

Ezernél többen kapnak több pénzt



Több ezer forintos béremelést harcolt ki a VSZ az átlagtól lemaradt, egyes kiemelt jelentőségű munkakörökben dolgozó, ezernél több vasutas számára. Jókor érkezett a megállapodás, az érintett munkakörökben ugyanis már csaknem elviselhetetlen volt a bérfeszültség. Ezzel az intézkedéssel legalább az érintett munkakörökben normalizálódik – némileg – a helyzet. (3. oldal)

ÜT- VÁLASZ- TÁS ELŐTT

ÜT-választásra készülünk a GYSEV Zrt-nél, és mint ilyenkor szokás, visszatekintünk az elmúlt időszakra, s összevetve a múlt eredményeit, valamint hibáit, új célokat tűz ki. (6. oldal)

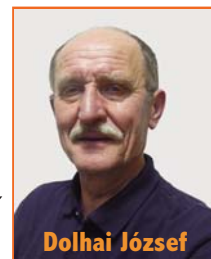
AMIKOR A MUNKA MEGTAGADHATÓ

Ilyenkor is időszerű lehet a munkahelyek hőmérsékletére vonatkozó előírások és az azzal kapcsolatos jogorvoslati eszközök áttekintése. Az elviselhetetlen hőség és a munka törvénykönyve által szabályozott hőterhelési rendelkezések ugyanis minden munkáltatót és munkavállalót érinthetnek. (8. oldal)

DOHOS IRODA, IDEGESÍTŐ KOPOGÁS

A képernyős munkahelyek jelentős részére elmondható: nem megfelelőek. Ezt a legutóbbi, a Budapest Igazgatóság egyik irodájában tapasztalt körülmények is alátámasztják. A munkavédelmi őrző augusztusban is útnak indult. (11. oldal)

Koronás kérdések



Dolhai József

Augusztus végén a MÁV-START Zrt. úgy döntött, bizonyos nemzetközi vonalakon megszünteti, esetleg csökkenti a szolgáltatásait: hálókocsik, illetve étkezőkocsik nélkül közlekednek a december tizedike utáni új menetrendben az érintett vonatok, mondván, nagy veszteségeket hoznak ezek a megszűnő szolgáltatások. A vasútvállalat gyorsan megígérte, hogy minden érintett kollégának „mértányos és továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört ajánl” a MÁV-csoportnál. És vélhetően azoknak sem kell közmunkásnak állniuk, akiknek végképp nem terem babér a vasútnál, mint például a szakácsok, felszolgálók, hiszen munkaerőhiánytól zeng az ország, különösen a nagyvárosok.

Örülni, persze, nem nagyon kell, hiszen sosem jó, ha visszavágunk valamit, mert biztosan kárára lesz valakiknek. Most például az érintett utasellátásoknak. Az utasokról nem is beszélve. Mert első körben arra gondolhatunk, ha kevesebb a szolgáltatás, akkor kevesebb a munkahely, és előbb-utóbb kevesebb lesz az utas is. Ezekre gondolhatott a társ-szakszervezet, és ami azt illeti, le a kalappal, gyorsan kapcsoltak tagtársaik sorsa okán, és

hamar sztrájkot hirdettek. Bár vannak kétségeim, mert sok éve már, hogy a belföldi étkezőkocsikat felszámolta a vasút, de akkor nagy volt az intézkedés körüli csend. Pedig jóval szélesebb kört érintett, úgy utasokat, mint alkalmazottakat.

Akkor most mi van?

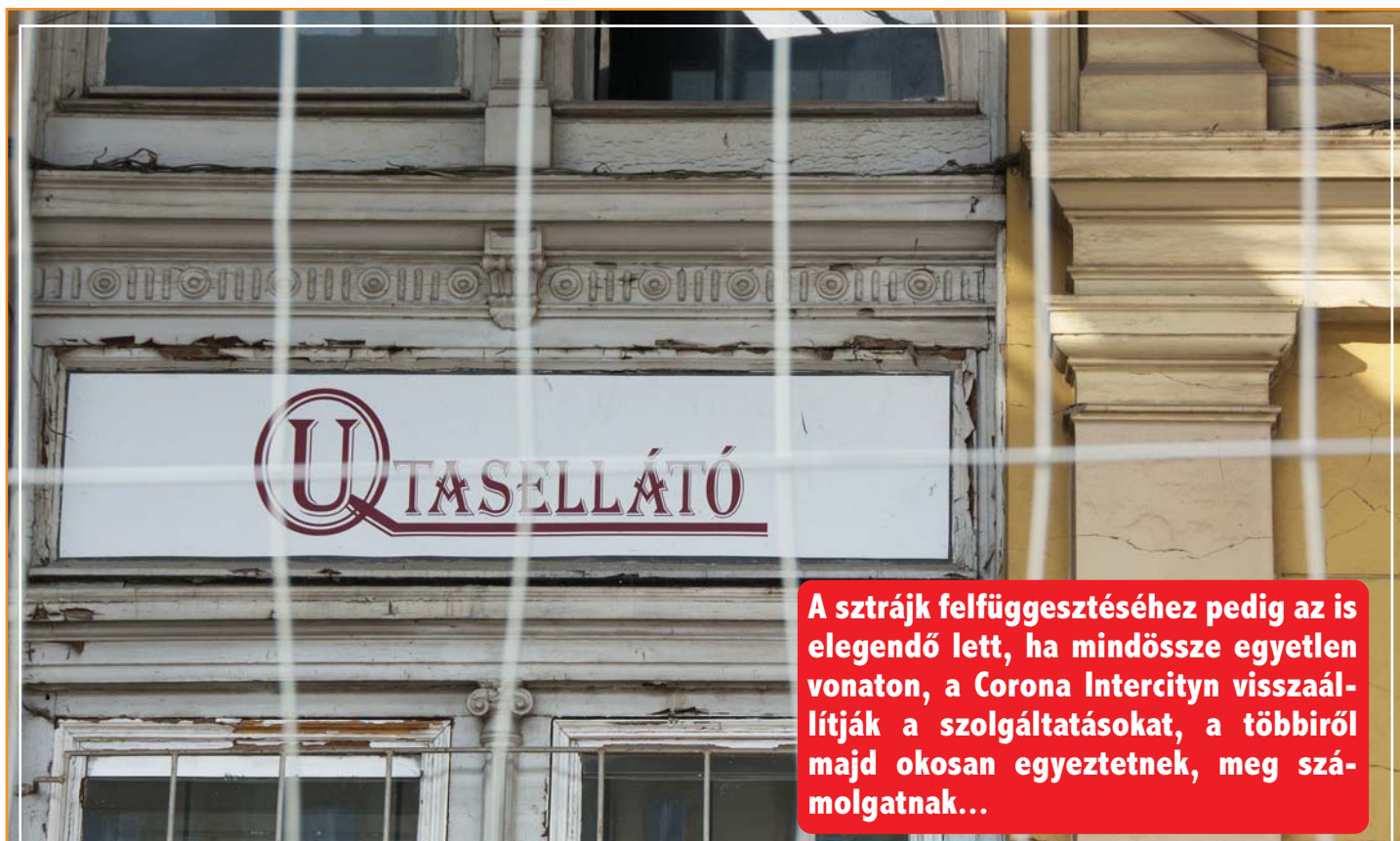
Volt minden, ami egy sztrájk során előjöhét, csak éppen kicsiben.

Az már komolyabb, hogy a társ-szakszervezet által „felmondott” Helyi Függelék újratárgyalása is megakadt. Ráadásul, miután a kollégák beballagtak a „sűrűbe”, kiderült, nem könnyű onnan kikászálódni. Jól mutatja a zavart, hogy a sztrájkvezér segítségért folyamodott a MÁV-csoport vezetőjéhez, és kiderült, egyetértenek abban, hogy „a vitás kérdésekre a tárgyalóasztalnál kell válaszokat találni”. A sztrájk felfüggesztéséhez pedig az is elegendő lett, ha mindössze egyetlen vonaton, a Corona Intercityn visszaállítják a szolgáltatásokat, a többiről majd okosan egyeztetnek, meg számolgatnak. Mondhatnánk, örvendetes. De vajon miért nem ezzel kezdték? Mert ugye, egy tárgyalás mindig kevesebb vér-

vesztéssel jár, mint egy sztrájk. No, meg mit szólnak ehhez azok a sztrájkoló kollégák, akik nem arrafelé dolgoznak?

Azt már meg sem kérdezem, mire volt jó ama bizonyos szolgálati út át-rajzolása, mert csak a kérdőjelek számát szaporítanám. Mindenesetre figyelemre méltó, hogy könnyedén átlépték érdekvédő kollégáink a sztrájkban érintett vasútvállalat vezetőjét, bár az is lehet, hogy csak visszamentek. Mint ahogyan a felfüggesztés alapjaként átlépték azokat is, akik nem koronás dolgozók. Kérdés lehetne az is, ők hová menjenek vissza.

Apropó: korona! Miért pont a Corona? De inkább kerülném a politika bugyrait, maradjunk a vasútnál és a sztrájknál! Utóbbira igaznak tűnik, hogy „hamar munka ritkán jó”, és a kerülgetéstől csak az út lett hosszabb, nem az érdekek szaporodtak. Az érdekvédelemnek különösen ártott a túlságosan forróra sikeredett helyzet kerülgetése. Mert bizony, ha minősíteni kéne a történeteket, azt mondhatnánk: alighanem egy egykoronás sztrájkot láthattunk.



A sztrájk felfüggesztéséhez pedig az is elegendő lett, ha mindössze egyetlen vonaton, a Corona Intercityn visszaállítják a szolgáltatásokat, a többiről majd okosan egyeztetnek, meg számolgatnak...

Ismét bérfelzárkóztatás a MÁV-nál

Ezernél többen kapnak több pénzt

Enyhül a bérfeszültség a MÁV Zrt.-nél, a VSZ ugyanis több ezer forintos béremelést harcolt ki az átlagtól lemaradt, egyes kiemelt jelentőségű munkakörökben dolgozók számára. Bár az eredménnyel a szakszervezet még nem maradéktalanul elégedett, a visszamenőleg (július 1-ig, és egy esetben január 1-ig) érvényes megállapodás több mint 1000 munkavállalónak hoz jó néhány ezer forintos pluszpénzt.

