

VSZ: Járujjon hozzáz a munkájtató!



Az egészségpénztári tagdíj hozzájárulásához szólítja fel a munkájtatót a Vasutasok Szakszervezete, három másík szervezettel közösen. Az érdekvédők úgy vélik, az öngondoskodás a jövő tudatos kialakításának a kulcsa. A legfontosabb, hogy a megélhetés mellett a növekvő egészségügyi költségekre is legyen fedezet. (3. oldal)

ROSSZ ÉS JÓ PÉLDA

A szokásos munkavédelmi őrlát keretében a VSZ szakértői egy pályás és két Biztosítóberendezési Szakaszt keresett fel Kecskeméten, illetve Kiskunfélegyházán. A „látogatás” eredményét az őrlátat tagjainak a tudósításában olvashatják. (4. oldal)

130 MILLIÓ FORINT PLUSZ A TÚLÓRÁKÉRT

Létszámhiány, mozdonyhiány és külféle személyi változások is terítékre kerültek az RCH Központi Üzemi Tanácsa soros ülésén, október 30-án. A tanácskozácson az is kiderült – egyebek között –, hogy eddig 87 ezer túlórára 130 millió forintot fizetett ki a cég. (7. oldal)

VSZ: TISZTELET A NYUGDÍJASOKNAK!

A Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete (VSZ ONYSZ), a MÁV Zrt. és a VSZ támogatásával október 17-én tartotta központi ünnepségét az Idősek Világnapja alkalmából.

Az ünnepség a vasutas nyugdíjasok iránti tiszteletről és megbecsülésről szólt. (12. oldal)

Öngondoskodjunk!



Dolhai József

Valamikor egyértelmű volt mindenki számára, hogy gondoskodnia kell magáról, különösen a jövőjéről. Mert ki, ha nem önmaga lehet az, aki azokra az időkre is gondol, amikor már nem úgy mennek a dolgok, mint húszévesen. Vagy még úgy sem, mint húsz éve.

Aztán jött néhány évtized, és a következő korosztálynak vagy átadták ezt az alapgondolatot a felmenők, vagy nem. Leginkább nem, hiszen megszokta a nép, hogy „állambácsi” mindenről és mindenkiről gondoskodik. Esetleg mégsem. De az nem volt annyira egyértelmű, mint mondjuk manapság.

Mert az államnak kell ugyan valamennyire gondoskodnia polgáiról, de az semmiképp nem lehet teljes körű, működjön bármilyen jól a rendszer. Az állam feladata elsősorban a keretek biztosítása ahhoz, hogy polgárai, mint egykoron, ne csak a holnapra, de a holnaputánra is gondolhassanak. Amikor már nem nagyon lesz kitől elvárni, hogy ágyba vigye a „lidlis” párizsit.

Mert eljön ez az idő, és még az sem biztos, hogy meg kell öregedni hozzá, elég, ha jól megbetegszünk.

Az állami keretek milyenségén lehet ugyan vitatkozni, de addig is, amíg jobbak lesznek, érdemes a meglévőket kihasználni. Elsősorban az önkéntes alapon köthető nyugdíj- és egészségpénztárra gondolok, amihez a vasutasnak elég jó lehetőségei vannak. És viszonylag sokan élünk is vele, ám leginkább a nyugdíjas évekre tervezzük, az a gondolat kevesebb kollégát fog meg, hogy meg is betegedhet. Talán azért, mert a nyugdíjpénztárba már annyit fizet a munkáltató, hogy az alaptagdíját mindenkinek fedezi. Am az elmúlt évek törvényi változásai visszavágták a pénztári befizetések adómentességét, vagyis szűkültek az egészségügyi öngondoskodás keretei.

Ami lehet ugyan jó kifogás, de semmiképp sem ok arra, hogy csak a nyugdíjpénztárba lépünk be, bár sajnos vannak még, akik számára e pénztár előnyeinek felismerése is túl magas labdát jelent. Mindenesetre célszerű, ha a vasutas egészségpénztárt is célba vesszük. Annál is inkább, mert amíg nem betegszünk meg, addig használhatjuk segélypénztárként is, hiszen tavaly Vasutas Önkéntes Kölcsönös Kiegészítő Egészség- és Önsegélyező Pénztár lett a neve.

Tehát nemcsak azoknak lehet hasznos, akik megbetegszene, hanem azoknak is, akik jól bírják még a vas-

utat, mert segélyre bárki szorulhat. De az sem utolsó szempont, hogy érdemes a pénzt gyűjtögetni is a számlán, hiszen a nyugdíjpénztárhoz hasonlóan jó hozamokra képes.

Tanú az előnyeire az a harminchatéves tagság, amely a megalakulás, 1996 óta belépett.

Igaz, a gyűjtögetéshez is pénz kell, és bizony sokaknak fontos dolgok között kell választaniuk, amikor beosztják a fizetést, vagy éppen a VBKJ-t. Azért kezdeményezi szakszervezetünk is a munkáltatói hozzájárulás bevezetését, hogy minél többen részesülhessenek az egészségpénztár előnyeiből. A kezdeményezés lényege: a vasutas szakszervezetek elvárják, hogy a nyugdíjpénztárhoz hasonlóan az egészségpénztárba is fizessen a munkáltató. Legalább azt a fél százalékot, amennyivel jövőre csökkennek a bérterhei.

Mindezt azért, hogy ne csak azok öngondoskodhassanak, akiknek jó anyagi lehetőségei vannak, hanem azért, hogy minden vasutas kapjon lehetőséget a jövője alakítására, és mérsékelhesse a váratlan helyzetek okozta anyagi kiszolgáltatottságot. Na meg ha némi pénz is kell a gyógyuláshoz – és mikor nem kell? – mielőbb újra munkába állhasson. Utóbbi már a munkáltatónak is elemi érdeke.

Leginkább a nyugdíjas évekre tervezzük, az a gondolat kevesebb kollégát fog meg, hogy meg is betegedhet.



Járuljon hozzá a munkáltató!

Az egészségpénztári tagdíj munkáltatói hozzájárulásának bevezetését kezdeményezte négy szakszervezet. Úgy vélik ugyanis, hogy az öngondoskodás jelenti a megoldást jövőnk tudatos alakítására és a váratlan helyzetekből fakadó anyagi kiszolgáltatottság csökkentésére.

AZ öngondoskodás terén legfontosabb az aktív évek utáni gondtalanabb – vagy a nyomorgás elkerüléséhez szükséges – megélhetés biztosítása. Éppen ezért tartotta a szakszervezet kiemelten fontosnak, már 2013-ban is – amikor először kezdeményeztük –, hogy a munkáltató minél nagyobb részt vállaljon az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjból. Akkor a cégvezetés 0,5 százalékkal szállt be a tagdíjba. A 2017-2019-re kötött megállapodás értelmében ez az arány 2018. január 1-től a munkavállalók alapbérének

3,5 százaléka lesz. Ez azt jelenti, hogy a minimális tagdíj eléréséhez már senkinek nem kell a nettó fizetéséből félretenni.

A nyugdíjtakarékosság mellett azonban arról sem szabad elfeledkezni, hogy manapság az egészségügyi kiadásaink is az eget verik. Természetesen erre is van öngondoskodási forma, az egészségpénztárak. Nekünk, vasutasoknak ráadásul „saját pénztárunk” is van, a Vasutas Önkéntes Kölcsönös Kiegészítő Egészség- és Önségélyező Pénztár. A húszéves múltra tekintő szervezet a tapasztalatával, a mintegy 36 ezres taglétszámával és a 3,4 milliárd forintot meghaladó vagyonával az egészségpénztári szakma egyik meghatározó szereplője. Azonban a közelmúltban történt jogszabályi változás hatására az egészségpénztári tagok egy része nem képes, vagy nem akarja továbbra is fizetni az önkéntes pénztári tagdíjat. Ők viszont egészségcélú megtakarítás nélkül még védtelenebbé válnak.

A jelenlegi körülmények között a korábbinál is fontosabb az önkéntes egészségpénztári forma támogatása, mivel a munkavállalók széles körének nyújt nélkülözhetetlen támogatást a legalapvetőbb élethelyzetekben. A sikeres öngondoskodás és a hosszú távú előtakarékoság a munkavállalók, a munkáltatók és az állam közös felelőssége.

Az állam jövő év elejétől újabb 0,5 százalékkal csökkenti a munkáltatói terheket. Ez a járuléksökkentő intézkedés kiváló lehetőséget teremt arra, hogy a MÁV-csoport munkáltatói hozzájáruljanak a munkavállalóik egészségének megőrzéséhez, védelméhez.

A fentiekre tekintettel elvárjuk, hogy 2018. január 1-től legalább a járuléksökkentés mértékét fordítsák az önkéntes egészségpénztári tagdíj kiegészítésére.

Bársony pulpitusról



Meleg János

Akár kényelmesen hátra is dőlhetnénk.

