

HATSZÁZ EURÓPAI SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ KÉSZÜL BUDAPESTRE



Négy napig Budapesten ülésezik májusban Európa szociális párbeszédének legerősebb szervezete, az ötmillió munkavállalót képviselő Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége (ETF). A helyszínválasztás nem véletlen, a 600 külföldi képviselő a szociális párbeszéd fontosságára hívja fel nyomatékosan a szakszervezet-ellenes kormányok figyelmét. (3. oldal)

ÖTMILLIÓ EMBER NEVÉBEN

Milyen érzés volt magyarként az ötmillió munkavállalót képviselő nemzetközi szervezet, az Európai Közlekedési Dolgozók Szakszervezete (ETF) vasúti szekciója kelet-közép-európai alelnökének lenni? Egyebek között erről is kérdeztük Zlati Róbertet, a VSZ alelnökét, akinek idén lejár a mandátuma. (4. oldal)

TISZTÁZTUK: JÁR A PÉNZ

Mégis megkaphatják a bértömegben belül keletkezett maradványból a nekik járó összeget a Záhony-Port Zrt. dolgozói is. A Vasutasok Szakszervezetének köszönhetően az összeg a munkáltató eredeti terveihez képest jelentősen emelkedett. (6. oldal)

ÚJRATÖLTÖTT HOME OFFICE

A jogásztársadalom többhónapnyi „siránkozását” meghallgatva a jogalkotó végre döntött a home office keretrendszerének jogszabályba ültetéséről. Január 1-jével véget ért tehát a helyzet, amiben a dolgozók jelentős része úgy végezte otthonról a munkát, hogy a foglalkoztatás szabályai nem szerepeltek a hatályos jogban. (8. oldal)

ÚJ EU-S STRATÉGIA

Miközben az Európai Unió megjelentette új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretét, Magyarországon az EU-s keretrendszer átvételére még az előkészületi lépések sem kezdődtek meg. Ez a későbbiekben jelentős feladat elé állítja a munkavédelem országos szereplőit. (10-11. oldal)

MERJÜNK TÜNTETNI!

Sztrájk, tömeg, szolidaritás. Ennyi mindenképpen kell a munkavállalók, aktuálisan például a végtelenül alulfizetett pedagógusok, a közszolgálati és az egészségügyi dolgozók sikeres érdekérvényesítéséhez is.

A

sztrájkra vonatkozó törvények szorításában nem egyszerű megszervezni egy országos munkabeszüntetést. Végtelenül nehéz eredményesen mozgósítani, sztrájkba vagy akár csak utcára hívni meghatározó erejű tömeget. A félelem nagy úr. És ezt az érzést a magyar munkavállalók sajnos jól ismerik. Nem az ő hibájuk, hogy nem mernek lázadni, de itt az ideje megérteni és elhinni végre azt, amit a szakszervezetek szajkóznak: tömegben senki sincs egyedül. Tömegben nem kell félni. A tömeg az erő, amellyel eredményt érhetünk el a különféle szintű hatalommal szemben. Egyedül ugyanis ez sem megy.

Legutóbb éppen a pedagógusok sztrájkja lett volna jó alkalom arra, hogy megmutassuk, mire megyünk együtt. Mármost sok szakszervezet és szervezett dolgozó együtt, egyetlen nagy tömegben.

A tanárok meglepően jól vizsgáztak, a vártnál lényegesen többen vállalták a sztrájkot. Mint utóbb kiderült, ország-szerte húszezernél több pedagógus nem kezdte meg a tanítást reggel 8-kor, csak két órával később.

Ami viszont ezután következett, az volt a klasszikus szolidaritás: autós demonstrációt hirdetett aznap délutánra a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ). A résztvevő autók számával nem lehettünk elégedetlenek, csaknem

kétszáz gyűlt össze a meghirdetett időre a budapesti Hősök terén.

Látványos konvojba rendeződtek a zászlókkal, molinókkal „díszített” autók azzal a céllal, hogy figyelemfelkeltésül átmenetileg megbénítsák a várost. És ez a kétszáz jármű meg is bénította volna a belvárosi közlekedést, s az emberek a bosszantó dugót látva biztosan gondolkodtak volna legalább néhány másodpercig a kiváltó okon, a tanárok problémáján.

Ez azonban sajnos nem történt meg, mégpedig éppen a konvojt kísérő – pontosabban nem kísérő – rendőrség miatt nem. Korábbi tapasztalataink, de az előzetes tájékoztatás alapján is úgy gondoltuk, a kirendelt rendőrök egyben fogják tartani a tüntetőket, biztosítják az együtt haladó konvoj zavartalan, figyelemfelkeltő útját a délutáni forgalomban. Utóbb kiderült, erre még csak szándék sem volt.

A látványos és a résztvevők száma miatt impozánsnak indult autósor a rendőrök ráengedték a forgalomra, s alig pár perc múlva a felzárslózott, felmolinózott járművek szinte egyenként, szétszórtan, nagyobb feltűnés nélkül beolvadtak a szokásos délutáni forgalomba. Gyakorlatilag normál tempójú városnéző túrára kényszerültek.

Így aztán nem sok járókelőben gyújtották fel a pedagógusügy iránti szolidaritás lángját. Felaprózódott az erő, kiáludt a szikra, elmúlt a varázs. A kudarc

oka a hatalom taktikája mellett a gyakorlat és a tapasztalat hiánya.

Példaértékű és biztató jel, hogy a tanárok határozottan kiálltak magukért és társaikért. Nem hetekig tartó gördülő sztrájkot, mindössze két órás munkabeszüntetést tartottak, mégis az egész ország felfigyelt rájuk. Azóta már tudjuk, a szülők egy része szolidáris volt velük, megértette harcuk lényegét, ezért nem is vitte be a gyerekeit az iskolába az első két órára. Pedig megtehetette volna, ügyeletet mindenhol biztosítottak. Mások viszont szinte magukból kifordulva szidták a tanárokat, akiknek – szerintük – semmi okuk az elégedetlenségre, hiszen például mindenkinél több szabadságuk van, mert „egész nyáron nem csinálnak semmit”. A sztrájknak Magyarországon nincs hagyománya, olyan szokatlan és furcsa jelenség, ami ma még erősen megosztja a társadalmat. Pedig a sikeres megmozdulásokhoz – a tüntetésekhez is – szükség van a társadalom széleskörű támogatására is.

