



Vasutasok Szakszervezete Területi Képviselő Záhony

ZÁHONYI VASUTAS

I. évfolyam, 15. szám

2011. szeptember 5.

Érdekképviselő, ahogy én látom



Az emberek egyik legfontosabb célja, hogy boldog, hosszú, életet éljenek. Céljuk eléréséhez azonban különböző utakon járnak, keresik a legjobb megoldásokat, gyakran kötnek kompromisszumokat, előfordul, hogy egy-egy akadály leküzdésére nyomást kell gyakorolniuk a másik emberre.

Nincs ez másképp a munka világában sem. Mindenki nyereséges, jól működő vállalatot szeretne, elégedett munkavállalókkal. Tehát a cél azonos munkáltatói és munkavállalói oldalról is, de a cél megközelítése különböző. A vállalat vezetője elsődlegesen a nyereséget, a vállalat eredményeit helyezi előtérbe, míg a munkavállalók értelemszerűen saját elégedettségüket tartják fontosabbnak. Optimális esetben a mérleg nyelve egyik oldalra sem billen, s mindenki elégedett lehet. De tudjuk, hogy optimális esetek nagyon ritkán fordulnak elő, ezért kénytelenek vagyunk kompromisszumokat kötni a cél eléréséhez. De vajon mit értünk ez alatt? Érdekvédőként nemrég megtapasztaltam, hogy a kompromisszumot többféleképpen is lehet értelmezni. Vegyünk egy tizenkettes skálát, ami a cél, s hogy ezt elérjük, elkezdünk tárgyalni. A munkáltató által javasolt kettő elfogadhatatlan, hiszen a tiztől nagyon messze van, s ekkor az ajánlata három. Többre nem hajlandó, s nekünk érdekvédőknek nemet kell mondanunk, tovább tárgyalnánk, s talán a hatot is elfogadjuk. De nincs hat, csak három, s így a tárgyalás megrekedni látszik. Az érdekvédőnek továbbra is az a dolga, hogy elérje legalább a hatot, így kénytelen más eszközökhöz nyúlni. A vezető ebből számomra értelmezhetetlen következtetést von le: Nem vagyunk kompromisszum készek, és persze nem ért egyet a további eszközeinkkel.

Most hogy is van ez? Ha hallgatunk, nincs nyomás, mert mindennel egyetértünk, ha vitatkozunk, akkor nyomás alatt tartjuk a vezetőt, aki egyszerűen kijelentheti, így nem tárgyal. Vajon mit jelent az ő szemében az érdekvédelem? A csendes bólogatást?

Szerintem az érdekvédelem az érdekeink tudatosításával kezdődik, és az arról szóló tárgyalásokkal folytatódik, természetesen nyomást gyakorolva a másik oldalra. Ha végképp eredménytelenek a tárgyalások, mert a gazdasági vezetés ésszerű kompromisszumokra nem hajlandó, akkor jöhet számításba a munkabeszüntetés. A folyamat alapja az érdekek tudomásul vétele mellett a nyomásgyakorlás. A vezető ügyesen, észrevétlenül, munkavállalóit megszólítva, esetleg bizalmukat megszerezve próbál nyomást gyakorolni. Többnyire sikeresen, hiszen a munkavállalók reménykednek, ki szótlannul, ki hangosabban, de sokszor belenyugszanak helyzetükbe, mert a nyomásgyakorlás kölcsönös, de aszimmetrikus lehetőség: A gazdasági vezető jogosnak érzi, hogy az erejével gyakoroljon nyomást, de tőlünk inkább megvonná a lehetőséget. Ez az, amit soha sem fogadhatunk el.

Ezért megpróbálunk újra és újra tárgyalóasztalhoz ülni. A mi dolgunk továbbra sem lehet más, mint a legjobbat kihozni az adott helyzetből. Ha nem tizenkettőt, akkor hatot, de akkor tudjuk, hogy ez az elérhető maximum. Mert akik eddig bíztak bennünk, azoknak újra és újra bizonyítani kell, miközben érdekvédőre gyakran az veti az első követ, aki bár tehetne, mégsem tesz semmit. Nem könnyű, főleg a vezetőnek kiszolgáltatott helyzetben, társadalmi tisztviselőként. Hogy jól csináljuk-e, sokak számára nem is fontos, csak a végeredmény számít, hogy meglegyen az a fránya tizenkettő.

Önre bízom Kedves Olvasó a következtetések levonását. Én csak egyben vagyok biztos: Csakúgy, mint az életben, az érdekvédelmi munkában is gyakran más utakon járunk, de a célunk közös, szolgálni tagjainkat, megfelelni bizalmuknak.