Komolyan mondom. A munkáltató ugyanis annyira a szakszervezetek és természetesen a dolgozók kedvében akar járni, hogy már egy KSZ-tárgyaláshoz sem hívja asztalhoz az érintett szakszervezeteket. Megoldja önállóan. Vagy éppen csak egy kis segítséggel. Mint ahogy megoldotta a MÁV-HÉV Zrt.-nél dolgozó kollégák ügyét is. A HÉV-nél is tagsággal rendelkező szakszervezetünk szinte csak véletlenül tudta meg, hogy a munkáltató csupán az érintett szakszervezetek némelyikével tárgyalja a novemberben lejáró kollektív szerződés helyébe lépő új szabályozást. Természetesen azonnal egyeztetésre jelentkeztünk, ám sokáig még csak válaszra sem méltattak bennünket. Na, de aztán mindent jóvátertek a munkáltatót képviselők – legalábbis ezt gondolhatták magukról –, mert miután véleményeztették velünk a vállalat működésében alapvető fontosságú „Logobózási rend” című utasításukat, mégis meghívták képviselőinket a HÉV KSZ tárgyalására. Csak éppen azt felejtettük el közölni velünk, hogy a meghívó kézbesítésétől számított második napra jelzett találkozón már nem lesz lehetőség egyeztetni. Így aztán, a meghívottak legnagyobb döbbenetére puccos helyen – egy elegáns színházteremben –, puccos esemény, nevezetesen a KSZ-aláírás nézőközönsége lettünk. Szó szerint. A színházteremben ugyanis a vörös bársonnyal díszített pulpituson ültek a munkáltató képviselői, s alattuk, a nézőtéren az érdekvédők. Mi is. Mielőtt bárki, bármiféle rosszra gondolna: ez egyáltalán nem egyfajta hierarchiát jelez. Sajnos – szölk le a nézősorokba a vendéglátók –, a cégnél éppen nem volt üres tárgyaló. Így aztán ebből az emelkedett helyzetből, a bársony pulpitusról büszkélkedtek el, milyen sokat dolgoztak a KSZ-en, mire az ennyire tökéletes lett, mint amilyen. Az aláírt KSZ-t végül a pulpitus alatti sorokban ülő érintettek is megkapták, s kedvükre tanulmányozhatták. Utólag. A „nézőtériek” – ugyancsak utólag – úgy vélik, kár volt olyan sokat dolgozniuk a munkáltató képviselőinek helyettük, hagyták volna inkább rájuk a munka dandárját. Akkor legalább 2018-ban is lenne egy jó KSZ-ük a MÁV-HÉV Zrt.-nél dolgozóknak.

Legyen!



Rossz és jó példa

Szokásos munkavédelmi órjázatunk keretében szakszervezetünk egy pályás és két Biztosítóberendezési Szakaszt keresett fel Kecskeméten, illetve Kiskunfélegyházán.

Bevált gyakorlat, hogy a bejárásokon a Központi Munkavédelmi Bizottság VSZ-es tagjai is részt vesznek, mert több szem, több szempont. Így történt most is. Ez azzal is jár, hogy a célzott területek, munkahelyek mellett más szakmák munkahelyei, munkakörei, munkakörülményeinek vizsgálata is látókörbe kerül.

A kecskeméti biztber szakaszon kellemes, családias munkakörülmények fogadtak bennünket. Tisztaság, rend. Ez vonatkozik a szociális helyiségekre és a munkahelyekre egyaránt. Néhány hiányosságtól eltekintve mindent rendben találtunk. Ezt követően a Kiskunfélegyházi pályás szakaszra látogattunk el. A körülmények szinte azonosak voltak.

Annyit meg kell jegyezni, hogy a képernyős munkahelyek nem felelnek meg teljesen az előírásoknak. Ez tapasztalható volt mindkét szakaszon. Tudjuk, olyan asztalra kerültek a képernyők, gépek, kiegészítők, amelyet éppen biztosítani tudott az érintett munkáltatón. Ez igaz a székekre is. Az egész pedig hálózati, (nem kizárólag FOR-os munkahelyeken fellelhető) általános probléma.

Több szervezet, több probléma

Következő helyszín, a néhány száz méterre található biztber szakasz. Itt már kicsit összetettebb a helyzet. Több



a megoldandó probléma és több szervezeti egység, szakma munkavállalói veszik igénybe az épületet tartózkodás, pihenés, munkavégzés, oktatás céljából.

A bejárásom a KMvB jelenlévő tagjainak feladata, hogy az éppen ott tartózkodó munkavállalóktól információkat gyűjtsön. Biztber oldalon több hiányosságot, problémát tapasztaltunk. Már az épülethez érve látható az első aggasztó gond: a bejárati ajtó felett lévő erkélyszerűség alján omladozik a vakolat. Az épületen belül kiderült, hogy a munkavállalók öltözőjében az ablakok, karbantartásra szorulnak. Ha a helyiséget használók nem fednék kartonpapírral az ablakok alsó részét, a huzat a meleggel együtt őket is kivinné. Talán kissé cinikus a megfogalmazás, de ha nem a munkavállalók egészségét nézem, hanem a MÁV gazdasági

szempontjait, akkor is elfogadhatatlan az ilyen állapot. Fűtjük az utcát.

Az a fránya huzat

Hasonló a helyzet a műhelyben is. Ott huzatot ugyan nem érzékelünk – tüneti kezeléssel ideiglenesen megoldották a problémát –, viszont úgy véljük, hogy ebben a helyiségben meg a radiátorok méretezése maradt el a szükségstől. Az itt szolgáltatot teljesí-

tő kollégák a fűtési rendszert okolják a nem megfelelő hőmérséklet miatt. Úgy vélik, ha jön az igazi tél, fázni fognak bent is. Persze az a fránya huzat mindig megtalálja a réseket. Ezért a műhelyben is csak akkor lehet teljesen kizárni, ha becsukják az ajtót. A főbejárati ajtó alatt továbbra is ki-bejár a huzat, ami egyébként úgy kísér sokunkat munkahelyünkön, pihenésre kijelölt helyiségekben, mintha szolgálatra vezényelnék. A gond az, hogy egészségünkre is hatást gyakorol, és nem kedvező irányba.

Bekukkantottunk, a „forgalmiba” is. Ott visszatérő problémával találkozunk, amit több helyen jeleztek már a munkavállalók. Adott forgalmi munkakörben jelen esetben 0 órától 4 óráig az érintett munkavállalók számára pihenést rendeltek el.

A munkáltató viszont csak részben biztosítja a pihenés feltételeit, mert az ágyneműt maguk a munkavállalók tisztítják. Nem tudjuk, az ágyat ki fogja majd tisztítani?

Azt gondolom, hogy azért, mert a munkavállalók egy része gyakorlatilag a munkahelyen lakik, hogy minél kevésbé akadozzon a feladatok ellátása, nem nekik kellene az ehhez szükséges feltételeket megteremteni és fenntartani.



Kondor Norbert



Pék Károly



MÁV FKG: választási készülődés

Eredmények és új célok

Üzemi tanácsi és munkavédelmi képviselő választásokra készülünk a MÁV FKG Kft.-nél, ezért összefoglaljuk a napjainkig elért eredményeket, ugyanakkor a jövőre nézve új célokat tűzünk ki.

A MÁV FKG Kft. a jászkiséri FKG Kft. és a MÁV-gép Kft. 2012-es összevonásával jött létre. Az összeolvadást megelőzően a munkáltató mindkét kft. esetében felmondta a Kollektív Szerződést. 2012. május 3-án a Vasutasok Szakszervezetének köszönhetően aláírták az egyesített cég új KSZ-ét, amelynek tárgyalása során komoly nehézséget jelentett, hogy az új Munka törvénykönyve bevezetése volt a láthatáron. Legfontosabb eredményünk az volt, hogy az új KSZ-ben megmaradtak a munkavállalók számára a korábban elért vívmányok, ugyanakkor a juttatások és

pótlékok segítségével sikerült elérnünk jövedelemnövekedést is. Fontos, hogy megmaradt a teljesítményösztönző rendszer, amely átlagosan egy havi jövedelmet jelent a munkavállalóknak.

Szakszervezetünknek köszönhetően 2013-tól az FKG-s munkavállalók bérfejlesztése, egyszeri kifizetése valamint a vállalat által fizetett önkéntes nyugdíjpénztári befizetések mértéke meg egyezik a MÁV-csoport többi dolgozójának juttatásaival.

Gördülékenyebben

Szakszervezetünknek köszönhetően a VBKJ-keret mértéke 2015 óta oly mértékben növekedett, hogy jövő évtől megegyezik a MÁV-csoport többi munkavállalójának járó összeggel. A VSZ-nek köszönhetően emelkedtek a pótlékok, átláthatóbbá váltak a vezénylések, a szabadságok és gördülékenyebben működik a pihenőnapok kiadása, valamint azok elszámolása is. Tavaly – 2016-ban – a bérfejlesztésen túl 671 embernek sikerült további, átlagosan csaknem 16 ezer

forintos bérfejlesztést kiharcolni.

2017-ben az előző évi bérfejlesztés eredményeként a szakmunkások, egyéb vasúti járművezetők munkaköri alapbérminimumát 190 ezer forintra, a gépészeti szakmunkás munkakörökben az emelt alapbér munkaköri bérminimuma 200 ezer forintra emelkedett.

