabb négy dolog, amit a Vasutasok Szakszervezete zászlajára tűzött sikerült elérnie és minden adott annak megőrzéséhez:

- FOGLALKOZTATÁS;
- KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS;
- VERSENYKÉPES JÖVEDELEM;
- szerzett vívmányok megőrzése.

Az „Együttműködési Megállapodás” szerepét 2011-től az éves foglalkoztatási és együttműködési megállapodás váltotta fel, amely lehetőséget biztosít az esetlegesen felmerülő foglalkoztatási problémák tárgyalóasztal mellétti tisztázására.

A VSZ valamennyi érdekegyeztetési szinten való aktív jelenléte lehetőséget biztosít arra, hogy a politikai és jogszabályi változások esetén arra az egyeztetési fórumra terelje problémáit, tárgyalásait ott erősítse, ahol legnagyobb eredményt tudja elérni.

A Vasutasok Szakszervezetének, mint a legnagyobb taglétszámú szakszervezetnek, komoly felelőssége van a vasúton működő szakszervezetek együttműködésének megteremtésében. Ennek érdekében kiegyensúlyozott kapcsolatra kell törekednie a vasutas társzakszakszervezetekkel. Ezt támasztja alá a vasúton működő másik két meghatározó szakszervezettel, a VDSzSz Szolidaritással és a MOSZ-szal közösen létrehozott Vasutas Szakszervezetek Szövetsége (VASZ), amely keretében együttléptek fel például a 2015. év eleji bértárgyaláson.

A Vasutasok Szakszervezete valós naprakész nyilvántartást vezet tagjairól, akik nagy része munkáltatói levonás útján fizeti tagdíját. Ez biztosítja a kiegyensúlyozott működés egyik alapfeltételét.

A szakszervezet tagjai a vasúton és kiszolgáló szervezetekben előforduló valamennyi munkakörből előfordulnak és földrajzilag az egész ország területéről. A heterogén

szervezet fennmaradását eddig a szakmai és területi képviselők kettőse biztosította, a tevékenység kihelyezések időszakában nem lehetett volna a tagságot megőrizni, ha nem működött volna a harmadik érdekképviseleti metaszt a gazdasági társaságokat tömörítő képviselők. A MÁV Csoportban 2014. évben bekövetkezett szervezeti változások a szakmai képviselők és a gazdasági társasági képviselők összetételét

igénylik.

A Vasutasok Szakszervezete kiemelten foglalkozik a rétegszervezetek működésével. A VSZ ONYSZ olyan nyugdíjasokat tömörítő szervezet, amely a 75 nyugdíjas alapszervezet keretében rendszeres találkozókat, klub összejöveteleket, kulturális programokat nyújt tagjainak az idő tartalmas eltöltéséhez és biztosítja az emberi kapcsolatokat és a közösséget. Ezek a feladatok és szerepek már messze túlmutatnak a szakszervezeti érdekvédelem határain. A nyugdíjasokkal való foglalkozás a Vasutasok Szakszervezete társadalmi felelősségvállalásának kiemelkedő példája.

A Zarárdiban található üdülő a közösségépítő és oktatási programok tökéletes helyszíne és költséghatékony megoldást biztosíthat a kiemelkedő munkát végző bizalmi kollégák jutalmazásához is.

A Vasutasok Szakszervezete tradicionális rendezvényei majális, területi és központi sportnap, az összetartozást és a szervezethez való kötődést erősítik.

A Szakszervezet Magyar Vasutas című újsága ma már az ország egyik legnagyobb példányszámban megjelenő havi lapja, ezzel folyamatosan jelen van a tagok és családjuk életében.

A tagok számára a VSZ egy nagy múltú szervezet, egy csapat, amelyhez jó tartozni és egy olyan közösség, amely „megvéd, ha szükségem lesz rá”. Ennek a legnagyobb üzenete a BIZALOM és egyben ez a Vasutasok Szakszervezetének a legnagyobb erőssége, amelyet sikerült kiépíteni a tagokban és a tagnak jelentkezőkben.

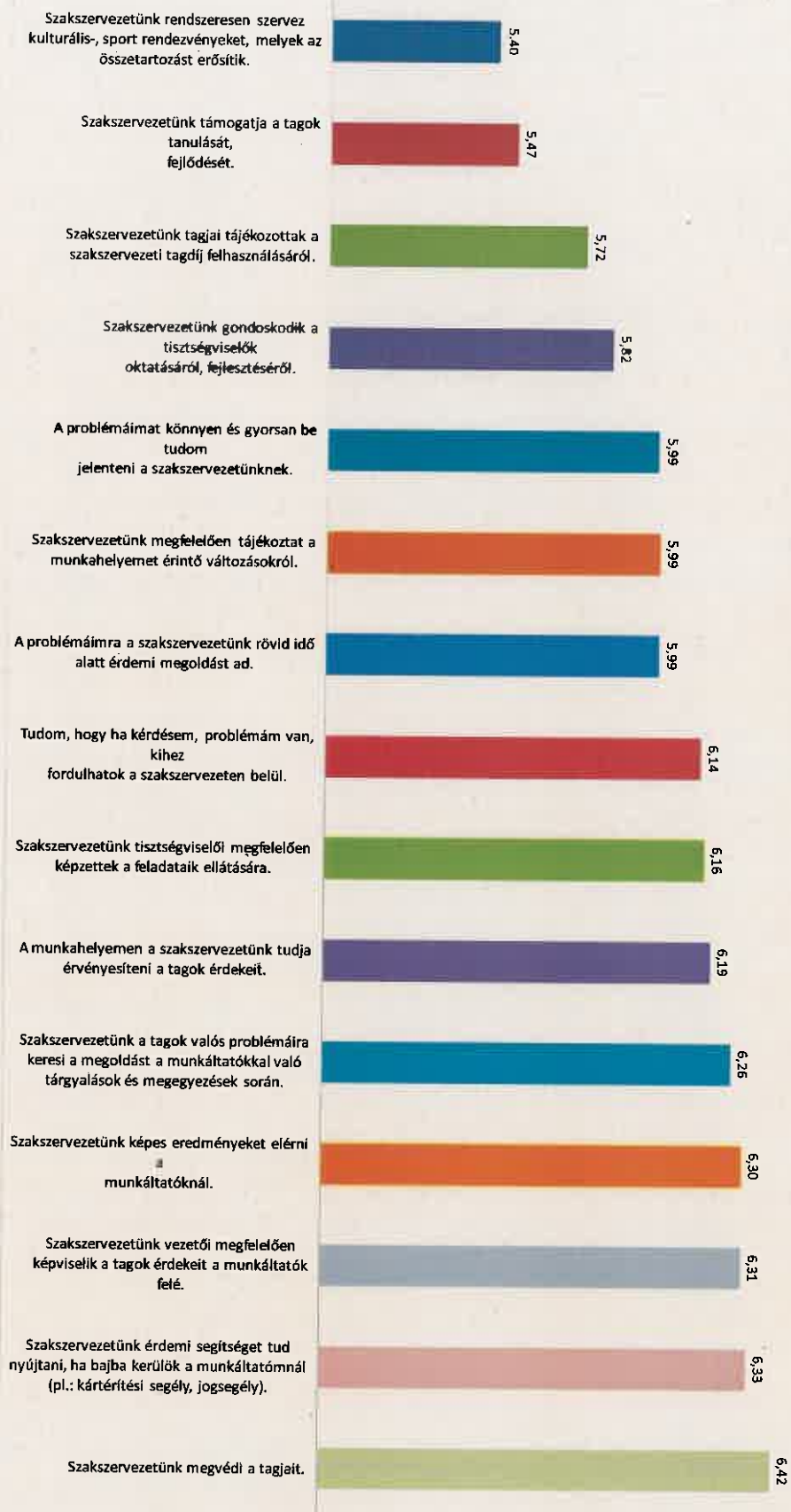


## **5.2. A Vasutasok Szakszervezetének működése szempontjából fontos értékek és azok jellemzősége a tagok szerint**

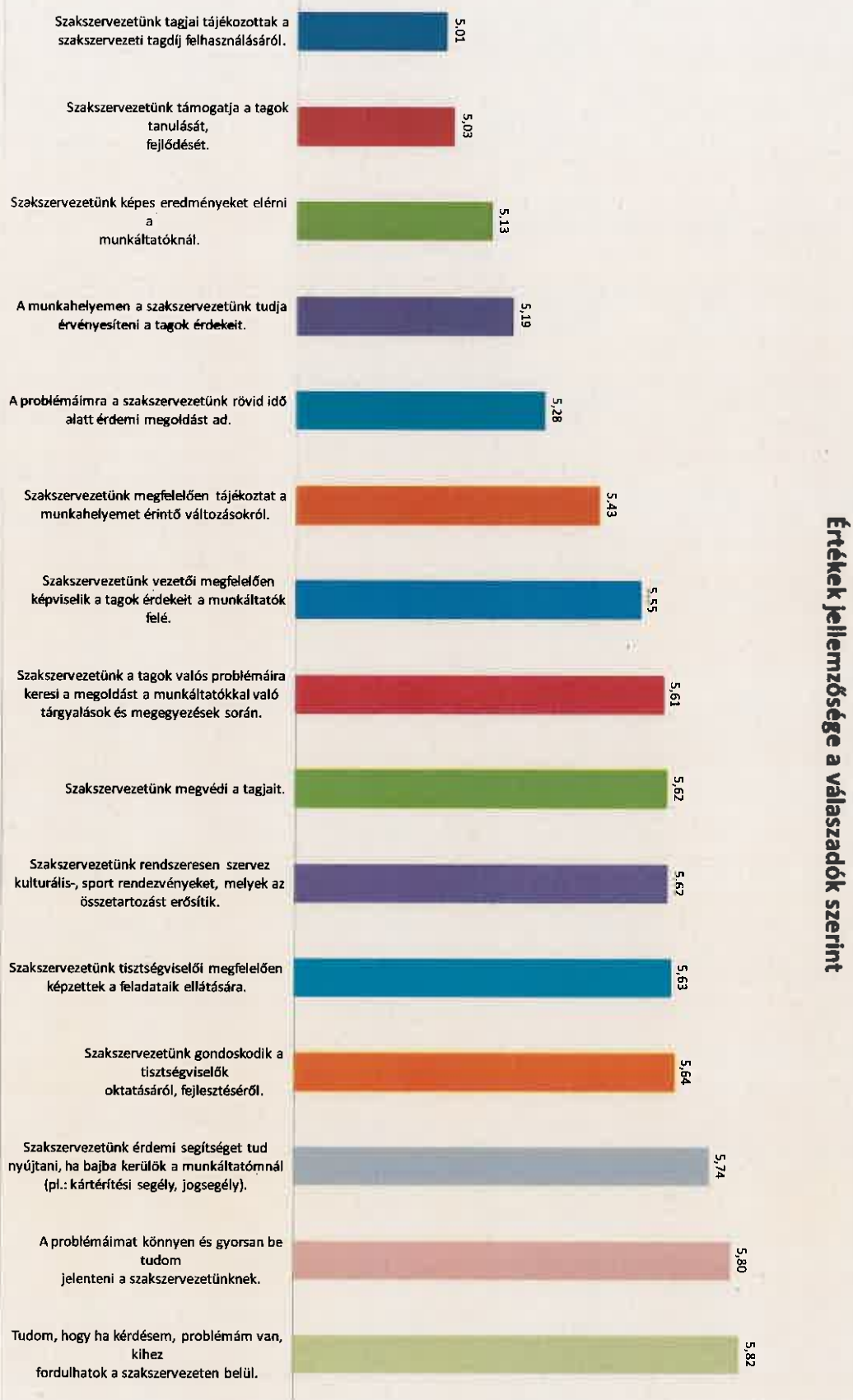
A kérdőíves felmérés során elemeztük, hogy melyek azok az értékek, melyek a tagok számára fontosak, hiszen ezek azok a kérdéskörök, melyek elégedettségüket, a szakszervezethez való kötődésüket meghatározzák. Az alábbi két ábrában külön szerepeltetjük a fontosabb és a kevésbé fontosabb értékeket. Az értékek fontosságát egy 1-től 7-ig terjedő skálán kellett a válaszadóknak megjelölniük, és az átlageredmények olyan magasak lettek, hogy a kevésbé fontosnak tartott értékeket sem lehet figyelmen kívül hagyni.

