

Nincs pénz bérelemelésre?

A MÁV-csoportnál folyó bértárgyalások eddig nem vezettek eredményre, ami már csak azért sem meglepő, mert a munkáltató is több alkalommal kijelentette, a rendelkezésére álló forrásokat kevésnek tartja a bérelvárások teljesítéséhez. A három meghatározó vasutas szakszervezet – így a VSZ is – a tulajdonosi jogokat gyakorló miniszterhez fordult. (2. oldal)



INTERJÚ AZ ELNÖKKEL

Május 17-18-án tartja tisztújító kongresszusát a Vasutasok Szakszervezete, a küldöttek az elnök személyéről is ekkor döntenek. Meleg János, a VSZ jelenlegi elnöke újra megmérette magát és bízta abban, hogy a küldöttek elismerik az elmúlt négy évben végzett munkát.

TELJESÍTETTE A TERVET AZ RCH

A nem végleges adatok szerint teljesítette az üzemi eredmény tervét tavaly a Rail Cargo Hungaria – hangzott el a cég központi üzemi tanácsának legutóbbi ülésén. (7. oldal)

MUNKAVÉDELMI ŐRJÁRAT

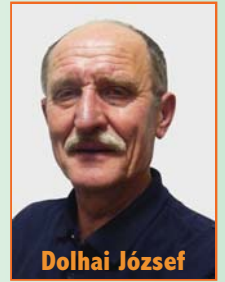
Többféle szempontból alkalmatlan és lehangoló látványt nyújtó körülmények tárházát találtuk őrjáratunk újabb helyszínén, Kőbánya-Kispesten, a MÁV Zrt. Budapesti Távközlési Főnökség, Központi Javító Szakasz telephelyén. A tarthatatlan állapotok megszüntetését feljegyzésben kértük a munkáltatótól. (11. oldal)

KOLBÁSZTÖLTŐ HAGYOMÁNY

A hagyomány az hagyomány. Két alkotó elemében is részlegelt e megállapításra a VSZ Budapest Területi Képviselet február 23-i rendezvénye, a II Vasutas Kolbásztöltő Fesztivál. Nem tévedés, valóban már a második. Ez pedig már tényleg hagyomány.

(12. oldal)

Bértárgyalások helyett



Dolhai József

Abértárgyalások terén továbbra is „nem akarás” van. Vagyis úgy néz ki, nem nagyon akar senki pénzt áldozni a vasutasokra, tehát a vasútra. Mert hiába adnak mégis valamennyit erre-arra, ha a vasutasokat kihagyják, akkor bizony pár éven belül már a felsővezeték leszakadása is a kisebb gondok közé fog sorolódni. Hiszen hiába van vas, meg út, ha nem lesz, aki működtesse. Márpedig minden jel arra utal, hogy nagyon rövid időn belül annyira lecsökken a vasutas szakemberek száma, hogy az már veszélyezteti a vasút biztonságos működését. Vannak, akik szerint sok helyen már most is ez a helyzet.

Nem tudni továbbra sem, ki miben érdekelt, kivéve a szak-szervezeteket – köztük a Vasutasok Szakszervezetét –, amelyek már többször és egyértelműen jelezték: a kétszámjegyű bérfejlesztés az egyik alapja mind a vasút, mind a vasutasok jövőjének. Ennyi minimum kell ahhoz, hogy legalább ne nőjön a létszámhiány, és ne romoljon a vasúti közlekedés minősége. És ahhoz, hogy a kolléganők és kollégák ne anyagi gondjaikon őrlődjenek, miközben mások biztonságára kell ügyelniük.

Az érdemi tárgyalásoknak nem lehet akadálya a bérkövetelésünk mértéke, hiszen egy része már amúgy is megvan. És továbbra sem panaszkodhat senki a türelmünkre, bár az nyilván nem végtelen. Ezt kizárja tagjaink érdeke és a vasút érdeke egyaránt. Önzéssel sem vádolhat minket senki, hiszen nem csak magunkra gondolunk, bár leginkább az a dolga az érdekvédőknek. Mi a konstruktív, előremutató, a jövőre is gondoló tárgyalások és eredmények hívei vagyunk. Azt viszont nem lehet kiszámítani, kinek meddig tart a türelme, legfeljebb azt, meddig tart a fizetése. És az bizony nem túl sokáig.

Természetesen nem azok türelmére gondolok, akik a szoba éjszakai félhomályában, kárörvendve osztják az észet a közösségi oldalon. És azokra sem, akik a pálya széléről szeretnek bekiabálni, ám amikor rájuk kerülne a sor, villámgyorsan eliszkolnak a legközelebbi kocsmá irányába. Inkább azokra, akik önmaguk sorsát összekötik sorstársaikéval, és az oldalon belül, a szabályokat is betartva küzdenek a jövőért. Kérdés lehet, melyik szabályt meddig lehet követni anélkül, hogy bárki bármi rosszra gondoljon.

A legtöbb vasutas nem akar semmi rosszra gondolni, de van valami bizonytalanság abban, hogy a legnagyobb szervezet, az állam a tulajdonosunk. Többségünk elvárná, hogy mögöttünk álljon, és segítsen, ha kell. Elvárjuk, hogy bár közszolgálatot végzünk, ne legyünk sem a szolgálatban, sem a magánéletben megtúrt közszolgák. A szolgálatunk a jót feltételezi, vagyis azt, hogy jó célért dolgozunk sokan, együtt. Ami csak a kölcsönös megbecsülés keretein belül működik tartósan.

Nehéz kiszámítani, kinek meddig tart a türelme, de azt tudjuk, hogy jártak már a vasutasok a főváros utcáin. Nem sétálni, hanem tüntetésen megmutatni, nem jó, ha figyelmen kívül hagyják érdekeinket, ha átnéznek rajtunk. Elég sokan voltunk, és ha fogy a türelem, akár még többen is lehetünk. Még bértárgyalások helyett is. Annak ellenére, hogy jobban szeretünk megfontoltan viselkedni, és a bölcs döntések hívei vagyunk.

Célunk továbbra is az, hogy jól működő országban egy jól működő, biztonságos vasút fémjelezze a munkánkat. Ehhez várjuk a megfontolt és bölcs döntéseket mindazoktól, akik szintén hasonló célokért dolgoznak. Várjuk, hogy megmutassák, egy irányba húzunk.

Dolhai József



Változatlan vezetés, harcosabb fellépés

A következő öt évben is Kordás László a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) elnöke – döntött a szervezet tisztújító kongresszusa február 21-én. Az alelnöki poszton sincs változás, Székely Tamás, a vegyipari szakszervezeti szövetség (VDSZ) elnöke ugyancsak második ciklusát kezdheti meg ezen a poszton. Az újra választott vezetők azonban szélesebb körű összefogást, még határozottabb és harcosabb fellépést ígértek a munkavállalók érdekeinek képviselésében.



A szövetség elnöki tisztségéért hárman versenyeztek: Hercegh Mária, a MASZSZ nőtagozatának vezetője – aki a Vasutasok Szakszervezete nőtagozatának is a vezetője –, valamint Kordás és Székely, aki a kongresszuson váratlanul bejelentette, hogy visszalép, és csak alelnökjelöltként kívánja megmérettetni magát.

A kilencven küldött közül az eddigi elnökre 55-en, a megmaradt egyetlen kihívójára pedig 33-an szavaztak, s volt két érvénytelen voks is.

Kordás a küldöttek előtt hangsúlyozta: nem ért egyet azokkal, akik úgy vélik, hogy a szakszervezetekből hiányzik a belső tűz.

Szerinte az utóbbi hónapok eseményei is azt igazolják, hogy jó úton járnak, s megváltoztathatják az érdekképviseletről egyesekben kialakult kedvezőtlen képet. Erősebbek és harcosabban, mint azt egyesek vélik – fogalmazott –, s még dinamikusabb, határozottabb fellépést ígért a munkavállalók érdekeinek képviselésében.

Az elkövetkező négy év legfontosabb célkitűzése, hogy a minimálbér érje el a társadalmi minimum szintjét, vagyis ne csak a szűken vett megélhetés költségeit fedezze, hanem lehető-

séget adjon egy váratlan kiadás kifizetésére, netán egy egyhetes nyaralásra – mondta a Népszavának a választás után Kordás László.

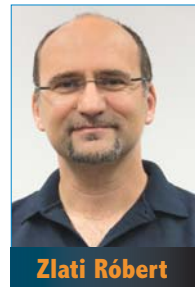
Arra a kérdésre, hogy miben kell változtatni a szövetség eddigi munkáján, a tagszervezetek, munkahelyi szervezetek felkészítését nevezte meg az első helyen, mert kemény érdekharc, bérharc várható a következő években is. Mindenképpen meg kell állítani a bérek eddigi leszakadását.

Helyi akciókra kell koncentrálni, akár nemzetközi szakemberek bevonásával, akik felkészítik a szervezeteket a sikeres tagtoborzásra, arra, hogy hogyan kell a munkáltatóval tárgyalni, milyen adatokat kell bekérni tőle, hogy sikeres bérharcot lehessen vívni – ígérte az újra választott vezető.