A létszámihiányból fakadó problémák egy részét azzal sikerült megoldani, hogy az egyes munkakörökben bérminimumokat határoztunk meg és a vasúti munkagépek-vezetők, vasúti járművezetők és gépegység vezetők munkabérért a 2016-os kialakított sávokhoz viszonyítva további 13 százalékkal emeltettük meg.

Bevezették az egyéb vasúti járművezető (gyakornok) munkakörbe felvett munkavállalók modulrendszerű képzéséhez igazodó sávok díjazását.

Pályamunkás munkakörökben az előző évi bérfejlesztésnek köszönhetően a vállalati minimálbér 143 ezer forint, de azon kollégák, akik vas- vagy fémipari szakmunkás végzettséggel rendelkez-

nek, az alapbérük 161 ezer forintra emelkedett. A megállapodás során további munkakörökben is sikerült jó eredményeket elérni.

Egyedül a VSZ tárgyalta

A MÁV-csoporton belül kötelezővé vált a HEY módszeren alapuló MMK rendszer felülvizsgálata, a MÁV FKG Kft.-nél pedig annak kialakítása. Egyedül a Vasutasok Szakszervezete kezdeményezett tárgyalásokat és hosszú egyeztetések eredményeként sikerült a munkakörök megnevezésében és besorolásában a munkáltatót kedvező irányba befolyásolni. Az új munkaköröknek megfelelően átalakítottuk a KSZ ruházatra vonatkozó mellékletét, mely tárgyalásokon szintén csak szakszervezetünk vett részt. A fenti eredményeken túl a Vasutasok Szakszervezete tagjainak biztosítja a jogsegélyt, az élet- és balesetbiztosítást, a különböző kedvezményes számlacsomagokat a partnerbankoknál valamint telefonszolgálatonál.

Az EDC-tagsághoz kapcsolódó kedvezményeket a tagsági kártyával tudjuk igénybe venni és természetesen további szolgáltatásokra is felhasználható.

Az egységes szolidaritási és szolgáltatási alapon keresztül segítjük bajbajutott munkatársainkat a problémáik megoldásában, ehhez felkészült szakembereket tudunk biztosítani.

Segélyt nyújtunk rászoruló tagtársainknak, azokat pedig, akik a szakszervezetünkben további munkát szeretnének vállalni, képzésekkel is támogatjuk.

A családi és sportnapokkal, egyéb rendezvényekkel pedig a szórakozni vágyóknak kedveskedünk.



Kötter József 5



Év végéig megérkeznek a munkaruhák

Az új ruhaellátási koncepcióról és a ruhanyilvántartó alkalmazásról kapott részletes tájékoztatás október 11-i ülésén a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanácsa. Az ülésen az is kiderült, hogy a munkáltató komolyan veszi a képernyős munkahelyekkel kapcsolatos problémákat és a forgalmi szolgáltatók számíthatnak a munkakörülményeik javítására.

A MÁV SZK Zrt. szervezeti átalakításának következtében létrejön az anyagellátási üzletág, amelynek vezetője Hárs Norbert. Ezt az ülés első felszólalójaként Sejkoczkiné Bodnár Éva üzletágvezető jelentette be. Elsőként tárgyalta a KÜT az új ruhaellátási koncepció, és az új ruhanyilvántartó alkalmazás („PKR”) bevezetését. Molnár Péter régióvezető emlékeztetett, 2011-ben 29 raktár volt, amelyből egy racionalizálási folyamat következtében a ruhákat kiszállították a szolgálati helyekre, illetve névre szóló ellátmányt vehettek át a munkavállalók. Az elmúlt évek gyakorlata most változik: 27 átdó pontot hoznak létre, ahol a ruházatot meghatározott napokon és nyitvatartási időben lehet átvenni. Molnár Péter hangsúlyozta, hogy egyik legfontosabb célként a reklamáció kezelésének felgyorsítását, rugalmasabbá tételét tűzték ki. Méret és minőségi reklamációt mind a 27 átdó ponton fogadnak. A „PKR” egy webes felületen működik, ezt a MÁV hálózatból AD felhasználóként lehet elérni, ehhez minden ruhára jogosult – korábban ilyen nem rendelkező – munkavállaló felhasználónevet és jelszót kap. A régióvezető bemutatta a „PKR” igénylői szerepköröket, majd részletesen kitért az online igényről szóló folyamatára. A rendszert a MÁV SZK Zrt.-nél novemberben, a MÁV Zrt.-nél és a MÁV-START Zrt.-nél pedig decemberben élesítik be. Az ígéret szerint a 2016-os hátralékot év végéig teljesen, az ideit pedig „jelentős mértékben” ledolgozzák. A rendszerben jelenleg még megtalálható régi típusú egyenruha igénylistákat visszavonták, a pontszámokat 2018-ra jóváírták.

Az anyagellátás rejtelmek

A BW, INKA rendszereken keresztül működő általános anyagrendelésről Bozó György, az anyagellátás vezetője

adott tájékoztatást. Tisztázta, hogy mi tekinthető általános anyagnak, valamint azt is, miért az SZK-n keresztül működik az ellátás. Hangsúlyozta a közbeszerzési törvénynek való megfelelés fontosságát, valamint hogy a csoporthoz tartozó beszerzés nagy tételben alacsonyabb árat, a raktározás pedig kisebb logisztikai költséget jelent. A rendelést a BW-n keresztül közvetlen költség helyre, a SAP-on keresztül pedig projektre tudják a felhasználók leadni. A rendelési folyamatban a legfontosabbak a termék, az ár és a szállítási határidő megjelölése – hangsúlyozta, majd bemutatta a rendelési problémákat és a megoldásokra tett intézkedéseket, megemlítve hogy ezt az érdekképviselő is segítette. Az elszámolási problémák kezelésén viszont még dolgoznak – mondta. Zárásként ismertette a MÁV Zrt. 2017. évi általános anyagigénylés teljesülését, illetve a kiszolgáltatott igényeket, amelyeket az új riportok bemutatásával illusztrált.

Munkakörök jönnek, mennek

Kardos János folyamatmenedzser és Bagó Barbara humánpolitikai szakértő tájékoztatta a KÜT tagjait a munkaköri rendszer megújítására vonatkozó javaslatról. Hangsúlyozta, hogy 2004 óta nem volt teljes körű munkaköri felülvizsgálat, most viszont a MÁV Zrt. 450 munkakörének általános leírását és betöltési követelményét frissítették. A folyamat során bizonyos munkaköröket meg fognak szüntetni, de néhány újra is lehet számítani. Kérdésekre válaszolva kiderült, hogy a munkavállalóknak milyen lehetőségeik lesznek egy életpályamodell megvalósítása során. A KÜT tagjai jelezték, hogy a forgalom biztonságát elősegítő új járműdiagnosztikai bevezetések kezelésével többfeladatok kerültek a forgalmi szolgáltatói munkakörbe, amelyek nem jelennek meg a munkaköri leírásban, míg a pá-

lyás munkakörök esetében a középfokú végzettség megléte vagy hiánya okoz feszültséget. Jelzést adtak továbbá a TEB szakmáknál egyes munkakörök kimaradásáról is, amelynek pótlásáról gondoskodnak.

Bútorokra 120 millió

A FOR rendszer jelenlegi állásáról Kiss Gábor forgalmi főosztályvezető, Béres Barna osztályvezető és dr. Fenyves László forgalmi szakértő adott tájékoztatást. Kiss Gábor ismertette a próbaüzem 2. szakaszának lezárását abban bízva, hogy a rendszer jövőbeli bevezetése nem nehezíti, hanem könnyíti majd a forgalmi szolgáltatók tevékenységét. A megjelenő újabb monitorok és azok elhelyezése egyre több helyen okoz problémát. Kiderült, hogy bútorok beszerzésére 120 millió forintot különítettek el, s 42 szolgálati helyen felmérték a speciális igényeket. Béres Barna arról tájékoztatta a testületet, hogy szeptember 29-én sikeresen lezárult a FOR projekt próbaüzemének 2. szakasza. A rendszer további fejlesztéseinek célja a munkavállalói terhek csökkentése. A használatát azonban csak lépcsőzetesen lehet bevezetni, és teljes értékű szolgáltatást ott tud nyújtani, ahol közvetlenül a biztosítóberendezésről kap információt. Sajnos a magyar vasúti hálózat biztosítóberendezések szempontjából rendkívül szerteágazó, ezért a teljes hálózati bevezetés csak továbbfejlesztéssel valósulhat meg.

Dr. Fenyves László arról tájékoztatta a KÜT-öt, hogy a forgalmi bútor projekt keretében új konzolokat vásárolnak a monitorokhoz, és típusbútorok beszerzése is folyamatban van. Tesztelik az olyan 42 colos monitorokat, melyeken a szimbólumok is nagyobbak lesznek. Kérdésre válaszolva elmondták, hogy a rendszerrel kapcsolatban felvetett problémákat jogosnak ítélik, s jelezték, hogy a FOR bevezetésére ütemterv készül. Kiemelték, hogy csak abban az esetben indul élesben a projekt, ha ez a leterheltséget nem növeli.

