

Győztünk! *Lépésről lépésre*

A Vasutasok Szakszervezete követelése a MÁV-val folytatott, 2017-re vonatkozó bértárgyalásokon nagymértékben teljesültek. (3. oldal)

MONITOROKKAL KÖRÜLVÉVE

Teljesen átalakult a korábban tisztán forgalomszabályozást végző kollégák feladatköre, új elvárások hárulnak rájuk, nőtt a terhelésük.

Az informatikai fejlesztések nem-hogy könnyítik, inkább nehezítik a munkájukat.

(4. oldal)

NEM ELADÓ!

A márciusi számunkban levontuk a végkövetkeztetést: a szabadságot nem a munkavállaló veszi ki, hanem a munkáltató joga kiadni azt, áprilisban pedig az órában nyilvántartott szabadság kérdéseit feszegettük. Most kiderül az is, hogy a szabadságot nem lehet megvásárolni.

(8. oldal)

BEJÁRÁSON

Örjáratunk ezúttal a 40-es vonal átépítése, felújítása végett tartott munkavédelmi bejárást Érden, a Központi Munkavédelmi Bizottság VSZ-es elnöke és tagja kezdeményezésére. Kiderült: a munkálatok végeredménye itt sem hibátlan.

(13. oldal)

Hova tartozunk?



Dolhai József

A mindennapi érdekvédelmi problémák túl egyre gyakrabban visszatérő kérdés, vajon mozgalom-e a szakszervezet? Mert, hogy szervezet, az biztos, meg az is, hogy egyesület, hiszen a Polgári Törvénykönyv egyesületekre vonatkozó paragrafusai szabályozzák létünket. A kérdés elméletinek tűnik, pedig komoly gyakorlati következményekkel számolhatunk, ha „csupán” társadalmi szervezet vagyunk ahelyett, hogy társadalmi mozgalom volnánk. Vagy ismét azzá válnánk. Ha már nem vagyunk azok. De tényleg, most akkor mik is vagyunk mi?

Addig rendben, hogy egy társadalmi szervezet, például a Vasutasok Szakszervezete is a társadalom része, annak egy jól körülhatárolható csoportja. Az is tiszta, hogy egyesület. És valóban szakszervezet, tehát egyfajta tartós egyesülésünk, mint munkavállalóknak, érdekvédelmünk céljából: leginkább bér, munkaidő, a munkavégzés szabályozása, munkavédelem, szociális kérdések terén. Mindez közös célként. No, meg közösen. Talán az utóbbiban ásta el az idő, meg a melós sors a mozgalom jellegét, és nem tudni, hogy áshatnánk ki újra. Pedig jót tenne még azoknak is, akik csak a partvonalról szeretnek beszölongatni – amennyiben élvezik a pályán küzdők által elért eredményeket.

Mert ha csak szervezet vagyunk, akkor egyrészt sima ügy: rábízunk mindent a felkentekre, aztán csendben bírálgatunk, vagy éppen hangosan szitkozódunk, hogy nem ilyen verdára vágytunk. Másrészt viszont egyáltalán nem sima ügy, mert, ha mindössze egy szervezet vagyunk, az érdekvédelem sokkal több egyszerű ügyintézésnél. Nemcsak szakértelemre és tudásra van szükség, hanem erő felmutatására is. Ez utóbbi képtelenség komoly együttműködés nélkül ama közös célok eléréseért, amelyekre összeszervezkedtünk. Különösen a választott tisztségviselők esetében alapnak számító együttműködési hajlandóságáról is szó van, a tagság és egymás irányában egyaránt.

A társadalmi szervezet inkább csak jogi keretet biztosít arra, hogy a tagok ne csak egyenként kopogjanak a céljaik útjában álló ajtókon. A társadalmi mozgalom viszont közösség, amelyben a tagok és vezetőik úgymond egy húron pendülnek, és nemcsak a sikereken osztoznak, de az odavezető úton is együtt mennek végig. Nemcsak közös céljaik vannak, hanem közös értékeik is, amelyek legalább annyira összekötik őket, mint a célok óhajítása. Nem véletlen, hogy a jog nem nagyon tud mit kezdeni a mozgalom

fogalmával, hiszen az értékeket is érdekekként jeleníti meg. Ám, ha egy társadalmi csoport tagjai csak a közös érdekeik mentén szerveződnek, az olyan, mintha összefűjta volna őket a szél.

Egy közösség tagjai, különösen vezetői – régiesen a mozgalmárok – a közös döntések végrehajtásán serénykednek. Ha valamelyiküknek nem tetszik bármelyikük megnyilvánulása, döntése, nem a virágoskert felől, vagy a hátsódudvarból kiabálnak, hanem leülnek, és megbeszélnek. Közösen. Ha mégis minden kötél szakad, másik vezetőt választanak, amikor eljön az ideje. Addig viszont együttműködnek, és nem tesznek úgy, mint a kívülállók, hanem érvekkel alátámasztva véleményyt nyilvánítanak, igyekezvén meggyőzni a kételkedőket. Ha pedig kétségeik vannak, szintén a közösség nyilvánossága előtt van lehetőségük meggyőződni. Már amennyiben nem csak érdekeik, hanem közös értékeik is vannak, melyekhez ragaszkodnak. Mert mozgalomhoz szeretnének tartozni, nem csak egy szervezethez.

Dolhai József



„MOZGALOMHOZ SZERETNÉNK TARTOZNI, NEM CSAK EGY SZERVEZETHEZ”

Győztünk!

„...vándor vidd hírül a spártaiaknak: megcselekedtük, amit megkövetelt a haza”. Ha nem is feltétlenül ilyen pátozzsal, de jelentem: a Vasutasok Szakszervezete követelése a MÁV-val folytatott, 2017-re vonatkozó bértárgyalásokon nagymértékben teljesültek.

Évek óta nem volt rá példa – így most sem –, hogy a kollektív szerződésre és a bérekre vonatkozó tárgyalások egy konkrét céldátumra, amely korábban általában december 31-e volt eredménnyel befejeződtek volna. A bértárgyalás lezárása mindig áthúzódik az év elejére, de inkább tavaszra, a KSZ-szel kapcsolatos egyeztetések, módosítások viszont szinte folyamatosak.

Pedig szakszervezeti oldalról mindig időben adjuk a startjelet. Így volt ez 2016-ban is, amikor a Választmány novemberi ülésén véglegesítettük a tárgyalási javaslatainkat, amelyet meg is küldtünk a munkáltatónak. Az ebben foglaltak apró – de lényeges – lépésenként teljesültek. Egyszer a VBKJ-hoz kapcsolódó megállapodások, majd többször egy-egy KSZ-módosítás, azután a három évre szóló bértmegállapodás és együttműködési megállapodás, legutóbb pedig ismét egy „zsebre menő” KSZ-módosítás.

Ez alapján

2017. május 1-jét követően:

- az átvezénylési díj 1600 forintról 1750 forintra (több mint 9 százalékkal) emelkedik
- a munkaközi szünet megváltásáért fizetett átalánydíjazás összege 700-ról 800 forintra (több mint 14 százalékkal) nő
- a vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótlékaként 4,5 Ft/km helyett 7 Ft/km-t (55 százalékkal többet) fizet a munkáltató.

A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítéséhez kapcsolódóan a hosszú várakozási idő fogalmát – javaslatunknak és a vonatkozó jogszabálynak megfelelően – változtattuk. A jövőben költségtérítés már nem két órát meghaladó várakozás esetén jár, hanem már akkor is, ha a tömegközlekedési eszközre történő várakozás az út megtételéhez szükséges időt meghaladja.

zás az út megtételéhez szükséges időt meghaladja.

A 40 százalékos műszakpótlékra jogosult szolgálati helyek jegyzékébe felvették Hidasnémetit, Hegyeshalmot, Zalaszentivánt, a Dunai Finomítót, Fényeslitke rendező-pályaudvart, Dunaujvárost, plusz a kikötőt.

A megállapodás tartalmazza a KSZ 33.§ 1. pontjának módosítását is, amelyet a munkáltató kezdeményezett. Ez alapján, amennyiben a helyi függelékben szabályozott osztott munkaidő munkáltató által kezdeményezett felfüggesztésében a felek a KSZ-ben szabályozott konzultációs eljárás során nem tudnak megegyezni, a munkáltató jogosult azt egyoldalúan felfüggeszteni. Ebben az esetben a felfüggesztés időtartama alatt havonta 10 ezer forint illeti meg az érintetteket.

Már csak a ruházati melléklet módosításának a véglegesítését kell végrehajtani, amely lapzártá után, az újság megjelenésének idejére remélhetőleg megnyugtatóan rendeződik.

A VÉT asztalán volt egy munkáltató által összeállított dokumentum, amelyet sorvezetőként használt a tárgyalások során. Ebben a VSZ 22 javaslattal szerepelt, a többi félnek összesen nem volt ennyi ebben a dokumentumban.

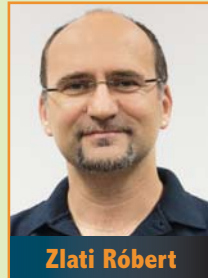
A tárgyalások során 22-ből 17-et sikerült részben vagy maradéktalanul rendezni. Mindezek alapján tényleg azt lehet mondani, hogy igen jelentős mértékben teljesültek a követeléseink.

Tehát a tárgyalásoknak ezt a szakaszt lezárhatjuk, de szinte átmenet nélkül folytathatjuk is a szenioritás rendszerének kidolgozására elkülönített bértömeg felhasználásáról, amelyről megállapodásban rögzítettük, hogy május 31-ig megállapodunk annak érdekében, hogy az Vasutasnapra bevezethető legyen.