Bár nagymértékű volt az idei béremelés, mégis újabb feszültséget generált, a régiókat pedig egyes munkakörökben tovább szította. A VSZ vezetői ezért április óta azon dolgoztak, hogy a MÁV Zrt. további munkakörökben is kezdje el az átlagtól messze lemaradt fizetések felzárkóztatását. Az érdekvédők és a munkáltató a közelmúltban hosszú egyeztetési sorozat következő állomásához értek, amelynek eredményeként jó néhány munkakörben szeptembertől emelkednek a bérek, júliusig, illetve januárig visszamenőleg.

Az egyes munkakörök bérrendezéséről szóló megállapodásban a szakszervezetek javaslatai közül többet is befogadott a munkáltató, de vannak olyan témák is, amelyekre a Vasutasok Szakszervezete továbbra is keresi és szorgalmazza a munkáltatónál a megoldást.

A mostani megállapodás során viszont sikerült rendezni a béreket egyebek között a kocsimester és gurításvezető munkakörökben.

Amennyiben ezen munkavállalók 2017. június 30. napján érvényes alapbére nem haladja meg legalább 14 százalékkal a 2016. december 31. napján érvényes alapbérét, akkor a 2017. június 30. napján érvényes alapbére a 14 százalékkal növelt mértékre, de legalább 180 ezer forintba egészül ki, visszamenőlegesen 2017. július 1.-től.

„Amennyiben a kocsirendező és vonali kocsirendező, a tolatásvezető I., tola-

tásvezető II., a vonali tolatásvezető és tartalékos vonali tolatásvezető, a vágányfék-kezelő, a sarus, valamint sarus csapatvezető, a biztosítóberendezési műhelyi mechanikai előkészítő, a karbantartó szakmunkás I., a villamoshálózat szerelő I. munkakörökben dolgozó munkavállalók 2017. június 30. napján érvényes alapbére nem haladta meg legalább 14 százalékkal a 2016. december 31. napján érvényes alapbérét, akkor 2017. június 30. napján érvényes alapbére a 14 százalékkal növelt mértékre egészül ki, visszamenőlegesen 2017. július 1.-től.”

A vasúti járművezető és a felsővezeték szerelő-vasúti járművezető munkakörök felülvizsgálatának eredményeképpen a 10 MMK-ból a 11 MMK-ba kerülnek át.

Az érintett kollégák június 30-án érvényes alapbére 7 ezer forinttal emelkedett, visszamenőleg július 1.-től.

Azokat a pályamunkás betanított munkásokat, illetve vonalgondozó betanított munkás munkakörökben dolgozó munkavállalókat, akik az adott munkakört legalább 3 éve folyamatosan betöltik, és középfokú végzettséggel rendelkeznek, január 1-jéig visszamenőleg átsorolják pályamunkás, illetve vonalgondozó (9 MMK) munkakörökbe.

A fizetésük 161 ezer forintos garántál bérminimum lesz. A bérrendezések megvalósításának további feltétele, hogy a munkavállaló által betöltött munkakör 2016. december 31-e óta változatlan legyen.



Sikerült rendezni a béreket több munkakörnél

Indián nyár

Szinte nincs ember, aki ne kedvelné ezt a szakaszát az évnnek.

A jellemzően szeptember végén, október első felében kialakuló szélcsendes, hajnalonként hideg, párás, délutánonként többnyire derült vagy napos, kellemes hőmérsékletű, nyugodt időjárású napokat nevezzük indián nyárnak.



Meleg János

Amerikában már az 1770-es években is széles körben használták ezt a kifejezést. Ebben az időszakban indultak nagy vadászatokra az amerikai őslakosok. A vadászat sikere a közösség összetartó erején múlt, minden harcos a lehető legnagyobb gonddal és felelősséggel cselekedett a közösségért.

Nem voltak „potyautasok” a törzsekben, mert a léhűtő haszonélvezőket azonnal kiközösítették volna. Ezt mindenki tudta.

A vasutas munkavállalók érdekében elkezdődik a jövő évre szóló termés betakarítása. A vasúton lévő legnagyobb törzs, a Vasutasok Szakszervezete tovább folytatja a 2015-ben meghirdetett bérfelzárkóztatási program, az életpályamodell alapkövének lerakását és továbbfejlesztését.

Zászlónkon továbbra is ott díszel a menetkedvezmény, a létszámihiány megszüntetése, a képzés-vizsgáztatás rendszerének átalakítása.

Hogy szép lesz-e 2018 év eleje, lesz-e bértarifa, s hogy kinek mekkora bérfejlesztés jut, az attól is függ, hogy ki, mit fog ezért tenni. Legalább a maga érdekében. Nem úgy, hogy kívülállóként esetleg csak kritizálja az eredményeket, hanem úgy, hogy maga is hozzájárul a vasutasok nagy törzsi közösségének az indiánnyárral induló és egész évben tartó „vadászatához”. Például azzal, hogy csatlakozik a Vasutasok Szakszervezetéhez és nem válik ingyenélő potyautassá.

Bértábla: tények és tervek

Sokan emlékezhetnek még rá, hogy a MÁV Zrt.-nél 1993. és 2000. között működött egy bértarifa, amelyet akkor sokan bíráltak, és később aztán fel is mondták. Abba most ne menjünk bele, hogy kik és miért mondták fel, hiszen azok, akik emlékeznek az akkori időkre, pontosan tudják ezt is.

A fent említett tarifarendszer megszüntetése után a munkavállalók – szervezeti hovatartozástól függetlenül – folyamatosan jelezték igényüket szakszervezetünknek egy új, az előzőnél jobb és igazságosabb bértábla bevezetésére. A MÁV Zrt. akkori vezetése a VSZ által javasolt, a szolgálati idő elismerésén alapuló bértábla bevezetését elutasította és helyette a HAY értékelési rendszeren alapuló szisztéma mellett tette le a voksát.

2004-ben elkészült a HAY-módszer szerint az MMK besorolás, valamint az ehhez tartozó bértarifa-rendszer. Fontos megemlíteni, hogy a HAY-módszer önmagában, a munkakörök értékelése szempontjából egy kiváló és napjainkban is preferált rendszer. A vasutas munkavállalók szempontjából azonban jogosan fogalmazódott meg a kritika, hogy a rendszer karbantartása rendre elmaradt. Így a

bérek összeecsúsztak, a munkakörök és tevékenységek összevonásával az eredeti különbségek eltűntek, mára pedig egy zavaros, elmaradott és a munkaerőpiachoz nem igazodó valami maradt a nyakunkon. A munkavállalók többségének folyamatos és jogos igényként merült fel a lojalitás, illetve a szakmai tudástöbblet elismerése, amelyre a munkáltatók hosszú éveken keresztül nem adtak megnyugtató választ.

Egyre nagyobb a létszámhiány

Az elmúlt pár év alapjaiban változtatta meg a munkaerő-piaci viszonyokat. Egyre nagyobb a létszámhiány, amelyet nemcsak a szakember-elvándorlás okoz, hanem a vasutaság elöregedése és az utánpótlás drasztikus hiánya is. Mára egyértelművé vált, hogy a 10-15 évvel ezelőtti módszereket – a korábbi frissítés, változáskövetés hiányában – nem lehet fenntartani. Újra kell gondolni az értékelési, bérezési szempontokat.

Ez nyilvánvalóan hosszú és időigényes, nem utolsósorban pedig felelősségteljes folyamat. A vasút helyzete azonban azonnali cselekvésre ösztönözte mind a munkáltatót, mind az érdekképviselőket.

A MÁV-START Zrt., a MÁV-Gépezet Zrt., valamint a Trakció Zrt. integrációja után a Trakció Zrt.-nél meglévő bértáblák tovább éltek, így az új társaságnál három munkakörre volt bértáblázat. Ezért nem értjük, hogy egyes szakszervezeti vezetők most miért ellenzik azt újabb munkakörökre is bevezessék. Az még érdekesebb, hogy ha a Startnál valami pozitív elmozdulás történik, akkor rögtön a csoportszint fontosságát emelik ki, míg fordítva ez nem igaz (lásd például a 40 százalékos műszakpótlék esetét).

Objektív és igazságos

Tavaly az utazói és vezénylői, vezénylőtisztai, idén július 1-től pedig a járműkarbantartókhoz tartozó munkakörökre vezettek be önálló bértarifát. Szakszervezetünk többször kritizálta a munkáltatói előterjesztéseket, de ezeket a megfogalmazásokat mindig a jobbító szándék vezérelte. Szakmai érveinket több esetben elfogadta a munkáltató, mind az érintett munkakörök, mind a tarifátáblázat kezdő béreinek esetén. A közelmúltban megkezdődött a pénztárosi és az ehhez tartozó munkakörök bértáblázatának előkészítése.

A vezérigazgató a vasutasnapi beszédében is kiemelte a bértarifa és a megkezdett folyamat folytatásának fontosságát. Olyan tarifát szorgalmazunk, amely az adott munkakörcsaládon belül objektív és igazságos, s amely egy komplex rendszerben is megállja a helyét.

Természetesen szerencsésebb lett volna, ha egyszerre vezetnek be új tarifátáblázatot minden munkakörre, de mint az előzőekben említettem, az integrációkor már három külön bértábla is létezett. Azt már csak nagyon halkan jegyzem meg, hogy a mozdonyvezetők hosszú ideje kilógnak a sorból. Ez soha, senki számára nem volt probléma?

Tavaly a munkáltató küldött a szakszervezeteknek egy ütemtervet a tarifátábla bevezetéséről, de sajnos a tervezetet nem mindenki támogatta. Bízunk abban, hogy ez hamarosan megváltozik, hiszen a munkavállalók érdekeit, igényeit nem lehet figyelmen kívül hagyni.