A különféleképpen belül hat munkavállaló rendkívüli szociális segélykérelméről döntött a testület.

(az összeállítás **Bodnár József** KÜT-elnök, sajtóreferens írása alapján készült)



130 millió forint plusz a túlórákért

A tanácskozás első napirendi pontjaként Simon Ferenc, HP-szervezetvezető az első kilenc hónap szokásos humánerőforrás-gazdálkodási adatait mutatta be. Az egyik legfontosabb tényező továbbra is a túlóra, amelyből az első kilenc hónapban több mint 87 ezret használtak fel. Ez mintegy 46 ezerrel több, mint a tavalyi bázis, s csaknem 130 millió forint többlet költséget is jelentett.

Folyamatos létszámhiány

A másik nagy gond a létszám, amely továbbra is a tervezett alatt van, jelenleg 1880 fő – mondta Simon Ferenc. A HP-szervezetvezető megjegyezte, hogy a kocsivizsgáló képzésen 21-en, a mozdonyvezető tanfolyamon pedig 6-an vesznek részt, ők majd szerepelni fognak az RCH létszámában is.

Az RCA-nál október 16-án megtartott FB-ülés döntéseit Dr. Vincze Teodóra Humánerőforrás igazgató ismertette. Kiemelte az új szervezeti struktúrát, amelyet 2018. január 1-jétől vezetnek be az RCA-nál, és részletezte a személyi változásokkal kapcsolatos döntéseket is. Ismertette még a 2017. november 1-jén hatályba lépő, s a tulajdonos által elfogadott SzMSz-változásokat is. Az igazgató végezetül tájékoztatta a jelenlévőket a társaság teljesítményeiről, s röviden ismertette az október 19-én, a VÉT keretében elkezdődött jövő évi jövedelempolitikai tárgyalás lényegét.

Plusz kocsikat kell bérelni

A következő napirendi pontban Fekete György mű-

szaki üzemeltetési szakértő a Teherkocsi Üzembentartás területét mutatta be. A szervezet fő feladata teherkocsik biztosítása a szállításra váró árukhoz. Elmondta, a rendelkezésre álló kocsimennyiség jelenleg is kevés, ezért bérelt kontingensre is szükség van. A fővizsga területén időarányosan több mint száz kocsi elmaradás van, míg a futójavításban jelenleg nincs nagy lemaradás. A jövőt illetően kijelentette, hogy még nagyobb hangsúlyt kap majd a saját képességű mobil javítás, amely már most is országos lefedettségű, de mindenképpen tovább kell bővíteni.

Továbbra is kevés a mozdony

A folytatásban Horváth Ottó Üzemeltetési Igazgató a három TÜK-ben az új műszaki szakértők segítségével elvégzett kocsivizsgálói technológia felülvizsgálatáról szólt. Egyben felajánlotta a lehetőséget, hogy a KÜT szakbizottsága kérjen egyeztetést ebben a témában. Az igazgató szerint továbbra is problémát jelent a mozdonyhiány, hiszen a tulajdonos ígéretet tett a darabszám növelésére.

Szintén a jövő évi nagy feladat között említette a 40/A vonalszakasz forgalomból való teljes kizárását a felújítás miatt. Ezért a Dunaferri és a MOL kiszolgálása nagy prob-

lémát jelent a társaságnak – mondta. Horváth Ottó azt is ismertette, hogy a határaink átjárhatósága a korábbiakhoz képest javult, de még mindig vannak problémák, annak ellenére is, hogy Hegyeshalom állomáson új kollégák is vannak, akik feladata a vonatok minél gyorsabb kiléptetése.

Végezetül a még folyamatban lévő 2018-as üzleti terv készítésével kapcsolatos nehézségeket és ennek a bizonytalansági tényezőit említette az igazgató.

Bécsi kitekintés

Az egyebek napirendben elsőként a Bécsben október 24-25-én megtartott EÜT szekcióülésről számolt be Zubály Bertalan KÜT-elnök. Elmondta, a kétnapos értekezleten képet kaptak az osztrák belpolitikai helyzetéről, jelesül a választások eredményéről, s a várható változásokról, az FB által elfogadott „Mátrix” szervezeti változásról, valamint a személyi döntésekről is.

Látogatást tett a szekció a Bécs közelében működő Incensdorfi konténer terminál, annak szakmai tapasztalatait is kiemelte a KÜT elnöke.

Az RCG-csoport eredményeit Clemens Först, az RCA igazgatósági tagja, szóvivő mutatta be a delegáció tagjainak.

Elhangzott: amennyiben a következő hónapok jól ala-

Megtartotta soros ülését október 30-án az RCH Központi Üzemi Tanácsa. A tanácskozáson ismét napirenden volt a létszámhiány, a mozdonyhiány és különféle személyi változások is.



Zubály Bertalan
KÜT elnök

kulnak, akkor idén az ismert nehézségek ellenére is eredményes lesz a cégcsoport. A szóvivő kiemelte még a magas életkorból adódó munkaerő-utánpótlási problémát, valamint a digitalizáció következményeinek a fontosságát is. A tanácskozáson az RCH-t Kovács Imre vezérigazgató és Kotiers Roman pénzügyi igazgató képviselte. A Kotiers által bemutatott egy-kilenc havi teljesítmények azt mutatják, hogy az év első részében tapasztalt többlet forgalom az utóbbi hónapokra visszaesett a tervközeli szintre. Az eredményeket itt is az utolsó hónapok nagyban befolyásolják majd. A magyar-szekció tagjai hozzászólásukban a technológiai nehézségeket, problémákat, valamint az utánpótlást említették. Természetesen napirendre került a bérezés is, amire Kotiers elmondta, hogy a bértárgyalások folytatódnak.

Az egyebek napirendben Mózes Tibor FB-tag a közel-múltban megtartott felügyelő bizottsági ülésről tájékoztatta a KÜT tagjait. Ezt követően a két ülés közötti időszakban végzett munkáról tájékoztatta a jelenlévőket a KÜT elnöke.

Az ülés zárásaként két munkatársunk részesült kiemelt szociális segélyben, amelyet a központi keret terhére fizetünk ki.

Elhangzott:

amennyiben a következő hónapok jól alakulnak, akkor idén az ismert nehézségek ellenére is eredményes lesz a cégcsoport. A szóvivő kiemelte még a magas életkorból adódó munkaerő-utánpótlás problémáját, valamint a digitalizáció következményeinek a fontosságát is.

„Na, de akkor most mi a jobb? – kérdezi egyre dühösebb tagtársunk a telefonban – a felmondás, vagy a közös megegyezés?” „Az attól függ...” – kezdeném bátortalanul ismét, de a kolléga megint közbevág: „De akkor most mi legyen? Felmondás, vagy közös megegyezés? Egyszerű kérdést tettem fel...”

Nem. Nem tett fel egyszerű kérdést. Mi legyen...? Elsőként nyugodjon meg, és mondja el sorjában, hogy mi történt. Máskülönből nem segítek. A munkaviszony megszüntetésekor sosincs egyszerű kérdés. Egyáltalán nem mindegy, hogy mi a jogviszony megszüntetésének jogcíme. Ha jól döntünk, akár nyerhetünk is, ha rosszul, akkor súlyos összegeket kell fizetnünk.

Nézzük is meg alaposan, hogy mire szükséges, kell, muszáj, kötelező, elengedhetetlen figyelni, ha megválnak a munkáltatóinktól.

Elöljáróban hadd szögezzem le, hogy ez az írás kizárólag a munkavállaló által kezdeményezett megszüntetésre fókuszál, és nem taglalja részletesen a munkáltatói jogcímeket. Ennek ellenére röviden tekintsük át a törvényi rendszert, hogy el tudjuk helyezni azt, amiről ebben a hónapban szó esik.

Fából vaskarika

Nem mindegy, hogy a munkaviszony megszűnik vagy valamelyik fél megszünteti azt. A megszűnés a felek akaratán kívüli okból következik be. Lehet egyáltalán olyan eset, hogy akár az én,

„Az attól függ...”

akár a munkáltatóm akaratán kívül szűnjön meg a jogviszony? Hogyne! A munkavállaló halálával, vagy a cég jogutód nélküli megszűnésével megszűnik a jogviszony is, akár akarjuk, akár nem. Ez történik akkor is, ha lejár a határozott idejű munkaszerződés, de akkor is, ha olyan törvényi ok merül fel, ami miatt a jogviszony nem folytatható. Például, ha valakit a foglalkozása gyakorlásától eltiltanak.

A megszűnéssel szemben a megszüntetés a felek egyikének vagy mindkettőjének aktív magatartását feltételezi. Ha csak az egyik fél akarja megszüntetni a jogviszonyt, felmondásról vagy azonnali hatályú felmondásról, ha mindkettő, akkor közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetésről beszélünk. Talán a sorok olvasása közben felötlik a kérdés: akkor nincs is olyan, hogy „közös megegyezéssel felmondás”? Bizony nincs. A felmondás mindig egyoldalú, tehát a „közös megegyezéssel felmondás” pontosan olyan fából vaskarika, mint a „pacifista atombomba” vagy a „vegetáriánus csülökpörkölt”.