Juhász Tiborné

4625 Záhony Európa tér 5.
vasúti tel: 03/33-49, mobil: 30-3866083, 20-243-4869, Fax: 03-70-63, 03-33-48
E-mail: juhasztne@zhnet.hu, zhtk@vsz.hu





Vasutasok Szakszervezete Területi Képviselő Záhony

Villáminterjú Zsoldos Mariannával, a MÁV Zrt. Humánerőforrás Igazgatóságának vezetőjével

A munkavállaló is tegyen a megoldásért!

A tuzséri faház tárgyalójában tisztelte meg az igazgató asszony a Záhonyi Vasutas olvasóit és engem egy rövid beszélgetéssel. A világot most sem sikerült megváltani, de ami kiderült számomra: Tisztességes megoldásokat munkáltató és munkavállaló csak együtt találhatnak.



Az emberi erőforrással való gazdálkodás összetett tevékenység, illetve folyamat. A vasút esetében minden összetevő azonos súllyal esik latba?

A MÁV Zrt.-én belül az emberi erőforrás gazdálkodás területnek vannak speciális területei. A különböző feladatok között súlyozni kell. A súlyozás során a leggyakoribbak a foglalkoztatással kapcsolatos feladatok, melyek sokkal nagyobb súllyal esnek latba, mint más összetevők. Döntéseinket, intézkedéseinket igyekszünk úgy meghozni, - még ha nagyon sokszor nem is úgy érzik a munkatársak - hogy a kollégák hosszú távú foglalkoztatásának alapot tudjunk teremteni. A képzések és továbbképzések tervezése során számos új dolgot valósítottunk meg az elmúlt időszakban. Személyre szóló képzési tervek készültek, és a következő év már arról fog szólni, hogy munkakörhöz és a lehetséges előrelépéshez is tudjuk tervezni, hogy ki hogyan, milyen formában tanuljon tovább, ez pedig kihatással lesz a hosszú távú foglalkoztatásra is. A foglalkoztatáson túl a bérezés illetve az ösztönzés az, aminek még súlyozott szerepe van. Ekkora méretekben – a MÁV-nál 18600 ember dolgozik jelenleg, a tevékenység országos, és vannak olyan munkakörök, ahol négyezer embert foglalkoztatnak – egy rendszert kialakítani úgy, hogy az adott keretek között objektív mércét állítsunk fel, nem egyszerű feladat. Továbbá meg kell említenem, hogy más cégekhez képest a MÁV Zrt.-nél az úgynevezett munkaügyi kapcsolatok, vagyis a szakszervezetekkel, érdekvédelmi képviselőkkel való kapcsolattartás is igen hangsúlyos és kiemelt feladat.

Az Humánerőforrás Igazgatóság célja, hogy megfelelő ember megfelelő időben legyen a megfelelő helyen, viszont egyre több vasutas úgy érzi, különösen Záhonyban, hogy rosszkor volt rossz helyen. Hogyan lehetne ezt a két nézőpontot közelíteni egymáshoz, lehetséges-e egyáltalán?

A humánerőforrás gazdálkodás területén az alaptevékenység szempontjai, hogy az emberek, mint tudás, tapasztalat, és mint érték állnak rendelkezésre. A mi feladatunk, hogy az emberek tudását, tapasztalatát mindenkinek a legmegfelelőbbben kamatoztassuk. Ezt egy családban elég könnyű azonosítani, mert tudjuk, hogy ki az, aki jól tud főzni, autót mosni, de ha ezt sok ezer ember között kell sok telephelyen megoldani, és rendszerben működtetni, akkor az már bonyolultabb feladat. Olyan fajta funkciókat kell létre hoznunk, hogy ha utánpótlásra van szükség, akkor fel tudjunk venni kollégákat, és ha valahol leépítés valósul meg, akkor adott körülmények figyelembe vételével meg tudjuk oldani, akár más telephelyen is a foglalkoztatást. Ha azt nézzük, hogy ki volt rosszkor, esetleg rossz helyen, akkor érdemes különválasztani a versenyszféra profi cégeit, és az állami szférát, és talán érdemes megnézni azt is, hogy az elmúlt tíz-tizenöt év távlatában milyen vállalkozások voltak Magyarországon. Például hol és mely cégek szűntek meg. Akár itt a környéken is voltak olyan nagyvállalatok, melyek már sehol sincsenek. Ezen cégek alkalmazottaik voltak igazán rosszkor rossz helyen.