Arra felvetésre pedig, hogy mindez cseppet sem befolyásolja a törvényhozókat a dolgozókra nézve hátrányos jogszabályok elfogadásában, Kordás úgy reagált, hogy ezért kell olyan helyzetet teremteni, amikor a kormány kénytelen tárgyalni a szakszervezetekkel. Az országos sztrájk-előkészítő bizottság munkája például sokat javított a tömörülések és az egyes szakszervezetek közötti információáramláson és koordináción, innen kell továbblépni.

Választások, döntések

Minden nap választunk. Választunk például a mindennapi szükségletek szerrint a boltok polcairól. Ezeket a napi döntéseket másnap akár módosíthatjuk is: ha valami nem tetszett tegnap, akkor újat választunk és kész. De nem minden választásunkat tudjuk ilyen gyorsan kiigazítani.



Zlati Róbert

Vannak nagyobb horderejű, hosszabb távra szóló, de még mindig csak az egyént érintő döntések is. Vasutas körökben ilyen volt a közelmúltban a VBKJ keret felhasználásáról hozott döntés, ami még nem stratégiai hatású, hiszen csak egy évre szól. Sajnos a témában most már olyan nagyon nem is lehet mellényúltni, a lehetőségek köre ugyanis eléggé beszűkült. Remélem, mindenkinek sikerült az adott körülmények között jó döntést hoznia. Ha mégsem, akkor majd jövőre. Feltéve, ha még lesz miről.

Vannak nagyobb „hatótávolságú”, mondhatni stratégiai döntések. Ezeket már nem olyan egyszerű megváltoztatni.

Az üzemi tanácsi és munkavédelmi képviselő választások ma már öt évre szólnak. Ezért jól fontolja meg mindenki a döntését! Nekem van egy titkos receptem: mindig a VSZ által támogatott jelöltekre szavazok.

Közeleg egy elsősorban – de nem csak – minket, VSZ-eseket érintő választás is. Májusban tisztújító kongresszust tartunk. Ha viccesre venném, azt mondanám, hogy az előző titkos receptem itt is működik. Persze ennél sokkal komolyabb dologról van szó.

Végül pedig, még tavasszal, május 26-án lesznek az egész Európát érintő Európai Parlamenti választások. Nyugodtan gondolhatja bárki önmagáról, hogy csak egy apró, talán nem is olyan fontos alkatrész ebben a hatalmas rendszerben. Arról a tényről, hogy egy összetett gépezet tökéletes működéséhez a legkisebb alkatrésze is szükség van, most nem akarok külön moralizálni. Persze a társadalmak, a demokrácia működése nem mindig tökéletes. Lehet, hogy azért, mert nem mindenki él a számára biztosított választások lehetőségével?

Mindenkinek megalapozott döntéseket, jó választásokat kívánok!

Az elnökválasztásnál valamivel szorosabb eredmény született az alelnökjelöltek között: a leadott 88 szavazatból 45-öt Székely Tamás, 33-at Karácsony Szilárd a Vasutasok Szakszervezetének tagja, szervezetfejlesztési szakértő kapta, és volt tíz érvénytelen voks is. A felügyelőbizottság elnökének Zlati Róbertet, a VSZ érdekvédelmi alelnökét választották a küldöttek. Meleg János, a VSZ elnöke pedig a 18 tagú elnökség tagja lett.

A szakszervezet.net és a Népszava nyomán

Becsületesség, – vallja Meleg

Május 17-18-án tartja tisztújító kongresszusát a Vasutasok Szakszervezete, ahol a küldöttek az elnök személyéről is döntenek. Meleg János, a VSZ jelenlegi elnöke újra megmérette magát és bízik abban, hogy a küldöttek elismerik az elmúlt négy évben végzett munkát. Ennek folytatását ígéri, de új döntéshozatali mechanizmussal, ami új lendületet adhat a szakszervezetnek.



– *Négy évvel ezelőtt, amikor elnöknek választották, egy hasonló beszélgetést azzal kezdtünk, talált-e „csontvázakat”?*

– Igen voltak „csontvázak”, vagyis kicsit furcsa ügyek, amelyek előbukkantak, amikor átvettem a VSZ vezetését, de a szervezeten belül mindent rendezni tudtunk. Arra azonban nem számítottam, hogy 15-20 éve görgetett történetek is felszínre kerülnek, éppen az én elnökségem alatt. A Vasutasok Szakszervezetében szembenéztünk a kevésbé szeretett, a szervezet teljes szegmensét érintő változtatási és változási akarattal.

Fontos kiemelni, hogy az új ciklus a szervezeti struktúra, valamint a munkafolyamatok áttekintésével kezdődött. Ennek keretében a takarékosabb és hatékonyabb működésre kerestük a megoldást.

Első lépésként változtattunk a kommunikációs stratégiánkon és a munkaszervezési folyamatainkon, amelynek következtében határozottan, objektíven és mindenekelőtt gyorsan reagálunk az aktuális eseményekre. Ezt a szemléletet igyekszünk megvalósítani az érdekvédelmi és szervezetpolitikai munkában is.

Jelentősen megváltoztattuk az alapszabályunkat, átalakítottuk a

szervezeti működési szabályunkat, s módosítottuk a választási szabályzatunkat is.

– *Utódban gondolkodjunk, vagy ismét megmérette magát? Érez biztatást?*

– Sokan tudják, hogy határozott és sikerorientált egyéniség vagyok. Ezért is gondolom úgy, hogy a következő négy évre újból vállalom az elnöki feladatok ellátását, amennyiben a kongresszusi küldöttektől bizalmat kapok.

Első alkalommal szoros volt a megválasztásom, ezúttal azonban bízom abban, hogy a becsülettel elvégzett munkám – és az eddigi felkérések – alapján most kevésbé kell aggódnom. Egy ismert mondás szerint néha nem felkerülni nehéz a csúcsra, sokkal nehezebb ott maradni.

– *A ciklus végén milyennek látja a szervezetet?*

– Egy erős, működőképes, magát megújítani képes, lehetőségeivel, adottságaival élni tudó, fejlődőképes szakszervezetet teremtettünk. Ezen az úton kell tovább mennünk, de még sok munkát kell elvégeznünk.

– *Ez a kommunikáció megváltozásának is köszönhető?*

– Természetesen. Mostanra ismert és elismert szervezet lettünk, akinek már a hangját is hallják. Ma már vasúti ügyekben a média a VSZ elnökét keresi. Megújítottuk a honlapunkat, s korszerűsítettük a tagnyilvántartásunkat is.

– *Vajon mindenki így gondolja?*

– Engem az érdekel, hogy a tagjaink, tisztségviselőink mit mondanak. Az ő esetleges kritikájuknak helye van a mozgalmi munkánkban, a szervezeten kívüliek partvonalról való bekiabálásával nem szoktam foglalkozni.

Az viszont bánt, hogy vannak olyan egykori tagtársaink, akik azért léptek ki a szakszervezetből, mert a korábbi ciklusok bérfejlesztéséhez képest jelentősen nőtt a bérük – természetesen a szakszervezetnek köszönhetően –, s ennek alapján a tagdíj is több lett, amit viszont már sajnáltak kifizetni.

– *Milyen kasszával zárja a VSZ a ciklust? Mondjuk, egy há-*

hitelesség

János

Határozott és sikerorientált egyéniség vagyok. Ezért is gondolom úgy, hogy a következő négy évre újból vállalom az elnöki feladatok ellátását, amennyiben a kongresszusi küldöttektől bizalmat kapok.

romnapos sztrájkra futná a szakszervezet pénzéből?

– A megválasztásomat követően sorba vettük, hogy melyek azok az intézkedések, amelyeket meg kell hoznunk ahhoz, hogy a korábbi évek vagyonefelélést megállítsuk. Az intézkedést a központi kiadások csökkentésével kezdtük.

Tudtam, hogy ez népszerűtlen lesz. Volt is sok álmatlan éjszakám, de azt gondolom, megérte, hiszen a pénzügyi beszámolóban szereplő adatok önmagukért beszélnek.

Ma már nem kell aggódnunk a vagyonefelélés miatt, mert áttértünk egy olyan szilárd gazdálkodásra, amellyel az elmúlt két évben jelentősen növeltük a vagyonunkat. A kasszánk háromnapos sztrájknál sokkal többet is elbírna.

– Mi az oka, hogy egyszer sem sztrájkoltunk?

– Mert a sztrájk törvény szinte lehetetlenné teszi, hogy jogszerű és törvényes sztrájkot tudjunk megszervezni.

A személyszállítási törvény előírja a munkabeszüntetés alatti vonatközlekedés mennyiségét. Ez a mérték teljesen nevétségessé tenne egy esetleges sztrájkot.

– Cafetéria- és bérügyben sokak szerint nem jól állunk. Igazuk van?

– Sajnos a kormány által elfogadott adótörvény kivérezte a cafetériát, s ezzel jelentősen belenyúlt a munkavállalók zsebébe. Igyekezünk a veszteséget minimalizálni. Nagyon körültekintőnek kellett lennünk, mivel több juttatást is érint az szja.

A bérfelesztésnél le kellene zárni először a hároméves megállapodást, teljesíteni az annak utolsó évre vonatkozó 5 százalékos mértéket, majd ezzel párhuzamosan szükségesnek ítéljük egy újabb megállapodás megkötését, amelyben szerepel-

nie kell a 2019-es évre vonatkozó további bérfelesztésnek is.

– Milyen most a VSZ cselekvőképessége? Hatékonyabb lett például a szakmai apparátus?