A felmondás – leánykori nevén: rendes felmondás – és az azonnali hatályú felmondás joga a munkáltatót és a munkavállalót is megilleti. A felmondást – melyet a korábbi Munka törvénykönyvében (Mt.) még rendes felmondásnak hívtak – a munkavállaló indoklás nélkül bármikor, főszabály szerint harminc napos felmondási idővel jogosult gyakorolni. A munkáltatónak viszont indokolnia kell, és az indoknak a munkavállaló magatartásával, például bízalomvesztéssel, képességével – például egészségügyi ok –, vagy a munkáltató működésével, például átszervezéssel kell összefüggésben állnia. Ha a munkáltató mond fel, akkor a dolgozó felmondási ideje az ott töltött évekként arányosan nő, s a felmondási idő felére mentesíteni kell őt a munkavégzési kötelezettségei alól, s erre az időre köteles távolléti díjat fizetni. Munkáltatói felmondás esetén végkielégítés is jár a dolgozónak, kivéve bízalomvesztés esetén, mivel ilyenkor csak a felmentési idő illeti meg a munkavállalót.

A munkáltatót is ki lehet rúgni

Az azonnali hatályú felmondás szintén olyan eszköz, amit a munkavállaló és a munkáltató is alkalmazhat, de csak akkor, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét – szándékosan vagy

Amikor

súlyos gondatlansággal – jelentős mértékben megszegi, továbbá ha olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ez a „kirúgás”. És igen: a munkáltatót is ki lehet rúgni, ha megszegi a kötelezettségeit. Ám a kötelezettségszegésnek jelentősnek kell lennie. Ilyen kötelezettségszegés lehet a munkavállaló oldaláról az utasítások teljesítésének alap nélküli megtagadása, míg a munkáltatói súlyos kötelezettségszegésre a bérfizetés elmulasztása, vagy a munkavállaló egészségének veszélyeztetése lehet jó példa.

Felmondás vagy közös megegyezés?

A hosszúra nyúlt felvezető után térjünk vissza a példánkhoz! Farkas – keresztnévhez méltóan – harcos kolléga. Kiáll magáért, és ha kell, a hangerejét is segítségül hívja. A baj az, hogy a munkajoghoz is annyit konyít, mint az erdőket falkában járó négylábú druszái. „De most mondja meg nekem végre, hogy milyen papírt adjak be! Mivel járok jobban?” Ha úgy döntünk, hogy kénytelenek vagyunk megválni a munkáltatóinktól, akkor nem abból induljunk ki, hogy „melyik papírral járunk jobban”, hanem azzal, hogy mik a tények. Például: tett-e valami jogelleneset a munkáltató? Van-e időnk várni a felmondási idő leteltéig? Kaptunk máshol ajánlatot? Van-e tanulmányi szerződésünk?

Azonnali hatállyal

Ha ugyanis a munkáltató nem fizette ki a bérünket, vagy nem biztosította a szükséges védőeszközt, akkor akár az azonnali hatályú felmondás lehetősége is rendelkezésünkre áll. Ilyenkor részletesen meg kell indokolnunk – és igazolnunk –, hogy mi volt a munkáltató jogsértése, és másnap már nem is kell bemenni dolgoznunk. Sőt! Ilyen esetekben a jog úgy tekint, mintha a munkáltató mondtott volna fel nekünk (rendes felmondással), tehát megillet minket a végkielégítés és a felmentési idő is. De vigyázzunk: csak lényeges jogsértés esetén tehetjük ezt meg, és ezt tételesen bizonyítanunk is kell. Ha nem tesszük, akkor számíthatunk egy jó kis elhúzódtó perre, és nem kizárt az sem, hogy a felmondásunk jogellenessé

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

a munkavállaló mond búcsút

Fontos

Ha kénytelenek vagyunk megválni a munkáltatónktól, a tényekből induljunk ki, és ne abból, hogy „melyik papírral járunk jobban”.

A közös megegyezés a későbbi perlés lehetőségét általában kizárja.

válik. Ezt pedig a pénztárcánk bánja. Ezért minden kedves olvasót arra biztatok, hogy ha azonnali hatályú felmondást fontolgat, előtte keresse fel a szakszervezetet, és tájékozódjon a részletekről.

Felmondással?

Ha a munkáltató jogszerűen járt el, de nekünk más okból kell menni – például, mert máshol jobb ajánlatot kaptunk vagy nyugdíjba készülünk – a felmondás jogát bármikor gyakorolhatjuk. Ez általában 30 nap felmondási időt jelent, amit – hacsak a munkáltató el nem tekint tőle – le is kell dolgoznunk. Ilyenkor csak a bérünket kapjuk meg, egyéb kifizetésre ne számítsunk. Fontos, hogy ezt az időt ténylegesen le kell dolgoznunk, ha ugyanis nem tesszük, a felmondásunk jogellenes lesz. Sokan felteszik a kérdést, hogy ha megbetegsznek, a keresőképtelen állomány hosszával megnő-e a felmondási idő? A válaszom: nem. A keresőképtelenség tartama ugyanis beleszámít a felmondási időbe. Bele sem merek gondolni, hogy miért teszi fel ezt a kérdést minden második, felmondását fontolgató munkavállaló. Semmiképpen nem jutnék arra a következtetésre, hogy – némi táppénz-csalás révén – pár nap pihenőt biztosítanak maguknak. Ha esetleg mégis akadna ilyen – amit kétek – attól azt

kérem: ne tegye! Nemcsak azért, mert etikátlan, de azért is, mert nem lehetetlen ellenőrizni a keresőképtelen állapot valódiságát, s ha kiderül, hogy a felmondási idő alatt a munkavállaló nem volt beteg, még akár büntetőeljárásnak is kitéheti magát.

Egyezzzünk meg!

No, és ha sietünk? Ha nagyon várnak az új helyen, és a harmincnapos felmondási idő túl hosszú? Vagy ha úgy érezzük, hogy a sok évtizedes munka után megérdemelnénk egy kevés anyagi elismerést, még akkor is, ha mi állunk fel a munkáltatótól? Ekkor jöhet a képbe a közös megegyezés. A közös megegyezéses munkaviszony-megszüntetés előnye, hogy a munkáltató és a munkavállaló szinte bármiről megállapodhatnak benne, amit a jog nem tilt. Lerövidíthetik a felmondási időt, megszüntethetik a szerződést már aznap. Dönthetnek úgy, hogy már másnap dolgozhat az új helyén a dolgozó. Megállapodhatnak abban, hogy a felmondási idő alatt egyetlen napot sem kell a munkavállalónak bejőnnie, de a távolléti díját megkapja. Szinte bármiről meg lehet állapodni. Ebben rejlik a közös megegyezés ereje és gyengéje is. Amiről ma megállapodok, az holnap szentírás lesz. Az lesz az alap, amire a munkaviszonyom lezárása épül. Ha később meggondolnám

magam – néhány extrém esetet kivéve –, már nem tudom visszacsínálni a történeteket.

Tehát ha ügyes vagyok, jobb megállapodást tudok kiharcolni, mintha felmondtam volna (például nem kell visszafizetnem a tanulmányi szerződés keretében kapott támogatást).

Ha pedig ügyetlenül alkudozom, még az is előfordulhat, hogy rosszabb helyzetbe sodrom magam, mint egy egyszerű felmondás esetén: megnő a felmondási időm vagy lemondok egy olyan jogomról, ami egyébként a törvény szerint megilletett volna. Fontos az is, hogy a közös megegyezés a későbbi perlés lehetőségét általában kizárja.

Amit ez a cikk taglalt, az főként a hatályos jogszabályi rendelkezéseken és a gyakorlaton alapul.

Fontos azonban megjegyezni, hogy egyes munkáltatók a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatosan gyakran alakítanak ki a maguk számára egy sorvezetőt, egy irányadó eljárásrendet, ami – némiképp – kedvezőbb lehetőségeket biztosít a munkavállalóknak a törvényi előírásokhoz képest, például nyugdíjba vonulás esetén. Ezért azt javasolom, hogy a helyi előírásokról mindenki érdeklődjön a munkáltatónál és a szakszervezetnél, ha a munkaviszony megszüntetését fontolgatja.

Balczer Balázs

Átrendezik-e a robotok az életünket?

A nők és a digitális kapitalizmus

A Magyar Szakszervezeti Szövetség Női Tagozata a Friedrich Ebert Stiftung (FES) támogatásával a Tisztes Munka Világnapja alkalmából szervezte meg a XVII. Munkavállaló Nők Konferenciáját, október 11-én Budapesten, a Benczúr Hotelben.



A konferencia témája volt a digitalizáció, a robotizáció és a nők. A tanácskozás során olyan kérdésekre keresték és igyekeztek megadni a választ a szakértő előadók, hogy milyen jövő vár az emberekre, lesz-e munkájuk, vagy mindent átvesz majd a robotizáció. Hol, milyen lesz a nők helye és szerepe a digitális világban?

Nábelek Fruzsínától, a MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet munkatársától az automatizáció munkaerő-piaci hatásairól készült tanulmány tapasztalatairól hallottunk előadást.