30. sz. ábra – Értékek fontossága a tagok szerint

Értékek fontossága a válaszadók szerint

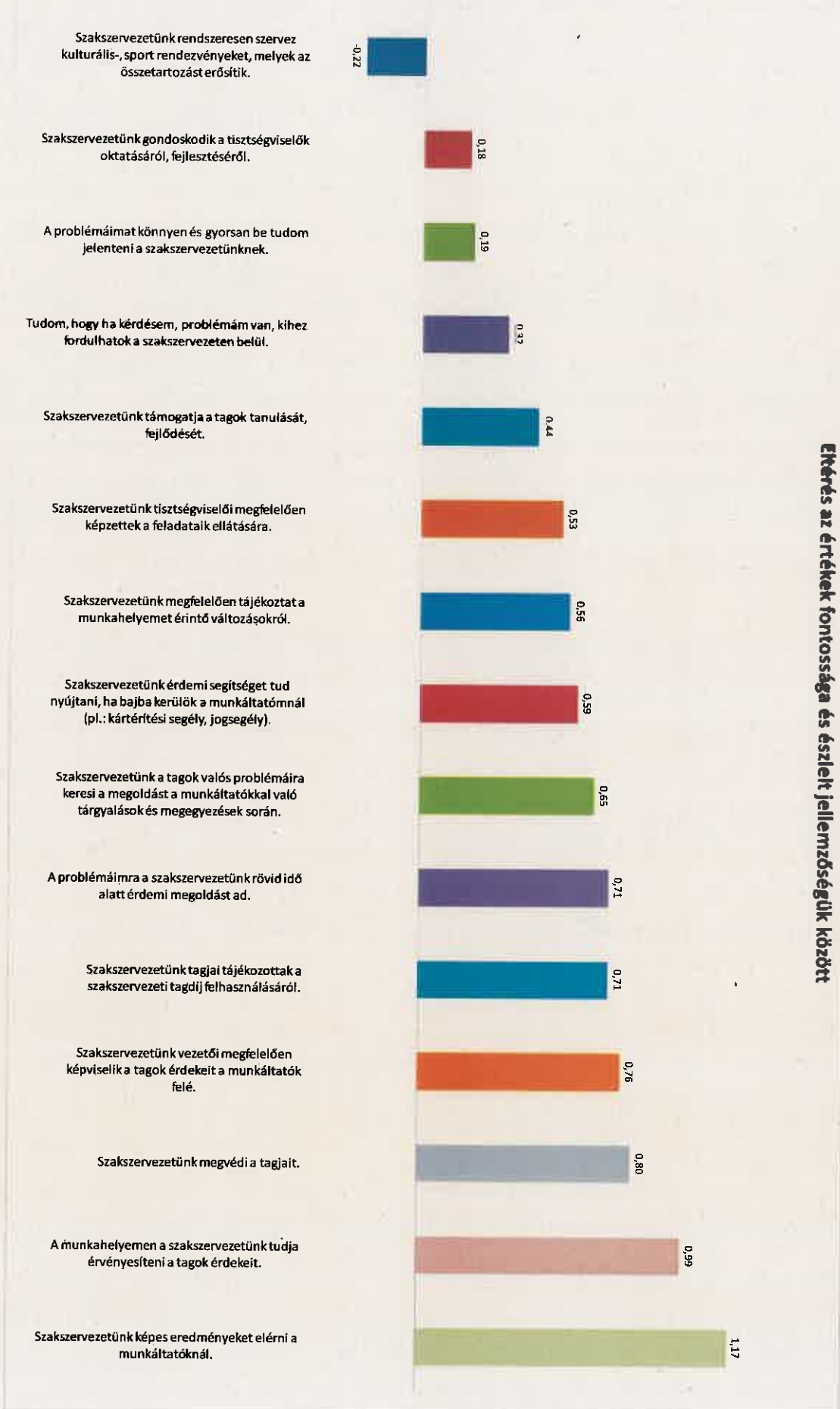


31. sz. ábra – Értékek jellemzősége a tagok szerint



32. sz. ábra – Eltérés ugyanazon értékek fontossága és tagok által észlelt jellemzősége között

Eltérés az értékek fontossága és észlelt jellemzőségük között



A fenti diagram alapján is látható, hogy a tagok számára az a legfontosabb, hogy a szakszervezet megvédi tagjait. Ezt követi fontosságban az, hogy a szakszervezet érdemi segítséget nyújt a tagok számára, ha problémájuk akad. Az, hogy a szakszervezet megvédi tagjait jellemzően 5,62-es átlagértéket kapott, ami azt jelenti, hogy a tagok nagyjából jellemzőnek-jellemzőnek érzékelik azt. Az érdemi segítségnyújtás az egyik leginkább jellemző tényező a kérdőívet kitöltők szerint, ami a szakszervezet egyik erőssége is.

### **5.3. Az érdekképviselési tevékenység hiányosságainak azonosítása**

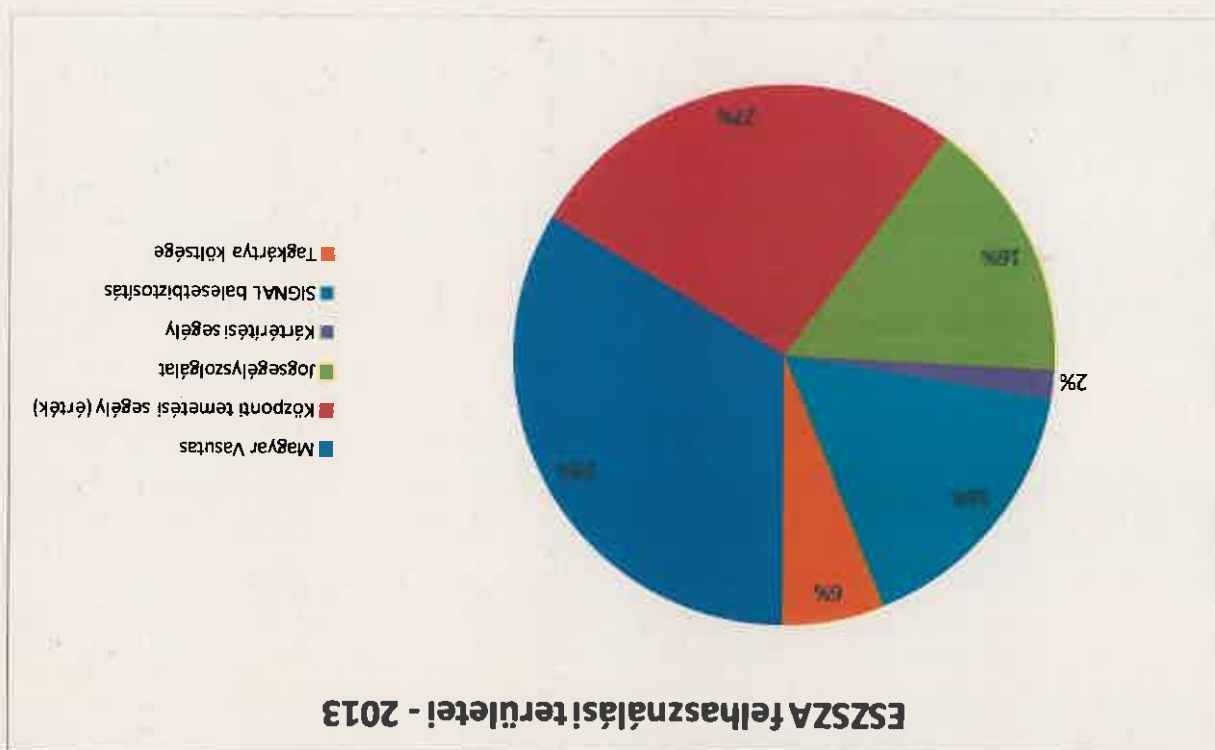
A Vasutasok Szakszervezete tevékenysége ellátáshoz alapszervezeteket működtet, amelyek kiemelt feladatot látnak el a tagok egyéni gondjainak megoldásában, a munkahelyi közösségformálásban, a helyi érdekvédelmi megállapodások megkötésében, a tagoknak nyújtott szolgáltatások biztosításában, a VSZ általános céljai eléréséhez szükséges akciók lebonyolításában, a tagok egymás iránti szolidaritásának elmélyítésében. Mindennek alapja a minél nagyobb szervezettség megteremtése, amelyben az alapszervezeteknek kiemelt feladat jut. Éppen ezért az alapszervezetekben folyó munka feltételeinek megteremtése VSZ alapvető érdeke.

A társadalmi hatásoktól a magyar embereket érintő napi problémáktól nehéz függetleníteni egy munkáltató működését is, hatványozottan igaz ez egy önkéntes alapon szerveződő szervezetre. A tagok felé az alapszervezeti tisztviselők tesztelik meg a Szakszervezet arcát, abból vonnak le következtetéseket, ők közvetítik az értékeket. A szakszervezeti tisztviselők sok szempontból példaképek. A tisztviselő hozzáállása, kommunikációja, gondoskodása, odafigyelése a későbbiek folyamán kihatással lesz a tagság aktivizálhatóságára. A Szakszervezet vezetése többször elemezte az alapszervezetek létszámát, összetételét. Az elemzés során kitértünk arra, hogy az alapszervezetek több mint 80%-a 100 fő alatti létszámú, ahhoz, hogy a személyes kapcsolatok megfelelően működjenek 20-50 fő közötti alapszervezet tűnik legmegfelelőbbnek, természetesen ezt még a földrajzi elhelyezkedés is befolyásolhatja. Az eddigiektől sokkal nagyobb hangsúly kellene fektetni az alapszervezeti tisztviselők tudásának a fejlesztésére, a későbbi középvezetői utánpótlás biztosítása érdekében is. Ehhez a tisztviselők