Sokan gondolhatják és mondhatják – mondják is –, hogy ideje lenne a szakszervezeteknek új, hatásosabb fegyvereket bevetni. Én azonban úgy vélem, kitörést nem feltétlenül csak újdonságokkal lehet produkálni. Javaslom, használjuk bátrabban a régi eszközöket, s meg fogunk lepődni, mennyire hatásos egyik, másik. A mindent elsőprő tömegtüntetések és a jól szervezett sztrájkok a hatóságos eszközök közé tartoznak. Ahol tömegek mernek tüntetni, ott a sztrájkotól sem fognak visszariadni az emberek. Merjünk tüntetni, merjünk sztrájkolni! Gyakoroljunk együtt!

Zlati Róbert



HATSZÁZ EURÓPAI SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ KÉSZÜL BUDAPESTRE

Mindenki a fedélzetre! mottóval nemzetközi csúcskonferenciára készülnek Budapesten a hazai közlekedési szakszervezetek. Négy napig Budapesten ülésezik ugyanis májusban Európa szociális párbeszédének legerősebb szervezete, az ötmillió munkavállalót képviselő Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége (ETF). A helyszínválasztás nem véletlen, 600 külföldi képviselő a szociális párbeszéd fontosságára hívja fel nyomatékosan a szakszervezet-ellenes kormányok figyelmét. A mintegy 40 európai ország összesen 200 szakszervezetét tömörítő szövetség a magyar tagszervezetek meghívására tanácskozik Budapesten.

Nem véletlenül tartja éppen Budapesten az ötévente esedékes, sorrendben 6. kongresszusát az európai szociális párbeszédben résztvevő érdekvédelmi szervezet májusban. Általános gyakorlata szerint a mintegy 200 szakszervezetet tömörítő ETF fellép ott, ahol tagjai megítélése szerint egyebek mellett súlyosan sérül a szociális párbeszéd intézménye, a kormányok megnehezítik a szakszervezetek működését, és ezzel csorbítják a munkavállalói jogokat is – magyarázta Zlati Róbert. A Vasutasok Szakszervezete alelnöke, a Ma-

gyar Szakszervezeti Szövetség közlekedési tagozatának tagja, a kongresszus egyik magyarországi küldötte szerint a szervezet végrehajtó bizottsága a helyszínválasztáskor a – többek között a magyar tagszervezetek által benyújtott – pályázatok bírálata során ezúttal is mérlegelte ezeket a szempontokat, s úgy döntött, a nemzetközi tanácskozással, s annak témájával is fel kell hívni a kormány figyelmét a szociális párbeszéd, valamint a munkavállalók jogainak fontosságára. Egy, az ETF tagszervezeteinek küldött belső levélből kiderült, hogy sokan úgy vélik, az

Orbán-kormány semmibe veszi az érdekegyeztetést, megosztja és egymás ellen fordítja a szakszervezeteket.

A konferencia jelmondata: „Mindenki a fedélzetre! Úti cél: Tisztességes Közlekedés”, ez alapján fogják vizsgálni a közlekedésben dolgozók helyzetét is.

Az ETF mintegy 600 küldötte a tanácskozás végén összegzi az ágazatban és a szakszervezetek működésében tapasztalt legsúlyosabb problémákat, s ezek megoldására – mint minden ilyen alkalommal – ajánlás formájában felszólítják a kormányokat.

Zlati Róbert emlékeztet: az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége páneurópai szervezet, amely magában foglalja az Európai Unió, az Európai Gazdasági Térség, valamint a közép- és kelet-európai országok közlekedési szakszervezeteit. A szövetség képviseli a polgári légi közlekedés, a halászat, a belvízi hajózás, a logisztika, a tengeri szállítás, a kikötőkben és dokkokban, a vasúti és közúti közlekedés, a városi tömegközlekedés és a turizmus területén dolgozó mintegy 5 millió tagot.

A VSZ kompenzál

ZAVAROS RENDSZERŰ KIFIZETÉSEK

Saját költségvetéséből kompenzálja a VSZ azokat a MÁV-START Zrt-nél dolgozó tisztségviselőket, akiket munkatársaik érdekében végzett érdekvédelmi munkájuk miatt kihagyott a munkáltatójuk az év végi jutalomból. A végrehajtást sokan jogtalannak tartják: volt, aki semmit, míg mások sokszázezer forintot kaptak.

Abérmegállapodás alapján a munkáltatók részesei voltak 2021-2022 fordulóján a MÁV-csoport dolgozói, vállalatonként eltérő módon és összegben. Az örömben azonban sok-sok öröm is vegyült, s a megvalósítás szélsőséges kritikákat kapott. Meg kell mondani, egyáltalán nem alaptalanul.

A kifizetések a hatályos bérmegállapodások alapján zajlottak, amelynek lényege, hogy a bérmegtakarításokból eredő forrásokat a munkavállalók jövedelmi helyzetének javítására fordítják a munkáltatók. Ez sok kolléga öröme meg is történt.

A problémák – szakszervezeti szempontból alapvetően – abból fakadnak, hogy a végrehajtásról egyoldalúan a munkáltatók döntöttek. Véleményezésre ugyan volt lehetőség, de érdemi változtatásokra nem nagyon. Ebben a MÁV-START Zrt. élenjáró volt.

A vállalat vezetése azzal a lendülettel, amellyel a szakszervezetek véleményét kérte, a munkavállalók elé tényként tárta az intézkedés részleteit.

A jelenléti jellegű pótlékok és a teljesítmény-alapú kifizetések végrehajtásának a rendszere nem volt egységes és egyértelmű sem.