Sabine Gillesen, a D64 Digitális Fejlődés Centruma elnökségének tagja pedig arról beszélt, hogy kik lehetnek a digitalizáció nyertesei. Szabó Zoltán, a VOSZ informatikai szekciójának elnöke a digitális kapitalizmusról osztott meg ismereteket a hallgatósággal, míg Tüttő Kata, az MSZP témaszakértője a várható jövőről szólt. Az előadások során elhangzott: az emberiség jelenleg a harmadik ipari forradalom időszakát éli, amely fejlett termelést jelent



intelligens, nagy teljesítményű technikai eszközökkel. Már a küszöbön áll azonban a negyedik ipari forradalom is, amely a globális digitális rendszerek és a gondolkodó robotok elterjedését hozza. Ezek viszont jelentős, eddig még sohasem tapasztalt változásokat hoznak az emberek életébe.

Óriási átrendeződés

Elindult a digitális kapitalizmus folyamata, amely óriási átrendeződést, nemcsak technikai, hanem társadalmi változásokat is hoz. Megváltozik a munka, a munkahely fogalma, jellege, megszűnik számos eddig ismert és gyakorolt szakma, és teljesen újak jönnek létre. Jelentősen csökken az alacsony képzettségű és a kreativitásra nem képes, úgynevezett egyszerű gondolkodású munkaerő iránti kereslet. Olyan munkaterületeken is megjelent már a digitalizáció, amelyekre sohasem gondoltunk volna – hangzott el a konferencián. Szinte már nincs olyan területe az életnek, ahol ne lehet alkalmazni a mesterséges intelligenciát.

Hol és milyen lesz ebben az új világban a nők helye, szerepe? Erre a kérdésre is próbáltak választ adni az előadók. A nőkre vonatkozó jövőképek nagyon biztatók. Elhangzott, nem kell félniük ettől a jövőtől, hiszen számos olyan előnyös tulajdonsággal rendelkeznek, mint a kreativitás, a kíváncsiság, a kezdeményezőképeség, a kommunikációs készség, amelyek alkalmassá teszik őket az új helyzetekben való helytállásra, s amely tulajdonságok nélkülözhetetlenek lesznek a jövő munkájában. A digitalizáció tartalmát illetően elhangzott, hogy 10 százalék technika és 90 százalék kommunikáció, s ez

nagy esélye a nőknek, mert a kommunikációban nagyon jók. Szükséges azonban az is, hogy a nők egyre növekvő számban jelenjenek meg a műszaki területeken is.

Az automatizáció már itt van

A szakértői előadásokat követően nagyon jó hangulatú pódiumbeszélgetésre került sor Hercegh Mária, a MASZSZ Női Tagozat vezetőjének moderálásával, amelyen a közúti közlekedés, a vasút, a könnyűipar, a kereskedelem és a mezőgazdasági szakmák szakszervezeti vezetői vettek részt. A feltett kérdésekre adott válaszaik során tájékoztatót adtak arról, hogy az egyes szakterületeken hogyan, milyen mértékben van jelen az automatizáció, a digitalizáció, milyen hatásai voltak, és vannak a foglalkoztatásban, mennyire sikerült a felkészülés az új helyzetekre. A válaszokból kiderült, hogy kisebb nagyobb mértékben valamennyi szakterületen jelen van már az auto-



Fairwork Bükfürdőn

A Vasutasok Szakszervezetének tisztagú delegációja vett részt Bükfürdőn a MASZSZ Nyugat-dunántúli Regionális képviselő, egyben a FAIRWORK projektiroda által rendezett nemzetközi nyitókonferenciáján, október 18-án.

A FAIRWORK projektet az Ausztriában legálisan dolgozó, többségében a határon át naponta ingázó munkavállalók foglalkoztatási ügyintézésének segítésére indította a MASZSZ és az ÖGB, az Osztrák Szakszervezeti Szövetség Burgenlandi Tartományi Szervezete.

A konferencián Horváth Csaba projektmenedzser köszöntötte a vendégeket. Ezt követően Almási Erzsébet, az Nemzetgazdasági Minisztérium főosztályvezetője mutatta be szemléletesen, sokféle megközelítésből a magyarországi munkaerőhelyzetet. Majd Erich Mauersics, az ÖGB Burgenland tartományi elnöke vázolta,

*„A ma üzenete
legyen
a jövő sikere”.*

milyen segítséget tudnak adni a szakszervezetek a magyar munkavállalóknak Ausztriában. Kitért a nemrég lezajlott választásokra is. Félő, hogy az új osztrák kormány nem lesz olyan kompromisszum-kész, mint a régi. Készülnek a demonstrációkra, esetleges sztrájkokra – mondta az elnök.

Magát a FAIRWORK projektet, annak céljait és támogatóit Dalos Bertold, az osztrák oldali projektmened-

zser mutatta be. Pogátsa Zoltán közgazdász, egyetemi docens a csapata által készített, a két ország között ingázókról szóló tanulmányt ismertette.

A konferencia munkáját Andreas Rothpüller, az ÖGB Burgenland Tartományi titkára értékelte. Zárásként kijelentette, minden előadás jól előkészített, profi munka volt.

A tanulságos konferenciára ráillett a mottó: „A ma üzenete legyen a jövő sikere”.

Németh Tamás

TK vezető Szombathely



matizáció, amelyeknek előnye, hogy korszerűbbé, könnyebbé tették a munkát, hátránya viszont, hogy együtt járt egyes munkaterületek megszűnésével és létszámcsökkenésekkel. A tanácskozáson elhangzott az is, hogy vannak munkáltatók,



amelyek előrelátóan foglalkoznak a kérdéssel, de sajnos nem ez a jellemző, inkább az agyonhallgatás. Pedig az embereknek tudniuk kell, hogy mit hozhat a jövő, hogy időben felkészülhessenek rá.

A konferencia azzal az összegzéssel zárult, hogy mivel a digitális kapitalizmus folyamata nem állítható meg, élére kell állni és fel kell készíteni az embereket az elfogadásra, az alkalmazkodásra.

A szakszervezeteknek ebben lehet és kell is, hogy vezető szerepe legyen. Meg kell értetni az emberekkel, hogy az egész életen át való tanulás szükségessége, ha valaha fontos volt, akkor ma már sürgetően az.

Ebben a folyamatban azonban nem csak a szakszervezeteknek vannak feladataik, de jelentős a felelőssége a mindenkor kormányoknak és a munkáltatóknak is, hogy tájékoztassák és alkalmassá tegyék az embereket az új helyzetekhez való alkalmazkodásra.

Ehhez pedig nélkülözhetetlen a képzés, az oktatás kiemelt támogatása, a szociális párbeszéd helyreállítása és erősítése.

VSZ: Tisztelet a nyugdíjasokért

A Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete (VSZ ONYSZ), a MÁV Zrt. és a VSZ támogatásával október 17-én Budapesten, a Hotel Benczúrban tartotta központi ünnepségét az Idősek Világnapja alkalmából. A rendezvényen megjelent és az elnökségben foglalt helyet Dorozsmai Éva, a MÁV Zrt. humánerőforrás vezérigazgató-helyettese és Horváth Csaba, a VSZ alelnöke.

A Himnusz után Göbölös Krisztina, az Operettszínház művésze szavalta el Sík Sándor A legszebb művészet című költeményét.

Az ünnepséget Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg. A teremben helyet foglaló nyugdíjas tisztségviselők és a meghívott vendégek köszöntése

után bevezetőjében hangsúlyozta: október 1-jét az Idősek Világnapjaként tartjuk számon. A mai ünnepségünk a vasutas nyugdíjasok iránti tiszteletéről és megbecsüléséről szól. Sokan családban, meghitt közösségekben élnek, de vannak, akiknek egyedül kell megküzdeniük az idősskorral együtt járó kihívásokkal. A róluk való gondoskodás a társadalom, a politika, a családok és a közösségek felelőssége.

Példaértékű támogatás

Simon Dezső elismeréssel szólt és köszönetet mondott a Magyar Államvasutak és a MÁV-csoport vezetőinek azért, hogy

nem feledkeznek meg a vasutas nyugdíjasokról. Utalt azokra a megállapodásokra, amelyek szervezetünk és a nyugdíjasok támogatásáról szólnak. Példaként említette a VSZ ONYSZ rendezvényeihez és a Vasutas Intézmények Nyugdíjasait Támogató Alapítványának nyújtott támogatást, mely lehetővé teszi évente közel ezer nehéz körülmények között élő nyugdíjas segélyezését.

A megnyitó után, a MÁV Zrt. képviseletében Dorozsmai Éva humánerőforrás vezérigazgató-helyettes köszöntötte az ünnepség résztvevőit, majd a MÁV folyamatban lévő és tervezett fejlesztésekről, a pályá- és biztosítóberegzés korszerűsítéseiről és a csökkenő munkaerő pótlása érdekében kezdeményezett akciókról tartott tájékoztatást, majd bejelentette: a vasutas



2017-ben sem felejtkeztünk el a szépkorúak köszöntéséről Debrecen területén. Október 26-án Ebesen, az Arany Oroszlán étteremben tartott értekezletet a VSZ ONYSZ Debrecen Területi Képviselője.