Zlati Róbert

MASZSZ-a

Massza. Más-
képpen: halmaz,
keverék, tömeg.
Szakszervezeti
szövetségünk
jellemezésénél
mindezen szavaknak van helye, értelme.



Zlati Róbert

A MASZSZ (Magyar Szakszervezeti Szövetség) május 5-én tartotta éves kongresszusát, amelyen a valamikor három halmazból tervezett, végül csak kettőből – Autonómok és MSZOSZ – egy halmazra egyesült szakszervezeti tagság értékelte az elmúlt évet.

Az értekezleten elhangzottak alapján kijelenthetjük, hogy a kialakult szakszervezeti keverék még nem tökéletes. Belső viták vannak, a döntések lassúak, az együttműködés vezetői szinten – is – hiányos, az eredmények megkérdőjelezhetőek, legalábbis vannak, akik többet várnak. Jogosan.

Azért a ténylegesen meglévő belső problémák közepette ne menjünk el amellett, hogy a legalacsonyabb bérek emelésének, a létminimumhoz közelítésének nettó béreknek programját is a MASZSZ hirdette meg és képviselte a legmarkánsabban. És ez, a tavalyi év végén megkötött országos bértmegállapodásnak köszönhetően hamarosan meg is valósul.

Persze nincs megállás, újabb célokat kellett kitűzni: a hazai béreknek el kell érniük a Visegrádi 4-ek többi tagjának – Szlovákia, Csehország, Lengyelország – az átlagát. Ennek kapcsán persze el lehet gondolni, hogy kinek a szügye ez a cél. A szakszervezeti tagokból álló, egyre kisebb tömeg szegyenkezzen? Vagy inkább azok sokan, akik kiléptek a mozgalomból? Esetleg azok, akik soha nem is tartoztak oda? Vagy netán a politikai elit? Nincs kétség, az utóbbinak nagy a felelőssége abban, hogy ennél keveset több célt rövidtávon nem tűzhetünk ki magunk elé. Miközben azt is sok szakértő mondja, hogy ott lehetett komolyabb társadalmi és gazdasági fejlődést elérni, ahol a munkavállalók jobban szerveződtek.

A kongresszuson résztvevő tömeg tehát kritikus volt. Csak nehogy végül a célok eléréséhez szükséges kritikus tömeget se tudjuk fenntartani!

Igen jelentős mértékben teljesültek követeléseink

Teljesen átalakult a korábban tisztán forgalomszabályozást végző kollégák munkája, új feladatok hárulnak rájuk, nőtt a terhelésük. Az informatikai fejlesztések pedig jobbítás helyett néha inkább rontanak a körülményeken. A VSZ ezt nem nézheti, nem is nézte tétlenül.

A Vasutasok Szakszervezete figyelemmel kíséri tagjai munkakörülményeinek alakulását. Így van ez a forgalmi szolgálattevők esetében is, akiknél az elmúlt időszak informatikai fejlesztéseinek következtében jelentősen megváltoztak a munkavégzés körülményei. A forgalmi irodákba számítógépes munkahelyeket alakítottak ki, megjelentek az elektronikus biztosítóberendezések, Rk kapuk, hőnfutásjelzők, GSMR és a különböző számítógépes irányítási rendszerek.

Az eredetileg tisztán forgalomszabályozást végző kollégáink feladatai teljes mértékben átalakultak, a tevékenységeik kibővültek, nagymértékben növelve a munkavállalókat érő terheléseket, szervezetük igénybevételét. Az informatikai fejlesztések során sajnos nem érvényesítették a munkahelyek kialakításának ergonómiai követelményeit, sok esetben a kifejlesztett szoftverek sem a felhasználó munkavégzését segítik.

Egy eltűnt vizsgálati eredmény

A képernyős munkavégzés tárgyában tartott ellenőrzéseink és helyszíni vizsgálatok rámutattak a helyzet tarthatat-

Monitorokkal

lanságára, ezért 2015-ben a VSZ elnöke a MÁV felügyelőbizottsági ülésen kezdeményezte a munkavállalók leterheltségének átfogó vizsgálatát, ezek eredményeképpen pedig egy megelőzési koncepció kidolgozását követelte a munkáltatótól. Sajnos az első, a belső ellenőrzés által elkészített vizsgálati eredmény soha nem került napvilágra.

Részben átvállalva a munkáltató kötelezettségeit, az Országos Tisztiorvosi Hivatallal közösen elkészítettük Kőbánya-Kispest állomás forgalmi szolgálattevőinek igénybevétel-vizsgálatát. A vizsgálati eredmények megerősítették a gyanúkat: a munkavállalókat munkavégzésük során jelentős terhelés, és igénybevétel éri, amelynek megelőzésére munkáltatói intézkedések szükségesek.

Belső vizsgálati eredmények hiányában újra felszólítottuk a munkáltatót a képernyős munkahelyek ismételt kockázatfelmérésére, amelynek eredményeként elkezdődött a forgalmi szolgálattevők pszichoszociális és munkabiztonsági szempontú analízise. A vizsgálat jelenleg is tart, az eredmény májusban, lapunk megjelenése után várható.

Veszélyes helyzetek

Az új beruházások során is sok hiányosságot tapasztaltunk. Számos, nem a jogszabályoknak megfelelő helyzetet tártunk fel, amelyek a mai napig veszélyeztetik az ott szolgálatot teljesítő munkavállalók egészségét. Több érdekvédelmi kezdeményezést fogalmaz-

tunk meg, melyben felhívtuk a munkáltató figyelmét megállapodásokban vállalt kötelezettségeinek betartására.

Ezzel párhuzamosan a munkahelyek kialakításával, az olykor indokolatlanul sok monitor telepítésével, elhelyezésével kapcsolatosan a foglalkozás-egészségügyi szolgálat vezetőjétől kértünk állásfoglalást. Sajnos a válasz megerősítette feltevéseinket, mert a szolgálat is problémásnak látja a kialakult helyzetet. A többmonitoros munkahelyek szerintük is meghaladják a képernyős munkahelyekre vonatkozó követelményeket.

Kevesebb képernyőt!

Ugyanezen problémákat Veszprémi László vezérigazgató-helyettesnél is felvetettük. A találkozók során egyetértettünk abban, hogy a monitorok számát csökkenteni kell, amelyet most még sok esetben az új informatikai rendszerek garanciális időszaka akadályoz. A szoftverfejlesztők eddig csak saját külön eszközeiken voltak hajlandók az új alkalmazásokat elindítani. A monitorok számának jövőbeli csökkentésében, méretének, felbontásának, megjelenítésének egységesítésében a vezérigazgató-helyettes elkötelezettséget mutatott, jelezve az illetékes szakszolgálat egyetértését is ebben. A jelenleg tapasztalható problémák elkerülése érdekében változtatni kell a tenderek kiírásában is.

Reméljük, hogy a folyamat érdemben beindul és minőségi változást fog eredményezni.



A munkavédelem terén régi hiányosság, hogy a kiviteli tervek elkészítésekor nem biztosított a munkavédelmi képviselők MVSZ szerinti részvételi és javaslattételi jogának gyakorlása.

körülvéve

Az előírások és a valóság

A munkavédelem terén régi hiányosság, hogy a kiviteli tervek elkészítésekor nem biztosított a munkavédelmi képviselők részvételi és javaslattételi jogának gyakorlása.

A VSZ ezért egyeztetést folytatott a MÁV Zrt. Infrastruktúra Fejlesztési Igazgatóság munkatársaival.

Az egyeztetésen felhívtuk a figyelmet erre a problémára, valamint elmondtuk, hogy ebben véljük felfedezni a beruházások során tapasztalt hiányosságok (nem megfelelő ergonómiai és munka-

védelmi követelmények) okait is.

A munkáltatói oldal képviselői is elismerték, hogy ők is találkoznak dühítő problémákkal és jogosnak tartják a VSZ felvetését. Úgy tapasztalják, hogy a beruházások során az első áldozat az ingatlan, ezért történnek meg a felvetett problémák. A megoldás irányába az első lépés az lehetne, ha a 2018-19-es beruházási program összeállítás után, annak tartalmáról, részleteiről konzultációt tartanának az érintett felek. Az Infrastruktúra Fejlesztési Igazgatóság érezve a problémákat maga is tervezési irányelvek elkészítésén dolgozik, amelynek kimunkálásában, véglegesítésében is részt vehetne a munkavédelmi érdekképviselő.

tartják a VSZ felvetését. Úgy tapasztalják, hogy a beruházások során az első áldozat az ingatlan, ezért történnek meg a felvetett problémák. A megoldás irányába az első lépés az lehetne, ha a 2018-19-es beruházási program összeállítás után, annak tartalmáról, részleteiről konzultációt tartanának az érintett felek. Az Infrastruktúra Fejlesztési Igazgatóság érezve a problémákat maga is tervezési irányelvek elkészítésén dolgozik, amelynek kimunkálásában, véglegesítésében is részt vehetne a munkavédelmi érdekképviselő.

A jövő konkrét beruházásai, fejlesztései, átépítései során az adott helyszínrre vonatkozó tervezési program készítésekor lesz szükség az együttműködésre, amelynek a részleteit ki kell dolgozni. Ebben a KMVB koordinálása mellett a helyi munkavédelmi bizottságok, képviselők szerepe fog előtérbe kerülni.

A legközelebb Püspökladányban és Törökszentmiklóson tervezett átépítés egy mintája lehetne az együttműködés kidolgozásának.



Kondor Norbert, Zlati Róbert

A jövő konkrét beruházásai, fejlesztései, átépítései során az adott helyszínrre vonatkozó tervezési program készítésekor lesz szükség az együttműködésre, amelynek a részleteit ki kell dolgozni. Ebben a KMVB koordinálása mellett a helyi munkavédelmi bizottságok, képviselők szerepe fog előtérbe kerülni.