– Azt gondolom, ebben is előrébb léptünk. A cafetéria-változtatás, vagy a rabszolgatörvény ellen is több demonstráción vettünk részt, nemcsak Budapesten, hanem vidéken is.

A rendezvényeinknek köszönhető, hogy a közösségek kezdenek erősödni, az összetartozás erősíti a közös gondolkodásunkat és a cselekvőképességünket is.

A szakmai apparátusban vannak kiemelkedő teljesítményt nyújtó kollégák, de egyesek szemléletváltását még segíteni kell.

A teljesítmény és a bérezés nem mindenkinél van arányban. Ezen is változtatni fogunk a következő ciklusban, amennyiben bizalmat kapok.

– Az érdekvédelem területein sok minden történt. A VSZ miben lett jobb?

– Mozgalmas négy év van mögöttünk, nagyon sok értékes megállapodást kötöttünk. A munkavállalók jövedelme jelentős mértékben növekedett.

A munkáltató megbízható, hiteles tárgyalópartnernek tekinti a VSZ-t, szakmai alapon tárgyal velünk. Ez jelzi a hitelességünket.

– Sajnos nem lett fiatalabb a cég, így a VSZ sem. Az aktív tagok létszáma is nőtt vagy csak a nyugdíjasoké?

– Annak ellenére, hogy kevés fiatal jön a vasúthoz, sokan elmennek nyugdíjba, illetve magasabb jövedelem reményében más cégekhez szerződnek, a tagszervező munkánkhoz köszönhetően szinten tudjuk tartani a létszámunkat.

– Nem mindenki szerint jó, hogy a nyugdíjasok befolyásolhatják a szervezet döntéshozatalát.

– A nyugdíjasokkal kapcsolatban minden kongresszus előtt vannak, akik ezt a kérdést felhozzák. Én azt gondolom, fontos a múltunk ismerete. Az nem baj, ha a tapasztalatokat átadják, sőt a magam részéről igényt is tartok rá. Azt azonban mindenkinek tudomásul kell vennie, hogy a VSZ-nek van nyugdíjas rétegszervezete és nem fordítva. Ezt helyén is kell kezelni.

– A ciklus elején voltak gondok a szövetségi rendszerünkkel. Mi változott?

– Konföderációnk, a MASZSZ élén a két vezető nem tudott – vagy nem is akart – együttműködni egymással négy éven keresztül.

A most megtartott kongresszuson a küldöttek azzal „büntették” őket, hogy újra megválasztották mindkettőt vezetőnek.

A mi dolgunk, hogy az eddigieknél nagyobb erővel figyeljük a tevékenységüket és ha kell, közbeavatkozunk.

– Milyen változtatást tervez, ha ismét bizalmat szavaz önnek a tagság?

– Szeretnék tovább menni azon az úton, amit a jelenlegi ügyvezetéssel megkezdtünk. Becsületesség, megbízhatóság, hitelesség. Ez a három kulcsszó kell, hogy jellemezze a munkánkat továbbra is.

Még tovább kell erősítenünk a belső kommunikációinkon és a munkaszervezési folyamatainkon.

Több mint egy éves előkészítő munka után az új ciklus új döntéshozatali mechanizmust is hoz. Ebben a társadalmi tisztségviselők súlya a többszörösére nő mind a szervezet életét-, mind az érdekvédelmi munkát meghatározó kérdésekben. Bízunk benne, hogy ez új impulzusokat ad a szervezetnek.

Meghatározták az idei szociális segélyek és a munkabérelőleg keretösszegét a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanácsának februári ülésén. Az is kiderült, hogy a temetési segély keretösszege kevésnek bizonyult tavaly, de átcsoportosítással minden igényt sikerült kielégíteni.

Elsőként Dr. Rónai Péter pályavasúti szolgáltatások igazgató adott tájékoztatást a MÁV Zrt. iparvágányok – azaz a sajtócélú vasúti pályahálózat, az állomásból kiágazó iparvágányok, valamint a nyílt vonali kiágazások – használatáról a KÜT ülésén. A MÁV Zrt. az általa végzett karbantartás után a forgalom nagyságától független díjakat állapít meg. Vannak olyan iparvágányok, melyeken a használó maga végzi a karbantartást, a kiszolgáltatást pedig vagy a MÁV Zrt. biztosítja vagy a használó saját személyzettel és saját közlekedési eszközzel.

A szolgáltatások díját a Hálózati Üzletszabályzat alapján állapítják meg, de a tolatási teljesítményekből is van bevétel.

A KÜT tagjai kérdésekkel és felvetésekkel éltek, hogyan lehetne ja-

A munkáltató javaslatot tett a 2019. évi segélyezési jogcímekre, a rendkívüli élethelyzetek kezelésére, a nagycsaládosok év végi támogatására, valamint a szervezeti egységek részére is jelentős keretösszeg kerül felosztásra.

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: **NÉMETH 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

Több mint félmilliárd forint munkabérelőleget fizetett ki tavaly a MÁV Zrt.

vítani, illetve többletbevételre szertenni ezen a területen. Konkrét javaslatként megfogalmazták az adatbázis létrehozását, feltöltését.

Munkabérelőlegre 15 százalékkal több

A második napirendi pontban a 2019. évi szociális segély és munkabérelőleg keretösszegét, valamint a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások jogcímeit határozta meg a testület.

Kovács Tamás humán erőforrás-gazdálkodási igazgató elmondta, hogy a KÜT javaslatát figyelembe véve 15 százalékkal megemelték az idei munkabérelőleg keretösszegét, a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra pedig munkavállalónként 3300 forint keretösszeget biztosít a munkáltató.

Ezután dr. Truzsi Erika szakértő számolt be a 2018. évi szociális segély és munkabérelőleg felhasználásáról. Részletesen kifejtette a szociális segély jogcímek közötti átcsoportosításának okát és elemezte azok tényleges felhasználását.

Kiderült, hogy a temetési segély keretét alultervezték, a segélykeretek átcsoportosítására volt szükség. A nagycsaládosok részére elkülönített támogatás keretösszege a terv közelében realizálódott, tavaly 124 munkavállaló 559 gyereke részesült az év végén támogatásban. A rendkívüli élethelyzetek kezelésére elkülönített központi segélykeret felhasználása – a temetési segély terhére történő átcsoportosítás ellenére – némi megtakarítást tükröz. Ebből a természeti károk megtérítésére mintegy 450 ezer forint, a rendkívüli élethelyzetek (súlyos betegségek) kezelésére 2,2 millió forint jutott. Munkabérelőlegre 558,8 millió forintot fizettek ki tavaly.

A munkáltató javaslatot tett a 2019. évi segélyezési jogcímekre, mely alapján továbbra is külön keret áll rendelkezésre a temetési segélyre, a rendkívüli élethelyzetek kezelésére, a nagycsaládosok év végi támogatására, valamint a szervezeti egységek részére is jelentős keretösszeg kerül felosztásra. A végrehajtó szol-

gálati helyek 2019-ben is magasabb egy főre jutó keretösszeggel gazdálkodhatnak.

A 2019-ben megemelt munkabérelőlegre vonatkozó javaslatunkat a munkáltató támogatta, ennek alapján a testület a munkáltatói előterjesztést jóváhagyta. A szervezeti egységekre történő keretösszegek meghatározására a KÜT-tel történő részletes egyeztetést követően kerül sor.

A boka és a lábfej a legsérülékenyebb

Harmadikként Németh András munkavédelem vezető a MÁV Zrt. 2018. évi munkabaleseti helyzetéről adott tájékoztatást. Elmondta, hogy elektronikus munkabaleseti statisztikát készítenek, melyben részletesen láthatóak az elmúlt év eseményei.

Beszámolójából kiderült, 2018-ban egy halálos és két súlyos sérüléssel járó munkabaleset volt. A budapesti és a szombathelyi területen folyamatosan csökken a munkabalesetek száma, míg a debreceni területen emelkedés tapasztalható. A korlát vizsgálva kiderül, hogy a legtöbb munkabaleset 41 és 50 év közötti korosztályba tartozókat érte. Szakterületek szerinti felosztásban a legtöbb munkabaleset továbbra is a forgalomnál történt. A sérült testrészek szerinti felosztásban a bokát és a lábfejet éri a legtöbb sérülés, míg a térdet és a lábszárat érintő munkabalesetek száma csökkenő tendenciát mutat. A sérülés jellege szerint folyamatosan nő a ficammal és a rándulással járó munkabalesetek száma, míg a húzódosásos esetek száma csökkent. Szemléletesen bemutatta hogyan kell a leesett tárgyat felvenni, mellyel a derék becsípődése elkerülhető.

Különbfélekén belül egy munkavállaló munkabérelőleg kérelméről és egy temetési segélyről döntött a testület.

A KÜT következő soros ülése 2019. március 19-én lesz.

Összeállítás

Bodnár József KÜT elnök beszámolójából



A nem végleges adatok szerint teljesítette az üzemi eredmény tervét tavaly a Rail Cargo Hungaria – hangzott el a cég központi üzemi tanácsának legutóbbi ülésén.

Teljesítette a tervet az RCH

A KÜT februári ülésén Benyus Julianna HR ösztönzés- és fejlesztésvezető beszámolt arról, hogy a bérfejlesztés végrehajtása rendben lezajlott, a februári utalással minden munkavállaló megkapta a már emelt januári bérét.