Kevés a mozdony és a mozdonyvezető

A nyári pihenés után augusztus 24-én megtartotta soron következő ülését az RCH Központi Üzemi Tanácsa. Kiderült, az eredmények elmaradtak a tervezettől, kevés a mozdony, és mozdonyvezető sincs elég. Családi sportnap viszont idén is lesz, erre már most kétezernél többen jelentkeztek.

A nyár olyan eseményekkel telt, amelyek az RCH teljesítményét nagyban befolyásolták – jelentette be a KÜT első előadója, Dr. Vincze Teodóra HR igazgató. Mint elmondta, ezek közül is a MÁV Zrt. által bevezetett PTB, majd az ezt követően kiadott tíz napos áruforgalmi korlátozás volt negatív hatással a társaságra. Ennek következtében az eredmények is jóval elmaradnak a tervezettől, igaz az erős forint is befolyásoló tényező. Elkezdődtek a jövő évi tervezések is – mondta –, s igen nagy fejtörést okoz a vezetésnek megtalálni azt az optimális teljesítményt, amelyet gond nélkül vállalhat az RCH, s közben pozitív eredményt is hoz. A HR igazgató elmondta, hogy a túlóra felhasználás

továbbra is mintegy negyven ezerrel több az előző évinél. A munkavállalói záró létszám pedig 1881, amely viszont kevesebb a tervezettnél.

Benyus Julianna HR ösztönzés- és fejlesztésvezető a szeptemberben beinduló kocsivizsgáló és mozdonyvezetői tanfolyamokról tartott rövid ismertetőt, de beszélt a lassan végehez közeledő munkakörös projekt jelenlegi helyzetéről, valamint az átvilágítás előtt álló munkakörökről is.

A szeptember 16-ára tervezett családi sportnapról Kővári Judit elmondta, hogy rekordszámú jelentkező van, eddig 2100-an jelezték, hogy részt vesznek a rendezvényen.

Józan Gábor kereskedelmi igazgató az elmúlt, több mint hét hónap eredményeiről és problémáiról elmondta, át kell világítani a forgalmainkat, s ennek megfelelően kizárólag a gazdaságos üzleteket szabad elvállalni – jelentette ki. Úgy látszik – mondta –, hogy a 2016-os szintre kell beállnunk, mert azt a forgalmat le tudjuk bonyolítani, a többletfeladatokat pedig kapacitáshiány miatt már nem vagyunk képesek eredményesen elvégezni.

Az üzemeltetés területén sok a probléma – mondta Czékus József vonat- és rendeléskezelés vezető. Hiány van mozdonyból és mozdonyvezetőből is, a piacon pedig nincs szabad kapacitás. Nagyobb tervszerűsre, pontosságra és rugalmasságra van szükség a jövőben – szögezte le. Elmondta, áruszóródás miatt elmarasztalta a céget az NKH, ezért intézkedési csomag készült a probléma teljes felszámolására. Czékus József ismertette, hogy a MOTS 3. fázisát csak 2018 februárjában vezetik be. Végül elhangzott: nagy fejtörést okoznak a vezetésnek a következő időszakra jelzett vágányzárak, mivel a vonatokat csak jelentős költségdöbblettel és kerülő útirányban lehet közlekedtetni.



Zubály Bertalan

MÁV KÜT

A MÁV KÜT a MÁV Zrt. felügyelőbizottságába választotta Meleg Jánost, a VSZ elnökét. A testület ezen kívül megtárgyalta a céges járművek vezetésével, a munkatársak szállításával kapcsolatos tennivalókat.

A MÁV Zrt. Felügyelőbizottság munkavállalói tagjainak delegálásával kapcsolatos feladatokat is tárgyalta augusztusi ülésén a MÁV Központi Üzemi Tanácsa. Az ülésen Horváth Csaba, a Vasutasok Szakszervezete alelnöke ismertette döntésüket: Meleg János VSZ-elnököt javasolják munkavállalói képviselőként.

A VDSZSZ Szolidaritás képviseletében Szabó Imre Bárány Balázs Péter alelnököt javasolta munkavállalói képviselőként. Az ülés tagjai egyhangúlag megszavazta a jelölteket. A KÜT tájékoztatót hallgattak meg a MÁV Zrt. tulajdonában és flottakezelésében lévő gépjárművek vezetésével kapcsolatos felmérésről. Móricz Judit operatív HR igazgató bevezetőjében hang-

Orvosi vizsgálatra rendelt járművezetők

súlyozta, hogy érdekképviseleti kezdeményezésre egy közelmúltban bekövetkezett halálos munkabaleset miatt végezték el a felmérést.

A felmérést a munkáltatói jogkör gyakorlók egy 5196 munkavállaló adatait tartalmazó lista alapján készítették. A munkáltatók visszajelzése szerint a munkatársakat rendszeresen szállítók létszáma 3605. A Vasútegészségügyi NK Kft. állásfoglalása szerint a személyszállításban érintett vállalati gépjárműveket vezető munkavállalóknak 2. csoportos egészségügyi alkalmasság szükséges. A felmérés szerint a 3605 érintett munkavállaló közül 677-nek már megvan a szükséges egészségügyi alkalmassági igazolása, a fennmaradó létszám orvosi vizsgálatának rendezése a feladat.

A munkáltató mindaddig támogatja a munkavállalókat szabadidő kedvezményrel, a vizsgálatok költségének

viselésével, a jogosítvány érvényesítéséhez az illetékdíj megtérítésével, ameddig a személyszállítási tevékenységet végzik. Az érintett munkavállalók munkaköri leírásaiba az egyéb munkaköri feladataik elvégzése mellé várhatóan belekerül a gépjárművezetés. A különféleképpen belül két munkavállaló rendkívüli segélykérelméről döntött a testület. A MÁV Zrt. Vagyonkezelési és gazdálkodási igazgatóság tájékoztatójával kapcsolatban – amely 572 darab MÁV ingatlan lakáskörből való kiemeléséről szólt – a KÜT elnöke felkérte a területi lakásbizottság tagjait, hogy vizsgálják meg az üres és rendkívül rossz műszaki állapotban lévő lakások listáját.

(Összeállításunk a KÜT Hírlevél alapján készült)



Együtt a GYSEV

Üzemi tanács választásokra készülünk a GYSEV Zrt.-nél, és mint ilyenkor szokás, visszatekintünk, s összevetve a múlt eredményeit valamint hibáit, új célokat tűzünk ki.

A Vasutasok Szakszervezete a GYSEV Zrt.-nél az elmúlt öt évben kisebbségben – a 11-ből eleinte egy, később két taggal – csak figyelte az Üzemi Tanácsban zajló eseményeket. Ennek elsősorban a GYSEV Dolgozók Szabad Szakszervezete elutasító, kirekesztő magatartása volt az oka. Sokat elárul, hogy a MOSZ-nak és a PVDSZ-nek nincs is tagja a leköszönő ÜT-ben. A tanács elnöke és a többség is GYDSZS-es volt, és bizony nem nagyon szerették, ha más – általuk nem támogatott – vélemény is elhangzott, például a felügyelőbizottsági tagok jelölésekor. Persze azért nem estek kétségbe, hisz a demokrácia szabályait betartva szavazás volt, ahol a kisebbség „menetrend szerint” alulmaradt. Pedig lenne miben fejlődni!

2012-ben az új Munka törvénykönyve az üzemi tanácsok és szakszervezetek jogaiban jelentős változást hozott, több jogkörrel ruházva fel az üzemi tanácsokat. Ezért is fontos, hogy az érdekvédelmi munkában jártas és felkészült szakszervezeti tisztségviselőket válasszunk az üzemi tanácsba. Egy ÜT legfontosabb feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése mellett az, hogy véleményezze a munkáltató által meghatározott munkarendeket, munkaidő beosztásokat, vagy a munka díjazásának elveit is. Nyilván ez nem azt jelenti, hogy a szakszervezetek ezután nem tesznek semmit ezekben az ügyekben, de a törvény által biztosított elsődleges jog, és ezzel a feladat is az üzemi tanácsoké.

Meddig lehet büntetlenül?

Mindenki érzi a saját bőrén, hogy a munkaidő-beosztás elkészítésekor a munkáltató néha csak az önös szempontjait veszi figyelembe. Harcosabb fellépéssel sok-sok órai elvett pihenőidőt vissza lehetne adni a dolgozók-

nak, hisz nem mindegy, hogy mennyit fordít valaki a munkába járásra, mennyire van összehangolva a munkakezdés és például a vonatok közlekedése. Odafele 30-40 perc, haza ugyanannyi, minden szolgálatkor. Ez bizony nem kevés. Ezekről szinte folyamatosan egyeztetnie kellene az ÜT-nek – ebben a kérdésben véleményezési joga van –, de az elmúlt öt évben ilyen csak elvétve fordult elő. Mintha mindent már régen „lezsíroztak” volna, és jobb, ha nem is bolygatjuk.

Az előzőekhez kapcsolódik a létszámhiány és az abból adódó túlterheltség, amiről ugyan folyamatosan tárgyalt az üzemi tanács és a munkáltató, de számottevő változás nem történt. Pedig nem ritka, hogy egy-két kieső ember munkáját is rálöcsölik egyre, aki görnyed a teher alatt. Adódik a kérdés: mi lesz a többletmunkáért járó anyagi és erkölcsi elismeréssel? Erre soha nem volt egyszerű a válasz. Ráadásul felmerült az a kérdés is, hogy meddig lehet a dolgozókat büntetlenül túlhasználni. Életekről van szó. Nemcsak mások veszélybe sodrásáról, hanem a dolgozó által elkövetett „hibák” saját életére kiható következményeiről is. Nekik kell vállalni egy fegyelmi következményeit, ha a túlfeszített munka miatt hibáznak. Az ÜT-nek ezekben a kérdésekben is sokkal jobban kellene képviselnie a dolgozók érdekeit, követelve az alapprobléma mielőbbi megoldását.

Átláthatóságot, kiszámíthatóságot!