A karácsonykor szolgálatban lévők elkötelezettségét nem nagyon befolyásolta az, hogy mikor értesültek a pluszpénz lehetőségéről. Ugyanis az egyik vállalatnál a vezénylés elkészítése után, máshol meg csak az újévben tudták meg, hogy ezért extra pénzt lehet kapni. Érdekesebb lett volna, ha mindezt előre tudott. Minden bizonnyal másként alakult volna a vezénylések.

Ugyanez a helyzet a 230 órát meghaladó rendkívüli munkavégzést teljesítő utólagos elismerésével is.

Természetesen az lenne a korrekt – mondhatni elvárható –, ha minden egyes elismerésnek vagy motivációnak szánt juttatás feltételeiről előre tájékoztatnák a munkavállalókat. Volt is arra ígéret munkáltatói oldalon, hogy kidolgoznak egy teljesítményösztönző rendszert, ám ez nem teljesült. Ehelyett a MÁV-nál utólagosan, és egyébként a mai napig nem ismert

szisztéma szerint döntöttek a munkáltatói jogkörgyakorlók az egyénre szabott és nagyon komoly mértékű kifizetésekről. A területi igazgatóságokra jutott forrásokat az igazgatók is elég jelentősen eltérő módon osztották el. Volt, aki sokaknak osztott keveset, míg máshol kevesek kaptak sokat. Melyik a jobb? A cégvezetés szerint az utóbbi.

Debrecenben a munkavállalók alig több mint húsz százaléka kapott a kifizetésből, így jutott egyeseknek milliós tétel is. Máshol – az igazgatóságok többségében – pedig átlagosan akár nyolcvan százalék is kaphatott igaz, nagyságrendekkel kisebb összegeket. Még mindig nem tudjuk, hogy miért.

A START-os kifizetés egyik legnagyobb igazságtalansága az volt, hogy a tagtársaikért ténykedő társadalmi szakszervezeti tisztségviselők, üzemi tanácsi tagok elestek a juttatástól. Ezzel szemben az olyan újfelveleles kollégák, akik novemberben kezdték a tanfolyamukat, megkapták a teljes juttatást, miközben a pandémia idején karanténba kényszerült régi dolgozók nem.

A START-os kifizetésből kiesett tisztségviselők ügye még nincs lefutva, a megfelelő hatósági szinteken folytatódni fog. Addig is a Vasutasok Szakszervezete saját költségvetéséből kompenzálja érintett tagjainak a kiesett jutalmat.

INTERJÚ ZLATI RÓBERTTEL,

Milyen érzés volt magyarként az 5 millió munkavállalót képviselő nemzetközi szervezet, az Európai Közlekedési Dolgozók Szakszervezete (ETF) vasúti szekciója kelet-közép-európai alelnökének lenni? Egyebek között erről, valamint a szekció szakmai sikereiről és az európai kollégákkal közös munka nyelvi nehézségeiről is kérdeztük Zlati Róbertet, a VSZ alelnökét, akinek idén lejár a nemzetközi alelnöki mandátuma.

Mekkora felelősség egy ekkora szervezet szekciójában alelnöknek lenni?

Nem mondom, hogy a minden napokra rányomta a bélyegét a végrehajtó bizottságban elvégzett tevékenységünk. Az uniós egyeztetési folyamatok lassúak. El lehet képzelni: itt nem a szomszéd irodába, de még csak nem is a szomszéd irodaházba megyünk át egymáshoz tanácskozni. De van egyeztetés. Vannak olyan témák, amelyek cikluson átívelően zárulnak, és a hatásuk is ciklusokon átívelő. Éppen ezért lehet mégis azt mondani, hogy a felelősség is ehhez mérhetően nagy.

Hogyan fogadták a magyar alelnököt a külföldi tagok?

Mivel az ETF V4-es vasutas szakszervezetei egyeztek meg abban, hogy a szekció kelet-közép-európai alelnöki pozíciójára magyar jelölt kerüljön, az elfogadás nem volt kétséges. Nagyon jó csapatba kerültem, a végrehajtó bizottságban svájci, olasz, német, francia, bolgár, norvég, brit kollégákkal dolgozhattam együtt. Sok ismeretet és tapasztalatot szereztem a közös munka során. Megismerhettem a külföldi szakszervezetek működését, a gondjaikat, sikereiket, s véleményt cseréltünk mindenről, szakszervezeti és szakmai témákban egyaránt. Vagyis, amilyen jól fogadtak, olyan jól dolgoztunk együtt.

Közös nyelvet beszéltek?

A szakmai, szociális és érdekvédelmi kérdéseket illetően igen, bár természetesen voltak eltérő nézetek, viták. A megbeszélések, egyeztetések során azonban a sokféle nemzet közötti nyelvi különbségek néha leküzdhetetlen problé-

mát okoztak. Ezen nem is mindig sikerült felülkerekedni, s ez gyakran nehezítette, sőt olykor komolyan akadályozta a munkát.

Mit kamatoztattak a magyar küldöttek az elmúlt négy évből?

Szakmailag is sokat jelent, hogy az alelnökségem idején a korábbinál jobban beleláthattunk az ETF munkájába, ezáltal sok mindent meg is értettünk a rendszer működéséből, a munkamódszerből. A nyugati államok és szakszervezeteik is előttünk járnak a vasút liberalizációjában, s az ehhez szükséges „csomagok” végrehajtásában. Éppen ezért előrébb vannak a gondok és problémák megoldásában, valamint természetesen tapasztalatokban is. Sokat tanultunk tőlük. Ennek a nyugatról érkező irányzatnak, illetve a saját tapasztalatoknak a fontossága egyébként abban is megmutatkozik, hogy például az orosz kollégáink többször minket kérdeznek a tapasztalatainkról.

Alelnöki tisztsége idejére visszatekintve mit tart a legfontosabb eredménynek?

A most záruló ciklusban az ágazati szociális párbeszéd újraindítása és a „Nők a vasúton” projekt keretében kötött megállapodás volt a szekció két legfontosabb és legnagyobb sikere. Előbbi arról a küzdelemről szólt, hogy a megelőző ciklusokban a munkáltatói oldal (CER, Európai Vasutak Közössége) nem fogadta el tárgyaló partnerként a vasúti szekció vezetését azzal az indoklással, hogy annak nem az érintett, illetve a legnagyobb vasúti szakszervezetek első számú vezetői voltak a tagjai. Giorgio Tuti, a velem együtt megválasztott szekcióelnöknek

első számú célja volt ennek megváltoztatása, s ez végül eredményes is lett.