A 2019-es képzésekkel kapcsolatban elmondta, minden szakterület-ről beérkeztek az igények, amelyeket fontosságuk szerint rangsorolnak a finanszírozási keret mértékéig. Mivel a képzések költsége jelentősen megnövekedett az elmúlt évhez képest, az elbírálásnál elsőbbséget élveznek a vasútszakmai, valamint a jogi szabályozások által előírt képzések. A nyelvoktatások – amennyiben a megfelelő csoportlétszám összeáll – tovább folytatódnak azoknál a munkaköröknél, amelyeknél az idegen nyelv használatára szükség van.

Benyus Julianna kedvező tapasztalatokat osztott meg a művezetők nemrégiben indított felsőfokú szakmai tanfolyamáról, amelyeken a kollégák új vezetési módszereket ismerhetnek meg, frissíthetik szakmai tudásukat és szemléletmódjukat. Ez a képzés a jövőben alkalmas lesz a művezetői utánpótlás oktatására is.

Biztató kapcsolatok

További sikerekről hallhattak a résztvevők a tanintézményekkel való együttműködések kapcsán. A Győri Műszaki SZC Bercsényi Miklós Közlekedési és Sportiskolai Szakgimnázium és Szakközépiskolában a Rail Cargo Hungaria közreműködésével február 5-én indult el a 13. évfolyamos diákok számára a duális szakképzés. Ennek keretében társaságunk szakmai gyakorlatot biztosít a tanulóknak a tanév második felében. Szintén fontos eredményként könyveljük el, hogy a Dunaújvárosi Egyetemen a vasúti járműmenedzsment tárgyat 27 gépészmérnök hallgató vette fel.

Benyus Julianna kitért még beszámolójában az albérleti támogatás szabályozására, amely az idei évtől már nem adómentes juttatás, de fel-

tételrendszere az eddigiekhez képest nem változott.

A napirend folytatásaként Simon Ferenc HR gazdálkodás és partner vezető összefoglalójában a terület legfontosabb statisztikai mutatóiról számolt be, illetve elmondta, hogy az egész vállalatnál megtörtént a 2019-es szabadságnapok tervezése, felosztása. Ezt a KÜT is megtárgyalta, s elfogadta.

Ezer órával csökkent a túlmunka

Simon Ferenc pozitívként emelte ki, hogy az év eleji statisztika szerint a túlmunka ezer órával csökkent a tavalyi év hasonló időszakához képest. Az állományi létszám kilenc munkavállalóval nőtt a 2018. januári adathoz viszonyítva, és az év további részében folyamatos növekedéssel kalkulálunk. Biztató az is – mondta –, hogy a szociális segélykeret nőtt 2019-ben, de ennek oka, hogy az igények száma is növekedő tendenciát mutat.

Az előadó végezetül kitért az egészségmegőrző programra, amely szja-köteles jövedelemnek számít. Változás az eddigiekhez képest, hogy amennyiben a jelentkezők száma nem éri el a 180-at, más munkakörben dolgozók számára is lehetővé tesszik a programban való részvételt.

A folytatásban Horváth Ottó üzemeltetési igazgató számolt be a tavalyi eredményekről. Bár az adatok még nem véglegesek, már most kijelenthető, hogy a tervezett üzemi eredményt teljesítette a társaság. Ez főként annak tükrében öröndetes, hogy 2018-ban a pályahasználati korlátozások következtében 10 ezer vonatot, 300 ezer kocsit mozgattunk, 650 ezer vonatkilométert tettünk meg, és így 12 millió árutonnát továbbítottunk. Horvát Ottó kifejezte köszönetét minden munkatársunknak, aki aktívan közreműködött ezek szervezésében, kivitelezésében. Kiemelte a kereskedő kollégák sikeres tevékenységét, amellyel a többletköltségeinket érvényesíteni tudták. Ez annak is köszönhető, hogy a vágányzár-

rakhoz kapcsolódó előkészületek és az ügyfélkommunikáció rendben, tervezetten zajlott.

Horvát Ottó elmondta még, hogy a pályahasználati korlátozások miatti terelőforgalom idén is a tavalyihoz hasonló volumenű lesz. A 80a, a 40a pályaszakaszokat érintő, valamint a hegyeshalmi vágányzár mellett jelentős eltereléseket generálnak a szerbiai vágányépítések és pályafelújítások. Az üzemeltetési igazgató kiemelte, hogy az RCH hatékony tevékenységéhez elengedhetetlen a más vasúttársaságokkal történő együttműködés.

2019-ben a MÁV-START-nál csökkenő szolgáltatási volumennel számolhatunk, a pótlást a saját vontatási kapacitásunk bővítésével, fejlesztésével, valamint magánvasúti szolgáltatások igénybevételével tervezük megoldani. Ennek tükrében kiemelten fontos további képzések szervezése a mozdonyvezetők számára a munkaerőhiány csökkentésére, illetve az IT-fejlesztések mielőbbi kivitelezése a hatékonyabb működés érdekében.

Horváth Ottó szót ejtett az egyescocsi-forgalomról is, amely forgalmaink 40 százalékát teszi ki, és az RCH egyediségét biztosítja a magyar árufuvarozó vasútvállalatok között. Erről a tevékenységünkről nem szeretnénk lemondani, és bizakodva tekintünk a kormányzati támogatás 2021-re tervezett bevezetésére, amely segítené a szolgáltatás gazdaságos működtetését.

Záró napirendi pontként Zubály Bertalan, a KÜT elnöke előterjesztett a rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalók segélyezésére, valamint az átadott utasítás tervezetekről is kialakította véleményét a tanács. A folytatásban a Rail Cargo Hungaria közelgő üzemi tanácsi és munkavédelmi képviselőválasztások jelenlegi állásáról, helyzetéről valamint a felügyelőbizottság február 12-i üléséről is hallhattak tájékoztatót a jelen lévők.

Zubály Bertalan



A Munka törvénykönyve 2019 januárjától hatályos változásai közül a hírhedt négyszáz órás rendkívüli munkaidőre vonatkozó részeket a februári lapszám-ban elemeztük. Most vessük tekintetünket a módosítás hasonlóan fajsúlyos másik elemére, a munkaidőkeretre vonatkozó előírásokra!

A sajtó részéről rendkívül népszerű volt az a megközelítés, mely szerint „a munkáltatónak elegendő a túlórárt három év elteltével kifizetnie”. Hasonlóan erős üzenet volt az is, miszerint a munkáltatónak a felgyülemlett túlórárt nem kell megfizetnie,

Spartacus,

2. rész

ha „három év alatt a munkaidőt úgy szervezi, hogy rendkívüli munkaidő helyett pihenőidőt ad”. Ez persze mind igaz, de csak a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalókra.

Természetesen, a vasutas társadalom meghatározó része éppen e dolgozói kört jelenti, így kiemelten fontos, hogy az új előírásokat alaposan szemügyre vegyük.

A Munka törvénykönyve 2019-ig úgy fogalmazott, hogy a munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják. A rendelkezés egyértelmű: szakszervezeti alku esetén egy évre előre meg lehetett határozni a ledolgozásra szánt munka mennyiségét, ha azt technikai vagy szervezési okok indokolták.

Idéntől ez a szabály jelentősen megváltozott. A módosított rendelkezések szerint a munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív, műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap. Hol van a változás? Egyrészt a munkaidőkeret hossza jelentősen megnőtt, megháromszorozódott, három évre. Másrészt az alkalmazhatósági feltételek közé bekerült az „objektív ok” fogalma. Nézzük a változásokat egyenként!

Csak objektívan!

Először az „objektív ok” fogalmát elemezzük kicsit. Mit jelent pontosan? Álláspontom szerint az „objektív ok” fogalma olyan tág, hogy abba szinte minden, a felek akaratán kívüli körülmény belefér. Ez kétséges teszi azt, hogy az újonnan elfogadott szabály eleget tesz-e a normavilágosság alkotmányos követelményének.

Csak objektívan!

A korábbi szabályozás egyértelmű volt: csak a műszaki és munkaszervezési okok fennállása esetén lehetett alkalmazni a hosszú munkaidőkeretet. Az új szabály tartalma véleményem szerint homályos. Mit jelent az objektív ok pontosan? Jómagam nem tudnék pontos választ adni erre a kérdésre, és tartok tőle, hogy maga a jogalkotó sem.