Aki üdülésre jelentkezett és elutasították, az tudhatja, hogy ez megint csak egy erősen javításra szoruló terület az üzemi tanács működésében. A saját üdülők folyamatos fejlesztése és karbantartása nagyon fontos, hiszen a mi tulajdonunk, a mi kollégáink pihennek ott, tehát 120 százalékot kell beleadni. Az jó, hogy a GYSEV által

megvásárolt badacsonyi üdülővel nőtt az igénybe vehető férőhelyek száma, de ez korántsem arányos a vonalátvételek létszámbővülésével és az ingatlanok, valamint a szolgáltatások színvonalának az emelésével. Márpedig ezeket folyamatosan javítani kell. A „külsősök” által kínált lehetőségek közül azt kell választani, amely minél több embernek kínál, minél színvonalasabb szolgáltatást. Az üzemi tanács üdüléselosztási rendszerének sokkal átláthatóbbnak és kiszámíthatóbbnak kell lennie a jövőben.

Az előzőek kiragadott témák, de az biztos, hogy a jelöltektől nemcsak azt kéne kérdezni, hogy vállalják-e a jelölést, hanem azt is, hogy vállalják-e a többletfeladatokat. Éreznek-e magukban elhivatottságot és jó adag elszántságot ahhoz, hogy valódi érdekvédelmet csináljanak? Jelöltjeink készen állnak a feladatokra, elfogadják a kihívásokat azt remélve, hogy munkájuk eredménye egy még színvonalasabb és főleg igazságosabb GYSEV lesz.

A VSZ legújabb kori története a GYSEV-nél

Az 1896-os alapítást követően sok név és ideológia mentén jutott el a Vasutasok Szakszervezete 1989-ig – a nagy változások évéig –, amikor az egyesületi jogról szóló törvény alapvetően megváltoztatta a vasúti szakszervezeti struktúrát. Felbomlott az addigi szakszervezeti modell, és egy új állapot alakult ki, amelyben az érdekvédelmi szervezetek már egymással versengtek. Ezeket az állapotokat jól jellemzi, hogy nagy gyorsasággal 17 új vasutas szakszervezet alakult. A Vasutasok Szakszervezetének is változni kellett, nem is kicsit. Egy szervezetet csak belülről lehet jobbra tenni, ám sokan a könnyebbik utat választották, elfutottak. Mi, akik itt maradtunk a VSZ-ben, elmondhatjuk, hogy sikeresen meg tudtuk újítani. A Vasutasok Szakszervezete a 12 ezres tagságával ma a vasutas érdekvédelem legerősebb szerveződése. A teljes magyar szakszervezeti mozgalom meghatározó szereplőjeként tagja a Magyar

dolgozókért

Segítjük a bajba jutott tagtársainkat munkajogi problémáikban, s ezekhez nagy tudású szakembereket tudunk delegálni.

Szakszervezeti Szövetségnek (MASZSZ), valamint az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetségének (ETF).

Nem fogadták őket szívesen

A GYSEV 1993-ban átvette a MÁV-tól a soproni Vontatási Főnökséget. Az átigazolt VSZ-tagság nem volt könnyű helyzetben a GYSEV-nél, mert ott nem örültek nekik, a vállalat vezetése és az ott működő szakszervezetek sem fogadták szívesen az újakat. Az integrációs folyamatot a TBF, a Pályafenntartás, majd a vonalátvételek követték az évek során. Folyamatosan nőtt a tagságunk, és mára a GYSEV az érdekvédelem egyik meghatározó tényezője lett. 1993-ban a GYSEV Zrt.-vel a Vasutasok Szakszervezete, a MOSZ és a GYDSZSZ megkötötte a mai napig is hatályos Kollektív Szerződést. Javítgatjuk, foltozzuk, de mindig nagy becsben tartjuk, hiszen ennek az akkor három szakszervezet által aláírt KSZ-nek a vívmányait élvezhetik ma is a dolgozók.

A GYSEV-nél működő VSZ-es szakszervezetek 2009. 05. 11.-én megalakították a Vasutasok Szakszervezete

GYSEV Szakmai Bizottságot, amely azóta is összefogja és koordinálja a tevékenységüket. Ez a szervezet hivatott biztosítani a VSZ országos munkájában a helyi – GYSEV-es – érdekek markáns megjelenítését, amelyhez minden támogatást biztosít is a szakszervezet vezetése. Ha szükséges, országos érdekvédelem szintjén tudunk tárgyalni, mint például a hároméves béremelésről. A helyi ügyekben értelemszerűen a GYSEV-nél tudunk eredményeket felmutatni.

A „mindent visz” ellensúlya

A GYDSZSZ kirekesztő „mindent visz” elveinek ellensúlyozására 2015-ben a VSZ, a MOSZ és a VDSZSZ Szolidaritás GYSEV-es csoportjai megállapodást kötöttek az együttműködésről, az együtt gondolkodásról, egymás véleményének meghallgatásáról és figyelembe vételéről. Ez a megállapodás nemcsak ma is érvényben van, hanem a mostani ÜT-választások után kibővül a PVDSZ tagjaival.

A Vasutasok Szakszervezete tagjainak az érdekvédelmen túl biztosítja a jogse-

gélyt, élet- és balesetbiztosítást, kedvező számlacsomagokat a partner bankoknál, kedvezményes telefoncsomagokat, EDC tagsághoz kapcsolódó kedvezményeket a tagsági kártyával, és még sok egyebet.

Segítjük a bajba jutott tagtársainkat munkajogi problémáikban, s ezekhez nagy tudású szakembereket tudunk delegálni, akik nem kötődnek a munkáltatóhoz, és így teljes tudásukkal a tagjainkat védhetik. Segélyt nyújtunk a rászoruló tagtársainknak, képzésekkel támogatjuk a szakszervezeti vonalon ambiciózus társainkat, a sportnapokkal, horgászversenyekkel pedig a sportolni, szórakozni vágyóknak kedvünk.

Megbecsüljük a nyugdíjasokat is: segítjük a tevékenységüket, lehetőséget biztosítunk a volt kollégák találkozására, például a GYSEV Nyugdíjas Alapítvány által szervezett éves kirándulásokon.

A Vasutasok Szakszervezete Zamárdiban lévő üdülőjében a tagjaink mellett a külsősök is pihenhetnek, regenerálódhatnak.

Németh Tamás
Szombathelyi Területi
Képviselő



ÜZEMI TANÁCS VÁLASZTÁS

A VSZ jelöltjei



ÁCS KATALIN



FERENCZY ANIKÓ



LOCSMÁNDI BÉLA



VADÁSZ MIKLÓS ZOLTÁN

A nyár végén, ősz elején is időszzerű lehet a munkahelyek hőmérsékletére vonatkozó előírások és azzal kapcsolatos jogorvoslati eszközök áttekintése. Az elviselhetetlen hőség és a munka törvénykönyve által szabályozott hőterhelési előírások ugyanis minden munkáltatót és munkavállalót érinthetnek.

Ma már nem szenzáció a hír, mely arról szól, hogy a balatoni büfék súlyos létszámbírányal küzdenek, mert nincs olyan ember, aki a felajánlott, többnyire alacsony bér fejében vállalná az egész napos lángosütést 60-70 fokban. Persze, nem csak a melegkonyhákban dolgozók érintettek a kérdésben. A szerelőüzemek munkavállalóitól az egészségügyi dolgozókon és pedagógusoktól az irodai alkalmazottakig minden csoportnak problémát okozhat a munkahelyi hőmérséklet.

A jogszabály és a valóság

A munkavállalók hőterhelésére vonatkozó szabályok a Munka törvénykönyvében (Mt.) gyökereznek. A jogszabály szerint a munkáltató kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása. Ez a rendelkezés persze önmagában nem sokat jelent, mivel az Mt.

Hőguta

Amikor a munkát

főként nem a munkáltatás körülményeit, hanem alapvetően a munkáltató és a munkavállalók gazdasági és szociális viszonyait szabályozza. A részletes szabályok a munkavédelemről szóló törvényben és a felhatalmazása alapján megalkotott rendeletekben jelennek. Ilyen az a miniszteri rendelet, amely részletesen szabályozza a munkahelyek megfelelő kialakítását. A már-már szörszállhasogató, mérőszámokkal és diagramokkal tűzdelt jogszabály gondosan kimunkált előírásokat tartalmaz nemcsak a helyiségek hőmérsékletéről, hanem például a világításról és a szellőztetésről is. A jogszabálysöveg egy olyan világot ír le, amelyben alapvető elvárás a munkáltatókkal szemben a megfelelő légsebességű szellőztetőrendszer kialakítása, a legfeljebb 4 százalékos cukortartalmú védőital biztosítása és a legalább 6 négyzetméter alapterületű pihenőhelyiség kialakítása. Sajnos ezzel szemben a valóság az, hogy az elvárásoknak számos munkáltató nemhogy nem tud megfelelni, gyakran még a követendő előírásokkal sincs tisztában.

Forró témák

A témánk szempontjából talán a legfontosabb rendelkezés, hogy a 24 foknál magasabb hőmérsékletű helyiségek esetében óránként legalább 5, legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell közebeiktatni. A jogszabály előírja azt is, hogy amennyiben a hőmérséklet a 24 fokot meghaladja, a munkavállalók részére igény szerint, de legalább félóránként védőitalt kell biztosítani, amely általában 14-16 foknál nem melegebb ivóvizet – tehát nem szükségeszerűen ásványvizet – jelent. Továbbmegyek: azt a munkavállalót, aki legalább három hétig nem dolgozott, és a munkahelyének hőmérséklete 24 fok felett van, fokozatosan – két hét alatt – kell hozzászoktatni a hőmérsékletéhez. Hab a tortán, hogy a rendelet táblázatban adja meg a munka nehézségi fokának megfelelő, maximálisan megengedhető hőmérsékletet, amely felett nem szabad munkát végezni.

Ehhez képest

A valóság természetesen messze nem ilyen szabatos és világos. A létszámbírányal küzdő balatoni büfék konyháiban gyakran 50-60 fokig is felkúszhat a higanyszál, és a munkaterhelés miatt a pihenőidő kiadása is ritkaságszámba megy. *(Kisebbsajta szenzációt keltett a minap a hír a büfésről, aki a vendégei türelmét kérte a lassabb kiszolgálás miatt, amit a hőségben kiadott tíz perces pihenőidő okozott.)* Hozzáteszem, a védőital kiadásának elmulasztása miatti esetek sem ismeretlenek a magyar valóságban.