Az „Európai szociális partnerségi megállapodás a vasúti ágazatban dolgozó nők helyzetéről” című dokumentum pedig a CER és az ETF a 2018/2019. évi szociális párbeszéd munkaprogramjának az eredménye. Ennek keretében ugyanis az Európai Unió működéséről szóló szerződésnek (EUMSZ) megfelelően tárgyalások kezdődtek a nemek közötti egyenlőség és a nemek közötti sokszínűség vasúti ágazatban történő előmozdításáról szóló kötelező erejű önálló megállapodásról.

Mіндеzen információkról igyekeztem rendszeresen hírt adni, s ezzel felhívni a figyelmet a szervezet fontosságára. És ha már fontosság, akkor ne feledkezzünk meg a nemzetközi kitekintés során szerzett tapasztalatokról, amelyekről szintén rendszeresen beszámoltam a Magyar Vasutas hasábjain. Minden fejlesztés, újdonság meg fog érkezni hozzánk is, legfeljebb, egy kicsit később. Villany-hibrid mozdony például Európában Magyarországon lesz legelőször az RCH jóvoltából. Ez iránt már most nagy az érdeklődés.

Milyen nyomot hagyott a magyar alelnökség a szekció munkáján?

Igyekeztünk minden létező munkacsoport, például a karbantartók és utazók munkájában is kivenni a részünket. Mi javasoltunk egy infrastruktúra munkacsoport létrehozását is, amire talán lesz is igény a jövőben.

A szekció több projektet is futtatott a ciklus során. Engem az EDA

A VSZ ALELNÖKÉVEL

A korábbinál jobban beleláthatunk az ETF munkájába.



A most záruló ciklusban az ágazati szociális párbeszéd újraindítása és a „Nők a vasúton” projekt keretében kötött megállapodás volt a szekció két legfontosabb és legnagyobb sikere.

menedzsereivel is megismerkedhettem.

A legérdekesebb embernek az SNCF (Franciaország nemzeti vasúttársasága) humán vezetőjét, Barbara Graut tartottam, aki német létező vezető a francia vasúton. Nagy meglepetésemre Barbara magyarul köszönt és néhány más „fontos” szót is tud magyarul, ugyanis kiderült, Keszthelyhez fűzik ingatlantulajdonosi szálak.

A legnagyobb csoportélmény az volt, amikor 2019. március 27-én a több ezer tömeg részeként a magyarok közül a legnagyobb és a VSZ történetében is legnépesebb küldöttség tüntetett a közlekedési dolgozókért Brüsszelben a Fair Transport elnevezésű kampány részeként. Emlékezetes évek voltak ezek a pandémia miatt is. A járvány a szekció működésére is rányomta a bélyegét és nem csak negatív módon. Az először kényszerű online értekezleteken megnőtt a részvételi hajlandóság, s ez is hozzájárult ahhoz, hogy részben a jövőben is megtartsuk ezt a jól bevált módszert.

Hogyan tovább?

Egy cseh kolléganő veszi át a szekció alelnöke stafétáját. Sok sikert kívánok a munkájához!

Nem szakadok – szakadunk – el a nemzetközi munkától, legfeljebb az elmúlt évek időnként feszített tempójához képes lazábban fogjuk végezni azokkal a kollégákkal együtt, akik eddig is részesei voltak ennek a tevékenységnek, segítve az én munkámat is, amelyért köszönettel tartozom nekik.

Német H. Erzsébet

Rail elnevezésű projekt irányító bizottságába kértek fel.

A projekt a foglalkoztathatóság tematikáját járja körül a vasúton a digitalizáció és automatizáció fényében, amelyet a megnevezésében rejlő angol betűszó tükröz. Ez a program jelenleg is folyik, a pandémia miatt ugyanis megcsúszott a folyamat. A munka során együtt dolgozunk a munkáltatói oldal képviselőivel, legtöbbször olasz, német, francia, osztrák és skandináv kollégákkal. Sajnos a MÁV, illetve a magyar vasút képviselői-

vel egyetlen eseményen sem volt szerencsém találkozni, pedig erre többször is határozott kísérletet tettem. Jó lenne, ha ők is részt vennének a nemzetközi munkában, az európai szociális párbeszéd alakításában.

Milyen személyes élményeket gyűjtött?

Az ETF vasúti szekciójának partnere az európai ágazati szociális párbeszédben a Európai Vasutak Közössége (CER).

Nagy élmény volt, hogy az ottani vezetőkkel és a vállalatok humán

Három év alatt nyolcmillió forint jogosítványra



Az elmúlt három évben 61 munkavállaló jogosítványszerzését támogatta a MÁV Zrt., összesen több mint nyolcmillió forinttal – hangzott el a cég Központi Üzemi Tanácsának idei első ülésén, január 14-én.

AKÜT ülésén elsőként Kovács Tamás humán erőforrás gazdálkodási igazgató és Császárné Nikolausz Krisztina humánpolitikai szakértő adott tájékoztatást a 2021. évi szociális segélykeret és munkabérelőleg felhasználásáról. A 2021-es szociális segélykeretből a temetési segélyre kifizetett összeg meghaladta a tervezett szintet. A szervezeti egységek kezelésében lévő szociális segélykeret egy jelentősebb részét nem használták fel, de a megmaradt összeg nem vihető át a következő évre. A nagycsaládosok év végi támogatására elkülönített összegből a decemberi bérfizetési napon 119 munkavállaló kapott összesen 5 522 600 forintot. Ez az adóterhek miatt a munkáltatónak 6 461 442 forint kiadás volt.

Az idei keretek meghatározásáig szociális segélyként kizárólag temetési segély, munkabérelőleg pedig a tavalyi I. negyedévi ke-retösszeg erejéig fizethető.