4625 Záhony Európa tér 5.

vasúti tel: 03/33-49, mobil: 30-3866083, 20-243-4869, Fax: 03-70-63, 03-33-48

E-mail: juhasztne@zhnet.hu, zhtk@vsz.hu



Vasutasok Szakszervezete Területi Képviselő Záhony

Véleményem szerint a MÁV Zrt.-én belül nem szabadna, hogy a kollégáknak ilyen érzésük legyen, mert a magyar munkaerő-piaci összehasonlításban, aki akart, tudott és tett annak érdekében, hogy dolgozhasson, annak volt és van lehetősége. Záhonyban az esete teljesen más, arra kell gondolni, hogy húsz, esetleg harminc éve mennyi áru ment át a határon, és most mennyi áru mozog ugyanott. Milyen volt az akkori és a mostani vasúti feladatokhoz szükséges létszám. Igazodnunk kell a gazdasági élet változásaihoz, és ezt egyéni szinten is tudni kell kezelni, mert mindent nem tud megoldani a munkáltató, a munkavállalónak is kell tenni a megoldásért.

A vasutasok gyakran mumusként tekintenek a „humánra”, hiszen leginkább a létszámkeretek, a leépítések kapcsolódnak az ön által vezetett szervezet nevéhez. Ez vajon sokáig így lesz?

Amikor megfogalmazzuk a vezető kollégák egy létszámgényét, akkor figyelembe kell venni, hogy a vállalattal szemben támasztott követelmények ma már nem a létszámra vonatkoznak. Az elvárások lényege, hogy a bértömeg nem nőhet. Tehát bármennyi embert lehet pluszban foglalkoztatni, de akkor azt is meg kell határoznunk, hogy kinek mennyit fizetünk, vagy összességében csökkentjük-e a béreket. Alapvetően a szakszervezeti és munkáltatói kapcsolattartás is a bér, kontra foglalkoztatás kérdéseiről szól. E kettő között kell megtalálni az egyensúlyt. Ez ugyan nem könnyű feladat, de ebben benne van az is, hogy kényelmesebb egy harmadik személyre mutogatni. Összefoglalva, véleményem szerint nem kellene mumusként tekinteni a „humánra”.

Mint pár perce a fórumon is elhangzott, Záhony léte a nemzetközi áruforgalomtól, illetve az átrakástól függ. Lát esélyt arra, hogy valóban Záhony legyen a „Kelet kapuja” úgy, hogy ebben a vasút vigye ismét a prímet?

Ez abszolút gazdaságpolitikai kérdés. Úgy gondolom ebben a kérdésben, nem én vagyok a megfelelő interjúalany.

Nem először jár Záhonyban, és remélhetőleg nem is utoljára. Milyen benyomásai vannak a keleti végekről az ország más vidékeihez képest? Csak mi gondoljuk, hogy van különbség, vagy tényleg van?

Egyértelműen van különbség. Más a hozzáállás a különböző területeken, de én főleg Budapesthez képest látok különbséget, bár ebben is különleges a MÁV helyzete, mert a fővárosban dolgozó vasutasok jelentős része is vidéki. Különbségek inkább a lehetőségekben vannak, illetve az eltérő lehetőségek okoznak az emberek között is eltérő hozzáállást, viselkedést. Alapvetően vidékpárti vagyok, hiszen harmincegy évig Észak-Magyarországon, a Bodrog-közben éltem, itt szereztem tapasztalatokat a vidéki létről, hangulatáról és lehetőségeiről.

Végül kérem, engedjen meg egy személyes kérdést. A munkája során sokat utazik, gyakran sietősen, mint ma is, milyen otthon a hangulat? Sikerül összeegyeztetni a magánéletet és a munkát?

Muszáj. Vannak olyan időszakok, amikor fontosnak tartom azt, hogy a családdal legyek, és kicsit pihenjek, de valóban nagyon-nagyon sok időt töltök munkával. Ilyenkor arra törekszem, hogy eredményt tudjunk felmutatni, és ha valamibe belekezdünk, akkor azt végig csináljuk. Nem szoktam feladni.

Dolhai József



Vasutasok Szakszervezete Területi Képviselőlet Záhony

Helyi hírek röviden

Záhony-Port

Farkas József Úr a Záhony-Port Zrt. vezérigazgatója szóban tájékoztatott, hogy a 2011. július – augusztus hónapra eső bérkompenzáció egy összegben történő kifizetése szeptember hónapban (az augusztusi munkabérral együtt) megtörténik.