Vissza lehet utasítani

„Szép-szép ez a pedánsan összerakott rendelet, de mire megyek vele, ha nem tartják be?” – kérdezheti keserűen a kollégával versenyt izzadó szerelőmunkás. Okkal merül fel benne a kérdés: mit lehet tenni?

Sámuel bemegy a főnökéhez és elpanaszolja, hogy a műhelyben 31 fok van, és annyira izzad, hogy már a munkadarabot sem látja. A felettese nedvszívó fejpántot javasol neki, és a lelkére köti, hogy nehogy összeizzadja az árut. Samu szó nélkül megfordul, majd távoztában az asszisztens asztalára rakja a régóta megírt és a zsebében hordott felmondólevelét. „Bútorboltban sem kapok majd többet, de ott legalább van légkondi” – gondolja távoztában.

Tényleg nincs más lehetőség? A jog kínál megoldást arra, ha a munkáltató nem biztosítja a minimálisan előírt védelmi intézkedéseket. Ezek egyrészt munkajogi, másrészt munkavédelmi hatósági hatáskörbe tartoznak. A munkajog által kínált megoldások elsősorban a munkavégzés megtagadására terjednek ki. A törvény előírásai alapján a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Nyilvánvaló, hogy az extrém hőterhelésnek huzamosan kitett munkavállaló egészsége veszélybe kerül, ha a munkáltató a minimális óvintézkedéseket sem hajtja végre. Erre

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 Mozgóképműhely Kft.:

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

e-mail: kapcsolat@impactfilm.hu

ISSN: 0460-6000;

Egyéni előfizetési díj: 960 Ft/év + postaköltség

www.vsz.hu

meg lehet tagadni

A jogszabályi szigor növelése olcsó, látványos megoldás, amely azt mutatja, hogy az állam a problémák ütőerén tartja a kezét, megnyugtatta a munkavállalókat.

tekintettel a munkavégzés megtagadható mindaddig, míg a munkáltató nem tesz eleget a jogszabályban előírt kötelezettségeinek. Fontos hangsúlyoznom, hogy a munkavégzés megtagadása nem egyenlő a munkahelyről távozással. A munkát jogszerűen megtagadott munkavállaló ugyanis köteles annak ellenére a munkáltatója rendelkezésére állni, hogy történetesen nem tartozik munkavégzési kötelezettséggel. Abban az esetben pedig, ha a munkáltató a művezetőt utasítja arra, hogy a beosztottjait kötelezze munkavégzésre az előírások figyelmen kívül hagyásával, akkor a művezetőnek nemcsak lehetősége, hanem kötelezettsége is az utasítás megtagadása: a Munka törvénykönyve szerint, ha az utasítás végrehajtása más személy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyezteti, a munkavállaló köteles megtagadni azt.

Ilyenkor a főnök szava nem számít

Érdekes kiérni arra is, hogy amennyiben a munkáltató pihenőidő és védőital biztosítása nélkül utasítja a dolgozót munkavégzésre, az intézkedése érvénytelen lesz. Az Mt. szerint ugyanis az úgynevezett munkavi-

szonyra vonatkozó szabályba ütköző utasítások érvénytelenek. Márpedig minden jogszabályt, így a munkavédelmi követelményekre vonatkozó rendeletet is munkaviszonyra vonatkozóknak kell tekinteni. Az érvénytelen intézkedésre alapozva a munkáltató nem élhet szankcióval a munkavállalóval szemben, ha az nemet mond az utasításra.

A hatósági eljárásokat a dolgozók a kormányhivatalok mellett működő Munkavédelmi és Munkaügyi Osztályokon kezdeményezhetik. A munkavédelmi felügyeleti feladatokat ellátó szervek a Nemzetgazdasági Minisztérium szervezetébe tartoznak, s feladatkukhoz tartozik a helyszíni ellenőrzés mellett az intézkedés és felelősségre vonás is. Természetesen az eljárás kezdeményezésére nem kizárólag a munkavállalók, hanem a szakszervezetek és a munkavédelmi képviselő is jogosult.

Fabatkát sem ér

Személyes észrevételem: a rendeleti szabályozás alaposan kimunkált, előremutató jogalkotási „termék”. Ennek

ellenére mégis rengeteg munkahely van, ahol az előírásokat nem tartják be, sőt még csak nem is hallottak azokról. A szigorú jogszabálysöveg fabatkát sem ér, ha a rendelkezések betartására nincs megfelelő eszköz, elég szakember és pénzügyi forrás. A jogszabályi szigor növelése olcsó, látványos megoldás, amely azt mutatja, hogy az állam a problémák ütőerén tartja a kezét, megnyugtatta a munkavállalókat. Az előírások betartására azonban nem jut elég pénz, paripa és fegyver. (A büntetőjogban is farizeus megoldásnak tartom, ha a büntetési tételek növekednek a cselekmények felderítésére fordított anyagi és humán erőforrás helyett.)

2017-ben ismét megszaporodtak a munkavédelmi ellenőrzések, de a megelőző kilenc év mindegyikében egyre csak csökkent a vizsgálatok száma. A legcélszerűbb megoldás a hatósági ellenőrzések számának és gyakoriságának növelése lenne, ennek hiányában csak kevés munkáltatótól várhatjuk a szabályok betartását.

dr. Balczer Balázs

24 foknál magasabb hőmérsékletű helyiségek esetében óránként legalább 5, legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell közbeiktatni. Az utasítást akár meg is lehet tagadni, ha a munkáltató a munkavédelmi előírásokat nem tartja be.

Egy hosszú út

HÉV: újra a MÁV csoportban

A HÉV, az első fővárosi helyi érdekű vasútvonal 1887. augusztus 7-én törént átadása óta egyre bővülve, számtalan cégformában szolgálta a budapestiek és az agglomerációban élők közlekedését. Az egységes budapesti közlekedési vállalat (BKV Zrt.) keretében eltöltött csaknem ötven év után újra az átszervezés és a vasút várt a vállalat dolgozóira.

A kormány és a főváros korábbi megállapodása alapján a Fővárosi Közgyűlés 2016. augusztus 31-én a HÉV vonalak BKV-ból való kiválasztásról hozott határozatot. A szétválást azért kezdeményezte a főváros, hogy az állam át tudja venni a pluszköltséggel járó agglomerációs közlekedési feladatokat is ellátó HÉV-eket. Az öt vonal üzemeltetését 2016. november 7-ével a BHÉV Zrt. vette át, majd 2017. február 22-től a cég a MÁV Csoport teljes jogú leányvállalatává vált. A társaság új neve: MÁV-HÉV Zrt. Az állammal megkötött közszolgálati szerződés 2023 végéig biztosítja a működést. A vállalat átlaglétszáma 1195, ebből 913 fizikai állományú munkavállaló.

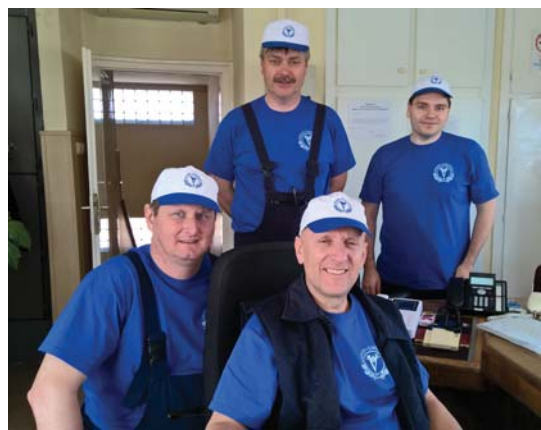
A VSZ segített

A Vasutasok Szakszervezete a cégcsoportba való integrálás első perceitől igyekezett tájékoztatást, és az új körülmények között segítséget nyújtani a vállalat munkavállalóinak.

A kezdeti lépésekből nagy segítségünkre volt Molnár Ottó tagtársunk, aki BKV-s dolgozóként is megőrizte – korábbi MÁV-osként szerzett – VSZ-tagságát. A szolgálati helyeket felkeresve tájékozódunk a fennálló munka- és munkáltatási körülményekről, a munkavállalókat érintő legégetőbb problémákról és tájékoztatást adtunk a Vasutasok Szakszervezete működéséről, szolgáltatásainkról, a szakszervezeti tagság előnyeiről. A kollégák közül elsőként a biztosítóberendezési területen dolgozók csatlakoztak szakszervezetünkhöz.

A menetkedvezmény és a besorolás

Első érdekvédelmi felvetésünk a menetkedvezmény volt. Ahogyan a 2009-es rendeletmódosítást követően a kedvezményüket elvesztő kollégák érdekében is folyamatosan zaklatjuk a minisztériumot, most a HÉV-es kollé-



gák érdekében is fellépünk. Megítélésünk szerint ugyanis a HÉV elővárosi vasúti tevékenységet végez, így munkavállalóit megilleti a vasúti menetkedvezmény. Ebben a kérdésben még további egyeztetések várhatók, nem úgy, mint a 2017. évi bérfejlesztés ügyében, hiszen az idén márciusban aláírt hároméves bértmegállapodás már a HÉV munkavállalóira is vonatkozott.

A MÁV-csoporthoz hasonlóan itt is kérdés volt a senioritás rendszere, amelynek tárgyalásában szintén részt vettünk és a júliusban született megállapodást alá is írtuk.

Szintén a csoport egészére jellemző probléma a munkakör-besorolási rendszer. A különbség annyi, hogy míg a MÁV-csoport vállalatainak rendszerét át kell alakítani, addig a HÉV-nél létre kell hozni ezt, amelynek tárgyalásai – a VSZ részvételével – áprilisban kezdődtek. A MÁV-HÉV vonatkozásában még az út elején járunk, de az látszik, hogy feladat itt is akad bőven. Azonban a már most jelentős számú és folyamatosan növekvő tagságunk kitűnő bázisa lehet ennek a munkának. Meggyőződésünk szerint a HÉV-dolgozóinak is jár az erős érdekvédelem.