A bértömeg-gazdálkodás 2021. évi összegzéséről az igazgató elmondta, összesen 118 pozíciót zártak le, ebből 1093 munkavállaló átlagosan 34300 forint béremelésben részesült.

A zárt pozíciók egyebek között a következő munkaköröket érintették: ingatlan karbantartás, kiterő lakatos, biztosítóberendezési lakatos, felsővezeték-szerelő csoport-vezető, technológiai mérnök, vonali tolatás-vezető, forgalmi szolgálattevő. Arra a kérdésre, miért zárják le a fizikai munkaköröket azt válaszolta, hogy nem küldtek el egyetlen munkavállalót sem, az évek óta üres pozíciókat zárják le, melyek bérét azoknak adják, akik a munkát helyben elvégzik. A bértömeg-gazdálkodás tovább folytatódik 2022-ben, mert segíthet a MÁV-béreket vonzóbbá tenni.

38 érvényes lakáspályázat

Második napirendi pontban dr. Zih Szilvia lakásgazdálkodás-vezető először a 2021. IV. negyedévi lakáspályázat eredményét ismertette. November 25-én jelent meg a lakáspályázat, melyre idén január 7-ig lehetett pályázni. Összesen 17 lakásra 39 pályázat érkezett, ezek közül csak egy volt csak érvénytelen. Hat lakásra nem érkezett pályázat.

Hét lakás esetén lehetett győztest hirdetni, a győztesek közül két munkavállaló jelentős hiányszakmában, szintén kettő hiányszakmában, három pedig nem hiányszakmában foglalkoztatott.

A hat terület közül Miskolc, Debrecen, Szeged egy-egy lakása esetén pontegyezőségi alakult ki a pályázók között, így a lakás-

bizottság nem tudott nyertest hirdetni, ezért a KÜT javaslatot tett a területi igazgatóknak a nyertesek személyére. A Budapest terület által meghirdetett budaörsi lakás kapcsán előre nem látott körülmény lépett fel, ezért ezt a következő ülésen tárgyalhatják.

A vezető tájékoztatta a testületet a 2021. évi lakáspályázatok összegzéséről is. A lakásgazdálkodási utasítás szerint legalább negyedévente kell pályázatot kiírni.

A pandémia ellenére tavaly négyszer írtak ki pályázatot, 77 lakást meghirdetve. Ezekre összesen 169 érvényes pályázat érkezett. Két lakás esetében érvényteleníteni kellett a pályázatot, egyszer egy rendkívüli élethelyzetbe került munkavállaló érdekében, egyszer pedig vasútfeljesztéssel összefüggésben. Három esetben a lakásbérleti szerződés megkötése előtt visszalépett a nyertes, ezért a következő helyzettel kötöttek szerződést.

A lakásgazdálkodás-vezető szerint az idei cél az, hogy legalább a tavalyi szintet sikerüljön fenntartani, azaz ugyanannyi lakást lehessen pályázatra vinni, mint 2021-ben.

Ezt nehezíti, hogy a lakásállomány folyamatosan csökken, az építőipari költségek drasztikus emelkedése pedig várhatóan tovább apasztja a pályázatra bocsátható lakások számát.

Megoldás lehet az előző évi miskolci példa, amikor úgy hirdették meg a lakást, hogy azt a bérlő hozta kiutalható állapotba. A KÜT elnöke azt javasolta a nem pályázott lakások kapcsán, hogy az ingatlanról kapott bemutatató anyagokat juttassák el azokhoz a munkavállalókhöz, akik a szokásos hirdetési felületeken esetleg nem tudtak tájékozódni. A javaslatot a lakásgazdálkodás vezető elfogadta.

Jogosítványok támogatással

Harmadikként Móricz Judit Operatív HR igazgató a jogosítványszerzés támogatásáról adott részletes tájékoztatást. A MÁV Zrt. a „B” és „C” típusú vezetői engedély megszerzését 2019-ben 15, 2020-ban 12, míg 2021-ben a „B” és „C” valamint a „B+E” kategóriában 44 munkavállalónak támogatta, összesen 8 085 090 forinttal. Hangsúlyozta, hogy az éves képzési költség tervezése most történik, a helyi szervezetek vezetői a külső költségeket tudják biztosítani. A KÜT elnöke javasolta, hogy a munkáltatói jogkör-gyakorlókat kiemelten tájékoztassák a lehetőségéről.

A MÁV Zrt. idei egészségmegőrző programjára 549-en jelentkeztek. Közülük 98-an nem igényeltek EVIG pótszabadságot, feltételezve ezzel a Covid-19 oltatlanságot, a programot viszont csak védettségi igazolvánnyal lehet igénybe venni. Összességében elmondható, hogy zajlik háttérben egy egészségügyi program kidolgozása, erre sikeres volt a kísérleti szombathelyi 5-ös csomag 31 ezer forint egy főre jutó összeggel.

Az új szűrőprogram az egészségtudatos-ság megerősítését, az egészségmegőrzést szolgálja majd. A munkáltató egy olyan új lehetőséget ajánl, amely sokkal szélesebb réteg számára lesz elérhető és csak előnnyel jár majd. A KÜT tagjai elmondták, hogy ez sikeres lehet a fiatalabbak számára, de az idősebbek bizonytalanságát fel kell majd oldani. Válaszában az igazgató hangsúlyozta, fel kell használni minden kommunikációs lehetőséget ennek a népszerűsítésére.

Javaslatként hangzott el, hogy a szűrővizsgálat eredményével legyen lehetőség a továbblépésre.

Különléleken belül a FÜI Üzemirányító Központ ÜT-MV választási jegyzőkönyveiről tárgyalt a testület. Érvényes, de eredménytelen a választás, így a KÜT a munkáltatóval együtt dönt a segélyekről és a munkabérelőlegekről. A következő KÜT ülés időpontja: 2022. február 17.

Bodnár József
KÜT elnök

Tisztáztuk: Záhony-Port

Mégis megkaphatják a bértömegben belül keletkezett maradványból a nekik járó összeget a Záhony-Port Zrt. dolgozói is. A Vasutasok Szakszervezetének köszönhetően az összeg a munkáltató eredeti terveire képest jelentősen emelkedett.