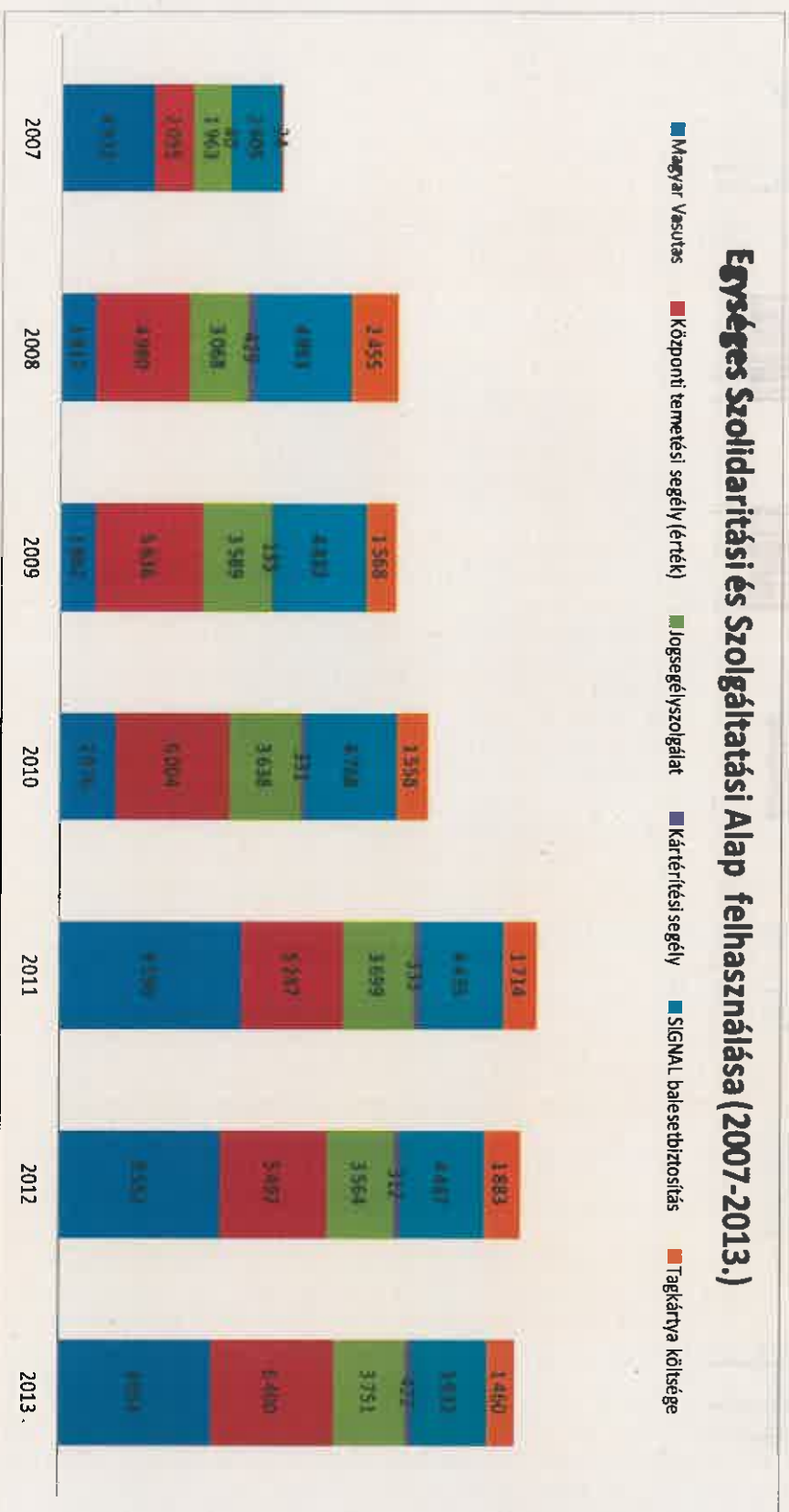
felkészültséget képzéssel kell javítani. Erre a jelenleginél több energiát kell fordítani, és új módszereket is be kell vetni, mint például a távoktatás.

A kvalitatív interjúkon szóba került, hogy a tagok nem ismerik a szakszervezeti tagdíj felhasználásának módjait, így a szakszervezetek között könnyebb egy-egy „feleltelen ígérettel” átcsábítani a tagokat. Az alábbi ábra szemlélteti, hogy az ESZSZA felhasználása hogyan történt az elmúlt években a beszámolóban közölt adatok alapján. Az ábra jól mutatja, hogy a tagdíj alapba befizetett része milyen módon segíti a tagokat, hiszen a segélyek, jogsegélyszolgálat, az újság és a tagkártya költségei is mind ebből az összegből kerülnek kifizetésre.

33. sz. ábra – ESZSZA felhasználása 2013-ban



34. sz. ábra – ESZSZA felhasználása (2007-2013.)





A Vasutasok Szakszervezete területi és szakmai közpesszervezeteket működtet. E két társaságok strukturális változásai generáltak. A területi képviseletek és az intézőbizottságok jövőjét tekintve a rendező elv kizárólag a tagok érdekvédelme és az azzal össze-függő szervezetpolitikai feladatok ellátása lehet. Ami biztosnak látszik, hogy amíg a vasúti tevékenység az egyes szakmák egész ország területén való jelenlétét feltételezi, és a vasutasoknak érdeke fűződik a közpesszervezetek fenntartásához, addig e tény csak arra ösztönözheti a VSZ-t, hogy a közpesszervezetek mind magasabb szintű szakmai működésének feltételeit biztosítsa. Ennek egyik legfontosabb része, hogy tevékenységüket ne az egymás kiszorítása, hanem a tagok érdekében az együttműködés jellemezze.

#### **5.4. Az érdekképviseleti tevékenység hiányosságai a tagok véleménye alapján**

A kérdőíves kutatás utolsó kérdéseként arra kértük a tagokat, hogy osszák meg velünk milyen egyéb észrevételeik vannak. A nyitott kérdésre közel 50 válasz érkezett, melyek egy része a hiányosságokra irányul. Az alábbiakban ezeket a válaszokat jelenítjük meg szó szerinti idézetben:

1. „Realisabb célkitűzéssel és jelentéktelen dolgok (haszontalan szolgáltatások "kiharcolása") elfelejtésével talán komolyabban vennék a munkavállalók a szakszervezetet.
2. A dolgozók érdekeit jobban, erősebben képviselni.
3. Jobban védeni a dolgozókat, többet elérni és tenni.
4. A tagságnak éreznie kell, hogy a szakszervezet értük van, kiáll a munkáltatóval szemben. Hangosabbnak kell lennie, többet kell szerepelnie az elnökségnek. Sokat utazni vonaton és beszélgetni az utazó személyzettel. Még többször kell vidékre látogatni. A tagoknak éreznie kell, hogy minden megtesznek értük, még többet kommunikálni velük.
5. Nem csak az országos vezetőknek kellene aktívan részt vállalni a problémák megoldásában, hanem a tisztesség előnyeit élvező, csendben pecsenyéjüket sütogető területi képviselőknek is, hiszen elvileg, azért lettek megválasztva.

6. Az összes szakszervezetnek erőteljesebben kellett volna fellépni a Sztrájk törvény megalkotásakor.

7. Szakági érdekképviselet erősítése.

8. Fontos lenne a személyes kapcsolattartás.

9. Sok felesleges dolog van, amit kapunk, de nem tudjuk felhasználni, olyan dolgokat kellene adni ami hasznos, pl. Erzsébet utalvány.

10. Kultúrált öltözők, wc, higiénia kiharcolása cégünktől.

11. Eltérő időközönként kapjuk a Magyar Vasutas, 30 km-en belül akár 1 hét eltérés is előfordulhat.

12. Ha főfoglalkozású érdekvédő lennék, reggelente nem tudnék túlkörbe nézni. Szívesen adnék tanácsokat, sőt részt vennék az érdemi munkában, ha lenne ilyen, de hogy "másnak kaparjam ki a gesztenyét", azt már nem. Egyébként látványos, ahogy a semmire költik az EU kapcsolatfejlesztésre kapott hatalmas pénzeket.

13. Kevesebb politika, több szolgálat. A munkavállalói érdekek képviselése annak a figyelembe vételével, hogy a vállalat is jól tudjon még gazdálkodni. Az átlag dolgozó érdekvédelme a törvényes foglalkoztatás betartásáért. Az összeférhetetlenségek ellen folyamatos figyelem és tájékoztatás.

14. A tisztviselők ne a presztizs és a jövedelem miatt vállalják a tisztvisülket illetve lehetőség szerint feddhetetlen tisztviselők képviseljék érdekeinket, mert így hiteltelenné válik az egész szervezet.

15. A szakszervezeti munkában ne legyenek fontos és kiemelt tisztviselők, egyenlő munkapartnerek legyenek. Sok a kedvencke egyes területeken.

16. A vezetőség a területi titkárok és feljebb, csak a saját kis pecsenyéjüket sütogetik több szásszezres fizetés mellett. Egyszóval politikusok !!!

17. Talán végre tényleg a dolgozók érdekeit kellene képviselni.

Az egyéb észrevételek között a többi válasz a fejlődési lehetőségekre vonatkozott, ezeket a következő fejezetben mutatjuk be.

## 5.5. VSZ fejlődési lehetőségei a tagok szerint

Az interjúkon külön kérdésként beszélünk arról, hogy milyen fejlesztési lehetőségeket látnak a vezetők és a megkérdezett tagok a VSZ-nél. Az interjúkon

A válaszadók az alábbi fejlesztési lehetőségek közül választhattak (több válasz is

☐ erötéljesebb  
☐ informatikai háttér bővítése;

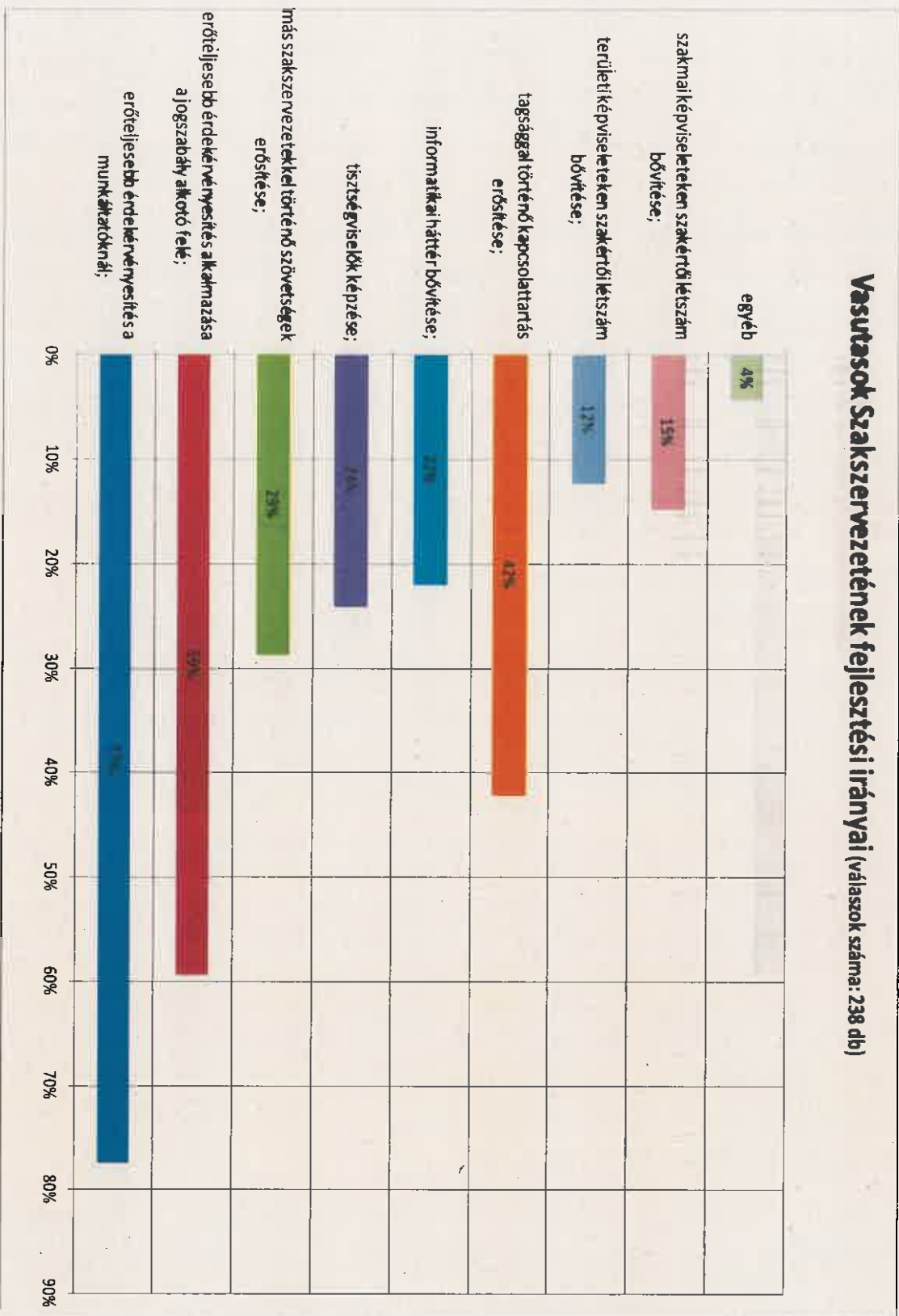
- |                          |                                                      |                          |                                          |                          |                                                      |
|--------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | erőteljesebb<br>érdekérvényesítés<br>munkáltatóknál; | <input type="checkbox"/> | erőteljesebb<br>érdekérvényesítés<br>a   | <input type="checkbox"/> | informaticai háttér bővítése;                        |
| <input type="checkbox"/> |                                                      | <input type="checkbox"/> |                                          | <input type="checkbox"/> | területi képviselőkön szakértői létszám<br>bővítése; |
| <input type="checkbox"/> |                                                      | <input type="checkbox"/> |                                          | <input type="checkbox"/> | szakmai képviselőkön szakértői létszám<br>bővítése;  |
| <input type="checkbox"/> | más<br>történi<br>szervezetekkel                     | <input type="checkbox"/> | alkalmazása a jogszabály<br>alkotó felé; | <input type="checkbox"/> | egyéb                                                |
| <input type="checkbox"/> | tisztviselők képzése;                                |                          |                                          |                          |                                                      |

Az eredmények azt mutatják, hogy a tagok szerint leginkább az alábbi három területen kellene a Vasutasok Szakszervezetének fejlődnie:

- erőteljesebb érdekérvényesítés a munkáltatóknál – ezt a kitöltők több, mint háromnegyede jelölte meg;
- erőteljesebb érdekérvényesítés alkalmazása a jogszabályalkotó felé – ezt a kitöltők közel 60 %-a jelölte meg;
- tagsággal történő kapcsolattartás erősítése – a kitöltők 42%-a jelölte meg.

válaszok megoszlását mutatja az alábbi ábra.