Kampány

Kalauz nélkül ne menjen!

Folytatni kell a kalauz nélküli vonatközlekedés elleni kampányt, mert az európai vasutaknál tervezett, illetve bevezetett kísérő nélküli rendszer nem jó az utasoknak és a dolgozóknak sem – hangzott el az európai Utazószemélyzeti Tanácsadó Munkacsoport találkozásán márciusban.

Március 21-én rendezték Brüsszelben az ETF Utazószemélyzeti Tanácsadó Munkacsoport soros ülését, amelyen Olaszország, Belgium, Norvégia, Csehország, Luxemburg, Franciaország és Magyarország vonatkísérőinek képviselői vettek részt. (Magyarországot Cseke Hajnalka és Fridrich Imre képviselte). A tanácskozás fő témája a kalauz nélküli közlekedés elleni kampány értékelése és a jövőbeni feladatok meghatározása volt. Meg kellett állapítani, hogy a kampány még nem érte el a célját, ezért a munkacsoport a kampány folytatását szorgalmazza, hiszen például Franciaországban új törvényeket vezettek be, melyeknek első áldozata az utazószemélyzet.

Erőszak és fenyegetés

A manapság oly népszerű szociális platformok nyújtotta lehetőségeket is ki kell használni. A sikeres kampány érdekében a nemzetek szakszervezeteinek össze kell fogni.

Nem kérdés, emberi jelenlétre szükség van a vasúti szektorban. Az utasok biz-

tonsága és védelme érdekében is mind a vonatokon, mind az állomásokon.

Franciaországban, amióta nincs személyzet az állomásokon, hatalmas méreteket öltött az agresszió.

Hasonló a helyzet Norvégiában is, ahol szintén csupán a vonatok személyzete nyújt biztonságérzetet az utasoknak. Csehországban a szerelvényeknek nagyjából a 10 százaléka közlekedik személyzet nélkül.

Az utasok biztonsága mellett fontos téma volt a vonatszemélyzetet érintő agresszió is. Az erőszak és a fenyegetés minden országban jelen van.

Változatok oktatásra

Szintén kiemelt téma volt az egyes országok előadása az utazói munkavállalók képzéséről, valamint a személyszállítást érintő biztonságról. Kiderült, hogy a képzési rendszer országonként eltérő. Belgiumban például a leendő utazószemélyzet elsőként tanulja meg, hogyan is kell elsajátítani a „tananyagot”. Vasútföldrajzot tanulnak, valamint a különböző

emberek, kultúrák elfogadását. Szakmai gyakorlatként a tanulókat beosztják egy tapasztalt kolléga mellé.

Norvégiában kétsikű oktatás folyik: elsőként alaptudást szereznek a norvég vasutakról, másodsorban pedig ügyfélszolgálati oktatást kapnak. A tanfolyam 4 hónap és 22 napig tart, s a végzősöket 6 hónap után lehet önálló szolgálatra beosztani.

Svédországban 5 hét a képzés, a leendő utazószemélyzet nem tanul kapcsolást, és fékberendezésekkel kapcsolatos oktatást sem kapnak. Nagy hangsúlyt fektetnek viszont az utasok biztonságára.

Dániában a jegykezelési és ügyfélszolgálati tanulmányok után a frissen végzetek 3 hónapig egy tapasztalt kolléga mellett dolgozhatnak. A dán vasutasok minden harmadik évben vizsgáznak, az oktatás fajtája pedig attól függ, hogy a helyi vagy a távolsági közlekedésben fognak-e dolgozni.

Olaszországban 27+22 napos a képzés, ezen a vonatindítást és járműkapcsolást is el kell sajátítaniuk az újaknak.

Csehországban szigorú orvosi vizsgálatok előzik meg a felvételt és nagy hangsúlyt fektetnek a gyakorlati oktatásra.

Luxemburgban írásbeli felvételi van, majd 3 hónap múlva írásbeli és gyakorlati számonkérés.

Cseke Hajnalka

Együtt: MÁV KÜT és munkavédelmisk

Biztonságban a vasúton

Minden szempontból javult a biztonság a vasútvonalakon, kevesebb volt a közlekedő vonatok balesete és a veszélyeztetés is – derült ki a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanácsa és a Központi Munkavédelmi Bizottság együttes ülésén.

Ismét jó évet zártunk 2016-ban – jelentette ki a MÁV Zrt. áprilisi KÜT ülésén Kertész Ottó vasútbiztonsági vezető, aki a cég tavalyi vasútbiztonsági helyzetéről tájékoztatta a résztvevőket, akiknek kicsit nosztalgizva adatokat olvasott fel a vasútbiztonság történetéből. A technológiai korszerűsítések hatására jelentősen csökkent a MÁV hibájából bekövetkezett események száma, kevesebb volt a közlekedő vonatok balesete és veszélyeztetése, s ennek megfelelően kedvezően alakultak a „személyi következmények” is – mondta. A baleseti okok között a váltóellenőrzés elmulasztása, pályahiba és a jelzés figyelmen kívül hagyása volt a legnagyobb számban előforduló eset. Az úttájárok történt események elemzéséből kiderült, hogy hektikus az előfordulás. A tűzbiztonságról szólva kiemelte, hogy az esetek száma csökkent, de a kár értéke megduplázódott 2016-ban. A balesetek megelőzése érdekében szoros együttműködésre van szükség a szakágak, hatóságok és magán vasutak között.

A vasútbiztonság vezető tájékoztatást adott a tavalyi feladatterv teljesüléséről is. Elmondta, hogy a biztonsági főigazgatóság az érintett szakágakkal

együttműködve maradéktalanul elérte a kitűzött célokat. Kitért a kockázatelemzés készítésére, amelyből 2016-ra az új beruházások közül Vác ELEKT-RA, Békéscsaba teljes átépítés, Gyoma-Mezőtúr szakaszra kellett az értékelést elvégezni.

Továbbra is fontos az együttműködés a katasztrófavédelemmel a mentési gyakorlatok végrehajtásában, valamint a biztonsági rendszerek növekedésével járó képzések elsajátításában – sorolta a jövő feladatait Kertész Ottó, aki hangsúlyozta: kiemelten kezelik a biztonsági eseményekről szóló kommunikációt. Kijelentette, hogy növelni kell az ellenőrzések hatékonyságát, ezt az ORFK-val közösen végzik. Az úttájárok ellenőrzések példája bizonyítja, hogy közösen csökkenteni lehet a különféle eseményeket. Az utasbiztonsági kampánynak nagy sikere volt 2016-ban – szögezte le a vezető. Ezt követően a KÜT és a KMvB tagjai az öngyilkos esetekről, a munkabalesetek számáról, az új informatikai elemek bővüléséről, a vagyonbiztonságról, a kameratelepítésekkel kapcsolatos információ védelmről, valamint a gépi engedélykérés biztonsági következményéről kérdezték a vezetőt.

A technológia hatása a szervezetre

A TEB-szaktájakat érintő szervezeti változásról Santa Zoltán TEB-főosztályvezető adott tájékoztatást. A T, E és B terület technológiai szintjén egyre gyakoribbak a szerver alapú megoldások. A januári szervezeti változás is a technológiai fejlődést követte. A TEB Főosztály és a TIG TEB osztályok között napi kapcsolat van, az osztályvezetők minden hétfőn szakmai egyeztetést tartanak. Elmondta, hogy az INKA rendszer használatához is megadják a szükséges segítséget, valamint folyamatosan kezelik az általános és a szakanyag-ellátási problémákat is. Nagyon jó az együttműködés az operatív testületekkel szögezte le a főosztályvezető. Santa Zoltán beszélt még a mesteri szakaszok leterheltségéről, a piac elszívó hatásáról és az utánpótlás, képzés fontosságáról. A KÜT tagjai javaslatokat tettek a gépkecsivezetés, az anyagellátás, a képzés, valamint a humán feltételek vizsgálatára.

Elektronikus kézikönyv

A PASS2 Technológiai Bővítés (PTB) projekt haladásáról adott tájékoztatást Herczog Ákos projektvezető és Béres Barna forgalmi üzemirányítási osztályvezető. A projektvezető elmondta, a PTB funkciók bevezetésére 2017. július 1-jén kerül sor. A háromhetes oktatás 108 résztvevő 5 napos képzésével indult, ezt követően 3 napos képzés indult 27 helyszínen, összesen 4730 jelentkezővel. Ez a program a tervek szerint június közepén véget ér, ekkor készítik el elektronikus formában a kézikönyvet. A vasútvállalatok részére június második felében egy napos oktatásra kerül sor. El kell végezni az F.7. és az Sz.1. utasítások módosítását is. A KÜT tagjai elismerően szóltak a projekt eddig végzett munkájáról, a csapatmunkáról és javaslatokat tettek a mozdonyvezetők telefonos elérhetőségének javítására, valamint a vonatterhelési kimutatások könnyebb lekérdezhetőségére. Javaslat hangzott el a FOR próbaüzem felülvizsgálatára is. Az osztályvezető hangsúlyozta, hogy a PTB csökkenti a munkavállalók informatikai feladatait. A FOR próbaüzem leállítását Béres Barna nem javasolta, viszont elmondta, a PTB bevezetési időszakában tovább csökkentik azoknak a vonatoknak a számát, amelyeket a FOR próbaüzemi időszakában kezelni kell. A KÜT döntött még 5 munkavállaló rendkívüli segélykérelméről is.