Néha az egyszerű ügyek sem mennek simán. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint az, ami a Záhony-Port Zrt.-nél történt. Pontosabban eddig nem történt. Am a VSZ közbelépett, miután kiderült, ott eddig nem teljesült egy fontos megállapodás, amely a cégcsoport minden cégére érvényes. Ismert, hogy a MÁV-VOLÁN-csoport és a szakszervezetek között született meg-egyeződés szerint a bértömegben belül keletkezett maradványt a munkavállalók díjazására kell fordítani. Az első kifizetést már tavaly decemberben teljesíteni kellett – volna.

RCH: javuló üzembiztonság, némi fiatalodás

A Rail Cargo Hungaria Központi Üzemi Tanácsa január 25-én ott folytatta, ahol tavaly decemberben abbahagyta, azaz a járvány miatt online tartotta ülését.

Az

első napirendi pontban Berecz Árpád vasútbiztonság és -védelem vezető a múlt év adatait összegezte, s megállapította, hogy az üzembiztonsági számok jól alakultak. Csökkent a munkabalesetek száma, halálos kimenetelű esemény pedig szerencsére egy sem történt 2021-ben. A balesetek többsége láb-sérülés volt, s több esetben a munkavállalók figyelmetlensége is közrejátszott ezeknél. Vonatbaleset 11 történt a múlt évben. A korábbi évekhez képest öröndetesen csökkent az árudézmálások száma is. Védőeszközökre, védő- és munkaruházatra, különböző higiénias készítményekre és fertőtlenítő szerekre több mint 108 millió forintot fordított a társaság.

A járványügyi helyzetről Berecz Árpád elmondta, a pandémiás bizottság rendszeresen ülésezik, és ennek megfelelően hozza meg döntéseit. Sajnos az utóbbi napokban az RCH-nál is az esetszámok emelkedő tendenciát mutatnak. Végezetül a vezető elmondta, hogy nyugállományba vonul és február 1-től Nauschl Szilárd veszi át a munkáját.

Az SC projekt folytatódik

A második napirendi pontban Nyíri András üzemeltetési igazgató beszélt a munkafolyamatok optimalizálását támogató fejlesztésekről. Ebbe a körbe tartozik a Záhony térségét érintő az adminisztráció csökkentését szolgáló projekt is. Tovább folytatódik a vonatkezelési hatékonyság növelésére irányuló SC projekt, valamint a digitalizáció a MOTIS és az RC-GO specifikációjával. Ezeket idén bevezeti a társaság. A mozdonyflottával kapcsolatban leadtuk idei igényeinket az ÖBB-nek, de más vasútvállalattól is „kölcsonzünk” mozdonyokat. Tavaly is csökkenő mennyiséget regisztráltunk, idén viszont akár növekedésre is számíthatunk. Továbbra is nagy kihívást jelent a 150-es és a 101-es vonal átépítése, ez az egész évre rányomja majd a bélyegét. A másik nagy kihívás az energia árának 300 százalékos emelkedése, ami komoly többletkiadást okoz, fejezte be az igazgató.

Az emelt bérek már megérkeztek

A harmadik napirendi pontban dr. Vincze Teodóra HR igazgató a decemberi bérmegállapodás végrehajtásáról elmondta, hogy a munkabérek már az emelt formában kapta meg minden munkavállaló. A megállapodás másik fontos eleme a Medicover Egészségközpont már mindenki számára elérhető Coral csomagja, amely járóbeteg-ellátást, labor- és diagnosztikai vizsgálatokat tartalmaz.

A folytatásban Gyöngyösi-Homik Katalin HR ösztönzés és fejlesztés vezető az ez évi képzési terv összeállításáról beszélt. Elmondta, a nyelvi képzés továbbra is online módban történik majd. Felhívta a figyelmet, hogy február első két hetében a VBKJ nyilatkozatás is lezajlik. Simon Ferenc HR gazdálkodás- és partnerszervezet vezető elmondta, hogy a szabadságok kiadása 97,5 százalékban teljesült. Kiemelte még, hogy a túlmunka felhasználása tavaly 16,5 százalékkal haladta meg az megelőző évi adatokat.

A túlmunka-ráfordítás órában mérve TÜK-Záhonyban különösebben nem változott, TÜK-Nyugaton csökkent, míg TÜK-Keleten jelentősen mértékben nőtt a megelőző évihez viszonyítva.

Lassú, de határozott „fiatalodás”

A társaság munkavállalói létszáma 2021 végén 1923 volt, a fluktuációs ráta 2020-ban 11,1 százalék volt, amely 2021-ben 0,1 százalékkal csökkent, míg a vállalat munkavállalóinak átlagos életkorát tekintve nemi javulás, „fiatalodás” figyelhető meg.

Az ülés befejező részében a KÜT elnöke az ideai szociális segélykeret felosztását ismertette, majd a segélyezési szabályzatot, illetve az erre a célra készített táblázatot fogadta el a tanács. A két ülés között végzett munkáról az elnök elmondta, hogy a VBKJ és az új bevezetendő munkakörökre átadott utasítástervezetek véleményezése befejeződött, a KÜT álláspontját a munkáltató megkapta.

Zubály Bertalan

munkavállalóinak is jár a pénz

A helyzet átvizsgáláskor kiderült, hogy a Záhony-Port Zrt. vezetése másképp értelmezte a megállapodást, ráadásul még nem is teljesítette azt.

Az elmaradásra magyarázatot kért a Vasutasok Szakszervezete Záhony Területi Képviselője. Arra voltunk kíváncsiak, hogyan alakult a cég bértömeg-gazdálkodása 2021-ben, és mi volt az akadálya az év végi kifizetésnek.

Válaszában a munkáltató 60 ezer forint egyszeri kifizetésre tett ígéretet mindazoknak, akiknek a munkaviszonya 2021. január 1-óta fennállt. A cégvezetés terve szerint a 2021. január elseje után érkezettek csak részarányos pénzt kaptak volna.