35. sz. ábra – VSZ fejlesztésének irányai a tagok szerint



A fejlesztési javaslatokat tartalmazó válaszok szó szerinti kerültek rögzítésre:

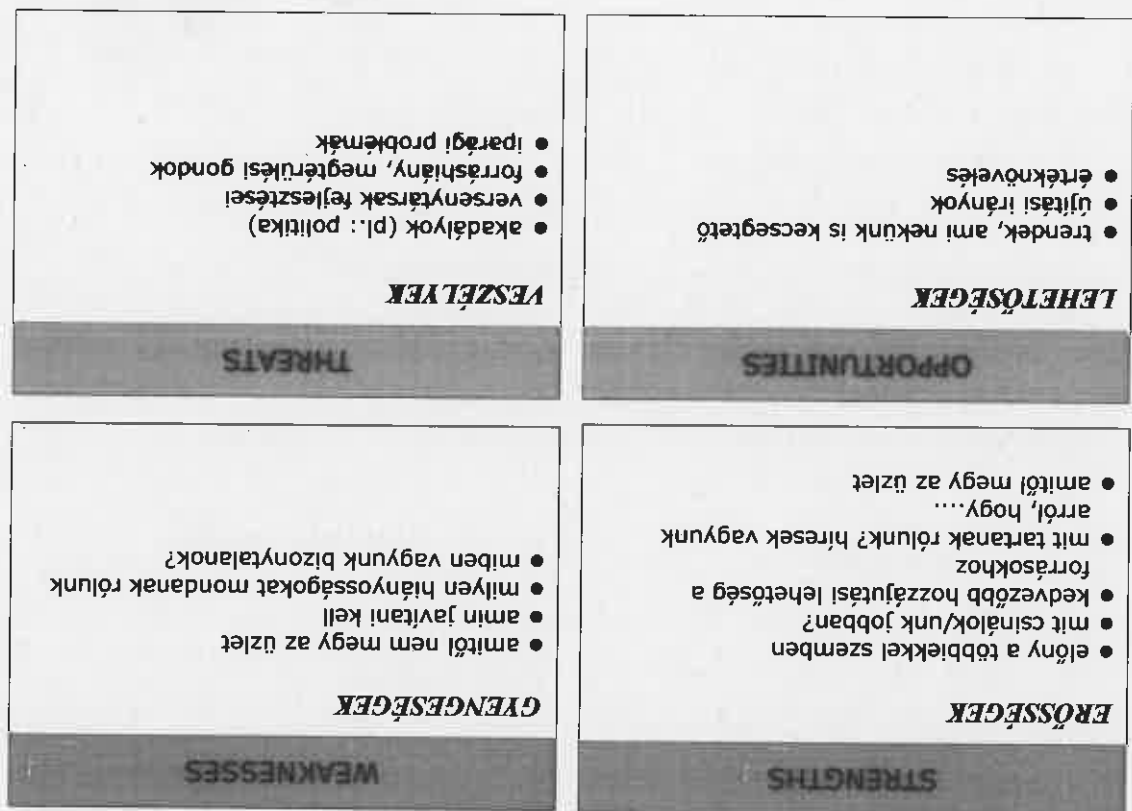
1. „A szolgáltatások jelentős része csak a budapesti munkavállalók számára képviselhet értéket, ezáltal vidéki tagokat veszíthet a szakszervezet. Inkább legyen évente egy új kedvezménypartner, de az legyen országos, és a lehető legtöbb háztartás hasznára váljon (Vodafone, Praktiker, Lidl).
2. A munkáltatóval szembeni érdekképviselet erősítése. Elérni, hogy „Ne legyen szűgyen szakszervezeti tagnak lenni”.
3. Magasabb bérkövetelés.
4. A tagkártyával naponta élelmiszervásárlást biztosításnak. pl.: COOP vagy más országos hálózat.
5. A magyar dolgozó társadalmat tiszta szívvel szolgáló gazdasági vezetőkkel szükségletlen lenne a szakszervezetekre. Miért és kiért vannak a vezetők? Ha csak a dolgozók kizsákmányolására, akkor nincsen rájuk szükség!
6. Amíg a "nem tagok" is részesülnek a kivívott eredményekből, addig nehéz a tagokat megtartani.
7. Információ áramlás javítása.
8. Országos lefedettség, jellemesség.
9. Országos lefedettség elérése.
10. A munka védelmére nagyobb figyelem.
11. Menetjegy.
12. A MÁV arcképes igazolvány "szerzett jog" maradjon meg a MÁV csoportban legalább a 25 év szolgálati idővel rendelkezők részére - nyugdíjasként is.
13. Több rendezvény.
14. A magyar politikára történő nyomásgyakorlás (akár sztrájkkal) a vasutas évek figyelembevételénél a MÁV vállalat csoportoknál is. A vasúton belül (MÁV vállalat csoportoknál) a bérkülönbségek megszüntetése. Egységes VBKJ kialakítása. Munkaruhá ellátás.
15. Az eddiginél is erősebb érdekvédelem! Megfelelő munkabér!
16. A VASZ-os szövetséget át kell értékelni!
17. Jogszabályok módosítása a szabad vélemény-nyilvánítás felé, a munka becsületének hatékony elismertetése.
18. A mozdonyvezetők kiváltságainak kiterjesztése a többi munkavállalóra, harc a kordedvezmények visszaállításáért, illetve a kordedvezményes kör kibővítése, több dolgozói fórum, megbeszélés, tájékoztatás tartása.

19. Javaslatom a tagdíj mértékének legyen felső határa. Az 1% mértéke miatt ugyanis kevésbé valószínű, hogy magasabb végzettségű, ezáltal magasabb pozícióban levő, jobban kereső kollegákat is a tagjaink közt tudjunk. Pedig ennek stratégiai jelentősége lehet, hiszen ezek a kollegák a döntések előkészítésében vagy a döntéshozatalban is részt vesznek, a szakszervezeti tagok szempontjai nagyobb eséllyel kerülhetneknek figyelembevételre a hozott döntésekben. Ráadásul egy ilyen kolleگا követendő példa lehet a beosztottak számára (népszerűbb a szakszervezet, nő a belépők száma) illetve a bizalmat is erősíti a beosztottakban.
20. Nem kérdőívekkel kellene foglalkozni, hanem a bérékkel.
21. Az elégséges szolgáltatás újratárgyalása lenne szükséges. -A vállalat meggyőzése a szakszervezet hasznosságáról pl. nőhetne a munkavállaló lojalitása egy eredményes tárgyalás után. - Az alsóbb bérkategóriákban dolgozók felzárkóztatása pl. hatékonyabb bértömeg gazdálkodás felügyeletével - MÁV életpálya modell bevezetése - egyeztetési berkonszolidáció - többlet feladatokat vállaló munkavállalók munkájának elismeretése pl. készlet, gk vezető szakmunkások - MÁV leányvállalati dolgozók teljes értékű munkavállalóként való elismerése - MÁV kirendeltségen dolgozók véleményének gyakorlati kikérés.
22. Szakszervezeti Szövetségek erősítése.
23. Lobbizás a kormányzatoknál, hogy a vasutasság mindennapjainak javítása is fontos az ország érdekében.
24. Köszönöm a munkát.
25. Vasutasnap bővítése, sport és családi napok színvonalasabbá tétele. (ne csak férfi focik legyen).
26. Bátoran kell sztrájkolni.
27. Középvezetőtől felfelé óriási bérék vannak. Alatta hét éve SEMMI!!! Újra dolgozott bértáblát, és ÉLETPÁLYA MODELTT!!!! A szakmai munkában eltöltött idő a bérben kifejezőbben jelennek meg! EURÓPAI -szerű- BÉREKKEFT a DOLGOZÓKNAK IS!!!
28. Képzés, képzés, képzés."

## 5.6. Vasutasok Szakszervezet működésének SWOT elemzése

A szervezeteknél a stratégiaalkotás megkerülhetetlen része a SWOT elemzés készítése, melyben négy szempont alapján vizsgálják az adott szervezetet. Az erősségek olyan belső tényezők, melyek jól működnek, és lehet rá befolyás, hogy még jobban működjenek. A gyengeségek szintén belső tényezők, melyek ugyan jelenleg nem/kevésbé jól működnek, de lehet rá befolyás, hogy jól/jobban működjenek. A lehetőségek olyan külső tényezők, melyeket nem tudunk befolyásolni, de rájuk építve kihasználhatjuk az erősségeinket. A veszélyek olyan korlátok, amelyek a külső környezetből erednek, nem tudjuk befolyásolni és csökkenthetik a sikert. A módszertan alapelveit mutatja be az alábbi ábra.

36. sz. ábra – SWOT elemzésről általában



A Vasutasok Szakszervezetének SWOT elemzése során az elmúlt időszak érdekvédelmi tevékenységének elemzésekor feltárt erősségekre és gyengeségekre támaszkodtunk, illetve figyelembe vettük a környezeti változásokat a lehetőségeknél és a veszélyeknél.