Míg a MÁV-csoport vállalatainak rendszerét át kell alakítani, addig a HÉV-nél létre kell hozni ezt, amelynek tárgyalásai – a VSZ részvételével – áprilisban kezdődtek.



Dohos iroda, idegesítő kopogás

Minden szempontot figyelembe véve széles skálán jellemezhetnénk a MÁV Zrt. területén található munkahelyeket. Van, ahol szinte kifogástalan körülmények között dolgoznak tagjaink, és van olyan munkahely, amelyet gyakorlatilag azonnal be lehetne zárni, például az egészséget veszélyeztető munkakörülmények miatt. Persze a cél nem a bezárás, hanem a szükséges intézkedések meghozatala. Ebben egyébként munkáltató és munkavállaló egyetért, a teljesítési határidőben viszont rendre eltérés van.

Mert „minden az anyegin” múlik, ahogy egy régi mondás tartja. A munkakörülmények javítása érdekében bizony áldozni kell, sokszor sokat. Mindenesetre, ahol eddig felbukkantunk, utólag mindig pozitív visszajelzés érkezett, nem kevés köszönet érte az érintett vezetőknek a pozitív hozzáállásuk miatt.

Káros az egészségre

Legutóbb augusztusban egy, a Budapesti Igazgatóság épületében található irodában vizsgáltuk tagjaink munkakörülményeit, legkülönbözőbb szempontok szerint. Az érintett irodában kialakított képernyős munkahelyek általánosan nem felelnek meg a vonatkozó előírásoknak, ezért az ott munkát végző munkavállalók rövidebb-hosszabb távon különféle egészségkárosító hatásnak lehetnek kitéve. A részletek kifejtése nélkül kijelenthető, hogy a képernyős munkahelyek jelentős részénél annyi a hiányosság és szabálytalanság, hogy általánosan elmondható: ezek nem megfelelőek. Ez azt jelenti, hogy minden előírt szempontból vizsgálni kell az adott képernyős munkahe-

A képernyős munkahelyek jelentős részénél annyi a hiányosság, szabálytalanság, hogy általánosan elmondható: nem megfelelőek. Ezt a legutóbbi, a Budapest Igazgatóság egyik irodájában tapasztalt körülmények is alátámasztják. A munkavédelmi őrárat augusztusban újra útra kelt.

lyet és azt követően a megállapítások, a munkavédelmi képviselő által közölt javaslatok figyelembe vételével kell intézkedni, hogy a gyakorlatban is megvalósulhasson, amit a „nagykönyvben” elvként, kötelezettségként meghatároztak.

Kellemetlen, monoton zaj

A nyílászáró ablakok felőli külső falon kialakított fűtőtestre folyamatosan csöpög a víz a felette kiépített légkondicionáló berendezésből. Ez a zajszint ugyan meg sem közelíti az intézkedési határértéket, de negatív hatással lehet az irodában dolgozók hangulatára, idegrendszerére, s ez kihathat a munkavégzés minőségére is. Fokozza a problémát, hogy a helyiségben tapasztalható dohos levegő miatt sűrű, állandó szellőztetés szükséges. Otthon, szabadidőben a fedett teraszon üldögélve a kellemes nyári eső kopogása kellemes hang. Egy irodában, munka közben azonban ellenkezőleg hat a vízcseppek folyamatos, ütemes koppanása. A helyiség ablak felőli, vizes blokkal közös falának sarkában vizesedés látható, amelyről az ott dolgozók azt mondták, hogy folyama-

tosan növekszik. Jelezték továbbá, vélhetően a vizesedéssel függ össze, hogy a munkahely levegője dohos, amit egyébként a bejárás során is tapasztaltunk. A dohos levegő egészségkárosító hatású lehet, ez nem is kérdéses.

A munkavállalók egészségét negatívan befolyásoló körülményeket meg kell szüntetni, illetve körülményeiket folyamatos figyelem mellett javítani kell (szemlénk óta ezen a munkahelyen megkezdődött a negatív körülmények felszámolása).

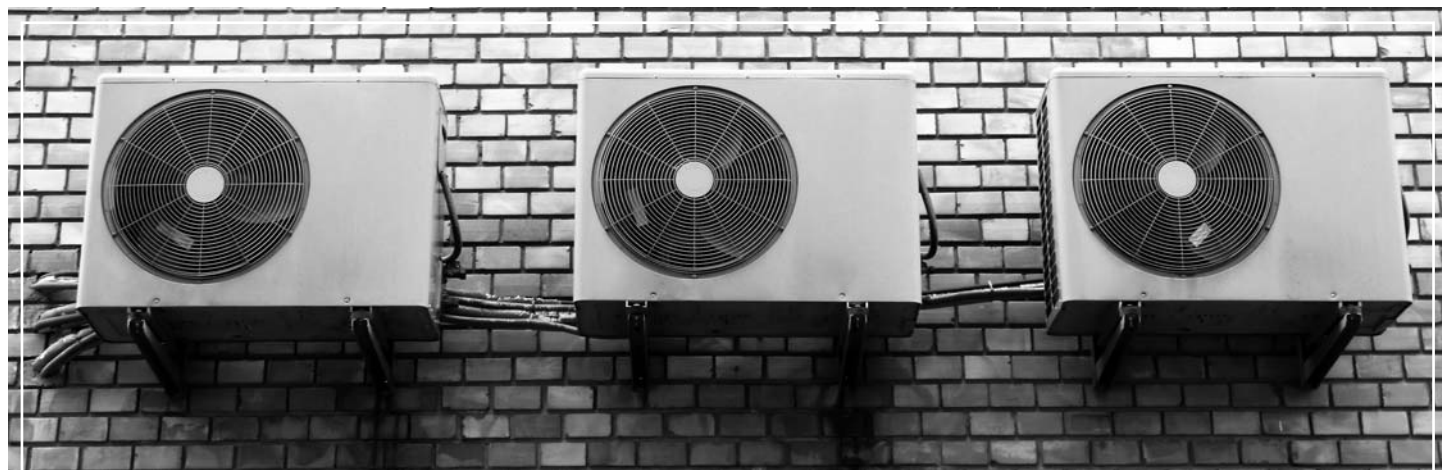
Nemsokára azonban visszatérünk – időt hagyunk az érintett szakszolgálatoknak, hogy elvégezzék a szükséges munkálatokat –, mert a felülvizsgálat az egyik legfontosabb tennivaló.

Ezt minden munkavédelmi képviselő figyelmébe ajánljuk.

Tagjaink jelzéseire figyelve, rendszeresen járjuk a munkahelyeket. A körülményekre vonatkozó, sokszor egyértelmű, máskor a vizsgálódás során feltárt problémákat jelezzük az érintett jogkörgyakorlóknak és elvárjuk, hogy az intézkedéseik révén legalább megfelelő, illetve a lehető legjobb munkakörülményeket alakítsák ki az ott dolgozó tagjaink számára.



Kondor Norbert, Pék Károly Ágoston



A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ ÁLTAL KÖZÖLT JAVASLATOK FIGYELEMBE VÉTELÉVEL KELL INTÉZKEDNI, HOGY A GYAKORLATBAN IS MEGVALÓSULHASSON, AMIT A „NAGYKÖNYVBEN” ELVKÉNT, KÖTELEZETTSÉGGÉNT MEGHATÁROZTAK.

Elégedetlenség és túlzó elvárások

Idén ismét szép számban találkoztak a Vasutasok Szakszervezete RCH-nál dolgozó tagjai Zamárdiban, a VSZ üdülőjében.

Augusztus 28-30-a között megtartott szokásos cargós rendezvényen az ötven résztvevő először Meleg János elnöktől hallhatott tájékoztatót a szakszervezetünk és a szakszervezeti mozgalom aktuális ügyeiről, majd Horváth Csaba alelnök beszélt a szervezetségi adatokról és a tagnyilvántartási rendszer szolgáltatásairól. Ezután következett az RCH menedzsmentjének tájékoztatója.

Kotiers Román, az RCH pénzügyi igazgatója prezentációban mutatta be a vállalat helyzetét. Kiderült, hogy az üzemi eredmény jelentősen elmarad a tervektől. Igaz, a tulajdonos eredményre vonatkozó elvárásai évek óta teljesíthetetlenek, ráadásul a bázis szintjét meghaladó fuvarok sem hoztak pozitív eredményt, és az erős forint is negatívan befolyásolja a mérleget. A mindenkori foglalkoztatató bérfejlesztési lehetőségekkel kapcsolatban elmondta, hogy tudnak a fokozott várakozás-

ról, de az eredmények ismeretében nem látnak lehetőséget az elrugaszkodásra.

Kovács Imre vezérigazgató szerint – aki kereskedelmi információkkal egészítette ki a prezentációt – a várt eredmények elmaradásának fő okai a mozdony és kocsik rendelkezésre állás szűkössége, vágányzárak, hatarállomási technológiai problémák, szomszéd vasutak fogadási készsége. A „bedugulás” feloldására meghirdetett áruforgalmi korlátozás meghozta a várt eredményt, a tanulságok leszűrésére projektet kell indítani – mondta.

Vincze Teodóra hr igazgató részletesen bemutatta a személyi jellegű ráfordítások és a munkaerő-forgalom alakulását. Ezek szerint annak ellenére, hogy a létszám a terv alatt van, a ráfordítások mégis 8,7 százalékkal magasabbak a tervezettnél. A hr igazgató beszélt a stratégiai utánpótlás tervezésről, amelynek célja a középtávú üzleti tervben megcélzott létszám mellett a megfelelő

mennyiségű jól képzett szakember biztosítása. A munkaköri struktúra felülvizsgálati projektről megtudhatták a résztvevők, hogy ennek célja a tartalom felülvizsgálata, aktualizálása, az azonos munkakört betöltők egyes földrajzi sajátosságokból eredő, eltérő tevékenységének feltárása és kezelése, az egészségügyi alkalmassági osztályok, a valós munkavégzés, a munkaköri leírások összehangolása, valamint a munkaköri tevékenységek és a vasúti vizsgák megfeleltetése.