Mi azonban annak érdekében, hogy a Záhony-Port munkavállalói is a csoportban alkalmazottal megközelítőleg azonos mértékű kifizetésben részesüljenek, fejenként 90 000 forintos összegre tettünk javaslatot, valamint kezdeményeztük, hogy az év közbe belépett munkavállalók is hozzájuthassanak a teljes összeghez.

Kezdeményezésünket a munkáltató elfogadta és megállapodás született az egyszeri kifizetés teljesítéséről.

Most is bebizonyosodott, hogy a hároméves megállapodás jól működik, hiszen az alapbéren túl is plusz jövedelemhez juttatja a munkavállalókat.

Úgy tűnik, hogy a jogásztársadalom többhónapnyi nyafogását, siránkozását és mokorgását meghallgatva a jogalkotó végre döntött a home office szabályainak jogszabályba ültetéséről. A január 1-től hatályos szabályozás egyértelmű előírásokat teremt az otthoni munkavégzésre. Megszűnt tehát az a hosszú ideje tartó felemás állapot, melyben a dolgozókat a munkáltató úgy küldhette „home office-ra”, hogy annak tartalmával senki sem volt igazán tisztában. Vége tehát annak a helyzetnek, amiben a hazai dolgozók jelentős részének úgy kellett otthonról munkát végeznie, hogy a foglalkoztatás szabályai nem szerepeltek a hatályos jogban. Hip-hip-hurrá!

K

ereken egy éve jelent meg a kétrészes cikksorozat a Magyar Vasutasban a home office-ról és a távmunkáról. A tavalyi írásaimban igyekeztem a lehető legalaposabb kitekin-tést adni a két hasonló, de eltérő gyökérű jogintézményről. A látszólag azonos munkavégzési formák közötti különbségeket megkísértem részletesen feltárni, hogy az olvasó számára is egyértelmű legyen: A távmunkát és az otthoni munkavégzést csak az avatatlan laikusok keverik össze.

Persze, a lelkem mélyén tudtam, hogy a távmunka és a home office közötti különbségtétel meglehetősen erőltetett, és hogy a két munkavégzési forma tulajdonképpen nem is áll olyan távol egymástól. Természetesen, a jogszabályi előírások és a dogmatika fényében ilyen kijelentést nem tehettem, de addig azért elmerészkedtem, hogy kifogásoljam azt, hogy a jogalkotó még mindig adós a home office részletes szabályainak meghatározásával.

Most, hogy végre bekerült a Munka törvénykönyvébe az otthoni munkavégzés szabályozása, az is kiderült, hogy mi a különbség a távmunka és az otthoni munkavégzés között.

A nagy semmi

Az idéntől hatályos előírások alapján a home office-ra a távmunka szabályai terjednek ki: a Munka Törvénykönyve úgy fazonírozta át a távmunka előírásait, hogy egyszerűsítette és megritkította a szabályokat, másrésztől a szabályozás hatálya alá vonta az otthoni munkavégzést. A törvény tehát átvágta a gordiuszi csomót: ahelyett, hogy a home office-ra külön jogszabályt alkotott volna – makacsul ragaszkodva ahhoz, hogy az igenis különbözik a távmunkától – egyszerűen a távmunkává minősítette azt.

Jogtechnikai és gyakorlati szempontból igen helyesen.

Évekig érlelt jogász elmebaj

Néhány szóban azért térjünk ki a home office és a távmunka közötti – régi szabályozás szerinti – különbségekre! Ha pár hónappal ezelőtt valaki

azt mondta, hogy „ma távmunkán vagyok otthon, mert a főnök hazaküldött dolgozni”, fogcsikorgatva hívtam volna fel a figyelmét a két jogintézmény közötti különbségre:

– Nem akarok akadékoskodni, de te home office-on vagy otthon, nem távmunkán! A kettő nagyon nem azonos – fontoskodtam volna hevesen gesztikulálva.

– Jó, hát, mindegy, érted, mire gondolok.

– Igen, de akkor sem azonosak! – emeltem fel volna mutatóujjamat nagy pedantériámban.

– Oké, de most nem ez a lényeg. Szóval, a főnök hazaküldött...

– De igenis ez a lényeg! – kiáltottam volna fel évekig érlelt jogász elmebajomban. – Az a lényeg, hogy a home office körte, a távmunka meg alma! A kettő tök más fogalom!!!

– Jóóóó... – engedett volna a beszélgetőtársam, s látva, hogy addig nem hagyom abba, amíg nem adhatom elő a mondókámat, megkérdezte volna: – Akarsz róla beszélni?

Naná, hogy akartam volna!

Mik voltak az ügynevezett „különbségek”?

Elsőként felhoztam volna, hogy a távmunka a rendszeres, nem a munkáltató előtt végzendő feladatellátást jelenti, melyet kötelező munkaszerződésben rögzíteni. Külön hangsúlyoztam volna a rendszeresség fontosságát. A home office kifejezetten eseti jellegű, míg a távmunka rendszeres. Hasonlóképpen kitértem volna arra, hogy míg a távmunkát megállapodásban kell rendezni, addig a home office „papírmunka” nélkül is elrendelhető.

Külön kiemeltém volna, hogy a munkáltató utasítási joga a távmunkavégzés során erőteljesen korlátozott: csak a feladatokat oszthatja ki a munkaadó, a dolgozó munkavégzését egyéb módon nem kontrollálhatja. A home office esetében ilyen szabály nem korlátozza a munkáltatót.

Hangsúlyoztam volna azt is, hogy a távmunkában foglalkoztatottak munkaideje főszabály szerint kötetlen, míg

a home office esetében ilyen előírás nem létezik.

Megemlítettem volna azt is, hogy a home office esetében a munkavégzés helyét a munkavállaló határozza meg, a távmunka esetében a törvény nem tartalmaz ilyen előírást.

Kitértem volna arra is, hogy a távmunkát csak számítástechnikai eszközzel lehet végezni, a home office esetében nincs ilyen megkötés.