37. sz. ábra – SWOT elemzés a Vasutasok Szakszervezeténél

| GYENGESÉGEK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ERŐSSÉGEK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- hatáskörök és feladatok nem egyértelmű szétválasztása a munkaszervezetben belül;</li> <li>- tisztsegyviselői képzések elmaradása;</li> <li>- elért eredmények nem tudatosulnak a tagokban;</li> <li>- a tagok nem ismerik a tagdíj felhasználásának módját;</li> <li>- tagokkal való személyes kapcsolattartás hiánya;</li> <li>- „VSZ család” érzés csökkenése.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- széleskörű támogatottság;</li> <li>- országos lefedettség;</li> <li>- elért eredmények;</li> <li>- tradíció, hosszú múlt;</li> <li>- szakmailag hiteles szakszervezet;</li> <li>- erős szakszervezeti kötődés a tagok részéről;</li> <li>- munkáltatókkal való kapcsolattartás;</li> <li>- ESZSZA működése.</li> </ul>                                          |
| VESZÉLYEK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | LEHETŐSÉGEK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- jelentős jogszabályváltozások (pl.: vasutat, foglalkoztatást érintő);</li> <li>- MÁV Csoport átszervezése;</li> <li>- munkáltatók gazdasági lehetőségeinek szűkülése;</li> <li>- tagok anyagi lehetőségeinek drasztikus csökkenése.</li> </ul>                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- fokozott nemzetközi szerepvállalás;</li> <li>- ágazati szövetségek erősítése;</li> <li>- információtechnológia fejlődésének kihasználása a tagok tájékoztatása céljából;</li> <li>- tagokkal való személyes kapcsolattartás erősítése;</li> <li>- tisztsegyviselők fejlesztése;</li> <li>- közösségépítő programok;</li> <li>- szabadidős programok.</li> </ul> |

## 5.7. Az érdekképviseleti tevékenység hatékonyságának növelésére vonatkozó javaslatok

A szakszervezeti munka alapja és célja az érdekvédelmi feladatok maradéktalan ellátása, melyhez az erőt a tagság támogatása jelenti. Az érdekvédelmi munka hatékonyságát kell szolgáltatni a struktúrának és a jogköröknek, mindez azt jelenti, hogy a környezet változásával összefüggően állandóan elemezni kell és megfelelő célirányos válaszokat kell adni a struktúra változására, az új kihívásokra. Különös tekintettel kell lenni a tisztégszervezők és az utánpótlás oktatására és képzésére, valamint a közgazdasági és jogi szakfeladatok ellátásának színvonalára.

### Elért eredmények tudatosítása

A MÁV Zrt.-nél, MÁV Csoport vállalatainál és a vasúti tevékenységet végző gazdasági társaságoknál a munkavállalók szervezethez való közönnyel szemben jó a foglalkoztatás-biztonság, kiegyensúlyozottak a munkavégzés körülményei, és nem túlzottan rosszak a jövedelmi viszonyok. Tudatosítani kell, hogy az eredményeket a vasutasok önmaguknak köszönhetik, mert azok szervezethez való közönnyel szemben nem lennének!

### Szakszervezeti információáramlás javítása, kapcsolattartás a tagokkal

A VSZ vezető testületei végzik a szakszervezet stratégiai (kongresszus és választmány), valamint operatív (választmány és elnökség) irányítását. Ahhoz, hogy a szervezetben a jelenleginél jobban érezzék a tagok, hogy az ő akaratuk érvényesül, javítani kell a belső tájékoztatást és biztosítani kell a legfontosabb kérdésekben (KSZ, ber és foglalkoztatás érintő megállapodások) a közvetlen döntéshozatal feltételeit.

Javaasoljuk a különböző témájú és időtartamú kampányok során a célokat, elképzeléseket, a tagok és a tisztégszervezők tudomására hozni.

Javaasoljuk a szakszervezet internet és informatikai rendszer adta lehetőségeinek jobb kihasználását és a szakmai közösségek egymás közötti véleménycsere fórum lehetőségeinek megeremelését.

A vasúti társaságok új működési struktúrájához javasoljuk illeszteni VSZ érdekvédelmi és szakmai képviselői struktúráját. A vasúti tevékenység az egyes szakmák egész ország területén való jelenlétét feltételezi, és a vasutasoknak érdeke fűződik a középvezetők fenntartásához, addig e tény csak arra ösztönözheti a VSZ-t, hogy a középvezetők mind magasabb

### **Szervezeti felépítés, működés**

A Szakszervezet fiatalok számára is vonzóvá tétele érdekében a fiatalabb korosztály értékrendjének megfelelő programok szervezését is javasoljuk, amelybe bevonásra kerülhet a házastárs és a gyermek is.

A kitűzött elvárásoknak csak az önmagáért tenni akarók összefogásából építkező, jól szervezett Vasutasok Szakszervezete képes eleget tenni. Ahhoz pedig, hogy a VSZ-hez való tartozás többet jelentsen, mint a tagdíjfizetés, a közösséghez tartozás érzését erősítő programokra van szükség. Sok munkavállaló a munkahelyi közösséghez tartozás miatt tagja a szakszervezetnek. Ezen alapvető emberi kötődést célszerű komolyan venni, és megerősíteni. Ezért fejleszteni kell a szabadidős, kulturális programok és kirándulások közös szervezését, hogy a VSZ-hez való tartozás érzését növeljék.

### **Közösségépítés**

A szakszervezeti tisztviselők fő feladata, hogy aktívan képviselje a VSZ törekvéseit a szolgálati helyeken, illetve meggyőzze, esetleg aktív részvételre ösztönözze a nem sikeresebb és így vonzóbb képet tud adni.

A jelenlétnek érthetőséget, láthatóságot, nyíltságot kell jelentenie, valamint azt a képességet, hogy a Vasutasok Szakszervezet saját munkájáról az eddigieknél alapult. A személyes jelenlét a legjobb mód arra, hogy kapcsolatot teremtsenek az emberekkel, foglalkozzanak az őket érintő témákkal és problémákkal, valamint konkrét segítséget és védelmet ajánljanak nekik.

A szakszervezeti munka sikere már a kezdetektől fogva a személyes meggyőzés erején és a szakszervezeti tisztviselőkkel és tagokkal ápoltt közvetlen kapcsolatokon alapult. A személyes jelenlét a legjobb mód arra, hogy kapcsolatot teremtsenek az emberekkel, foglalkozzanak az őket érintő témákkal és problémákkal, valamint

szintű szakmai működésének feltételeit biztosítsa. Ennek egyik legfontosabb része, hogy tevékenységüket ne az egymás kiszorítása, hanem a tagok érdekében az együttműködés jellemezze.

A munkaszervezet az érdekvédelmi munkát és annak hatékonyságát támogató módszereket, eljárásokat kell, hogy kifejlesszen. Javaslatunk szerint a munkaszervezetnek az alábbi szolgáltatásokat kell nyújtania a szakszervezeti képviselők, alap és középvezetők részére:

#### • Információk

- a szakszervezetek számára fontos társadalmi, gazdasági folyamatokról;
- a tagszervezetek, alapszervezetek és a tagok számára fontos törvények, szabályok, megállapodások, tárgyalások tartalmáról;
- a tárgyalásaikhoz, ill. a kollektív szerződésekhez szükséges gazdasági adatokról, tényekről, tendenciákról;

- a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit érintő kutatási eredményekről, hazai és nemzetközi tapasztalatokról;
- precedens értékű döntésekről, bírósági ítéletekről;
- a szakszervezetek céljairól, programjairól, megmozdulásairól.

#### • Képes, oktatás

- a megfelelő szintű képzés intézményi (anyagi-technikai és személyi) feltételeinek biztosítása;
- tankönyvek, tematikák és kiadványok készítése;
- ajánlások a szakmai, területi és alapszervezeti képzéshez;
- a konföderáción, ágazaton, szakmán belül képzés koordinációja;
- nemzetközi tapasztalatszerzés lehetőségeinek megteremtése.

#### • Szakértői szolgáltatások

- szakértői szolgáltatás biztosítása az ágazatok, területi szervek és alapszervezetek számára tárgyalásaikhoz, konfliktusaik rendezéséhez;
- közvetlen tanácsadás az ágazatok, szakmák, területi szervek, alapszervezetek számára (pl. jogi, vállalatgazdasági, szociális jellegű);
- Vagyonkezelési és pénzügyi szolgáltatások

- a közös vagyon és pénzalapok hasznosítása és kezelése (pl. sztrájkalap, oktatási alap, intézmények, épületek hasznosítása stb.);

- folyó pénzügyek intézése (pl.: a tagdíjakkal kapcsolatos pénzügyi tevékenységek stb.).

• Rendezvény szervezés

- a nyomasztó helyzetekkel összefüggő rendezvények (demonstrációk, sztrájkok, szolidaritási akciók);
- kulturális és szabadidős rendezvények (pl.: majális, sportbajnokságok stb.).

• A szakszervezet külső kapcsolatainak biztosítása

- a szakszervezet működéséhez, céljainak eléréséhez szükséges, országos belüli kapcsolatok kiépítése és működtetése, pl.: a politika intézményeivel, a munkáltatói érdekképviseletekkel, más szakszervezetekkel és civil szervezetekkel stb.;

- nemzetközi kapcsolatok, pl.: a nemzetközi szakszervezeti, munkügyi szervezetekkel, ill. a különböző országok szakszervezeteivel kialakított kapcsolatnak ápolása.

Az érdekvédelmi feladatokat szakmailag felkészült képviselőkkel tárgyalások után javasoljuk továbbra is végzni, melyhez igénybe vehetők a különböző meglévő eszközöket nyilvánosság, nyomásgyakorlás, jogi utak is. A képviselt álláspont érvényesítése érdekében az akcióképesség fejlesztését javasoljuk.

### Tisztviselők képzése, személyzetfejlesztés

A Vasutasok Szakszervezetének feladata, hogy a tagok, a közösség nevében tárgyaló, felszólaló tisztviselői bármilyen hátrányos megkülönböztetéstől megvédje szakszervezeti feladatuk végzése miatt. Ugyanakkor vállalja a százhat évvel ezelőtt — a megalkuláskor — is vallott elvet, miszerint: „A jogait bátran követelő munkás, csakis felelősséggel, jó munkát lehet” A VSZ-nek gondoskodnia kell a tisztviselői vállalkozók felkészítéséről, erkölcsi elismeréséről és a többlet terhek végrehajtásával arányos anyagi ellentételezéséről.

Egyetlen szakszervezet sem tud eleget tenni a tagok által megfogalmazott elvárásoknak, ha nem rendelkezik kellő szakértelemmel a munkáltatóval történő tárgyalások lefolytatásához, a megállapodások megkötéséhez. A VSZ érdeke, hogy a

lehető legjobb szakembereket alkalmazza, akik kellően motiváltak a minél jobb eredmények elérésében. Ehhez belső motivációs és értékelési rendszer működetésének kidolgozása szükséges, amely kellőképpen elismeri a szakértői teljesítményeket és képes azok reális értékelésére.

A kiemelkedő munkát végző tagok számára az eddig jól bevált erkölcsi ösztönzési rendszer továbbfejlesztését szorgalmazni kell.

Javasoljuk egyes szakszervezeti személyzetfejlesztési koncepció kidolgozását, a tisztviselők különböző köreire az adott feladat ellátásához szükséges elméleti ismeretek és kommunikációs kompetenciák azonosításával. Ennek megfelelően javasoljuk egymásra épülő moduláris oktatási programok kidolgozását, melynek célja a folyamatos utánpótlás biztosítása. A tisztviselők képességének felmérésével és utókövetésével törekedni kell, hogy a megszerzett tudás minél magasabb szinten hasznosuljon a VSZ céljainak elérése érdekében.