(összeállításunk

Bodnár József KÜT
elnök írása alapján készült)



(A kép illusztráció. Forrás: www.hirado.hu)

Tervközeli helyzetben az RCH

Háromnapos ülést tartott április 25-27 között az RCH Közpon-ti Üzemi Tanácsa. Az elégedettségi felmérésből kiderült, hogy van mit javítani az eredményeken. Jövőre újra megkérdezik a munkavállalókat, vajon elégedettebbek lettek-e.

Még nem teljes az elégedettség

A tavaly lebonyolított munkavállalói elégedettségi felmérés (MAB) eredményét értékelte a háromnapos ülésen megjelent tizenöt kirendeltség, valamint a három TÜK vezetője közösen. A kirendeltségenkénti összegzések azt mutatják, hogy van mit javítani az eredményeken. Az is látszik, hogy a nyugati országrész kicsit gyengébben szerepelt, mint a keleti régió. A jelenlévők különféle feladatokat határoztak meg annak érdekében, hogy a 2018 tavaszán sorra kerülő újabb munkavállalói felmérés jobb eredményeket, s értékeket hozzon.

Gondoljuk újra a forgalmat!

A fent említetteken túl természetesen az aktuális napi problémák is előkerültek, s azok kielemezése sem maradt el. A következő blokkban az RCH pénzügyi igazgatója, Kotiers Roman adott tájékoztatást az RCH helyzetéről. Mint említette, a 2016. évet lezártuk, de az elsődleges tervet nem tudtuk teljesíteni, csak a módosított változat szerény számait sikerült elérni. Az idei év eltelt időszakáról annyit lehet tudni, hogy sokkal többet fuvarozunk, de a bevételeink ezzel nincsenek arányban s ez ad okot arra, hogy a forgalmainkat újra gondoljuk. A bevétel jócskán elmarad a tervezettől – hangzott el.



A szükségesnél kevesebben

Az év eddigi időszakában jelentős többlet túlóra gyűlt fel, s ez kihat a személyi jellegű költségekre. Vagyis, ezen a téren túllépés tapasztalható – ezt már Vincze Teodóra HR-igazgató ismertette az ülés tagjaival. A létszámhelyzetet ismertetve kiderült, hogy a tervezett 1904 munkavállaló helyett 1885, vagyis 19-cel kevesebb van a cégnél. Az ez évi létszámmozgásról elmondta, hogy 9 mozdonyvezető hamarosan végez a tanfolyamon, szeptemberben pedig indul egy kocsivizsgáló képzés, amelyen 25-en vesznek részt.

Megduplázódott túlóra

A múlt év hasonló időszakához képest megduplázódott a túlóra, s ez több mint 30 millió forint többletköltséggel járt – ismertette Simon Ferenc HR Partner szervezetvezető. Elmondta, az első három hónapban 21 munkavállaló kapott temetési, 31 pedig szociális segélyt. Munkabérelőleget 139 munkavállaló vett igénybe. Az átlagéletkor az RCH-nál 48,1 év, ám a raktárnokoknál, valamint az állomási operatív koordinátoroknál még ennél is magasabb, ők átlagosan 50 év felettiek. Az egészségmegőrző program keretében meghirdetett 180 helyre 190 munkavállaló jelentkezett – fejezte be az előadást Simon Ferenc.

A folytatásban Benyus Julianna a HR Ösztönzés és fejlesztés vezetője elmondta, hogy az elmúlt hetekben beindított – és várhatóan augusztus végén lezáruló – munkakörös projekt az állomási operátorokat, valamint az állomási operatív koordinátorokat érinti.

Ilyen kezdet még nem volt

A napirendek sorában a TÜK-vezetők – Gáncsos István (Záhony), Szokodi Attila (Kelet), valamint Czinki László (Nyugat) – adtak átfogó, mindenre kiterjedő tájékoztatást a saját területükről. Ezt követően Horváth Ottó üzemeltetési igazgató értékelte az elmúlt időszakot. Mint elmondta, az elmúlt három hónapban az RCH árutonnikilométer teljesítménye 20 százalékkal növekedett, viszont az üzemeltetési költség csak 10 százalékkal emelkedett. – Ez azt mutatja, hogy jól gazdálkodtunk – jelentette ki. Elmondta azt is, hogy a cég a vonatok és a járműpark teljes kihasználására törekedett, a vonatok mind mennyiségben, mind hosszúságban is „kiterhelték”. Időszakosan kocsi hiány is volt, de ez nem okozott fennakadást – szögezte le az igazgató hozzátéve, hogy ilyen évkezdést még nem is volt az RCH életében.

A háromnapos ülés utolsó napján az RCH munkavállalói felügyelőbizottságának két tagja, Mózes Tibor és Zlati Róbert aktuális kérdésekről, valamint a munkájuk tapasztalatáról tájékoztatta a résztvevőket. Részletesen beszéltek az ágazati kollektív szerződés megkötése terén folyó egyeztetésekről, a cargósokra vonatkozó menetkedvezmény-változtatásának szükségességéről, valamint az EÜT-szekció közelgő budapesti ülésének néhány témájáról is. A maratoni ülés végén a KÜT elnöke értékelte a szakbizottságoknak az eltelt négy hónapban végzett munkáját, s a tanács tagjai meghatározták a jövő feladatait is.

Zubály Bertalan



A márciusi számunkban levontuk a végkövetkeztetést: a szabadságot nem a munkavállaló veszi ki, hanem a munkáltató joga kiadni azt. Áprilisban az órában nyilván tartott és kiadott szabadág kérdéseit feszegettük. Most a feladatunk az, hogy górcső alá vegyük, a munkáltató milyen szabályok mentén adja ki a szabadságot.

Figyelem: felettébb „száraz” cikk következik!

Minden munkavállalót szabadság illet meg, amelynek mértéke évente minimálisan húsz nap. Ez az időtartam azonban növekszik, ahogy egyre öregedünk. Mire a negyvenötödik évünket elérjük, már harminc nappal büszkélkedhetünk. A törvényi szabályozás azonban a semminél is kevesebbet érne, ha nem rendelkezne az esedékességről, tehát arról, hogy milyen időszakban kell a szabít kiadni.

Ma már természetes

A Munka törvénykönyve szerint a szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Ez az egyszerű kis mondatocská magától értetődőnek tűnik, ám pár évvel ezelőtt egyáltalán nem volt az. A korábbi szabályozás szerint ugyanis a munkáltató megtehetette, hogy az aktuális szabadság egy tetemes részét átviszi a következő évre. Tehát hiába illette meg a dolgozót például évi huszonnégy nap pihenés, a munkáltató megtehetette, hogy a szabadságos napokat akár a következő év végén adja ki, ha „kivételesen fontos gazdasági érdekét” igazolta. Később az előírás szelídült és már csak fél évet halaszthatott. Ezt követően még tovább enyhült a szabály, és már csak negyedével „csúsztatott át” a pihenés a következő évre (kollektív szerződés alapján azonban még ekkor is lehetséges volt a szabí fél éves halasztása.)

De legyen is elég ennyi a jogtörténetből! Ma a szabály az, hogy a tárgyévben kell kiadni a szabadságot és kész. Nem tologatunk, nem halogatunk, kiadjunk. Téma lezárva. De...

Vannak kivételek

Vannak azért kivételek. Nem minden szabadságot köteles a munkáltató a tárgyévben kiadni. Egyrésztől ugyanis, nagyon szűk körben ugyan, de még mindig van lehetőség arra, hogy kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a következő évre csússzon át a pihenő. De – a korábbi szabályokkal ellentétben –

Szabadság (III. rész)

Nem eladó!

csak az éves szabadságos keret harmadát lehet átvinni, s azt is csak március 31-ig, és ezt is csak akkor, ha a kollektív szerződés megengedi.

Meglepő módon a jogszabály még mindig fenntartja annak a lehetőségét, hogy a szabít a következő év december 31-ig adják ki. Ezt a kivételt azonban minden eddigienél szűkebb esetben lehet alkalmazni: egyrészt, ehhez a lehetőséghez külön meg kell állapodni a munkavállalóval, másrészt, ennek a megállapodásnak nem lehet tárgya a szabadság egésze, csak az időtartam, amit a dolgozó az életkora alapján az alapszabadságon felül kap.

Alkotmányos védelem

Egy 2006-ban született alkotmánybírói határozat kimondta, hogy a fizetett szabadsághoz való jog célja a pihenés, az elhasznált erőforrások pótlása, a regenerálódás biztosítása. A határozat szerint ez azonban nem jelenti feltétlenül azt, hogy az éves szabadságot csak tárgyévben lehet biztosítani. Vagyis lehetséges, hogy később kerüljön erre sor. Viszont, ha a szabadságot túlságosan késői időpontra – jelesül a következő év végére – halasztják, akkor a pihenéshez való jog a testület szerint már nem érvényesülhet, hanem egyenesen ellehetetlenül.

Erre a határozatra tekintettel módosította az Országgyűlés a Munka törvénykönyvét, s – lényegében – ez az irányadó szabályozás azóta is.

Aktuális rémhírek

A Munka törvénykönyvének – szerencsére időközben visszavont – módosítása kapcsán merült fel egy mokány rémhír: egyesek úgy vélték, hogy a bevezetni tervezett harminchat hónapos munkaidőkeret miatt a szabadságot nem lesz kötelező kiadni a tárgyévben, sőt, akár két évig is visszatarthatja a munkáltató.

Szerencsére azok, akik aggódtak, megnyugodhatnak. Utolsó híreink szerint – a szakszervezetek munkájának is köszönhetően – nem vezeték be a módosítást. De nem csak ez ad

okot a lelki békére: a harminchat hónapos munkaidőkeretet a munkaidőszervezésről szóló uniós Irányelv miatt nem is lehetett volna bevezetni, mivel ennek maximális hossza az Irányelv szerint legfeljebb tizenkét hónap lehet. De ha mégis bevezették volna, a szabadságra akkor sem hatott volna ki a módosítás, mivel a munkaidőkeret és a szabadság egymástól teljesen eltérő fogalmak, s egyik jogintézmény a másikkra érdemben nem hat ki.