A második napon a résztvevők kiértékeltek a vezetői tájékoztatókat és az év végére készülve elvárásokat fogalmaztak meg. Egyértelmű az elégedetlenség a vállalat működésével kapcsolatosan, valamint magasak és szerteágazóak az elvárások, ezért az év végén nem lesz egyszerű megoldást találni az igényekre. Az esték a szokásos jó hangulatban, zenés programokkal teltek. Idén is volt tombola, játékonysági céllal.

A segíteni kész kollégáknak – és az értékes nyereményeknek – köszönhetően befolyt komoly összeget a nemrégiben súlyos betegség miatt leszázalékolt, emiatt az RCH-tól megválni kényszerült győri SZB titkár kolléganőnk, Galgóczi Andrea megsegítésére ajánlottuk fel.

Külön köszönet a záhonyi kollégáknak, akik szép gesztusként egy háromnapos berekfürdői szállást ajánlottak fel fődíjnak.

Cargo Díjas: Zubály Bertalan

A 2017-es VSZ Cargo Díjat Zubály Bertalan kapta (képünkön középen). Zubály Bertalan a vasúti árufuvarozás önálló társaságba szervezése óta tisztségviselő a VSZ Cargo Szakmai Képviselőtében. Kiemelkedő szerepe van abban, hogy a korábban a Gépészeti Intézőbizottságban tevékenykedő műszaki terület tagjai konfliktusmentesen integrálódtak a Cargo Szakmai Képviselőtbe. Az RCH Központi Üzemi Tanácsot a menedzsmentnél elismert testületté tette, a szakszervezettől elválaszthatatlanul végzett KÜT elnöki tevékenységét példaként lehet és kell állítani valamennyi üzemi

tanács vezetője elé. Az ÖBB Európai Üzemi Tanács munkájában végzett munkáját osztrák partnerei is elismerik, közvetlenségét szeretik.

Valamennyi szakszervezeti feladatát a VSZ iránti komoly elkötelezettséggel, harcosan végzi. Hihetetlenül széles hazai és nemzetközi szakmai, politikai kapcsolatrendszerét a VSZ-ért, az RCH-ért és Záhonyért kamatoztatja. Folyamatosan kiemelkedően végzett tevékenysége elismeréseként érdemelte ki a VSZ Cargo Díjat.



Az oldalt összeállította:
Zlati Róbert

Görbüljön!

A részvétel a fontos

A VSZ MÁV FKG Kft. jászkiséri alapszervezete 2017 július 29.-én horgászversenyt rendezett a Madárfészek Sporthorgász és Szabadidő Központban.

Ragyogó napsütéses időre ébredtünk a verseny napján. Gyülekező reggel hat órakor volt a horgásztónál. Gyors lét-

számellenőrzés és bemutatkozás után technikai megbeszélést tartottunk. A helyek kisorsolása után a kilenc csapat



elfoglalta a helyét, s megkezdődött a verseny. A horgászok többféle csalit bevetettek, hogy a halakat minél inkább kapásra bírják, a verseny ideje alatt a kísérők és a családtagok pedig a versenyzőket látták el kávéval, hideg üdítővel, sörrel, szendviccsel.

A mérlegelés után a több mint negyvenfős társaság nagy izgalommal várta az eredményt.

I. „Halbarátok team” Zsemberi Gábor, Barta László és Tolnai Tamás: **11,18 kg.**

II. „Nevem senki team” Himpli János, Füle Zoltán és Bata Gábor: **1,20 kg.**

III. „Törpeharcsák” Szűcs Gergő, Nagy Róbert és Mudris Gergely: **1,10 kg.**

Az eredményhirdetés után még nem ért véget a nap. Elfogyasztottuk az ebédünket, közben a jól behűtött „védőitalt” csapra vertük.

Nagyon jó időben, családias hangulatban telt el ez a nap. Alapszervezetünk az elkövetkező években szeretne hagyományt teremteni és még több, ehhez a remek naphoz hasonló versenyt, családi napot szervezni.

*Farkasné Szabó Eszter
sz.b. titkár*

Vasutasnap Hernádszurdokon

Csináld magad!

A Miskolc Területi Képviselőhöz tartozó alapszervezetek „csináld magad!” mozgalmat indítottak el a vasutasnap alkalmából.



Több alapszervezet egyedül, vagy a helyi munkáltaival karöltve rendezte meg a régiós vasutasnapokat. Így volt ez Hernádszurdokon is, ahol a Szerencs Forgalmi Alapszervezete és a Szerencs Csomópont Alapszervezete közösen szervezte meg a zempléni és abaúji térség vasutasainak a vasutasnapot. Bortnyákné Fürjész Ildikó vendégszeretetének és a mindenre kiterjedő figyelmének köszönhetően ez a nap a vasutas családoknak, horgászoknak, főzést kedvelőknek, fürödni vágyóknak, táncolni szeretőknek egyaránt kedvezett.

Meghívást kapott a Vasutasok Szakszervezet elnöke, Meleg János, a Forgalmi Szakmai képviselő vezetője, Szabó Gyula, és a Miskolc TK vezetője, Bernáth Katalin. A résztvevőket Meleg János tájékoztatta az idei, a térséget is érintő eredményekről, várható feladatokról. Elhangzott, hogy a Vasutasok Szakszervezete helyi tisztségviselők áldozatos szakmai munkája eredményeként sikerült többek között Hidasnémeti munkavállalóinak kiharcolni a 40 százalékos műszakpótlékot. Sikerült munkahelyeket teremteni azáltal, hogy Hidasnémeti állomáson a külsős forgalmi szolgáltatókat folytonos munkarendben foglalkoztatják (ebben a kérdésben több lépcsős egyeztetéseket kezdeményeztünk). Az elnök hangsúlyozta, hogy azokon a szolgálati helyeken, ahol van tagunk, nagy erővel védjük az érdekeiket, ahol viszont nincs VSZ-tag, ott nem áll módunkban helyi érdekvédelmet gyakorolni. Az aktuális START-os kérdésekről a TK-vezető asszony adott tájékoztatást.

A nap fénypontja az volt, mikor Mészáros Imre tartalékos vonali tolatásvezetőnek átadták a Vasutasok Szakszervezete Elismerő Oklevelét családja és a VSZ elnökének a jelenlétében.

A tájékoztatókat követően Nagy Sándor basszusgitáros sofőr (ő fuvarozta a résztvevőket) és zenész társa élő zenével szórakoztatta a jelenlévőket. A rendezvényt támogatta Bodnár László, Szerencs Forgalmi Csomópont Főnökség vezetője is.

A vasutasokban él a remény, hogy egyszer ők is megbecsült tagjai lesznek (anyagilag is) a társadalomnak, mint annak idején, amikor elődeik még büszkén húzták magukra a vasutas egyenruhát.

E rendezvény nem jöhetett volna létre, ha nincs kohéziós erő, nincs a Vasutasok Szakszervezete, ezen belül azok a tisztségviselők, akik időt és energiát nem kímélve a közösség érdekében munkálkodtak ezen a napon. Minden tisztelet és köszönet az övék.

Augusztus 1-jei (nem) mese

Egyszer volt, hol nem volt, a Zalai dombságon innen, pontosan a Dunán túl, Somogyország székhelyén egy VSZ-es csapat. Ez a csapat egyszer csak felkerekedett és elindult Katica tanyát látni. Hatvanöten voltak, mert mindenki ment, akinek csak kedve volt.

Mentek, mendégéltek, ki autóval, ki busszal, míg egy nem túl hosszú utazás után a katicai királyság kapujába értek. Ott kiderült, több próbát is ki kellett állniuk. Volt szabadtéri fánkcsúszda, lábbal tekerős gokart, sűrített levegős egymásra lövöldözés és állatsimogatás is. Miután a próbák egy részét már kiállták, a férfiak nekiálltak és össze-vissza dagasztották az uzsonna alapanyagát, a langallót. De szomjan senki nem maradt ám! Volt itt minden, mi szem szájnak ingere: üdítő, sör, limonádé, jégkása.

Amikor delet harangoztak, a királyság egy nagy bogrács babgulyást szolgáltat fel a vendégeknek. Ebből a csapat apraja-nagyja jól belakmározott.

Aztán folytatódtak a próbák: vízipálya, labirintusvár, ugráló-domb, tutajozás. A lányok közben kisodorták és felbucizták a langallót. A sok próba annyira kifárasztotta a csapatot, hogy délután egy kiadós és igen finom, tejfölös-fokhagymás langallóból álló uzsonnába kezdtek.



Miután mindenki jól belakmározott, 6 óra körül elindultak a saját királyságukba.

A sok élménytől fáradtan, de jókedvűen tértek este nyugovóra. Azóta is az elkészült képeket nézegetik, boldogan élnek, és már a következő találkozást szervezik. Ha nem hiszed, járj utána!

Itt a vége, fuss el véle!

Benkő Imre

Takarékosan

Jól gazdálkodott a VSZ ONYSZ

A VSZ Országos Nyugdíjas Szervezetének elnöksége augusztus 29-én tartotta soros ülését, amelynek napirendjén szerepelt a 2017. első félévi gazdálkodás, az egyedülálló és az alacsony jövedelmű vasutas nyugdíjasok – mint szociálisan rászoruló – támogatásának, a nyugdíjas vasutasnap lebonyolításának a tapasztalatai, valamint a balatonfüredi elnöki és főbizalmi továbbképzés tervezett programja.

Az ülést Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg. Köszöntője és a napirend elfogadása után a szervezet első félévi gazdálkodásáról készült beszámolóhoz Győri István ügyvezető elnök, majd Pázmány Ferencné, a pénzügyi és ellenőrző bizottság elnöke fűzött szóbeli kiegészítőt. Mindketten hangsúlyozták, hogy a beszámoló adatai a VSZ által készített főkönyvi könyvelési adatokon alapulnak. A bankszámla egyenlege a 2017. június 30.-i bankszámla kivonat egyenlegével megegyezik. A kiadások összege a tervezettet nem haladta meg. A VSZ ONYSZ továbbra is takarékos gazdálkodást folytat. Az előterjesztést az elnökség elfogadta.