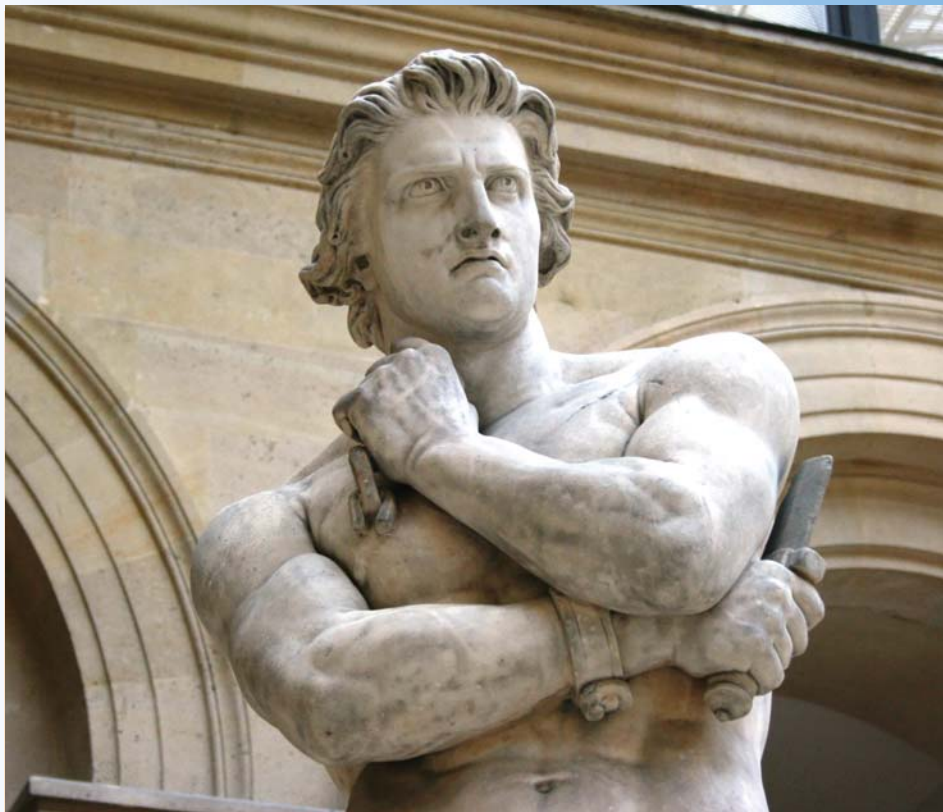
Objektív oknak tekinthető például az autógyárhoz beérkező megrendelések számának változása: tavasszal több autót kell összerakni, télen kevesebbet. Objektív ok a szélsőséges időjárás is. Az esetleges alapanyag-ellátás akadályozottsága. A létszámhiány. Objektív oknak tekinthető a gyár kedvezőtlen gazdasági mutatója. A kérdés az, hogy ezen objektív okok közül melyiket indokolt – és szabad is – a munkaidőkeret növelésére igénybe venni?

Kis túlzással kimondhatjuk, hogy ironikus módon pontosan az objektív

A munkáltató, ha a törvényi feltételek fennállnak, bevezetheti a hároméves munkaidőkeretet – feltéve, hogy a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezetek ehhez hozzájárulásukat adják.



a szakszervezet, és a melós



okot megkövetelő szabályozás a legkevésbé objektív a törvényben.

Harminchat hónap igen hosszú idő

A másik nagy változás a munkaidőkeret hosszára vonatkozik. Ennek mértéke immáron harminchat hónap, azaz három év is lehet. Ezzel kapcsolatosan súlyos aggályaim merültek fel, de az emberi szempontokkal most ne foglalkozunk, koncentráljuk a jogiakra! A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK Irányelv 19. cikke szerint az úgynevezett referencia-időszakot legfeljebb tizenkét hónapban lehet rögzíteni, kollektív szerződés vagy a szociális partnerek által kötött megállapodás esetén.

Látható tehát, hogy az uniósnak elmentmondani látszik a hazai szabályozás, s ha a tagállami ellentmond az irányelv rendelkezéseinek, akkor a jogharmonizációs időszak lejártát követően az uniós szabályra közvetlenül lehet hivatkozni a hazai bíróság előtt. Vagyis, a közösségi szabálynak közvetlen hatálya és alkalmazhatósága is felmerülhet.

Más szóval, ha a hazai szabály rosszul veszi át az uniós előírást, netán szembe megy azzal, az Európai Unió

irányelvére akár a hazai munkaügyi bíróságon is hivatkozhatunk.

Már megint a szakszervezetek!

Az előző havi lapszámban, a négy száz órás rendkívüli munka bevezetése körben már ejtettünk szót a szakszervezetek fontosságáról. A rendkívüli munka kapcsán a szakszervezetek kevés lehetőséghez jutnak a törvény szerint, mivel – az eredeti törvényjavaslattól eltérően – a rendkívüli munka négyszáz órára emelése kizárólag a munkáltató és a munkavállaló döntésén múlik, a szakszervezeteket a jogalkotó kihagyta a képletből.

A munkaidőkeret kapcsán azonban a szakszervezetek szerepe, jelentősége felértékelődik. A törvény új rendelkezése szerint akkor lehet a harminchat hónapos munkaidőkeretet bevezetni, ha arra a kollektív szerződés felhatalmazást ad. A gyakorlatban mindez azt jelenti, hogy a munkáltató, ha a törvényi feltételek fennállnak, bevezetheti a hároméves munkaidőkeretet – feltéve, hogy a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezetek ehhez hozzájárulásukat adják.

Okkal merül fel a kérdés, hogy azok a munkahelyeken, ahol érdekkép-

Azzal, hogy ennek a rendkívül hosszú munkaidőkeretnek a lehetősége megjelent a hazai jogalkotásban, felértékelődött a szakszervezetek szerepe.

viselet működik, s a szakszervezet tisztában van a munkavállalók leterheltségével, ésszerűen felmerülhet-e egy ilyen hosszú munkaidőkeret bevezetése? Másként fogalmazva, vajon a dolgozói érdekek képviselőjére létrejött szakszervezet aláír-e egy olyan kollektív megállapodást, ami lehetővé teszi azt, hogy a munkáltató hároméves intervallumon belül gazdálkodjon a munkaidővel? Az a szakszervezet, ami egy ilyen megállapodást – dolgozói felhatalmazás hiányában – elfogad, vajon nem teszi ki magát a tömeges tagvesztés veszélyének?

Álláspontom szerint a szakszervezetek felelősége és jelentősége pontosan ezen a ponton jelenik meg hangsúlyosan. Azzal, hogy ennek a rendkívül hosszú munkaidőkeretnek a lehetősége megjelent a hazai jogalkotásban, felértékelődött a szakszervezetek szerepe: immáron a kollektív megállapodás az, ami útját állhatja a hároméves keretnek.

Zárszóként

Az új törvényi előírásokkal, az eddiginél lényegesen több munkavégzést engedő szabályozással kapcsolatban számos összetett probléma merült fel. A magyarországi munkaerőpiaci állapotokat szemlélve nyilvánvaló, hogy az egyre szűkösebb kínálatra választ kellett, hogy találjon a jogalkotó. A nehézségekre adott jogszabályi válasz minőségén lehet és kell is vitatkozni, de tény, hogy a most bevezetett rendelkezések hatékony megoldást ígérnek.

Ugyanakkor kérdés, hogy a munkavállalói terhek növelése nem válik-e rövid időn belül kontraproduktívvá. Kérdés az is, hogy a törvénymódosítás kínálta válasz kiállja-e az alkalmazhatóság és az uniós jogi megfelelés próbáját. Mint ahogy kérdés az is, hogy azok a dolgozók, akik esetlegesen hároméves munkaidő-keretbe szorulnak, nem váltanak-e olyan munkáltatóra, ami kiegyensúlyozottabb foglalkoztatást ígér.

Kérdés az is, hogy a kisszámú magyar munkavállalói társadalom nem szűkül-e tovább hosszú távon az egyre szigorodó szabályok miatt.

Ezekre a kérdésekre, véleményem szerint a közeli jövőben választ fogunk kapni.

Balczer Balázs

A munkavédelmi törvény változásai

Január elsejével módosult a munkavédelmi törvény, a legfontosabb változások a munkavédelmi képviselőket, a távmunkát, a munkabaleseteket, a szabványok alkalmazását és a munkavédelmi ellenőrzéseket érintik.

Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül ezután a nemzeti szabványosításról szóló törvény figyelembevételével a teljes egészében magyar nyelvű munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány is. Ezzel megszűnt a munkáltató azon bizonyítási kötelezettsége, hogy az általa alkalmazott megoldás munkavédelmi szempontból legalább egyenértékű a vonatkozó szabványban foglalt követelménnyel, megoldással – derült ki az év elejétől érvényes törvényi módosításból.

A munkavédelmi képviselő jogköre bővült, még nagyobb teret kap a biztonságos munkakörnyezet megteremtésében. A munkáltatónak egy adott döntés előtt tájékoztatnia kell a munkavédelmi képviselőket, ha a tervezett technológiai változás vagy intézkedés kihat a dolgozók egészségére és biztonságára.

A munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában a képviselő most már nem csak az arra jogosult személy kezdeményezésére, hanem saját döntése alapján is közreműködhet, ha betartja az adatvédelmi előírásokat.

Tájékoztatni kell!

A törvény módosításával pontosították a munkavédelmi képviselő kezdeményezései esetére vonatkozó munkáltatói intézkedéseket is. Ezentúl nem csak az intézkedésről, hanem az intézkedés elmaradásának okáról is tájékoztatni kell a munkavédelmi képviselőket.

Az új rendelkezések egyúttal azt is kimondják, hogy a munkavédelmi képviselők nem akadályozhatók jogaik gyakorlásában. Ez egy teljesen új kitétel.

Fentiekkel összhangban a jogalkotó megteremtette a munkavédelmi képviselők választására vonatkozó szabályokat megsze-

gő, a munkavédelmi képviselő jogainak gyakorlásában akadályozó, a munkáltató képviseletében eljáró természetes személy szankcionálásának lehetőségét. A szabályokat megszegőket a munkavédelmi hatóság közigazgatási bírsággal sújtja.