Nem lehet kivásárolni

Márk munkamániás. Sztahanovista. A munkához fűződő sajátos viszonyát kisebb részben a jelzőlogkölsőne és két szép kisfia, nagyobb részben pedig édesapjától örökölt megfelelési kényszere okozza. Márk, ha tehetné, hétfőtől vasárnapig melózna, napi tíz-tizenkét órát. Mindegy, csak a pénz jöjjön! Márk harminckilenc éves, tehát huszonhét nap szabadság jár neki, és még négy a srácok után. „Harmincegy nap? Felháborító! Hogy lógassam a lábam? Inkább fizesse ki a főnök!” – dohog magában feldúltan, amikor értesítést kap arról, hogy eggyel megint növekedett a szabí napok száma.

A morgolódást tett követi, bemegy a feletteséhez. „Ismersz, Főni, tudod, hogy szeretek dolgozni, meg a pénz is kell. És arra gondoltam, hogy nem mennék szabadságra idén. Írjunk egy megállapodást, hogy lemondok a sza-





Mi bajunk lehetne a papíron kivett szabadsággal? Például az, hogy ha munka közben balesetet szenvedünk, a munkáltató nem fogja elismerni azt üzeminek. Így a gyógyulásunk idejére egyszerű táppénzt fogunk kapni a magasabb összegű baleseti táppénz helyett.

badságomról, ti meg kifizetitek! Úgy-sincs emberetek.”

A főnök figyelmesen hallgatja a megszállott dolgozót, majd így válaszol: „Figyelj! Nálam senki nem örülne jobban, ha megtehetném. Gondban vagyunk, alig van emberünk. De nem lehet. Tilos.” Márk széttárja a kezét: „Tilos? Micsoda marhaság ez! Hiszen most mondom, hogy önként lemondok róla, csak fizessék ki.” A felettes azt mondja: „Ez most komoly dolog. Még az Alkotmánybíróság is foglalkozott a témával. Nem lehet pénzben megváltani a szabadságot. Nem én találtam ki.”

Igaza van a főnöknek? Igen. A szabadságot – főszabályként – pénzben megváltani nem lehet. Más szóval: a pihenés nem váltható pénzre, tehát nem adhatjuk el a szabadidőnket. Még akkor sem, ha nagyon szeretnénk. A Munka törvénykönyve nem engedi ezt, sőt, még azt is kimondja, hogy ettől a szabálytól jogszerűen nem is lehet eltérni. Tehát hiába akarna a munkavállaló több pénzt magának, és hiába akarna a munkáltató több munkában töltött időt az alkalmazottjaitól, a hatályos jog nem fogja a megállapodásukat megengedni. Az Mt. – úgynevezett kógens – szabálya szerint az ilyen megállapodás semmis.

Mi bajunk lehetne?

Jó magyar szokás szerint, ha valamit lehet ügyeskedve csinálni a jogszerű megoldás helyett, akkor inkább az előbbit választjuk. Hiába, mi már csak ilyen kalandvágyó nép vagyunk. Szeretjük az izgalmakat. Meg hát, mi bajunk lehet abból, ha csak papíron vesszük ki a szabadságot, miközben bejárunk dolgozni?

Mi bajunk lehetne? Például, később keresztet vethetünk a pihenésünkre. Csak a munkáltató jóindulatán fog múlni, „emlékszik”-e majd arra, hogy júniusban nem a hasunkat süttettük, hanem valójában bent robotoltunk.

Mi bajunk lehetne? Például az, hogy ha munka közben balesetet szenvedünk, a munkáltató nem fogja elismerni azt üzeminek. Így a gyógyulásunk idejére egyszerű táppénzt fogunk kapni a magasabb összegű baleseti táppénz helyett.

Mi bajunk lehetne? Például az, hogy ha véletlenül munkaügyi ellenőrzést kap a munkáltató, ki fog derülni a trükk.

Mi bajunk lehetne? Az ellenőrző hatóság buzgó ügyintézője akár feljelentést is tehet hamis magánokirat felhasználása jogcímén.

Szerencsére csökken azoknak a munkáltatóknak a száma, akik az ilyen ügyeskedésekre alapozzák a működésüket, ezért a javaslatom az, hogy ha van mód az átlátható és jogszerű megoldásra, akkor inkább azt válasszuk.

dr. Balczer Balázs

FONTOS!

A pihenés nem váltható pénzre, nem adhatjuk el a szabadidőnket. Főszabály szerint a tárgyéven belül kell kiadni a szabadságot a munkavállalónak.



Szinte élvezi a kiélezett tárgyalásokat, mert minden helyzetben átlátja az összefüggéseket. Már fiatalon is lázadó, a társaság hangadója volt, imád szervezni és él-hal a fantasztikus irodalomért. No meg a kvantumfizikáért. Csökönyösen hisz az emberi kapcsolatok erejében és értékében, ezt akár ars poeticának is bevállalja. Szabó Gyulával, a legnépesebb szakmai csoport, a Forgalmi Szakmai Képviselőlet vezetőjével beszélgettünk.

Azt mondta, nem hiszi, hogy különösebben érdekes lehet róla írni – és olvasni –, de azért udvariasan elvállalta az interjút, amikor jeleztem, ő a Bemutatjuk rovat következő alanya. Egy kicsit vele is, mint korábban másokkal elgondolkoztunk, milyen furcsa újságban bemutatni azokat, akiket vasutasok százai, akár ezrei is hosszú évtizedek óta ismernek. Azt gondoltuk, akár kívül, belül. Én azonban ragaszkodtam az elméletemhez: „Bemutatjuk” helyett legyen ez csak egy beszélgetés, ami során valami érdekesség akkor is kiderülhet róla, ha egyike a legismertebb szakszervezeti vezetőknek a vasútnál. Hagyta, gondoljam ezt nyugodtan. Hogy kinek lett igaza? Döntsék el az olvasók!

– Nem volt kifejezett célom túl hosszú ideig a vasútnál időzni, átmenetinek tekintettem Záhony állomást, ahol matekszakon frissen érettségizettként kocsirendezőnek szegődtem el, 1981-ben – kezdte a visszaemlékezést, megemlítve azt is, hogy

A kvantumfizikától az érdekvédelemig

Szabó Gyula:

matekszakos gimnáziumban érettségizett. Ezt a témát – mármint, a reáltárgyak szeretetét – boncolgatva, s csodálkozást látva, utalt először arra, hogy a kvantumfizika rejtelseiben is elmélyült.

– Az átmenetinek szánt záhonyi munkát, az ottani körülményeket és a közösséget is annyira megkedveltem, hogy egy idő után már eszembe sem jutott másik hely után nézni – térünk vissza a kronológiához, majd Moldova György egyik legismertebb könyvére utalva, nevetve hozzátette: hiába, akit a mozdony füstje megcsapott. – Záhonyban végigjártam mindent, ami az előmenetelhez kellett, 8 év alatt kocsirendezőből vezető váltókezelő, végül pedig forgalmi szolgálattevő lettem. Az természetes, hogy szinte az első munkanapomon beléptem a szakszervezetbe is – jegyzi meg, hozzátéve: akkoriban munka után is együtt maradtak még a közvetlen kollégák, s egy sör vagy üdítő mellett zárták le a műszakot, kibeszélve magukból még akár a munkahelyi problémákat is, vagy csupán egy jó baráti beszélgetés közben kifújni az aznapi fáradalmat.

– **Rutinból lett a VSZ tagja – hiszen akkoriban a munkaszerveződéssel egyszerre írták alá a szak-**

szervezeti belépőt is – vagy meggyőződésből lépett be?

– Mindig is közösségi, sőt, hangadó, folyton szervezkedő, lázadó gyerek voltam, így aztán az első munkahelyemen is teljes meggyőződésből lettem a szervezet, egy közösség tagja. Általában mindenhol gyorsan beilleszkedtem, így volt ez Záhonyban és a többi munkahelyemen, feladataimban is.

– **Összesen három állomáson dolgozott.**

– Igen. Nyolc év után, 1989-ben Záhonyból Budapest-Ferencváros pályaudvarra kerültem, térfelvigyázó beosztásba, az 1-es toronyba. Ez több szempontból is nagy váltás volt. Ferencvárosban akkoriban már – és azóta is – az ország legnagyobb állomása üzemelt, Záhony után ez maga volt a csoda. Záhonyban katonás rendben dolgoztunk, gyakorlatilag parancsokat hajtottunk végre. Nem volt ezzel sem semmi gondunk, mert tisztességgel bántak velünk, s jó közösséget alakítottunk, Ferencvárosban azonban sokkal demokratikusabb hangulat fogadott, utasítások helyett udvariasan kértek a főnökök a beosztástól, miközben itt is rend és fegyelem volt. Itt, a Fradiban állomásirányító, főrendelkező munkakörben jelentős szakmai tapasztalatot gyűjtöttem. Három



hiszek az emberi kapcsolatok erejében



évig Soroksár állomás vezetőjeként Budapest Logisztikai Központ irányítása is a feladataim közé tartozott.

– Közben végigjárta a szakszervezeti ranglétrát is.

– Főbizalmi, alapszervezeti titkár, majd elnök lettem, de voltam a Munkavédelmi Bizottság elnöke is, s jelenleg is tagja vagyok a ferencvárosi Üzemi Tanácsnak.

– A legnépesebb, 1970 tagot tömörítő szakmai képviseletet vezeti. Szerteágazó, megterhelő feladat ez.