Ebesen is köszöntötték az időseket



Az ülésen részt vett Meleg János, a VSZ elnöke, Katona Sándor, a MÁV-START Zrt. TSZVI Debrecen igazgatója, Szekeres Roland a MÁV Zrt. PMLI képviseletében, Suszter Csaba, a VSZ Debrecen Területi Képviselő vezetője, vala-

mint Szabóné Karsai Mária, Ebes polgármestere.

A meghívottak először meghallgathatták Meleg János köszöntőjét, majd az elnök tájékoztatta a jelenlévőket a VSZ aktualitásairól.

Ezután Katona Sándor és Szekeres Roland adtak helyzetképet a MÁV-

START Zrt. és a MÁV Zrt. jelenlegi helyzetéről, különös tekintettel Debrecen térségére, Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke pedig értékelte a nyugdíjasok jelenlegi helyzetét.

A rendezvény nagyon jó hangulatban zajlott le, mintegy 110 fő jelenlétében. Az Arany Oroszlán étterem kiváló vendéglátónak bizonyult. A rendezvény végén mindenki elégedetten távozott, nem csak a finom ebéd miatt, hanem a rég nem látott barátokkal történt beszélgetések miatt is. Mindenkinek jó egészséget kívánva találkozunk jövőre is!

Suszter
Csaba

képviseletvezető



nyugdíjasoknak!

Országszerte

A Vasutasok Szakszervezete több helyszínen is ünnepi rendezvénnyel mutatta meg az idős emberek iránti tiszteletét, s Meleg János elnök ahol csak tudott, részt vett a jó hangulatú eseményeken. Két ünnepségről helyszíni tudósítást is kaptunk.



nyugdíjasok az elkövetkező években is számíthatnak a MÁV Zrt. támogatására.

Személyes ügyünk

Horváth Csaba, a VSZ alelnöke köszöntőjében hangsúlyozta: az idős emberek megbecsülése mindannyiunk személyes ügye. Tiszteletünket fejezzük ki azok iránt, akiknek munkájára, tudására és bölcsességére alapozva az utódok dolgozhatnak. Az alapokat, melyre építkezünk, ők rakták le. A Vasutasok Szakszervezetében tisztelet övezi a nyugdíjasokat. Céljaink megvalósítása elképzelhetetlen lenne a múlt-

ban gyökerező értékek megőrzése nélkül. Mi, utódok megyünk a kitaposott úton. Masszív, megbízható fundamentumot hagytak ránk, olyat, amelyre stabil szakszervezetet lehet építeni. Ha baj van, úgy, ahogy ti tettétek, mi is igyekszünk segíteni.

A köszöntők elhangzása után adták át a kitüntetések. A vasutas nyugdíjasokért végzett példamutató munkájukért a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója Elnök-vezérigazgatói Dicséretben részesítette Sajgó Józsefet, a dombóvári nyugdíjas alapszervezet bizalmiját, Takács Imrénét, a békéscsabai nyugdíjas alap-



szervezet gazdasági felelősét, Török Józsefet, a kál-kápolnai nyugdíjas alapszervezet elnökét és Husonyica Gábort, Kazincbarcika volt állomásfőnökét. A kitüntetések Dorozsmai Éva adta át.

A Vasutasok Szakszervezete Elnöksége Elismerő Oklevél kitüntetésben részesítette Baraksó Sándort, a nyíregyházi nyugdíjas alapszervezet bizalmiját, Orbán Imrét, a somogyszobi nyugdíjas alapszervezet bizalmiját, Révész

Ottót, a záhonyi nyugdíjas alapszervezet bizalmiját, Szentés Bóro Ferencet, Szeged területi képviselő-vezető-helyettesét és Tóth Lászlónét, a veszprémi nyugdíjas alapszervezet elnökét.

A kitüntetések Horváth Csaba adta át. Az ünnepség hivatalos része végén a Vasutas Zeneiskola Pro Musica kamara-zenekar szórakoztatta az ünnepség résztvevőit.

Visi Ferenc

MÉLTÓ ÜNNEPLÉS

Tisztelet a volt kolléganőknek, kollégáknak - ezzel a kijelentéssel kezdte ünnepi beszédét Bodnár József a Miskolc TEB ünnepségén.

A szakmai képviselő-vezető beszédének egy részében arra is rámutatott, hogy az idős emberek iránti tisztelet kivesz a világból. Ez nagyon szomorú dolog - jegyezte meg. Kifejtette azt is, hogy „nekünk, fiatalabbaknak van a legnagyobb szükségünk arra, hogy megbecsüljük az idősebbeket, tiszteljük a tapasztalatukat, méltón bánjunk velük és mindent megtegyünk azért, hogy életüket jobbá tegyük! Ezért tisztelem meg idén is az idős kollégáimat a lehetőségeimhez mérten úgy, hogy meghívom őket egy

ebédre, közös beszélgetésre. De ne feledjük, hogy ez nem év végi feladat, ennek be kell épülnie az életünkbe. Ez a mi érdekünk is.”

Bodnár József köszöntője után a biztositóberendezési főnökség vezetője, Gadnai Mihály szólt az egybegyűltekhez, majd a pohárköszöntő után fel-

szolgálták a finom babgulyást és a VSZ szakácskönyv receptjei alapján készült süteményeket.

A vacsora után Hegyaljai Sándor bűvész kápráztatta el a jelenlévőket, akik később még hosszas beszélgetéssel, emlékezéssel zárták a kellemes estét.



Ajakon is évet zártak a nyugdíjasok

Október 14-én tartotta beszámoló küldöttgyűlését az ajaki vasutasok nyugdíjas szervezete. Soós Tibor, a szervezet elnöke köszöntötte a tagságot és a meghívott vendégeket, köztük Meleg Jánost, a Vasutasok Szakszervezete elnökét, Zlati Róbertet, szakszervezetünk érdekvédelmi alelnökét, illetve az ONYSZ képviselőjében Kosdi Józsefnét. Hagyományaikhoz méltóan, csendben emlékeztek azokra is, akik már nincsenek közöttünk.

Soós Tibor beszámolójában az alapszervezet eredményein túl szólt a segélyezés rendjéről, anyagi- és helyiséggondjairól, valamint programszervezési nehézségeikről is. Utóbbit jól kifejezik szavai, miszerint „a nyugdíjasoknak sok idejük van ugyan, de kevés dologra érnek rá”. A következőkben Meleg János, szakszervezetünk elnöke üdvözölte a hallgatóságot az idősök világnapja alkalmából, külön kifejezve köszönetét azoknak, akik idős emberként is foglalkoznak egymás gondjaival. Szólt szakszervezetünknek a kormányfőhöz írt leveléről, melyben elvárják, „indul-

jon meg egy olyan társadalmi párbeszéd”, hogy rendezhető

legyen a nyugdíjasok jövedelmi helyzete, és megoldható a nyugdíjba vonulás kiszámíthatósága.

A hozzászólásokban szóba hozták a múltat s jelent, támogatásokat és annak hiányát, illetve a lehetséges jövőt. Végül a beszámolót a Küldöttgyűlés

elfogadta, és baráti beszélgetésekkel mulatták az este további részét. Zubály Bertalan pedig az egykor Záhonyból vezérigazgatóvá lett Sipos István húsz évvel ezelőtti ajaki látogatásáról mutatott be fényképalbumot.

Dolhai József



Nyugdíjasok az egészségügyről

Terítéken a szociális ellátórendszer

A VSZ ONYSZ elnöksége október 4-én, a területi képviselővezetőkkel kibővíve tartotta soros ülését, melynek napirendjén szerepelt az orvosok külföldre távozásának és a szakszemélyzet növekvő hiányának hatása a betegellátásra, valamint a nyugdíjasoknak nyújtható lehetőségek és a balatonfüredi elnöki és főbizalmi továbbképzés tapasztalatai.

Az ülést – melyen részt vett Horváth Csaba, a VSZ szervezetpolitikai alelnöke – Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg. Köszöntője és a napirend ismertetése után az orvosok külföldre távozásának és a szakszemélyzet hiányának hatásáról készült tájékoztatót Szabó Zoltánné, a szociális és egészségügyi bizottság vezetője terjesztette a testület elé.

Az egészségügyi ellátórendszer katasztrofális helyzete évek óta napirenden szerepel. A külföldre távozó orvosok mellett az ápolók is tömegesen hagyják el a pályát – hangsúlyozta bevezetőjében. 2016-ban 486 egészségügyi szakdolgozó kért a külföldi

munkavállaláshoz hatósági bizonyítványt. Aggodalomra ad okot, hogy a szükséges 600 sürgősségi orvos helyett alig 140 dolgozik a magyar kórházakban. Altatóorvosból tavaly 30 százalékos volt a hiány. Jelentős a betöltetlen háziorvosi praxisok száma is, 347 körzetben nincs orvos. Becslések szerint Magyarországon mintegy 300 ezer ember nem jut háziorvosi ellátáshoz. Az előterjesztést az elnökség elfogadta.