Az egyedülálló, valamint alacsony jövedelmű, szociális rászoruló vasutas nyugdíjasok támogatásának tapasztalatairól készült tájékoztatót Szabó Zoltánné, a szociális és egészségügyi bizottság vezetője

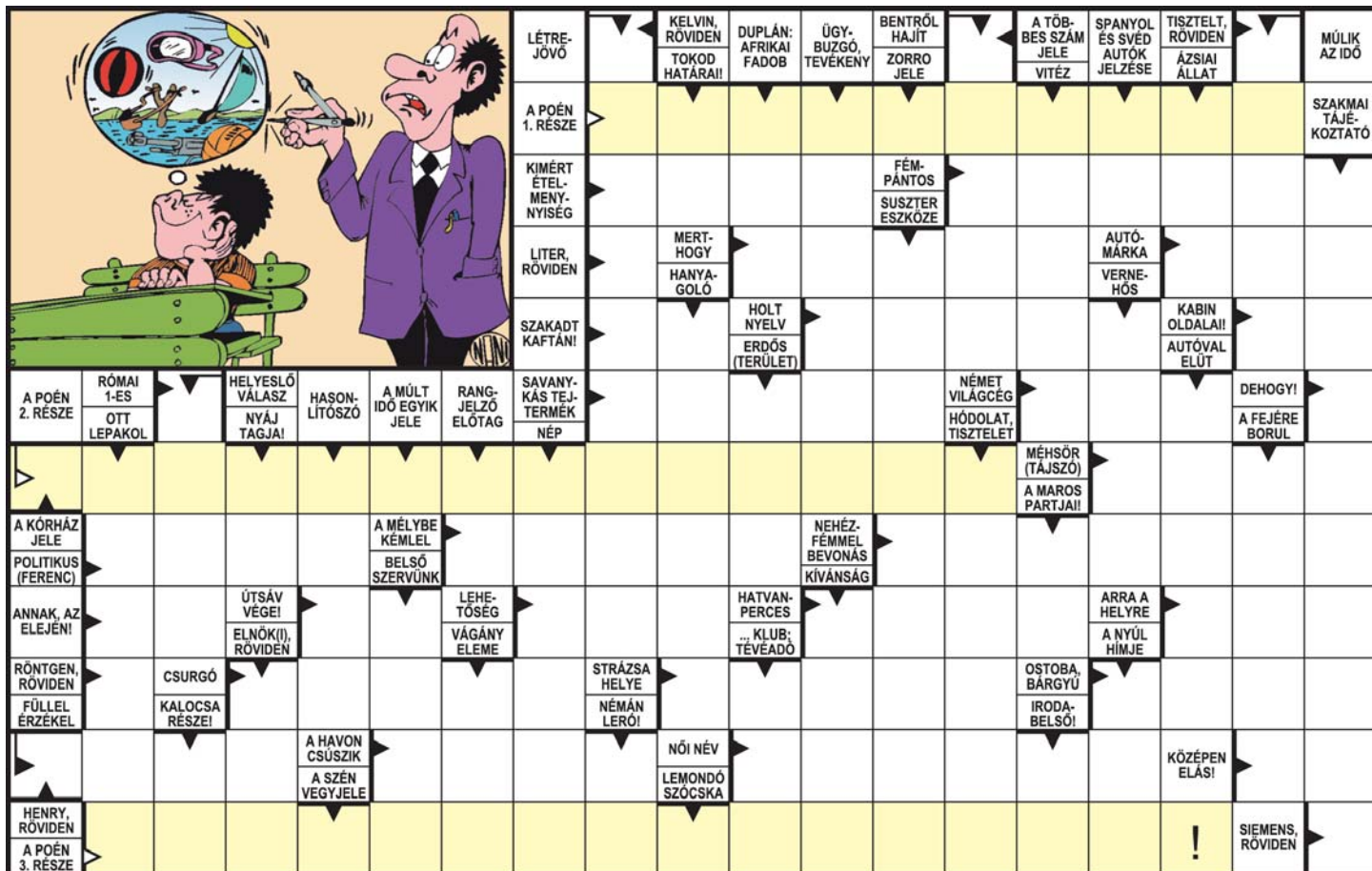
je terjesztette a testület elé. Bevezetőjében hangsúlyozta, hogy az egyedül álló, idős vasutasok létszámáról nem rendelkezünk megbízható adatokkal. A nyugdíjas VSZ-tagokról azonban az elmúlt évben készült

felmérés. Eszerint a 7522 taglétszámból 3328 tagtársunk – azaz csaknem a tagság fele – 70-120 ezer forint jövedelemmel rendelkezik. Havi 70 ezer forint nyugdíjból 467-en tengődnek. Az egyedülállók száma 1691. Szociálisan rászoruló azonban nemcsak egyedülálló, hanem családban élő idős ember is lehet. Az előterjesztést élénk vita után az elnökség elfogadta.

A 2017. évi nyugdíjas vasutasnap rendezését, lebonyolítását Győri István ügyvezető elnök példaértékűnek értékelte.

Visi Ferenc





ZAMÁRDI,

VSZ ÜDÜLŐ: ŐSZEL IS

Egy napsütésben, fürdőzésben és kalandokban bővelkedő nyár után reméljük, hogy az utószezon is tartogat még meglepetéseket, halakban gazdag fogásokat.

Éttermünk továbbra is változatos étel- és italkínálattal, akciókkal várja a hozzáink látogatókat.

Ha bőséges és ízletes lakomára vágyik a kedves vendég, akkor egyértelmű, hogy a Ferde Fenyő Étterem a megfelelő választás, pláne ha szereti a kiváló hazai borokat vagy kézműves söröket!

Várunk mindenkit sok szeretettel szeptemberben is!

Foglalás:

VSZ Üdülő

Zamárdi, Kiss Ernő u. 3.

Tel.: 30/732-9563

E-mail: zamardi@bethland.hu

(x)

A VSZ Üdülő-Zamárdi szeptember végéig várja az indián nyár kedvelőit, hogy strandolók zsbongásától mentesen még megmártózzanak 2017 csodálatos napsugaraiban és talán, ha az időjárás továbbra is ilyen kedélyes marad, a Balatonban is.

A strandszezon végével partunkon újra a horgászaté a főszerep. Tehát kedves Ho-ho-ho-horgászok poroljátok le a felszerelést, keressétek meg a kedvenc botokat, és irány a Balaton partja! Kifogytál az etetőanyagból, beszakadt a horog? Kellene még valami spéci cucc? Nem kell messzire menned, horgászboltunkban megtalálsz! Idén is remek az alkalom a pecára, rengeteg a süllő, a keszeg és a ponty is, hiszen gondoskodtunk arról, hogy a partszakaszunk közelében ők is a lehető legjobban érezzék magukat.



Gyerektábor Zamárdiban



Augusztusban immár második alkalommal töltötte be egyszerre sok önfeladott gyerek zsvaja a VSZ-üdülőt, Zamárdiban. Mivel a szervezők eltökélt szándéka jövőre, és még tovább is folytatni az üdültetést, elmondhatjuk: a VSZ a hazai szakszervezetek közül elsőként és egyedülálló módon gyerektáboroztatási hagyományt teremtett.

A tavalyi nagy sikerre való tekintettel megismételtük, így reméljük hagyománnyá is tettük a gyerekek nyaraltatását: augusztusban a legkisebbek vették birtokba a VSZ-üdülőt Zamárdiban.

Augusztus 19-én gyülekeztünk a Keleti pályaudvaron, ahol a szülők aggódva adták át az izgatott gyerekeket a VSZ önkénteseinek és a táboroztató szakemberekből álló segítőknek. A nyaralni indulók közül sokan már ismerősként köszöntötték egymást, mert a tavalyi táborban barátságok kötődtek.

Az időjárás sajnos idén sem kedvezett a strandolásnak, de egyéb kreatív, szabadteri programokkal igyekeztünk szórakoztatni az ifjúságot. A kézműves foglalkozásokon a gyerekek készíthettek papírsárkányt, hajót, repülőt, teknősbékát, valamint gipsz- és kavicsfestésre is volt lehetőség. Sokan a szüleiknek is vittek haza saját maguk által készített ajándékot.

Az augusztus 20-i tűzijátékot a szabadstrandon nézhették végig a gyerekek, akik nagyon örültek, hogy az esti sötétségben csak a tűzijáték fényei világítottak. A táborozók nagy csodálkozására a Balaton-parti települések szinte mindegyikéről lőttek fel rakétákat. Idén is lelkesen mentünk a kilátóhoz, ahol a panoráma mindenkiel elfeledtette az odavezető fárasztó emelkedőt. Az öt nap fénypontja a kalandpark volt, egy egész délutánt sikerült „kalandozással” tölteni. A nap megkoronázásaként a gyerekek tehettek egy kört a parkot átszelő kisvasúton. Utólag kiderült: ez a program volt a legemlékezetesebb minden résztvevő számára. Az utolsó előtti napon mégis ránk mosolygott a nap és a gyerekek legnagyobb öröme meg lehetett fürdeni a Balaton vizében. Ezt már mindenki az indulás óta türelmetlenül várta, hiszen mit ér a balatoni nyaralás pancsolás nélkül!

Az idén három születésnaposunk volt, óriási csokitortát kaptak, amelyet a vacsora után szolgáltak fel.

A búcsúesten kiosztottuk a csapatverseny díjait és a Ki mit tud bátor résztvevői előadhatták műsorszámukat – táncot, éneket és egyéb produkciókat – a társaiknak. Az utolsó nap a pakolás izgalmával telt. Mindenki jól érezte magát és már alig várta, hogy élményeit megoszthassa családjával.

Az elmúlt két év tapasztalatai alapján bátran kijelenthetjük, hogy ez az 5 nap felejthetetlen élmény a gyerekek számára és egyedülálló program a magyar szakszervezeti mozgalmak történetében. Ezért azon fogunk dolgozni, hogy jövőre is együtt mehessünk nyaralni.