– Szerteágazó, de nem megterhelő. Engem legalábbis egyáltalán nem terhel meg, mert szeretem ezt csinálni. Kifejezetten élvezem a kiélezett tárgyalásokat, például a munkáltatókkal, mert gyorsan átlátom az összefüggéseket és szinte azonnal képes vagyok reagálni minden felvetésre, sőt, akár megfordítani is a tárgyalás menetét. Hálás vagyok a sorsnak, hogy ezzel a komplex látásmóddal áldott meg, mert szakszervezeti vezetőként nagy hasznát veszem, különösen azóta, amióta a megváltozott körülmények miatt a mozgalom vezetése operatív szemléletet és gyakorlatot igényel. Kifejezetten élvezem a munkáltatókkal való tárgyalásokat, az éles konfrontációt is, mert biztos vagyok magamban, hiszen minden megbeszélésre alaposan felkészülök. Ha már a konfrontáció szóba került: szerintem a dolgozók elvárják, hogy a szakszervezetek ne csak a tárgyalóasztalnál egyeztessenek a munkáltatóval, hanem – ha kell – élesen összecsapjanak vele, s látványosan kiálljanak a tagjaikért. Ez ma már egyre inkább hiányzik a szakszervezeti „viselkedésből”

– Mit tart a munkájában a legfontosabbnak?

– Sok minden fontos, de az emberi kapcsolatokat kiemelem. Határozottan vallom és komolyan hiszek benne, hogy ha figyelünk egymásra, beszélgetünk – akár vitatkozunk –, az csak előbbre viheti az ügyeinket. Egyre kevesebb a szakszervezeti tag, egyre nehezebb hitelesen, eredményesen működtetni a szakszervezetet, ezért az emberi kapcsolatok minden eddiginél jobban felértékelődnek. Kifejezetten hibás szemléletnek tartom a távolságtartást, a mozgalom főnről való irányítását, hiszen a szakszervezet megítélése a munkahelyeken, helyben alakul ki. Már ha egyáltalán kialakul. Ebben az országos vezetőknek és a helyi tisztségvi-

selőknek is nagy felelősségük van. Mindenkire oda kell figyelnünk, minden egyes tagnak az egyéni és munkahelyi problémájára is, mert az apró, személyes eredményeken keresztül jut el az emberekhez a szakszervezet értéke. Persze, a nagy harcokat is meg kell vívnunk – bér-emelés, kollektív szerződés, stb. –, de az, ami helyben történik, legalább ennyire fontos. A gondokra naponta kell választ adni. Egy szakszervezeti vezetőnek ezért a nap 24 órájában készenlétben kell állnia.

– A széttagoltság viszont szinte lehetetlenné teszi a szoros személyes kapcsolattartást.

– Éppen ezért én sokat utazom, szeretem rendszeresen felkeresni az állomásokat – az ország minden egyes vasútállomásán van tagunk –, s nemcsak a tagjaikkal, hanem a munkavezetőkkel, a helyi főnökséggel is tartom a kapcsolatot. Ez nemcsak a meglévő tagok megtartása, hanem újak beszervezése miatt is fontos. A tagszervezés, a fiatalítás az egyik legnagyobb probléma ma a mozgalomban, erre vannak különféle stratégiáink, de legyünk őszinték: egyelőre dögölgve működik. Nehéz eljutni a fiatalokhoz úgy, hogy a szakszervezet megítélése miatt be is lépjen. Azt vallom – másokkal együtt –, hogy az alapszervezeteknek össze kell fogniuk, vissza kell csempészni azt a régi szintet a mozgalomba, amivel valamikor tömegeket lehetett megnyerni a mozgalomnak. Az információáramlás nagyon fontos, de állítom, nem szabad mindent a számítógépre, az internetre bízni. A személyes beszélgetések mellett az egyszerű, szórólapszerű üzenetek érhetnek célba.

– Az egyértelműen kiderült, hogy a munkavállalók védelme az egyik legfontosabb és legszebb küldetés az életében. Van-e ezen kívül más is?

– Nem nevezném küldetésnek, sokkal inkább hobbinak a fantasztikus irodalomhoz való, gyerekkorom óta tartó kötődésemet. Elolvastam, megnéztem mindent, ami ebben a témában figyelemre méltó, s nemcsak a képzelet szülte irodalomba ásom bele magam, hanem a világ és a fizika összefüggéseinek tudományos magyarázata iránt is. Nekem egy új tudományos magyarázat például az atomok és a kvantumfizika kapcsolatáról különösen érdekfeszítő olvasmány. Hiszek benne,

SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

TANULMÁNYOK

2009-2011: Corvinus Egyetem, Budapest, személyügyi szak, munkaügyi kapcsolatok szakértő

2005-2008: Széchenyi István Egyetem, Győr, közlekedésmérnök, közlekedésüzemi és logisztikai szak

1998-1999: MÁV Rt. Baross Gábor Oktatási Központ, felsőfokú forgalmi-kereskedelmi tisztképző

SZAKMAI TAPASZTALAT

2007– Vasutasok Szakszervezete Forgalmi Szakmai Képviselet-vezető

1989-2007 – MÁV Budapest-Ferencváros állomás, főrendelkező forgalmi szolgálattevő, főbizalmi, alapszervezeti titkár, Üzemi Tanács tag, munkavédelmi képviselő állomásfőnök Soroksár

1981-1989 – MÁV Záhony állomás, forgalmi szolgálattevő, vezetőáltó-kezelő, kocsi rendező

1981- Vasutasok Szakszervezete tag

hogy semmi nem véletlen. Hogy érzékeltessem, mire gondolok, megosztok az olvasókkal is egy történetet. Kisiskolásként egyszer azt a feladatot kaptuk, hogy írjuk le, milyennek képzeljük a jövőnket. Én azt írtam, hogy 30-40 éves koromban mérnökként állok egy cég vezetője előtt és védem az embereket. És már évtizedek óta közlekedésmérnöki diplomával – is – a zsebemben védem a dolgozókat.

– Az emberi kapcsolatokon belül mit tart a legfontosabbnak?

– A szeretetet. Egyszerűen hiszek az erejében, gyakorlom is minden nap, minden órában. Szabolcsban, Vásárosnaményban születtem, 1963-ban, négyen voltunk fiútestvérek, sok zsvány-ságot elkövettünk, de egymásért tűzön-vízen átmennénk. Nem tudom elképzelni, milyen az, amikor a testvérek évekig nem látják egymást. Mi a mai napig hazajárunk a szülői házba.

A tervszámok nem teljesültek, de...

Budapesten, az RCH székháza adott otthont április 27-én, az Európai Üzemi Tanács (EÜT) Teher szállítási szekciójának, ez év első ülésének. Kiderült, a tervszámokat ugyan nem sikerült hoznia a Rail Cargo Csoportnak, de a tavalyi évet még így is eredményesnek nyilvánították.

A délelőtti programban Norbert Rothbard szekcióvezető köszöntője és megnyitója után a szekciótagok ismertették az RCG-nél, az RCA-nál, valamint az RCH-nál folyó munkákat. Az osztrák kollégák tájékoztatták a magyar szekciótagokat az RCA felügyelőbizottságának április 25-én, Bécsben megtartott üléséről, s az ott született döntésekről is. Megállapították, hogy ezek nagy része kihat majd az RCH működésére is. Az fb. ülésen határoztak többek között személyi kérdésekről is – ennek a részleteit a közeljövőben fogják nyilvánosságra hozni. A szekcióülésen közös álláspontot is megfogalmaztak a jelen lévők.

Európa második legnagyobbja

A délutáni ülésen az igazgatói beszámolókat sorát Eric Regter RCA-RCH CSO – a kommunikációért felelős – igazgató kezdte, s a Rail Cargo Group szempontjából értékelte a 2016. évet. Mint mondta, a tervszámokat nem sikerült hozni, de a csoport még így is eredményes volt, s Európa második vasúti teherfuvarozó társaságává lépett elő. Sajnos a külső körülmények senkinek sem kedveztek. Az igazgató az idei év első három hónap-

járól elmondta, hogy új versenytársak jelentkezései ellenére piaci növekedés tapasztalható, a bevételeik viszont mintegy 0,7 millió euróval elmaradtak a tervezettől. Ez nem számottevő – mondta Eric Regter.

Ugyanakkor a Trans4Cargo projekt a költségek csökkentésére szolgál – ezt már Clemens Först az RCA CEO – a kereskedelemért felelős – igazgató mondta, aki egyben a szövegírója is az RCA-nak. Kijelentette, hogy a nemzeti árufuvarozások terén már számottevő növekedésre nem lehet számítani, ezért a külföldi országokban kell többlet fuvarokra szert tenni. Erre össze is állítottak egy külön projektet, amelynek a vezetői május 22-én tartják az első ülésüket. A jövőben optimalizálni kell a folyamatokat, s előtérbe kerül a digitalizáció, valamint a vállalati kultúra is – fejezte be Clemens Först.

Problémás átlagéletkor

A folytatásban Kotiers Roman az RCH CFO, pénzügyi igazgató visszatért a múlt évre, majd értékelte az idei néhány hónap teljesítményét is. Mint elmondta, jelentősen növekedett a teljesítmény, az áru mennyisége s az áru tonnakilométer is. Sajnos a bevételek ezt a növekedést nem követték, ezért csak terv közeli helyzet van a cégnél. Az elkövetkező időszakban ezért át kell világítani a folyamatokat, valamint a megkötött szerződéseket is – szögezte le Kotier Roman. A személyzeti problémákkal kapcsolatban megemlítette, hogy a munkavállalók magas életkora nagy kihívás lesz, ezért átfogó humánstratégiára van szükség. Ez néhány héten

belül elkészül – mondta –, s 2021-ig ad támpontot a létszámoptimalizálásra is. Tovább folytatódik a mobil kocsijavítás kiépítése azzal, hogy újabb területeket és munkavállalókat vonnak be a tevékenységbe – ismertette.