A nyugdíjasok részére nyújtható támogatási lehetőségekről készült tájékoztatóról a

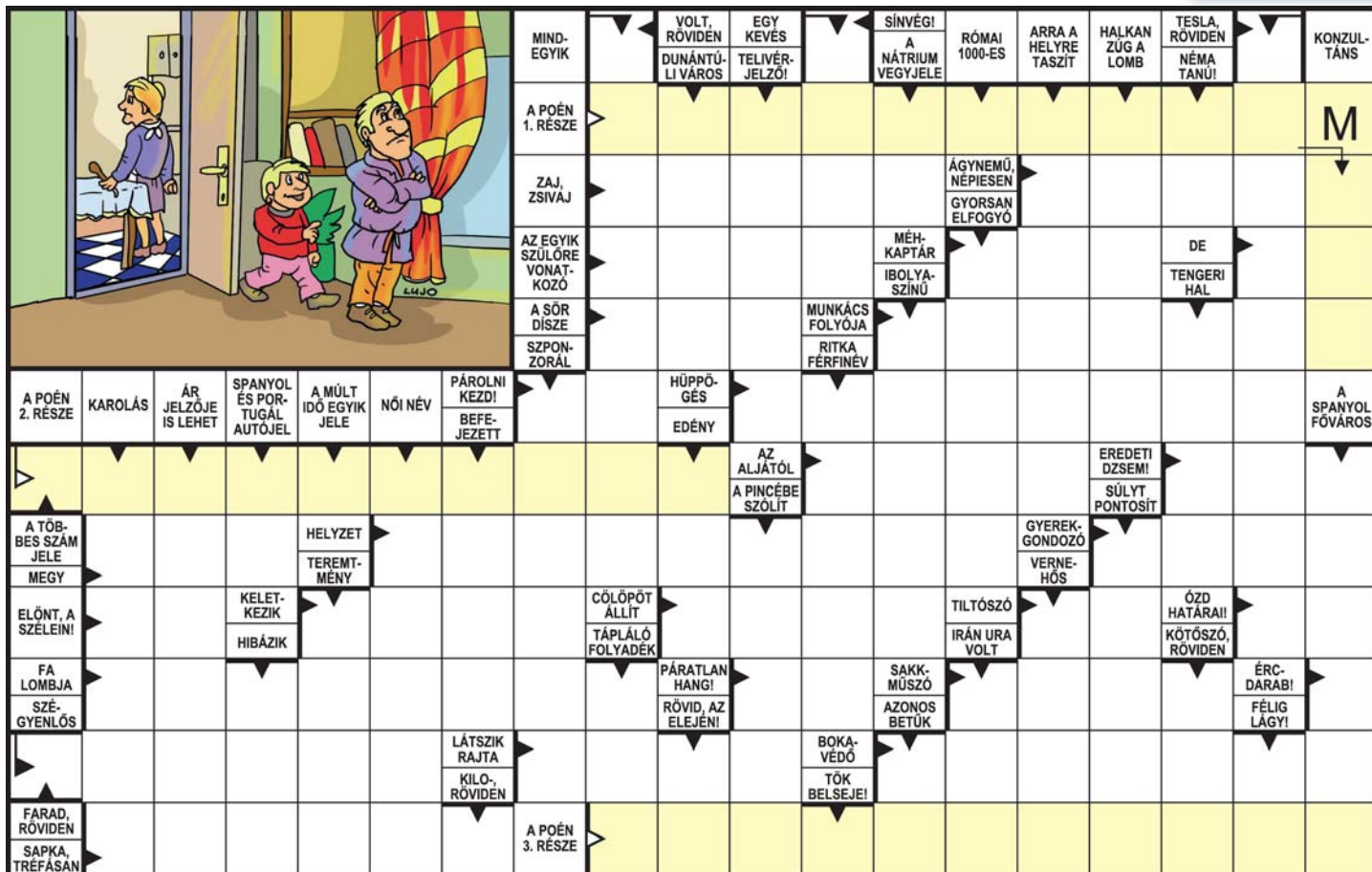
600 sürgősségi orvos helyett alig 140 dolgozik a magyar kórházakban!

téma előterjesztője Szabó Zoltánné tájékoztatta a résztvevőket. Bevezetőjében utalt a 2015. március 1-től átalakult, a nyugdíjasokat is érintő szociális ellátórendszerre. A legtöbb támogatást az önkormányzatok nyújtják. Felhívta a figyelmet a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítványra és az Egészségbiztosítási Alapra, mely hosszan tartó betegség esetén évente egyszer, méltányosságból adhat segítyt, miként a Vasutas Intézmények Nyugdíjasait Támogató Alapítvány is.

Győri István ügyvezető elnök a szeptemberben Balatonfüreden tartott elnöki és főbizalmi továbbképzést értékelve elmondta: a program tartalmas, az előadások színvonalasak voltak. A résztvevők nagyon sok hasznos információval gazdagodtak.

Horváth Csaba, a VSZ alelnöke időszerű kérdésekről, a szervezeti életéről, a foglalkoztatás politikáról, a bérek alakulásáról és az egészségügy helyzetéről tájékoztatta az elnökséget.

Visi Ferenc



Záhonyiak Berekfürdőn

A jelen és a jövő kérdéseiről egyaránt szó volt szeptember 25-26-27-én Berekfürdőn, a záhonyi terület éves oktatásán.



Az üdülőnk csendes környezete jó lehetőséget adott a Vasutasok Szakszervezete, és saját, helyi szintű gondjaink átbeszélésére, megvitatására. Képviselőnk vezetőjén, Juhász Tibornén kívül segítségünkre volt szakszervezetünk elnöke, Meleg János, és Zlati Róbert érdekvédelmi alelnök is.

Ők tájékoztatást adtak a vasút és szakszervezetünk aktuális problémáiról a létszámtól kezdve a béren át az oktatás-vizsgáztatás helyzetéig. A Titkári Testület részéről felvetődött kérdések és az azokra adott válaszok is lényegbevágóan, tabuk nélkül vették górcső alá a megvitatásra váró napirendi pontokat. Végül a testület több helyi kérdést is megvitatott, néhányról határozatban is döntött. Természetesen volt lehetőség kötetlen eszmecserékre egymással és vezetőinkkel egyaránt, és jutott idő a kikapcsolódásra is.

In Memoriam Benke Szilárd

Szomorúan vettük tudomásul, hogy 2017. október 13-án elhunyt kollégánk, Benke Szilárd.

A halál mindig fáj-dalmas, de az értelmetlen még inkább!

Szilárd október 13-án este szolgálatból tartott haza kerékpárral Nádudvarra, amikor 20 óra 30 perc körül egy ittas autóvezető elütötte, melynek következtében azonnal életét veszítette.

A hír röviden ennyi, de ami mögötte van, sokkal több!

Szilárd 1959-ben született Bicskén. 1981. április 7. óta MÁV dolgozó.

Először a püspökladányi fatelitőn dolgozott, majd 1992-től az átszervezések következtében jelentkezett fegyveres biztonságiőrtanfolyamra, amit sikeresen elvégzett. Azóta folyamatosan ebben a munkakörben dolgozott, haláláig.

Szilárd a VSZ oszlopos tagja volt, sokat segített az alapszervezet munkájában. Kollégái mindig számíthattak rá. Ezért is fáj a közösségünknek Szilárd elvesztése!

Nyugodj békében Szilárd!





Bajusszal a rák ellen

„Movember” a férfiakért!

Ahogy az október a nők mellrák elleni kampányáról szól, úgy novemberben a férfiak figyelmét hívják fel a prosztatatarák megelőzésére, rendszeres szűrésre, időben történő felismerésére a szakértők. A Vasutasok Szakszervezete mindkét témát kiemelten fontosnak tartja, s minden eszközzel felhívja tagjai figyelmét is a megelőzés fontosságára. Ez a hónap tehát a férfiakra szól, olyannyira, hogy a VSZ is széles körben figyelmeztet: a prosztatatarák a férfiaknál a második leggyakoribb betegség, ami jó eséllyel gyógyítható, ha időben kiderül.

Magyarországon évente háromezer új beteget regisztrálnak, s csak a fele gyógyítható azért, mert ötven százalékuk későn jelentkezik a szűrése. Pedig a prosztatatarák

nagyon jó esélyekkel gyógyítható betegség – ezt nem győzik hangoztatni az onkológusok. Ennek ellenére Magyarországon az évente mintegy 4500, prosztatatarákkal diagnosztizált férfi közül körülbelül 1500-an mégis életüket veszítik. Az ellentmondás oka legtöbbször a hozzáállás: „addig nem megyek orvoshoz, ameddig nincs baj”. A prosztatatarák esetében viszont, amikor a tünetek megjelentek, általában már nagyon nagy a baj. A korai stádiumban a prosztatatarák tünetmentes, az időben történő felismeréshez gyakorlatilag az egyetlen esély a rendszeres rákszűrés. A VSZ vezetői ezért kérik a szervezetükhöz tartozó férfiakat – is –, törődjenek az egészségükkel, járjanak rendszeres ellenőrzésre.