A jogalkotó pontosította a munkavédelmi képviselők képzésének szabályait is. A munkáltatónak eddig is támogatnia kellett a munkavédelmi képviselők megfelelő oktatását. Ez nem volt más, mint a megválasztást követő egy éven belül legalább egy 16 órás képzésen, ezt követően pedig legalább egy 8 órás képzésen való részvétel lehetősége.

A változás az, hogy ez az oktatás most már csak a felnőttképzésről szóló törvény szerinti kereteken belül szervezhető.

Távmunka esetén még konkrétabbak az előírások a munkáltató által biztosított munkaeszközre vonatkozóan. A munkaeszköz biztonságos állapotának fenntartása most már egyértelműen a munkavállaló kötelessége.

A munkahelyről pontosabban

A munkahely fogalmát is tovább konkretizálja a jogszabály, hiszen távmunka során bekövetkezett balesetek vizsgálatánál korábban vitatható volt a helyszín kapcsolódása a munkavégzéshez. A módosítás alapján munkahelynek minősül a munkaszerződésben a „felek által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi. A munkavállalók továbbra is kötelesek biztosítani a munkavédelmi szakember részére a belépést munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére, de csak a kockázatértékelés elvégzése, a balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából.”

Fontos módosítás az, hogy a munkaszerződést a felek egyező akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól, ha ennek tényleges tartalma szerint munkaviszony jött létre.

A balesetek tekintetében is hozott némi változást a módosítás. Korábban csak akkor tekinthetünk munkabalesetnek egy közlekedés során bekövetkezett eseményt, ha az a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt. Mivel több cég egyéb speciális megállapodás alapján – például kulcsos autó – biztosít gépjárművet munkavállalóik részére, most már ez a forma is a jogszabály részét képezi. Ez azt jelenti, hogy ebből a szempontból a sérülés munkabalesetnek tekinthető.

A szabványok alkalmazását érintően az új jogszabály még pontosabban fogalmaz: „Nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek (munkabalesetnek) az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját tulajdonában álló, bérleti vagy más szerződés alapján, továbbá egyéb megállapodás alapján biztosított járművel történt.”

Összeállította:

Kondor Norbert, Földi Árpád



Lehangoló körülmények a KÖKI-n

A többféle szempontból alkalmatlan és lehangoló látványt nyújtó körülmények tárházat találtunk órjázatunk újabb helyszínén, Kőbánya Kispes-ten, a MÁV Zrt. Budapesti Távközlési Főnökség, Központi Javító Szakaszhelyén. Pókhálók, piszkos irodák, beázás nyomai a falon, kritikán aluli szociális és készenléti helyiségek. A tarthatatlan állapotok megszüntetését feljegyzésben kértük a munkáltatótól.

Bejárásunk során már sokadik alkalommal talákoztunk olyan szembeötlő problémákkal, amelyek – figyelembe véve az előírásokat – fel sem merülhetnének. Elvileg. Viszont tudjuk, az előírás akkor valósul meg, ha azt a gyakorlatban is alkalmazzuk, különben csak elv marad.

Az egyik ilyen probléma a megfelelő hőmérséklet biztosítása, a másik a zárt téri munkahelyek, azok berendezési tárgyainak rendszeres takarítása, tisztítása munkahelyen, pihenőhelyiségben egyaránt. A harmadik pedig a tisztasági festések elmaradása. Mindhárom problémával kapcsolatban van kötelezettsége a munkáltatónak, amelyet a vonatkozó rendelet részletez.

Amikor úgy dönt a munkáltató, hogy egy, már meglévő épületben kijelöl néhány helyiséget bizonyos munkakörökre való használatra, például a munkahelyi készenlétre, meg kell vizsgálnia, hogy egészségügyileg is alkalmasak-e a körülmények arra, hogy ott emberek dolgozzanak.

Amennyiben hiányoznak a feltételek, a munkáltatónak kötelessége megteremteni azokat, és a megfelelő színvonalat végig meg is tartani. Legalábbis, ha valóban megfelelnek a körülmények az előírásoknak.

Hőguta

Az egyik ilyen előírás a megfelelő klíma biztosítása a munkahelyen, pihenőkben. Ez a mostani bejárásunk helyszínén azért kiemelten fontos, mert az épületben az irodákat és a pihenő helyiséget napkeltétől napnyugtáig éri a nap, ezért az érintett helyiségekben nyáron elviselhetetlen, 30 fok feletti a hőmérséklet. Az ilyen hőmérséklet munkavégzéshez, „kötelező” pihenéshez, egyáltalán, az emberi szervezet számára nem megfelelő.

Nézzük az első problémával kapcsolatos rendelet szerinti, munkáltatói kötelezettséget: „A munkaterületeket befogadó helyiségek hőmérsékletének a munkavégzés teljes időtartama alatt, az emberi szervezet számára megfelelőnek kell lennie. (2) A pihenőhelyeken biztosítani kell az ilyen helyiségek rendeltetésének megfelelő hőmérsékletet”. Vagyis a munkáltatónak nem csak a fűtési szezonban kell biztosítania a megfelelő hőmérsékletet, hanem egész évben, a nagy melegben is. Számunkra nem kérdés, hogy kötelezettségeinek részben nem tesz eleget.

Egyetlen takarító

A másik gyakori probléma a takarítás minősége. A rendelet szerint „a munkáltató köteles biztosítani, hogy a munkahelyeket, a higiéniés követelményeknek megfelelően rendszeresen takarítsák és tisztítsák. Ennek keretében gondoskodnia kell b) a zárt téri rendszeres, a használatnak megfelelő gyakoriságban történő takarításáról”. A MÁV mint munkáltató, elvben gondoskodik is róla, hiszen különböző tevékenységekre, így a takarításra is köt szolgáltatási szerződést, melybe talán még a készenléti ágyak időszakos tisztítását is belefoglalták. Ennek ellenére Kispes-ten ottjártunk idején az ágyak porosak voltak, a készenléti háló sarkában, ahogy a férfi tusolóban is pókháló volt, lakójával együtt. Az irodák ablakkeretei porosak voltak, és nem soroljuk a jeleket, amelyek nem éppen a rendeletben meghatározott elvek gyakorlati megvalósításáról árulkodtak. És csak sejtjük, mivel nem láttuk a szolgáltatási szerződést, hogy a tevékenység színvonala az abban foglaltaknak nem felel meg. Ennek ellenére, hogy hetente többször is takarítanak, még sincs előírás szerinti tisztaság. Utánajártunk, mi lehet a probléma oka, s megtudtuk, az egyetlen takarító három helyen dolgozik, melyből két épület kétszintes, a harmadik pedig egy forgalmi iroda. És nem tudjuk, ezeken kívül mi lehet még a „tarsolyban”. Úgy



gondoljuk, egyetlen ember nem képes több ezer négyzetméter napi, heti rendszerességgel megfelelően tisztán tartani. Vajon a MÁV négyzetméterben, humánerőforrásban vagy a jó ég tudja miként határozta meg, mi szerint várja el a megfelelő színvonalú szolgáltatást?

Piszkos falak

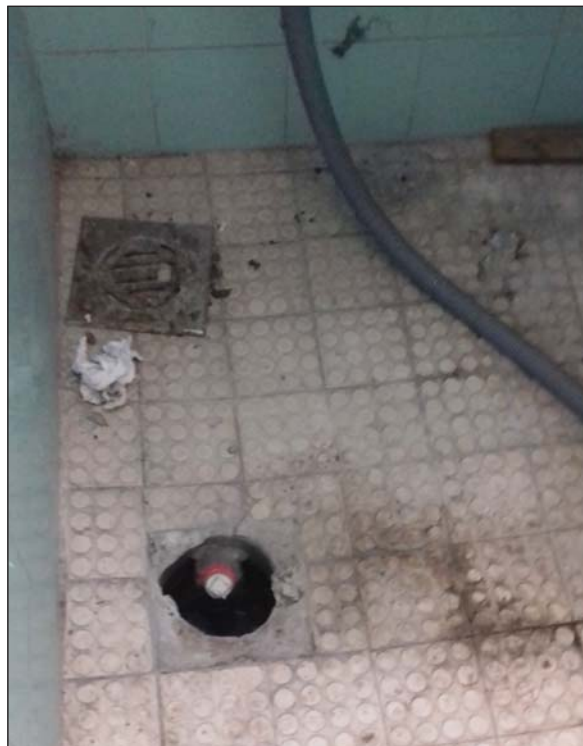
A harmadik probléma a tisztasági festések hiánya, amit általában sok munkahelyen tapasztalunk. Nem soroljuk tovább a vonatkozó előírásokat, pedig a festésre is van. Olyan ez, mint az egyszerű. A saját otthonunkban tudjuk, mikor kell kifesteni, és amikor itt az ideje megcsináljuk, vagy megcsináltatjuk. Ennyi. Azt azonban nem tudni, hogy a MÁV-nál mikor fogják időben elvégezni a tisztasági festést. Akkor, ha a szakszervezet besegít? Ez egy nagy család, megteesszük egymásért. Kezdjük el, mert így sok munkahely sokáig csak lepusztult gyárépületre emlékeztet! Szerintünk azt nem lehet elvárni senkitől, hogy ha nincs elég pénz és ember sem a feladatokra, akkor azt erején és lehetőségein felül gyorsan és pontosan végezze el.