A hazai felszólalók közül elsőként Zubály Bertalan RCH-szekciótág a vontató járművek fontosságát, mennyiségét említette, hiszen kevesebb mozdonnyal a kitérített teljesítményeket nem lehet majd teljesíteni – érvelt. A MÁV-nál és leányvállalatainál a 30 százalékos bérnövekedést eredményező megállapodás RCH-ra vonatkozó hatásáról is az RCH-szekció egyik tagja, Zlati Róbert beszélt. Elmondta, hogy érezhetően elkezdődött az elvándorlás, s néhány szolgálati helyen már érződik is a folyamat hatása. Az elvándorlás elsősorban budapesti és a dunántúli telephelyeken reális veszély. A munkavállalók elfáradtak, sok a túlóra.

A folytatásban Mózes Tibor szekciótág a teherkocsik karbantartásával, javításával, fővizsgálatával kapcsolatban elmondta, hogy míg az RCH leányvállalata volt a Miskolci TS. HU, addig rendben ment minden, s a teljesítményekkel sem volt gond, de amióta a TS elkerült az RCH-tól, problémák vannak. Meg kell vizsgálni, miért is alakult ki ez a helyzet – javasolta. – Az érdekünk, hogy a TS-nél minden rendben menjen, hiszen a megrendelések 80 százalékát az RCH biztosítja – szögezte le Mózes Tibor.

Az elhangzott kérdéseket és hozzászólásokat az igazgatók rendre megválaszolták, s a résztvevők megállapodtak, hogy a folytatás október 24-25-én, Bécsben lesz.

Zubály Bertalan



Egy bejárás tapasztalatai

Őrjáratunk ezúttal a 40-es vonal átépítése, felújítása végett tartott munkavédelmi bejárást Érden, a Központi Munkavédelmi Bizottság VSZ-es elnöke és tagja kezdeményezésére. A bejáráson részt vettek még a MÁV SZK és a vállalkozó munkavédelmi szakemberei, valamint a MÁV Zrt. érintett végrehajtó szolgálatainak vezetői. A szemlét vonatforgalomból kizárt, illetve vonatközlekedés közbeni munkaterületeken is megtartottuk.



Általában hasonlóak a problémajelzések a MÁV Zrt. területén végrehajtott átépítési munkák után átadott területeken, mint Érden, ahol legutóbb az átépített állomást ellenőriztük. Gyakori panasz, hogy megnő a forgalmi szolgáltatást ellátó munkavállalók reggeli és délutáni terhelése, amelyet tovább nővel a technológia folyamatos változása, amelyre a napi munka mellett kiemelten oda kell figyelni. Ez így azonban ellentétes az Mvt-vel.

A jogszabály idevonatkozó paragrafusa szerint ugyanis a technológia megváltoztatása rendkívüli körülmény. Vagyis, azt jelenti, hogy amíg a módosítást követően el nem végzi annak vizsgálatát a MÁV Zrt., gyakorlatilag szüneteltetni kellene a vonatközlekedtetést. Ebből a szempontból a KMvB részéről meg kell vizsgálni minden hasonló eset, hogy az érintett munkáltató – vagy hatáskör hiányában a MÁV Zrt. – milyen intézkedéseket tesz, illetve soron kívül ellenőrzi-e a megváltozott technológiát.

Általános hiányosságok

A bejáráskor Érden kiderült – egyebek között –, hogy nincs engedély a külső társaságok munkakezdésére, ezért az érintett mérnökszervezet néhány órára leállított minden munkavégzést. Általános hiányosság volt, hogy a különböző munkagödöröket szabálytalanul jelölték meg, s az elhatárolásuk sem volt minden esetben előírásszerű. Az ott dolgozó külsős cégek alkalmazottai még csak nem is hallottak a munkavédelmi képvisleti rendszerről, azt gondolták, ez a munkavédelmi szakember. Pedig a megkeresettekről kiderült, hogy mindegyikük cége húsznál több embert foglalkoztat.

Fontos, hogy a jövőben a MÁV Zrt. területén dolgozó külső vállalkozók már a szerződés megkötésekor megadják a munkavédelmi képviselő nevét, s megjelenjenek egy koordinátort is. Javasoljuk, hogy a pályázatok elbírálásakor élvezzen előnyt az a társaság, amely a foglalkoztatottak létszáma alapján eleget tesz a jogszabálynak és van munkavédelmi képviselőjük, szemben azokkal a cégekkel,

ahol nincs ilyen személy. Jó lenne az is, ha a jövőben bevezetnének egyfajta munkahelyi egészségbiztosítási rendszert, amely több járulékfizetéssel „büntetné” azokat a cégeket, amelyeknél nincs munkavédelmi képviselő, holott a törvény kötelezi rá.

Azzal, hogy a jogalkotó szigorított a munkavédelmi szabályon és már a munkaterületre történő belépésétől viselni kell például a védősisakot, egyes munkafolyamatok körülményei ergonomiai, és egészségügyi szempontból nehezebbek lettek. Pályás csavarozó gép használata közben például nem indokolt a védősisak viselése, mert ilyenkor az legfeljebb eső elleni védelmet nyújthat, más funkciója nincs.

Ugyanakkor a tűző nap ellen nem véd, viszont ártalmas lehet a viselése. Ezért módosítani kellene az előíráson.

Törvényi változtatást!

Az általános problémák alapján kijelenthetjük, hogy az egészség és biztonság a legfőbb szempont, mégis több esetben háttérbe szorul. Úgy véljük, módosítani kell a Munkavédelmi törvényt ahhoz, hogy bővüljenek a munkavédelmi képviselők jogai.

A lényeg, hogy a munkáltatónak hivatalosan fel kelljen kínálnia a részvételi lehetőséget a munkavédelmi képviselők számára, például már a tervezés folyamatában. Ez egyrészt javíthatja a munkavállalók biztonságát, munkakörülményeit, valamint a megrendelő, üzemeltető számára is fontos, ha más szemszögből is vizsgálják a tervezést és végrehajtást. Ez a megrendelő számára gazdasági szempontból is fontos, mert ha lényeges kötelező „részlet” marad ki, azt később kénytelen lesz saját beruházás keretében pótolni.

Hosszú vita

A Munkavédelmi törvény felülvizsgálata jelenleg is tart. Annyi bizonyos, hogy az ilyen, és ehhez hasonló bejárások rendkívül hasznosak, s megmutatják, milyen további javító intézkedéseket kell hozni. Régi probléma, hogy a munkáltatókat nem sikerült érdekelté tenni abban, hogy többet áldozzanak a munkavédelemre. Erre jelenleg nem látszik más megoldás, mint a munkahelyi egészségbiztosítási rendszer bevezetése. Ez jó ideje tartó vita, amelyről kormány, munkáltató, munkavállaló egyaránt tudja, hogy szükséges és célszerű, mégsem látjuk, mikor vezethetik be.



Kondor Norbert, Pék Károly

Az igazi nagy halak távol maradtak

Amikor minden gramm számít



Ami csak elképzelhető egy mai modern horgász repertoárjában, azt mind bevetették. Élő csalik és a különböző műcsalik, pelleték színes és ízes kavalkádja jelentette a halaknak felkínált csáberőt.

immár második alkalommal adott otthont május 3-5. között Zamárdi a Vasutasok Szakszervezete országos horgászversenyének. A bázis szakszervezetünk üdülője volt, a versenypályát pedig az épület melletti szabad strandon jelöltük ki. Horgászt próbáló verseny volt.

A korai májusi időpont a tavalyihoz hasonlóan nem hozott sok szerencsét a 44 benevezett horgásznak. Bár az idén az időjárás a kedvezőbb arcát mutatta és nem kellett megküzdeni az elmúlt évi versenyt meghatározó 70 kilométeres szembeszéllel, a keszegek ívása keresztülhúzta számításainkat. Bár a part melletti sekély vízben százszámra tobzódó halak látványa lenyűgöző volt, a kapó-

kedvükön azonban ez nem sokat segített. Márpedig halak nélkül a horgászat – pláne, ha még verseny is – kevésbé izgalmas. De a mi horgászaink nem adták fel. Ami csak elképzelhető egy mai modern horgász repertoárjában, azt mind bevetették. Élő csalik és a különböző műcsalik, pelleték színes és ízes kavalkádja jelentette a halaknak felkínált csáberőt. De minden hiába, az igazi nagy halak távol maradtak.

A kifogott, összesen 18 kilónyi mennyiség egyáltalán nem nevezhető óriási teljesítménynek, de mivel minden gramm számított, a verseny igen kielezettnek és horgászt próbálónak bizonyult.

Horváth Csaba



Eredmények:

A **legnagyobb hal** büszke horogra kerítője Csobai Gyula, a záhonyi Vasútör Alapszervezet tagja volt.

I. Szabó II. József, TS Hungária Járműjavító Kft. VSZ SZB

II. Roik János, Állomásfőnökség VSZ SZB Érd

III. Lengyel Sándor, VSZ SZB Forgalmi Utazók Miskolc



Létszám gondok a nyugdíjasoknál

A VSZ ONYSZ elnöksége április 11-én a területi képviselővezetőkkel kibővítve tartotta soros ülését, melynek napirendjén szerepelt a múlt évi taglétszám alakulása, a várható változások, a szervezeti működés feltételei és lehetőségei, valamint a nyugdíjas vasutasnap előkészítése.