A személyzetfejlesztési rendszer kidolgozásához a következő alapvető kérdéseket kell tisztázni:

### 38. sz. ábra – Képzési koncepció tartalmi elemei

| Mit fejlesszünk? | A fejlesztés az egyén képesség potenciálját kívánja bővíteni, magasabb szintre hozni. A képesség potenciál egyaránt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kit fejlesszünk? | <p>A koncepció elkészítéséhez szükséges beazonosítani, hogy melyek azok a feladatkörök csoportok, amelyek a Vasutasok Szakszervezete előtt álló kihívásnak megfelelően a szervezet által ellátott feladatok ellátásában kiemelt szerepet kapnak. Fejlesztési feladat egyrésztől itt merül fel, illetve abban az esetben, ha az alapfeladatok ellátása során képesség-hiányosságok azonosíthatók.</p> <p>Abban, hogy a szervezet a vele szemben jelentkező kihívásoknak megfelelően, a vezetői tiszttségeket betöltőknek kritikus szerepe van. Hiába rendelkeznek a tagok a megfelelő képesség-potenciállal, ha a vezetőknél ez hiányzik, a szervezet veszélybe kerül.</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>magában foglalja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a tudást,</li> <li>• a képességeket és készségeket,</li> <li>• a magatartásmódokat.</li> </ul> <p>Ahhoz, hogy el tudjuk dönteni, melyiket fejlesszük, figyelembe kell venni, hogy miért van szükség a fejlesztésre. Erre a kérdésre két válasz adható:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a feladat ellátásához jelenleg szükséges kapacitások, problémák száma),</li> <li>• a képességpotenciál a jelen feladatainak elvégzésére rendelkezésre áll, de a stratégiai célok újabb képességek megteremtését igénylik, azaz a jövő elvárásai miatt van szükség a tisztviselők fejlesztésére.</li> </ul> | <p>Az elmúlt években a képzési módszertanok jelentős változásokon mentek keresztül: a formális oktatási rendszerek monopóliuma mérséklődött, és a nem formális, illetve informális kontextusban szerzett tudás szerepe folyamatosan erősödik. A jelenléti képzés háttérbe szorulásával párhuzamosan megjelentek a távoktatási módszertanok, az e-learning és egyre nagyobb szerepet kap a munkavégzés közbeni tanulás, melynek számos módszere ismert.</p> | <p>A folyamatosan változó környezet megköveteli a folyamatos fejlődést, fejlesztést is, ami egyrészt megvalósulhat munkavégzés közben, vagy munkaidőben, de nem munkavégzés közben. Ezek mellett meg kell különböztetni a szabadidőben elvárt tanulási időt is.</p> | <p><i>Hol történjen a fejlesztés?</i></p> <p>A fejlesztés történhet a képző intézményben, a munkahelyen és más helyszínen is (pl.: otthon) vagy egy esetleges e-learning képzés keretében.</p> | <p><i>Ki fejlesszen?</i></p> <p>A formális oktatási módszertanok háttérbe szorulásával napjainkban már nem csak az oktatótól tanulunk, hanem a közvetlen felettesünktől, a szakmai mentortól, és a tapasztalt</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                         |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>kollektívtól is. Ezek a nem szervezett tudásmegosztásnak a formái mind az „adó”, mind a „fogadó” fél oldalán eltérő készségeket is igényelnek (pl.: mások fejlesztése, motiváció, önfejlesztés).</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

A VSZ-ben, a múlt kedvező tapasztalatai alapján folytatni kell azon gyakorlatot, melynek során évente legalább egy, többnapos továbbképzés keretében a tisztviselők számára biztosítja, hogy ismereteiket a munka világában elmélyítsék, illetve felfrissítsék.

A klasszikus humán erőforrás tevékenység a személyzettejlesztést a jelenléti képzésekkel azonosítja. Napjainkban azonban a személyzettejlesztés az emberi magatartás célirányos befolyásolásának egyik formája, mely nem csak a tanteremben történhet. Nagyon fontos, és napjainkban egyre jobban elterjedt formája a nem intézményesített tudásátadás módszertana.

*Az érdekvédelem, mint tudás szervezeti vétele*

Az interjúk tapasztalatai és a területi szintű taglétszám elemzés alapján megállapítható, hogy egyes alapszervezetek évek óta eredményesen működnek, létszámuk jelentősen nem változott minden programon aktívak, más alapszervezetek megszűntek vagy teljesen passzívak. A szervezetek egyre gyakrabban szembeesülnek azzal a ténnyel, hogy a tudás sajátos erőforrás, szervezeti tőke: minél jobban használják, annál jobban gyarapodik, azonban, ha nem használják, rohamosan kopik el. Ha a Vasutasok Szakszervezete fejlődni akar, akkor a szervezeti tudás összefogásához a véletlenszerű, ösztönös megközelítéseknel többre van szükség. A tudásalapú szervezet az egyének szintjén úgy jelenik meg, hogy egyre inkább terjed az elethosszig tartó tanulás, míg a szervezeti szinten az a feladat, hogy az egyén által megszerzett tudást közösségivé tegyék.

*A szakszervezeti érdekképviseleti feladat specialis tudást igényel*

A szakszervezet értéke a tisztviselők, és szervezeti vezetők azon képessége, hogy megértik és képesek a tagok egyéni elvárásait, problémáit integráltan kezelni és abból felismerni a szervezeti megoldási lehetőségeket. Annak szükségessége, hogy a



szervezeti tudásból a legtöbbet hozzuk ki, ma égető kérdés, különösen olyan szervezeteknél, mint a VSZ, ahol szakértők egy-egy csoportja speciális tudás birtokában van. A tudás megszerzése csak a folyamat egyik része, emellett nagyon fontos a tudás megőrzése, és egymásnak történő átadása is, amit elsősorban a munkatársak megtartásával biztosíthat egy-egy szervezet.

#### *Elítávozó személyi állomány tudásának megőrzése a szervezetben*

Az esetlegesen elvándorló emberek tudásának megőrzése úgy lehetséges, ha a kollégák tudása megfelelően rögzül a szervezet „memóriájában”, ahonnan bármikor előhívható. Ezért a szervezet versenyképessége és külső környezeti tényezőkre való reagálása érdekében egyre fontosabb szerepet kap a szervezeti „memória” megismerése és fejlesztése.

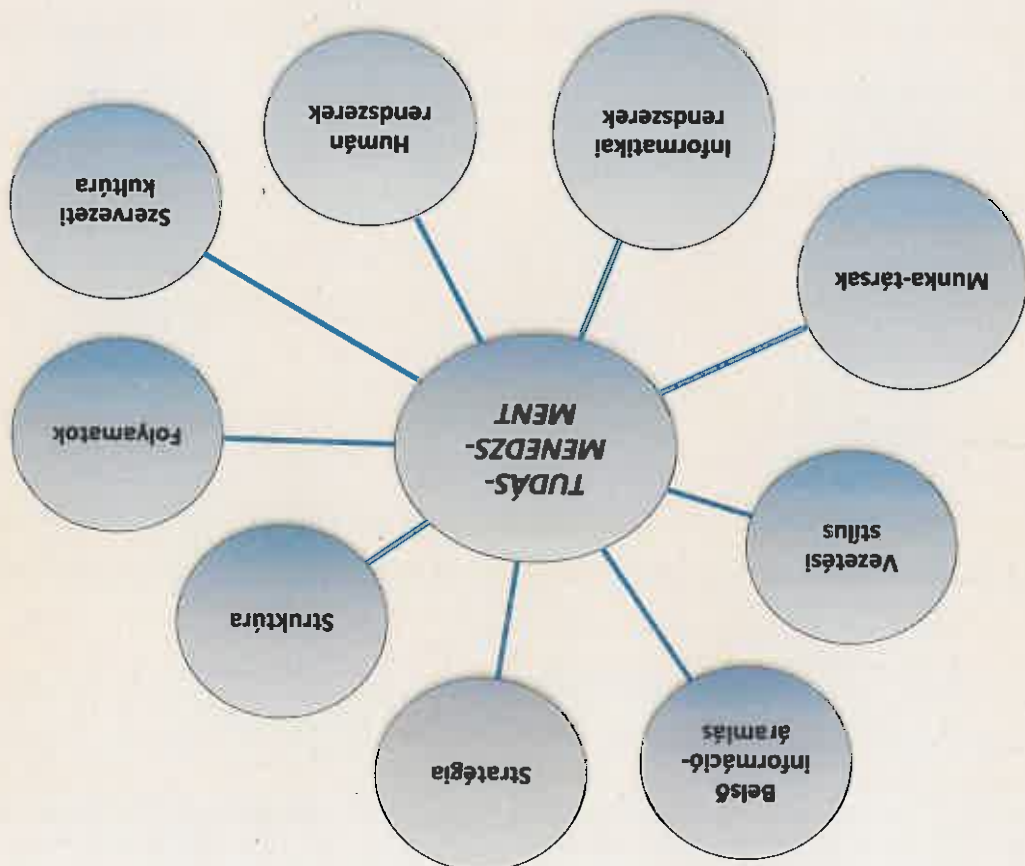
#### *Spontan, illetve egyéni hozzáállástól függő tudásátadás helyetti tudatos rendszer kialakítása*

A fenti kérdésekre a módszerek sok szervezet életében akár tudattalanul is dolgoznak, azonban viszonylag kevés az arra vonatkozó példa, hogy a szervezetek által kialakított tudásmenedzsment rendszerek kifogástalanul működjenek.

#### *A tudásmenedzsment integrálása a Vasutasok Szakszervezetének működésébe*

Ahogy más területeken úgy, a tudásmenedzsment esetében is a rendszerszemléletben rejlik a megoldás kulcsa. Gyakorlati tapasztalataink azt mutatják, hogy a speciális tudással kapcsolatos problémákra a megoldást olyan környezet, szervezeti kultúra megteremtése jelenti, melyben a munkatársak számára érték a folyamatos tanulás és a tudásátadás egyaránt. Egy újonnan bevezetésre kerülő tudásmenedzsment rendszer az alábbi területekhez is kapcsolódik, így nem önállóan működő „folyamat”.

39. sz. ábra – Tudásmenedzsment és a szervezet működésének kapcsolata



A határon átnyúló az érdekképviseleti tevékenység megteremtésére vonatkozó lehetőségek kihasználásának fejlesztése

A Közlekedési Dolgozók Európai Szövetségének (ETF) tagjaként a VSZ-nek lehetősége van, hogy a Transz Európai Közlekedési Hálózat (TEN) részét képező, hazánkat átszelő közlekedési folyosókra vonatkozó, a munkavállalókat érintő szabályainak kialakítása érdekében rendezett szociális párbeszédben részt vegyen. Az ifjúsági és a női tagozat kiemelkedően magas színvonalú nemzetközi szakmai munkát végez, a jövőben nagyobb hangsúlyt kell helyezni a tapasztalatok megosztására. Az internet lehetőséget biztosíthat tudásmegosztó fórumok kialakítására

A széleskörű nemzetközi kapcsolatok lehetőséget biztosíthatnak, másik országbeli szakszervezetekkel közös pályázatok beadására. A munkatársak nyelvtudásának fejlesztéséhez is hozzájárulhatnak ezek a kapcsolatok: a konferenciákon és továbbképzéseken túl, például cserefoglalkoztatás megvalósításával

## Az anyagi érdekképviselet hatékonyságának növelését célzó akciók meghatározása

A tagok számára az érdekvédelmi munka eredményeinek, gondjainak folyamatos ismertetésén túl konkrét szolgáltatások biztosításával kell a szervezethez való tartozás előnyeit felmutatni. A tagsági kártya által nyújtott szolgáltatások széleskörűek, amelyek tudatosítása és a tagság elvárássának megfelelő bővítése szükséges. Ilyenek: a különböző élet-, balesetbiztosítási lehetőségek, a vásárlói kártyák, a szervezett üdültetésben, valamint a jogsegélyben való részvétel mellett az esetenkénti támogatási formák, árvíz, egyéb segély.

A Vasutasok Szakszervezetében olyan gazdálkodási rendszert kell megvalósítani, amely a befolyó tagdíjakból az optimális és a tagok számára legnagyobb gazdasági előnyt jelentő konstrukciót tesz lehetővé. Ehhez tételesen fel kell sorolni a jelenleg elérhető szolgáltatásokat, fel kell állítani köztük a prioritásokat, meg kell határozni a forrásokat, illetve azt, hogy a tagdíjmegosztást e célok érdekében, hogyan kell optimalizálni.

Az eredmények eléréséhez a bevált gyakorlatnak megfelelően fel kell használni a törvényben biztosított ellenőrzési lehetőségek felhasználását úgy munkaiügyi, mint munkavédelmi területeken, emellett az üzemi tanácsokban, a közalkalmazotti tanácsokban, a felügyelő bizottságokban.