Ez nem játék

Szinte már természetes, hogy a problémák sora itt nem ér véget. Találtunk még cserére szoruló padlóburkolatot, ami ráadásul balesetveszélyes is. De találtunk leszerelt foglalat után maradt szabad vezeték, lógó villanykapcsolót, kritikán aluli körülményeket a tusolóban, egyebek között régi beázásos nyomokat a falon. Az öltözőben olyan szekrényeket láttunk, amelyek közül egyikbe sem tartanánk az utcai ruhánkat. Ahogy eddig minden helyszínről, úgy erről a bejárásról is megküldjük a feljegyzésünket a munkáltatónak és a vonatkozó feladatokkal megbízott vezetőnek. A munkakörülmény nem játék az idővel, az előírás nem játék a betűkkel. Fogyatkozó munkaerő mellett pláne nem az.



Horváth Csaba, Pék Károly



Máris hagyomány lett a budapesti kolbásztöltés

A hagyomány az hagyomány. Két alkotó elemében is részvett a megállapításra a VSZ Budapest Területi Képviselőlet február 23-i rendezvénye. Az egyik ilyen alapelemet jelentik a VSZ-tagok alkotta jó munkahelyi közösségek, jelen esetben még családtagokkal is megerősítve. A másik pedig a magyar gasztronómia világhírű terméke, a kolbász. E két elem együtt pedig maga a „II. Vasutas Kolbásztöltő Fesztivál.” Nem tévedés, valóban már a második. Ez pedig már tényleg hagyomány.

Az

idei rendezvényen 46 csapat jelent meg, több mint 250 résztvevővel. A Budapest TK-hoz tartozó alapszervezeteken túl több vendégcsapat is érkezett, így országossá téve az eseményt.

Képviseletét magától Miskolc-, Záhony-, Szeged- és Pécs Területi Képviselőlet is.

Természetesen minden csapat hozta magával a tájegységi hagyományoknak megfelelő vagy a felmenőktől örökölt, esetleg a ma oly divatos gasztronómiai műsorokból ellesett kolbászrecepteket, elkészí-



tési technológiákat és az ezekhez szükséges összetevőket. Ami azonban teljesen közös volt, az a jó hangulat, az együttlét jelentette felszabadult öröm.

A szigorú szakmai zsűri elismeréseket osztott ki annak bizonyítékeként, hogy a megjelent csapatok saját erejükből tiszteleggel helytállva – a nagyérdemű közönség tökéletes meglegedésére –, a legjobb magyar és vasutas hagyományoknak megfelelő minőségű kolbászt készítettek.

Mivel mégiscsak verseny volt, következzen a zsűri döntése:

Arany Oklevél: Bp. Keleti Állomás II. sz. csapata

Ezüst Oklevél: Érd Állomás

Bronz Oklevél: Bp. Keleti Állomás I. sz. csapata.

A legsikeresebb vendégcsapatnak járó oklevelet – Szeged TK képviseletében – Békéscsaba Állomás csapata vihette haza.

Horváth Csaba



Gratulálunk a résztvevőknek és a nyerteseknek!

A Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete (VSZ ONYSZ) február 26-án tartotta a nyugdíjas alapszervezetek gazdasági felelőseinek hagyományos év eleji képzését, melyen a területi pénzügyi ellenőrök is és a nagyobb létszámú alapszervezeti elnökei közül is sokan részt vettek.

Nyugdíjas gazdasági felelősök képzése

A rendezvényt Győri István, a VSZ ONYSZ ügyvezető elnöke nyitotta meg, majd Pázmány Ferencné, a VSZ ONYSZ PEB elnöke beszélt arról, hogy nagy szükség van a gazdasági felelősök év eleji oktatására, különös tekintettel arra, hogy több alapszervezetnél új felelős vette át a pénzügyeket.

Az oktatáson kívül az alapszervezetek rendelkezésére áll a VSZ által minden évben kiadott Gazdasági Tájékozta-

tó, a VSZ Pénzkezelési Szabályzata és a VSZ Segélyezési Szabályzata is.

Az alapszervezetek 2018. évi pénzügyi beszámolójának összesítése után megállapítható, hogy a VSZ ONYSZ alapszervezetei 359 ezer forint veszteséggel zárták a tavalyi évet.

A 2019. évi költségvetést viszont 382 ezer forint pozitív eredménnyel tervezték az alapszervezetek, ami összességében 741 ezer forint eredményjavulást jelent. Ez opti-

mista prognózis, aminek megvalósításához takarékos gazdálkodás szükséges 2019. évre. Az országos ellenőrzésben a szervezet segítségére voltak a területi pénzügyi ellenőr kollégák, akik sokszor a helyszínen végezték az ellenőrzéseket.

Pázmány Ferencné beszámolója után Szanyi Lászlóné, a VSZ ONYSZ irodavezetője az alapszervezetek analitikus könyvelését, a naplófőkönyv vezetését mutatta be. Egy éves gazdálkodás tételes le-

vezetése, könyvelése, zárása után az éves beszámoló és költségvetés összeállítását mutatta be.

Ezután az alapszervezetek gazdálkodása során leggyakrabban előforduló pénzügyi nyomtatványok pontos kitöltésére, a tagdíj és taglétszám pontos nyilvántartásának vezetésére hívta fel a figyelmet. Kitért a nyomtatványok, alapbizonylatok selejtezésének szabályaira is.

Visi Ferenc

Egy ikon nyugdíjba megy

Negyvenhat év munkaviszony és negyven év szakszervezeti tagság után nyugdíjba vonult a VSZ egyik ikonja, a Gépész Intéző Bizottság alapító tagja.



Horváth Csaba 1973. óta dolgozott, 1979. óta a vasúton. Ekkor lépett be a Vasutasok Szakszervezetébe. Mozdonyvezető gyakornokként kezdte, majd mozdonyvezetőként, később mozdonyfelvigyázóként és oktatótisztként folytatta pályafutását.

Szombathelyen a Gépészeti Főnökség alapszervezetének titkáráként eltöltött küzdelmes évek után lett területi titkár. Onnan egyenes út vezetett az MSZOSZ

megyei, valamint regionális képviselővezetői székébe. Több hazai és nemzetközi projekt vezetőjeként is ismert volt. Történelmi munkabírása, „rebellis”, meghátrálást nem ismerő harcosága példa lehet mindannyiunk számára.

Kedves Csaba! Drága Barátom!

Először is hadd kívánjak boldog, egészségben eltöltött sok-sok nyugdíjas évet családdal, főleg az unokák körében. Azért nekünk is van kérésünk: továbbra is segítsd tapasztalatoddal az utána következőket és szakszervezeti munkájukat. Annak ellenére, hogy tudom, a nyugdíjas nem ér rá semmire.

Németh Tamás
TK vezető
Szombathely



Fókuszban a VSZ ONYSZ alapszervezeteinek gazdálkodása

A Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete (VSZ ONYSZ) elnöksége február 12-én tartotta a területi képviselőkkel kibővített soros ülést, melynek napirendjén szerepelt az alapszervezetek 2018. évi pénzügyi beszámolója és a 2019. évi költségvetése.

Az ülést Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg. Köszöntője és a napirend ismertetése után Győri István ügyvezető elnök, Szanyi Lászlóné irodavezető és Pázmány Ferencné a pénzügyi ellenőrzőbizottság elnöke a gazdálkodás tapasztala-

tairól tájékoztatta az elnökséget. A gazdasági beszámoló elkészítéséhez, ellenőrzéséhez ezúttal is a területeken megbízott pénzügyi ellenőrök adtak segítséget. A takarékos gazdálkodásra szóban is felhívták a figyelmet.

A területi ellenőrök jelentése szerint még mindig vannak olyan alapszerve-

zetek, ahol a megengedettnél magasabb összegű képzényt tartanak maguknál.

A szabálytalan pénzkezelés, miként a bizonylati fegyelemben hiánya is megengedhetetlen. Éppen ezért továbbra is szükség van az alapszervezetek évenkénti ellenőrzésére és a gazdasági felelősök oktatására.

Az elnökség a VSZ ONYSZ 2018. évi gazdálkodásáról készült beszámolót és a 2019. évi költségvetési javaslatot elfogadta.

Visi Ferenc

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE 2019-BEN A KÖVETKEZŐ GÖRÖGORSZÁGI ÉS MONTENEGRÓI ÜDÜLÉSI LEHETŐSÉGEKET AJÁNlja TAGJAINAK

A szállás költsége az adott lakrészre vonatkozik, amelyet nagyobb létszámmal nem lehet igénybe venni! A díjat a helyszínen, euróban kell kifizetni.

Montenegróba és Görögországba a megadott időpontok az első ott töltött éjszakát és a visszaindulás időpontját jelzik. Görögországgal és Montenegróval Budapestről nincs közvetlen vasúti összeköttetés, csak több-

szöri átszállással, egyéni szervezésben – autóval vagy busszal – lehet eljutni.

Montenegróban és Görögországban a jelzett időpontokon kívül is van üdülési lehetőség, de ezek előzetes egyeztetést igényelnek. Július 26-tól Görögországban napi térítési díj fizetendő.

A lakrészeket a hazautazás napján 9 óráig kell elhagyni!

Poggyász- és balesetbiztosítás megkötését javasoljuk!