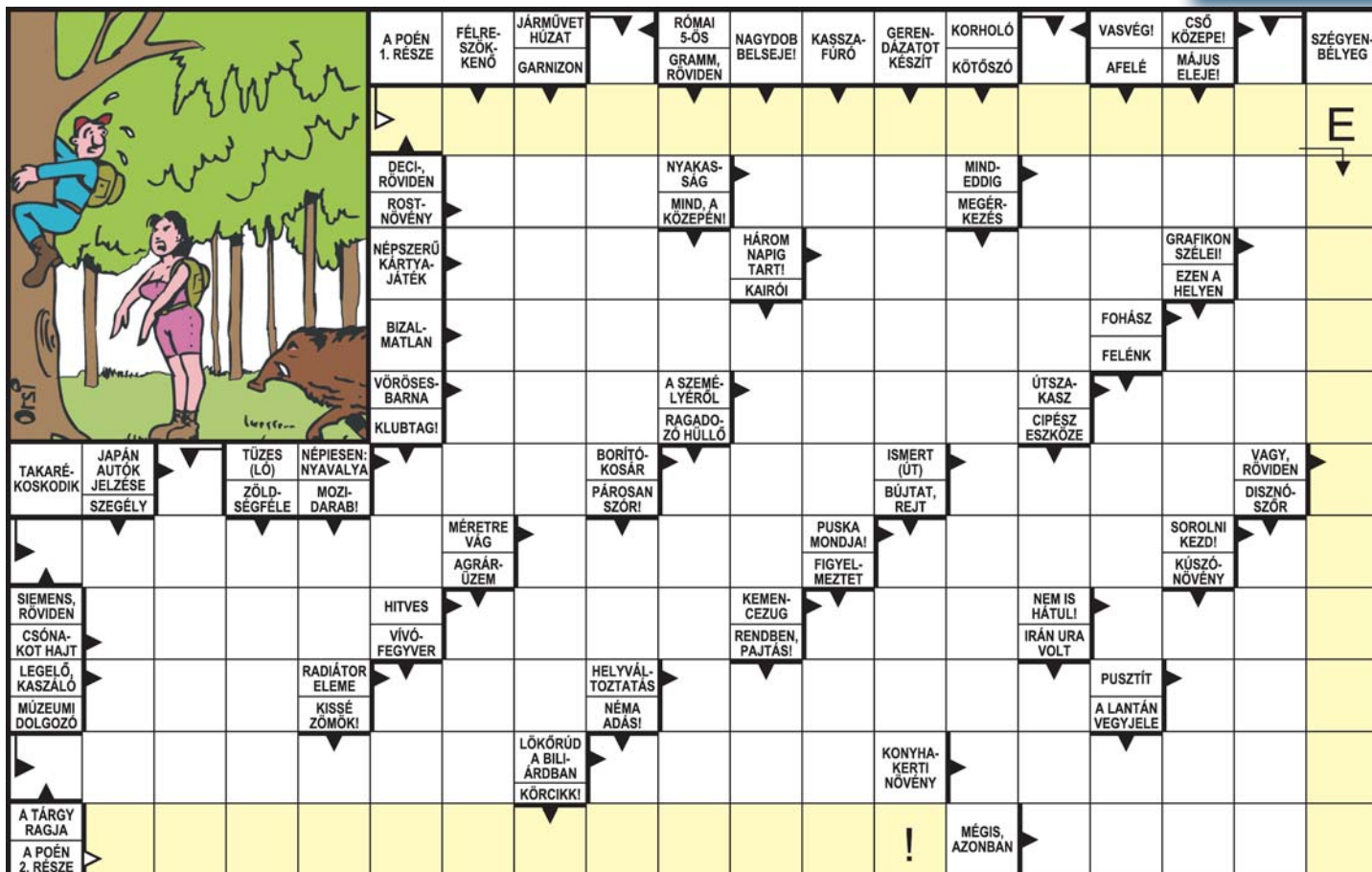
Az ülést Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg, majd Móri Gábor

A szervezet jövője a tét

alelnök a taglétszám alakulásával kapcsolatban elmondta, hogy a Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezetéhez a 2016. december 31-i állapot szerint 75 alapszervezet és 3 csatlakozott csoport tartozik. Tavaly a taglétszám 9 alapszervezetnél növekedett, 6-nál nem változott, a többinél viszont csökkent, összesen 263 taggal.

Mári Gábor szerint az alapszervezeteknél a tagszervezést kiemelt feladatként kell kezelni.

Az utánpótlás bázisát elsősorban a nyugdíjba vonulók adják, őket kell megnyerni, hogy a nyugdíjas alapszervezetekben folytassák tagságukat, mert érdekvédelemre nyugdíjasként is szükségük lehet.



Újra együtt

22 év kihagyás után ismét nyugdíjas találkozót rendezett a Vasutasok Szakszervezete központi SZB március 31-én, a MÁV Zrt. Kerepesi úti irodaépületének kultúrtermében. A rendezvényen a VSZ vezetői - Meleg János elnök, Horváth Csaba, Kotter József és Zlati Róbert alelnök, - de a dolgozók közül is sokan részt vettek.

rendezvényt Flamich Margit, a szakszervezeti bizottság titkára nyitotta meg, majd Molnárné Szilávik Györgyi gazdasági felelős köszöntötte a találkozó résztvevőit, a VSZ központ és a területi bizottságok volt dolgozóit, akik közül sokan eljöttek a találkozóra. A Vasutasok Szakszervezeténél utoljára 22 éve volt nyugdíjas találkozó, ezért a mai napot akár ünnepnek is nevezhetnénk - mondta bevezetőjében.

Meleg János elnök a szakszervezeti mozgalom helyzetéről tájékoztatta a találkozó résztvevőit, majd kitért a VSZ 120 éves múltjára, amely mint mondta kötelez. Vissza kell térni a gyökerekhez és mindent meg kell tenni azért, hogy újra vonzó legyen a vasút.

➤ Az alelnök után a területi képviselvezetők adtak helyzetértékelő tájékoztatást. Abban valamennyien egyetértettek, hogy a szervezet jövője szempontjából elengedhetetlen a taglétszám növelése.

A VSZ ONYSZ zavartalan működéséhez adottak a feltételek. Ezt már Győri István ügyvezető elnök mondta, aki a szervezeti és működési feltételeket ismertette.

Az alapszervezetekről ugyanez nem mondható el, mert kevés helyen rendelkeznek számítógéppel, így internetes hozzáférés sincs - összegezte.

A nyugdíjas vasutasnapról Győri István tájékoztatta az elnökséget. A központi rendezvény július 3-án lesz Budapesten, a Vasúttörténeti Parkban. A rendezvény előkészítése már megkezdődött.

Visi Ferenc

22 év kihagyás után

A köszöntőket szórakoztató műsor követte. A szakszervezetünk különböző rendezvényein készült, vetített képes fotó összeállítás után Ronyecz Mária előadásában hangfelvételtől hangzott el József Attila: Majd megöregszel című verse. Utána a MÁV Szimfonikus Zenekar kvartettje és a Vasutas Zeneiskola Pesti Broadway Musical Stúdiójának egykori növendékei, Göbölös Krisztina és Kádár Szabolcs János adtak színvonalas műsort, mely vendéglátással folytatódott.

Visi Ferenc

MAGYAR VASUTAS

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETÉNEK LAPJA
- KIADJA ÉS TERJESZTI:

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE

E-mail: vsz@t-online.hu

Felelős kiadó: MELEG JÁNOS

a Vasutasok Szakszervezetének elnöke

Főszerkesztő: NÉMET H. ERZSÉBET

Felelős szerkesztő: HORVÁTH CSABA

Tervezőszerkesztő: KÁROLYI MARIANNA

Szerkesztőség: 1023 Budapest, Ürömi u. 8;

Központi telefonszámok: 326-1616, 326-1622;

Nyomdai előkészítés-nyomás: Filmhíradó Működésműhely Kft.:

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

e-mail: kapcsolat@impactmedia.hu

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

www.vsz.hu

Mégis kinek az ünnepe?



Idén is az évek óta szokásos programmal, a Városliget egyik sarkán álló, az 1890-es első szakszervezeti május elseje emlékére emelt emlékkőnél tartott rövid ünnepséggel kezdte a majális a Vasutasok Szakszervezete is. Legalábbis Budapesten. A VSZ vidéki alapszervezetei az ország több pontján is, helyben ünnepeltek.

Idén május elsején a Városliget zömében a vurstlisoké volt, ezért a

szakszervezeteknek a szokásosnál jóval kisebb terület jutott. Egyesek szerint pontosan ez, vagyis az érdekvédelmi szervezetek háttérbe szorítása volt a célja a fővárosnak, a liget kezelőjének. Amennyiben ez igaz, akkor az ötletgazda csak részben lehetett elégedett, a szakszervezetek ugyanis még így, kisebb területen is felhívták a figyelmet. Igaz, nem mindegyik szervezet tudott sátrat állítani, a VSZ azonban azon kevesek közé tartozott, amelyeknek most is sikerült egy sátor alá hoznia a tagjait. Legalábbis azokat, akik május elsején ezt a hagyományos programot választották. Idén nem volt felvonulás és szakszervezeti beszédek sem

hangzottak el, ott volt viszont minden érdekvédelmi vezető, aki csak számított. Élükön a VSZ elnökével, alelnökeivel, az elnökség tagjaival és sok szakszervezeti taggal és családjakkal.

A VSZ sátrát a politikusok is felkeresték – nem volt nehéz megtalálni, a megszokott kék szín és a jellegzetes logó miatt kiemelkedett a többi közül –, s tartalmas beszélgetéseket folytattak a pavilon csendesebb zugában.

A jókedvű nap – amelyet még az időjárás sem rontott el – nagy beszélgetésekkel, kulturált keretek közötti közös evéssel, ivással és mértéktartó sörözéssel telt.