## 6. Felhasznált irodalom

### Kapott anyagok jegyzéke

1. XVI. Kongresszus – Vasutasok Szakszervezete Választmányának beszámolója 2003-2007.
2. Vasutasok Szakszervezete Közéleti programja – 2007-2011.
3. XVII. Kongresszus – Vasutasok Szakszervezete Választmányának beszámolója 2007. április – 2011. április
4. Vasutasok Szakszervezete Közéleti programja – 2011-2014.
5. Kongresszusi Beszámoló – 2012. november 24.
6. Beszámoló a Vasutasok Szakszervezete 2013. évi érdekvédelmi munkájáról – lezárva Budapest, 2013. október 28.
7. Beszámoló – 2014. szeptember 20.
8. Tagok létszámának változása – excel táblázat 2011-2014.
9. Vasutasok Szakszervezete Oktatási terv – 2013.
10. Beszámoló a Vasutasok Szakszervezete Elnökséges részére az oktatási terv megvalósulásáról – összeállította: Horváth Csaba, VSZ KOB vezető
11. Beszámoló – Vasutasok Szakszervezete Területi Képviselés, Záhony, beszámolási időszak: 2011. március – 2013. október
12. Vasutasok Szakszervezete Miskolc Területi Képviselés vezetőjének beszámolója a 2011. évi XVII. kongresszus óta eltelt időszakról
13. Beszámoló a választás óta végzett munkáról – Vasútegészségügyi IB titkár
14. Beszámoló a választás óta végzett munkáról – Budapesti Területi Képviselés vezető – 2011. február – 2014. április
15. Vasutasok Szakszervezete Női Tagozata beszámoló – 2011-2014. óta végzett munkáról
16. Beszámoló – VSZ ONYSZ 2014. augusztus
17. Beszámoló a választás óta végzett munkáról – Szombathelyi Területi Képviselés vezető – 2011. augusztus – 2013. március
18. Beszámoló Forgalmi Szakmai Szervezet – 2011-2014.
19. Beszámoló szervezetpolitikai alelnök – 2011-2014.
20. Beszámoló érdekvédelmi alelnök – 2011-2014.
21. Beszámoló VSZ Cargo Szakmai Képviselés
22. Magyar Vasutas – 2011-2014. közötti lapszámai elektronikusán

## Honlapról letöltött dokumentumok jegyzéke

(letöltés dátuma: 2014. december 15.)

1. ESZSZA Szabályzat – 2014. december 11.
2. Győr-Sopron-Ebenfurt Vasút Zrt. 1993.évtől hatályos Kollektív Szerződése – kiadva 2014. február
3. Magyarázat a 2014. január 22. napján aláírt MÁV SZK KSZ módosításához
4. Együttműködési Megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és munkaküldetéseiről – 2014. január 14.
5. Szakmai útmutató a 2014. január 14. napján aláírt Együttműködési Megállapodáshoz
6. MÁV FKG Kft. Kollektív Szerződés – 2014.
7. MÁV Zrt. Kollektív Szerződése – 2014. június 6.
8. Szakmai iránymutató a 2014. január 14-én aláírt KSZ módosításhoz
9. MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződés – 2014. január 1.
10. Együttműködési Megállapodás a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és munkaküldetéseiről – 2014. január 22.
11. MÁV Szolgáltató Központ Zrt. Kollektív Szerződése – 2014. július 2.
12. Vasutasok Szakszervezete Központi Segélyezési Szabályzat – 2013. február 28.
13. Vasutasok Szakszervezete Szervezeti és Működési Szabályzat – 2014. október 15.
14. Vasutasok Szakszervezete Tagügyi Igazolvány Kezelési Szabályzata – 2009. december 10.
15. Vasutasok Szakszervezete Választási Szabályzata – 2014. szeptember 9.
16. Vasutasok Szakszervezete Alapszabálya – 2013. november 23.

## 7. Melléklet

### 7.1. Tagi kérdőív



Kedves Tagtársam!

A Vasutasok Szakszervezete a magyar vasutas társadalom kiemelkedő szereplője, mely 1896. óta képviseli tagjai érdekét. Változó világunk folyamatosan megköveteli, hogy mi is változzunk és a szakszervezeti tevékenységet fejlesszük, megújítsuk. Mindez azonban nem lehetséges a tagok elkötelezettsége nélkül. Szakszervezetünknel mindig is fontosnak tartottuk, hogy a tagok véleményét beépítsük a mindennapi munkánkba és közösen fogalmazzunk meg olyan javaslatokat, melyek a VSZ működését segítik.

Az alábbi kérdőívet azért állítottuk össze, hogy megismerjük tagtársaink véleményét és az eredmények elemzése alapján fejlesztési tervet állítsunk össze.

A kérdőív kitöltésével nagymerékben hozzájárulsz a tagok hatékonyabb érdekérvényesítéséhez és szakszervezetünk működésének fejlesztéséhez, ezért is köszönöm, hogy kitöltöd a kérdőívet.

Budapest, 2015. január 30.

Papp Zoltán  
elnök

**A kérdőív kitöltése természetesen önkéntes és névtelenül történik, ezért kérjük, hogy nevel NE írd rá! A kitöltött kérdőívet 2015. február 10-ig adhatod le a VSZ bármelyik alapszervezeténél! A kérdőív elektronikus úton is elérhető a <https://www.netkerdoiv.hu/kutatas/172173/hatekony-erdekkepviselet-a-vasutasokszakszervezetnel.html> honlapon.**

1. Határozd meg röviden, hogy mit jelent Neked a Vasutasok Szakszervezete!

2. Azért lettem tagja a Vasutasok Szakszervezetének, mert ..... (Több választ is megjelölhetsz!)

- ☐ tudtam, hogy itt az ez egy hosszú múlttal rendelkező szakszervezet;
- ☐ széleskörű szakmai tudással rendelkezők a tagságviselők;
- ☐ a választott szakszervezeti tagságviselők kiállnak az érdekeimért;
- ☐ a szakszervezettől kapok információt a vállalatommal és a munkahelyemmel kapcsolatban;
- ☐ egyéb: \_\_\_\_\_
- ☐ tudtam, hogy itt az ez egy hosszú múlttal rendelkező szakszervezet;
- ☐ széleskörű szakmai tudással rendelkezők a tagságviselők;
- ☐ a választott szakszervezeti tagságviselők kiállnak az érdekeimért;
- ☐ a szakszervezettől kapok információt a vállalatommal és a munkahelyemmel kapcsolatban;
- ☐ egyéb: \_\_\_\_\_
- ☐ nehéz élethelyzetben támogatást nyújt;

|                                                                                                                              |   |   |   |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Szakszervezetünk tisztviselői megfelelően képzettek a feladataik elvégzésére.                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk vezetői megfelelően képviselik a tagok érdekeit a munkahelyi felk.                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk megvédi a tagjait.                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk támogatja a tagok tanulását, fejlődését.                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk gondoskodik a tisztviselők oktatásáról, fejlesztéséről                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk tagjai hátkozottak a szakszervezeti tagdíj felhasználásáról                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Tudom, hogy ha kérdésem, problémám van, kinek fordulhatok a szakszervezeten belül                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| A munkahelyemen a szakszervezetünk tudja érvényesíteni a tagok érdekeit.                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk képes eredményeket elérni a munkahelyeinken                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk érdemi segítséget tud nyújtani, ha bajba kerülünk a munkahelyeinken (pl.: kártérítési segítség, jogsegély). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk a tagok valós problémáira keresi a megoldást a munkahelyekkel való tárgyalások és megfigyelések során.      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk megfelelően tájékoztat a vállalkozat a vállalkozásokról                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk rendszeresen szervez kulturális-, sport rendezvényeket, melyek az összetartozást erősítik.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| A problémáimat könnyen és gyorsan be tudom jelenteni a szakszervezetünknek.                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| A problémáimra a szakszervezetünk rövid idő alatt érdemi megoldást ad.                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

1 = egyáltalán nem fontos  
2 = nem fontos  
3 = kevésbé fontos  
4 = közepesen fontos  
5 = eléggé fontos  
6 = fontos  
7 = nagyon fontos

5. Kérjük, értékeidd 1-től 7-ig, hogy a felsorolt tényezők mennyire fontosak számodra! (A skálán a megfelelő kockát húzd át X-szel!)

- |                          |                                         |
|--------------------------|-----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | fali újság;                             |
| <input type="checkbox"/> | VSZ vezető tisztségviselőjétől;         |
| <input type="checkbox"/> | VSZ területi képviselőtől;              |
| <input type="checkbox"/> | VSZ szakmai képviselőtől;               |
| <input type="checkbox"/> | VSZ alapszervezeti tisztségviselőjétől; |

(;zstj[olhetsy)

4. Honnan értesülisz a Vasutasok Szakszervezetének híreiről? (Több választ is

- |                          |            |                          |                      |                          |                                 |
|--------------------------|------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | VSZ        | <input type="checkbox"/> | alapszervezeti       | <input type="checkbox"/> | nem kapok elegendő információt; |
| <input type="checkbox"/> | falújtság; | <input type="checkbox"/> | tisztségviselőjétől; | <input type="checkbox"/> | egyéb                           |

3. Honnan értesülisz a helyi alapszervezet híreiről? (Több választ is megjelölhetsz!)

Elemzés a hatékony érdekképviseleti tevékenységről a Vasutasok Szakszervezeténél

6. Kérjük, értékeld 1-től 7-ig, hogy véleményed szerint ezek a tényezők mennyire jellemzőek a Vasutasok Szakszervezetére! (A skálán a megfelelő kockát húzd át X-szel!)

1 = egyáltalán nem jellemző  
2 = nem jellemző  
3 = kevésbé jellemző  
4 = közepesen jellemző  
5 = nagyjából jellemző  
6 = jellemző  
7 = teljes mértékben jellemző

|                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Szakszervezetünk tisztviselői megfelelően képzetek a feladataik ellátására.                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk vezetői megfelelően képviselik a tagok érdekeit a munkahelyi körökben.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk megvédi a tagjait.                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk támogatja a tagok tanulását, fejlődését.                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk gondoskodik a tisztviselők oktatásáról, fejlesztéséről.                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk tagjai tájékozottak a szakszervezeti tagdíj felhasználásáról.                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Tudom, hogy ha kérdésem, problémám van, kihez fordulhatok a szakszervezetben belül.                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| A munkahelyemen a szakszervezetünk tudja érvényesíteni a tagok érdekeit.                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk képes eredményeket elérni a munkahelyi körökben.                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk érdemi segítséget tud nyújtani, ha bajba kerülök a munkahelyi körökben (pl.: kártérítési segély, jogsegély). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk a tagok valós problémáira keresi a megoldást a munkahelyi körökben és tárgyalások és megbeszélések során.    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk megfelelően tájékoztat a vállalkozás és a munkahelyi körökben történő változásokról.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Szakszervezetünk rendszeresen szervez kulturális-, sport rendezvényeket, melyek az összetartozást erősítik.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| A problémáimat könnyen és gyorsan be tudom jelenteni a szakszervezetünknek.                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| A problémáimra a szakszervezetünk rövid idő alatt érdemi megoldást ad.                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

7. Sorolj fel három olyan szolgáltatást, melyet leggyakrabban használsz a Vasutasok Szakszervezetének szolgáltatásai közül!

8. Milyen gyakran használod a tagkártya által nyújtott szolgáltatási kört? (Kérjük, csak EGY választ jelölj meg!)

- ☐ naponta;  
☐ hetente;  
☐ havonta;  
☐ évente többször;  
☐ évente;  
☐ nem használom;  
☐ egyéb



9. Összességében mennyire vagy elégedett a Vasutasok Szakszervezetének munkájával? (Kérjük, csak EGY választ jelölj meg!)
- (1 – egyáltalán nem vagyok elégedett; 2 – kis mértékben vagyok elégedett; 3 – közepesen vagyok elégedett; 4 – elégedett vagyok; 5 – teljes mértékben elégedett vagyok)

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

10. Büszke vagy arra, hogy a Vasutasok Szakszervezetének vagy a tagja? (Kérjük, csak EGY választ jelölj meg!)

☐ igen ☐ nem ☐ számomra nem érték

11. Szerinted a Vasutasok Szakszervezete mely ágazati, országos és nemzetközi szövetségnek a tagja?

12. A Vasutasok Szakszervezetének szerintem az alábbiakban kellene fejlődnie, hogy hatékonyabban el tudja látni az érdekvédelmi munkát.... (Több választ is megjelölhetsz!)