További felvilágosítás és előzetes egyeztetés a Vasutasok Szakszervezete Szeged Területi Képviselőtén Mária Gábornál: 6725 Szeged, Indóház tér 11. Telefon: 62/426-698, vasúti: 06/15-23, 15-24, 30/9321-287.

Vasutasok Szakszervezete Szeged Területi Képviselőte



GÖRÖGORSZÁG:
NEI PORI
FILOXENIA APARTMAN

MONTENEGRÓ:
SUTOMORE
ZSÁRKO LUKSZICS HÁZ

Fakultatív kirándulási lehetőségek:

IDŐPONTOK, TÉRÍTÉSI DÍJAK (férőhely/fő)

	Szoba /3 fő	Ap /6 fő	Stud /4 fő		Szoba /2 fő	Szoba /3 fő	Stud /3 fő	Stud /4 fő	Ap /5 fő
06.05-06.15	250	400	300	06.10.-06.20.	140	210	250	300	400
06.15-06.25	270	450	350	06.20.-06.30	140	210	250	300	400
06.25-07.05.	320	500	390	06.30.-07.10	180	270	300	370	450
07.05.-07.15.	350	600	420	07.10.-07.20	220	330	350	420	550
07.15.-07.25.	400	650	480	07.20.-07.30	220	330	350	420	550
07.26.-08.17.	45/n	70/n	55/n	07.30.-08.09.	220	330	350	420	550
08.17-08.27.	420	670	500	08.09.-08.19.	220	330	350	420	550
08.27-09.06.	380	640	460	08.19.-08.29.	190	290	310	380	470
09.06-09.16.	320	500	390	08.29.-09.08.	160	230	270	330	420
09.16-09.26.	250	400	300						

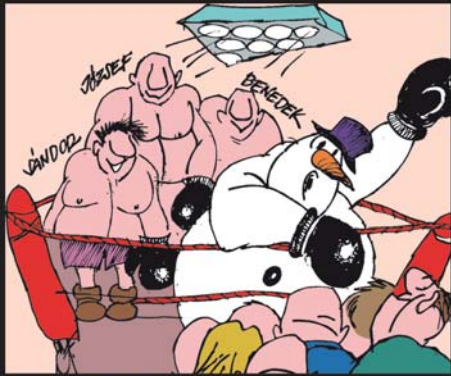
Görögország:
Meteora kolostorok:
26 euró

Görög est: 22 euró
Skiathos: 38 euró
Olympos: 24 euró
Athén: 42 euró

Montenegro:
Ostrog apátság: 18 euró
Kotor, kotori öböl: 18 euró
Albánia: 19 euró

Az árak tájékoztató jellegűek!

A kirándulások – Albánia kivételével – egyénileg szervezhetők.

				TEJJET ADÓ HÁZI-ÁLLAT	KELVIN, RÖVIDEN OKA A HIZÁS	ANGOL NEMESI CÍM	VERSENY-AUTO INDUL A PRÓBA!	GIGA, RÖVIDEN PROPAGANDA	A TÁRGY RAGJA	HOSZ-SZABB CÉRNA-DARAB	APRÓRA TÖR	A CSODÁLKOZÁS SZAVA IDEGVÉGI	NEM VÉGELEGETT TANÁR
A POÉN 1. RÉSZÉ													Ü
ZSENGE HÜSÜ BAROMFI									MÉLY HANGOT IDÉZ ELŐ JUT RÁ				
KÖNNYEKET HULLAT						IRATOT IKTÁT CSERÉBE					ALUL, A SZÉLEIN! SZÉKEN PIHENŐ		
KAPUVÁR HATÁRAI! BELÜL LEDŐLI						BORT ÁSZKOL HENTES-ÁRU					FRISÍTÓ, HŰSÍTŐ ÉRCBŐL ELŐÁLLÍT		
A POÉN 2. RÉSZÉ		A KÓRHÁZ JELE ELMÉLET	ISMERETEKEL BÍR	TÖMLŐ-DARAB!	KITELEPÍT						BIOLÓGIAI MÁSOLAT TŰZNYELV		
FALAT MEG-BONTÓ						KÁROS A HATÁSA FÉRFINÉV		KÖRNYEZET HORGÁSZ-ZSINÓR					VADÁLLAT ZSÁKMÁNYA !
KÍNZÓ IZÜLETI BETEG-SÉG						FORR A MUST FORMA, IDOM			BATU IS EZ VOLT LENN			A PARKOLÓ JELE TÁPLÁLÉK (KÖLTŐI)	A MADARAK „SZAJA”
LEHE-TŐSÉG, ALKALÓM				ÖNTÖZŐ-EDÉNY PIANO, RÖVIDEN			AZONOS BETŰK A MÁJ TERMELE		MENYÉT-FÉLE AZ ITT LÉVŐ				
AZ ARGON VEGYJELE SZÖVET-SÉG			MINTA, RECEPT FORRASZ-TÓFÉM				SZÓBA HOZÁS ÖVÖHELY OLDALAI!						
				KOPASZ NEWTON, RÖVIDEN			KÁBITÓ-SZER GRAMM, RÖVIDEN				RÁNC NORVÉG AUTÓK JELZÉSE		
UTCA, RÖVIDEN	V											FELSŐ VÉG-TAGUNK	

Felmérés: munkaszünet legyen-e a nőnap?

Legyen munkaszünet a nőnap, a túlnyomó többség hallott a kormány „családvédelmi akciótervéről”, amiből leginkább a bölcsődei ellátás bővítése tetszett, a Marton-üggyel viszont nem tudnak mit kezdeni – nagyjából ez derül ki a Magyar Szakszervezeti Szövetség Nő Tagozatának megbízásából az IDEA Intézet által készített online felmérésből.

A nemzetközi nőnap alkalmából szakszervezeti tagok körében készített úgynevezett problémafelvető, tájékoztató online kutatás kérdőívét 738-an töltötték ki. A kitöltők 72 százaléka volt nő, az összes kitöltő egyharmada Budapesten, egyharmada városban, 19 százaléka megyei jogú városban, 17 százalék pedig községben él. A választóknak 33-33 százaléka 18-39 év, illetve 40-49 év közötti, további 24 százalékuk 50-59 év közötti, 8 százalékuk 60-69 év közötti, és 2 százalékuk 70 évesnél idősebb. A kérdőívet kitöltő szakszervezeti tagok 28 százaléka hallott arról, hogy a nemzetközi nőnapot Berlinben munkaszüneti nappá nyilvánították.

Az erre vonatkozó döntés 2018 őszén született meg a berlini szenátusban.

A kérdőívet kitöltő szakszervezeti tagok 75 százaléka értett egyet azzal, hogy a nemzetközi nőnap munkaszüneti nap legyen Magyarországon, 19 százalékuk nem támogatja. Azzal, hogy a nemzetközi nőnap munkaszüneti nap legyen Magyarországon a kitöltő a férfi szakszervezeti tagok 69, a nők 77 százaléka értett egyet.



Nem meglepő módon a kitöltők 82 százaléka hallott Orbán Viktor 2019. február 10-én megtartott évertékelőjében elhangzott családvédelmi intézkedésekről. A szakszervezeti tag kitöltők leginkább a teljes bölcsődei ellátás megvalósítását jelölték meg mint amivel a leginkább egyetértenek (46 százalék). 45 százalék szerint a legfontosabb intézkedés a CSOK kiterjesztése a használt lakásokra, 36 százalék a fiatal házások gyermekvállalási támogatásával, 38 százalékuk pedig a nagyszülői gyed bevezetésével ért leginkább egyet.

(Forrás: 168ora.hu)



Vasutasok Szakszervezete Mert nem vagy egyedül!



A szakszervezeti tagdíjad segít tenni érted!



Legolcsóbb védelmed a szakszervezet!

A tagdíjadból teremtjük meg a lehetőséget, hogy ne neked kelljen ütközni, vitatkozni a főnököddel, hanem az erre felkészült szakszervezeti tisztségviselők védjenek meg.

Ha problémád van a munkahelyeden, ha rosszak a munkakörülményeid, vagy csupán valamit nem értesz, bizonytalan vagy, keresd tisztségviselőinket!

Legolcsóbb ügyvéded a szakszervezet!

A tagdíjadból biztosítjuk, hogy te is igénybe vehesd az egész országban elérhető jogsegélyszolgálatunkat.



Mert béremelés, kollektív szerződés és VBKJ sincs szakszervezet nélkül!

A tagdíjadból fizetjük meg azokat a szakértőket, akik a te érdekedben tárgyalnak, egyeztetnek a béredről, a szerződésed feltételeiről.

Mert a legolcsóbb biztosításod a szakszervezet!

A tagdíjadból biztosítunk téged is a tagságod első percétől, hogy ha valamilyen okból kiesel a munkából, az minél kisebb anyagi hátrányt okozzon a családnak.

A tagdíjadból fizetjük ki helyetted a tagdíj sokszorosát elérő összegű kártérítést, ha a munkádban esetleg súlyosan hibázol!

A tagdíjadból adunk temetési segélyt, amikor erre szükség van, és ebből segítünk akkor is, ha egyéb szempontból kerülsz nehéz élethelyzetbe.

**Munkavállalóként egyedül kiszolgáltatott lennél.
Harcoljunk együtt! Harcoljunk a jogainkért!**

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK: WWW.VSZ.HU