- ☐ erőteljesebb érdekvérvényesítés a munkáltatóknál;  
☐ erőteljesebb érdekvérvényesítés a jogszabályalkotó fele;  
☐ más szakszervezetekkel történő szövetségek erősítése;  
☐ tisztésviselek képzése;
- ☐ informatikai háttér bővítése;  
☐ tagsággal történő kapcsolattartás erősítése;  
☐ területi képviselőkön szakértői létszám bővítése;  
☐ szakmai képviselőkön szakértői létszám bővítése;  
☐ egyéb \_\_\_\_\_

13. Ha van egyéb észrevétel, ötleted kérjük, oszd meg velünk ...

**Kérjük, válaszold meg a következő statisztikai kérdést!**

A Vasutasok Szakszervezeténél Te ..... vagy.

- ☐ tag ☐ alapszervezeti tisztésviselek ☐ más választott tisztésviselek ☐ testület tisztésvisele

**Köszönjük, hogy kitöltötte a kérdőívet!**

## 7.2. Tagi kérdőív – Leggyakrabban használt szolgáltatás

Sorolj fel három olyan szolgáltatást, melyet leggyakrabban használ a Vasutasok Szakszervezetének szolgáltatásai közül – válaszok szó szerint.

1. „Tagkártya.
2. Praktiker.
3. Praktiker, tagkártya, Vodafone.
4. Vodafone, tagkártya.
5. Vodafone.
6. Nincs ilyen.
7. Vodafone, Praktiker.
8. Kártya használat, nyugdíjpénztár tagsági díj.
9. Praktiker, bank, érdekvédelem.
10. Tagkártya, EDC, jogsegélyszolgálat.
11. Tagkártya, CIB számlavezetés, EDCL.
12. Telefon flotta.
13. Érdekvédelem, tagkártya kedvezmények.
14. Telefon, internet, vásárlás.
15. Tagkártya kedvezmények, jogsegély, Praktiker, üzemanyag kedvezmény.
16. Telefon, tagkártya, Zamárdi.
17. Mobil, vásárlás, biztosítás.
18. Telefon, Vodafone, Praktiker.
19. Mobil telefon flotta
20. Jogsegély, sport kedvezmény.
21. Tagkártya, segítség nyújtás, információ.
22. Email, Praktiker, flotta.
23. Flotta UPC.
24. Vodafone, üzemanyag vásárlás, bolti vásárlások.
25. Praktiker, tankolás, könyvvásárlás.
26. Agip kút nál a -8 forint.
27. Telefonos csomag.
28. Üdülési támogatás, vásárlás, család támogatás.
29. Az újság, tagsági kártya.
30. Biztosítás, notebook, internet, Digi.
31. App, Magyar Vasutas, tagkártya.

32. Telefon.
33. Jogsegély, tagkártya.
34. Nem igazán tudjuk felhasználni őket, mert senki sem tudja, hogy mik azok.
35. VSZ kártya.
36. Biztosítás, telefon, tankolás.
37. Tagkártya, Magyar Vasutas, honlap.
38. EDC/fogorvos, taxi, benzinkút, Signal biztosító.
39. Érdekvédelem, tagkártya, információ.
40. Segély, kedvezmények, érdekek.
41. Kézíróesnél a biztosító fizetett, régebben Zamárdi igénybe vételénél, a kártyát abszolút nem használom kedvezményes vásárlás céljából, ami a VSZ-nél tart, az a közös érdekvédelem.
42. Digi, Praktiker.
43. Banki szolgáltatás.
44. Karácsonyi bön, VSZ kártya, biztosítás.
45. Telefon, Praktiker, tagkártya.
46. Bank, Vodafone, Praktiker.
47. Praktiker, Vodafone, jogsegély.
48. Tagkártya kedvezmény, kikéző, üdülés.
49. Tagkártya, jogsegélyszolgálat.
50. Vodafone, Praktiker, ECD.
51. Vodafone, Signal, Agip.
52. Praktiker, tankolás, telefon.
53. Honlap, email, újság.
54. Jogsegélyszolgálat, tagkártya, Signal.
55. Üdülés, kedvezményes vásárlás, jogsegély.
56. Információ, érdekvédelem, jogi segítség, tanácsadás.
57. Tagkártya nyújtotta előnyök, jogsegélyszolgálat.
58. Tagkártya, Praktiker, Agip.
59. Tagkártya, flottatelefon.
60. Segély, sport.
61. Kollektív szerződés, érdekképviselet, tagkártya.
62. Praktiker, Vodafone, Erste bank.
63. Banki szolgáltatás kedvező igénybevétele, vásárlás, telefon szolgáltatás.
64. Praktiker, discount elfogadó helyek.

65. Biztosítás, újság, érdekképviselés.
66. Érdekek képviselése, segély szolgáltatás, információ.
67. Telefon, tankolás, biztosítás.
68. Jogsegély szolgálat, közösségi program, érdekvédelem.
69. Segély, tagkártya kedvezmény.
70. Tagkártya, rendezvények, tájékoztatás.
71. Egyiket sem vettem igénybe.
72. Mit szolgáltat????
73. Szakszervezeti segély.
74. Információszerzés, sportrendezvény.
75. E-mail értesítés, nőnap, karácsony.
76. Semmit.
77. Beiskolázási segély, jogi segély, érdekképviselés.
78. CIB bank munkáltatói csomag, Magyar Vasutas, Praktiker kedvezmény.
79. Családi rendezvény.
80. Sportrendezvény.
81. Vasutasnap.
82. Érdekképviselés, tájékoztatás, tagkártya.
83. Vodafon, Praktiker, néha online jogsegély.
84. Munkáltatói érdekképviselés, munkajog.
85. Kollektív érdekvédelem.
86. Kollektív szerződés tárgyalása, bértárgyalás, nem pénzbeni juttatások (tárgyi ajándék, utalvány).
87. Vásárlási kedvezmények a tagkártyával, segélyek igénybevétele, jogsegély szolgáltatás igénybevétele.
88. Kulturális és sportrendezvényen részvétel.
89. Praktikerhez kapcsolódó szolgáltatás igénybevétele és remélem, hogy nem kell a Signal Biztosítóval kötött szerződés alapján balesetbiztosítás.
90. Semmit.
91. Munkarend és munkabér változásoknál.
92. Biztosítás, kártya használata vásárlás esetén, Zamárdi továbbképzés esetén.
93. Információ átadás.
94. Erste munkavállalói számlacsomag keretében nyújtott kedvezményes számla.
- Tagügyi kártyával igénybe vehető EDC kedvezmény - adott értékesítési helyeken. A rendszeresen megjelenő Magyar Vasutas.

95. Jogsegély, érdekvédelem, szakácskönyv.

96. Vásárlás.

97. Érdekképviselet, kártya, értesülések.

98. Üdülés, jogi tanácsadás.

99. Hírleveleket kapok.

100. Olcsóbban tankolok az Agipnél.

101. Silver tagkártya.

102. Vodafone, Signal családtag biztosítás, tagkártya kedvezmény.

103. VSZ kártya, sportesemények, VSZ honlapján megjelenő szakácskönyvek.

104. Tárgyalásokról való tájékoztatás.

105. Telefon előfizetés, jogsegély, kedvezményes vásárlás.

106. Érdekvédelem, informálás, rendezvények.”

### 7.3. Tagi kérdőív – VSZ szövetségi rendszerezésnek ismerete

Szerinted a Vasutasok Szakszervezete mely ágazati, országos és nemzetközi szövetségnek a tagja? – válaszok szó szerint.

1. „MSZOSZ.

2. VASZ.

3. VASZ, MSZOSZ.

4. VASZ, ETF.

5. Passz.

6. ETF, VASZ, MSZOSZ.

7. VASZ, MSZOSZ, ITUC.

8. MSZOSZ, ETF.

9. LIGA.

10. ETF.

11. MOSZ.

12. VASZ, MSZOSZ, ETF.

13. Nem tudom.

14. Közt, VASZ, ETF.

15. VASZ, MSZOSZ, ETF, KDSZSZ.

16. VASZ, MOSZ.

17. Ez lényegtelen számomra.

18. Magyar Szakszervezeti Szövetség, VASZ, ETF.

19. Mindegyiknek a különböző ágazati szakszervezetekkel.
20. ELO, MSZSZ.
21. Mint tag nem tudom.
22. VASZ, MSZOSZ, ITF.
23. MASZ, VASZ, ETF, ETUC.
24. LIGA, VASZ.
25. MSZOSZO.
26. ETF, VASZ, MAA, ETUC.
27. VASZ, ETF, MSZOSZ, MASZ.
28. Hazai: VASZ, MSZ(O)SZ, és eddig a KDSZSZ nemzetközi: ETF.
29. VASZ, MSZOSZ, IFT.
30. VASZ, ITF.
31. VASZ, KKSZ, ITF, MASZ.
32. MASZSZ.
33. VAB, ETF, VASZ.
34. MSZOSZ, MSZSZ, VASZ, KSZOSZ.
35. ETF, MSZOSZ, KSZOSZ.
36. VASZ, ETF, MSZOSZ.
37. Közlekedési, Vodafone, VASZ.
38. MASZ, VASZ, MSZOSZ.
39. MASZ, MSZOSZ, LIGA.
40. MASZSZ, ETF.
41. MSZOSZ, KSZOSZ.
42. ITF, VASZ.
43. MSZOSZ, VASZ, ETF.
44. ETF, MASZ, VASZ.
45. MSZOSZ, LIGA, VASZ.
46. MSZOSZ, Közlekedési ágazat.
47. ETF, MSZOSZ, VASZ.
48. MSZOSZ, VASZ, ITUC.
49. ITUC.
50. MSZOSZ, MSZO.
51. VASZ, MSZSZ, ETF.
52. VSZ.
53. Egyéb állami szakszervezetek.

54. KIT érdekeli?
55. A posztkommunista MSzOSz.
56. Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, Szállítómunkások Európai Szakszervezete, VASZ.
57. Vasút.
58. MSZOSZ, ETF, ITF.
59. Magyar Szakszervezeti Szövetség Közlekedési Ágazati Tagozat, Vasutas Szakszervezetek Szövetsége (VASZ), ETUC?
60. MSZOSZ, VASZ, ETF, MSZSZ.
61. VASZ, ETF, MSZOSZ.
62. Közlekedés ágazat; MSZSZ; VASZ; MSZOSZ.
63. MSZOSZ, CEF.
64. KSZOSZ, Magyar Közlekedési Szövetség Eu vasutak.
65. Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, Magyar Szakszervezeti Szövetség, Vasutások Szakszervezeti Szövetsége és European Transport Workers' Federation.
66. ETF, közl dolg, Szakszervezeti szövetség.
67. VASZ, MSZOSZ, MSZSZ, ETF.
68. Közlekedési dolgozók, MSZOSZ.
69. Vasutas Szakszervezetek Szövetsége, MSZOSZ.
70. VASZ, MSZOSZ, MSZSZ, ETF.
71. Európai közlekedési: ETF.
72. Közlekedési, MSZOSZ, ETF.
73. Magyar szakszervezetek szövetsége.
74. Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége.
75. Szolidaritás.
76. Közlekedési Szakszervezetek Szövetsége, Liga Szakszervezetek.
77. Közlekedés."