Végezetül, az asztalt csapkodva óbégattam volna, hogy a távmunka esetében a Munkavédelmi törvény részletes szabályai terhelik a munkáltatót, míg a home office esetében egyáltalán nincs külön munkavédelmi előírás.

Kedves Olvasó! Ön szerint, a felsorolt különbségek alapján valóban annyira különböző a távmunka és a home office? Ön szerint tekinthető-e fontoskodó pojácának az a jogász, aki a pizslicsaré eltéréseket ilyen hevülettel és szörszálhasogatással adja elő?

Nem is különböznek!

Ha jobban megnézzük, nincs és soha nem volt igazi különbség a távmunka és a home office között. Vegyük csak sorra a különbségeket! A távmunka a rendszeres, a home office eseti? Na persze. Mit jelent a rendszeresség? Heti egy napot? Kettőt? Havi egyet bármilyen időpontban? A rendszeresség nem megkülönböztető ismérv, mivel azt, hogy mi rendszeres és mi nem, igen tág határok között lehet értelmezni.

De térjünk ki arra is, hogy állítólag a távmunka esetében kötelező az írásbeliség, az otthoni munkavégzésnél nem. A különbség ezúttal is látszólagos. A Munka törvénykönyve szerint a kötelező írásba foglalás nélkül is érvényessé válik a munkaszerződés, tehát ez sem lehet döntő szempont, ráadásul a munkáltatók zöme home office szabályzatot készít, melyet a dolgozók az otthoni munkavégzéssel, ráutaló magatartással el is fogadnak.

A munkáltató utasítási joga és a kötetlen munkaidő kapcsán is csorba az érvelés. Ugyan a törvény azt írja, hogy a távmunkában a munkáltató minimális mértékben utasíthatja a dolgozót – aki kötetlen munkaidőben végzi a feladatait –, valójában ez sem döntő jelentőségű, mivel a felek a távmunka esetében is rendelkezhetnek eltérően, azaz kiköthetik a nagyobb

home office

JOGI esetek

munkaadói beleszólás lehetőségét, és azt is, hogy a dolgozó nyolctól négyig kell, hogy munkát végezzen.

A munkavégzési hely meghatározásának joga sem lényegi különbség, 2012 óta ugyanis eleve nem kötelező a munkavégzési helyet meghatározni egyetlen munkaszerződésben sem.

Az, hogy a távmunka számítógéppel történik, a home office pedig nem feltétlenül, szintén erőltetett érvelésnek hat, hiszen a XXI. században szinte minden irodai munka igényel számítástechnikát. Másrészt, ha ez valós különbség lenne, akkor az döntené el, hogy a jogviszony home office vagy távmunka, hogy az ügyfélszolgálatos dolgozónak az ölében van-e egy laptop, vagy csak a vezetékes telefont szorongatja. Bizarr lenne.

Az a különbségtétel pedig, mely szerint a távmunka esetében a Munkavédelmi törvény alkalmazandó, a home office esetében nem, azért alaptalan, mert a munkáltató minden esetben –

tehát a home office esetében is – felel a munkaeszközök megfelelőségéért, és az ellenőrzési körében bekövetkezett károkért.

Mik az új előírások?

Ahogy írtam, a home office-ra vonatkozó gyakorlat a távmunka szabályaival egyesült a Munka törvénykönyvében. Végző soron a törvény a távmunka korábbi előírásait nyírta meg úgy, hogy immár mindkét munkavégzési forma szabályozására alkalmas legyen.

A jogszabály immáron nem tekinti a távmunka feltételének sem a rendszerességet, sem a számítástechnikai eszköz útján végzett feladatellátást. Így tehát távmunka az eseti otthoni munka is, melyet számítógép nélkül látunk el.

Változatlanul hatályos az a szabály, hogy a feleknek kötelezően meg kell állapodniuk a távmunkavégzésben, ugyanakkor láthattuk, hogy az írásbeliség elmaradása miatt az ilyen munkavégzés nem lesz érvénytelen. Természetesen ettől függetlenül erősen ajánlott az írásbeli megállapodás megkötése, a későbbi jogviták elkerülése érdekében.

Igen lényeges, hogy a távmunkára vonatkozó eddigi előírások jelentősen egyszerűsödtek. Egyrészt, a felek

közötti megállapodásokat a törvény diszpozitívá tette, azaz a felek immáron szabadon megállapodhatnak a törvénytől eltérően is.

Ettől függetlenül, az Mt. számos támpontot ad a jogviszonyra vonatkozóan: rögzíti, hogy a munkáltató utasítási joga korlátozott, a dolgozó ellenőrzését számítástechnikai eszközzel végzi.

Fontos, hogy a távmunka keretében a dolgozó legfeljebb a munkanapok egyharmadában köteles a munkáltató telephelyén dolgozni. Persze, mivel a szabálytól megengedett az eltérés, a felek kiköthetik azt is, hogy havonta csak egy napot dolgozik „odabent” a munkavállaló, de akár azt is, hogy hétfőtől szerdáig kell az irodában csücsülnie.

Zárásként

Bevallom, nagyon örülök az új szabályozásnak, mert végre megszületett napjaink egyik leggyakoribb irodai munkavégzési formájának törvénybe iktatása, megszűnt a szabályozatlanság. Az pedig, hogy egy már meglévő és bevált munkavégzési formával történő egyesítés útján, a kopottas szabályok leporolásával valósult meg mindez, már csak finom csokimáz a habon, ami a torta legtetején van.

Balczér Balázs

A home office kifejezetten eseti jellegű, míg a távmunka rendszeres.

Új EU-s stratégia, de nálunk

Miközben az Európai Unió megjelentette új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretét, Magyarországon a Munkavédelem Nemzeti Politikájában (2016-2022) foglalt célok végrehajtása még nem ért véget. Az EU-s keretrendszer átvételére hazánkban még az előkészületi lépések sem kezdődtek meg, ez a későbbiekben jelentős feladat elé állítja az országos munkavédelmi érdekegyeztetés szereplőit.

Cs

aknem 20 éve már az EU munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiái kulcsszerepet játszanak abban, ahogyan a nemzeti hatóságok és a szociális partnerek a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos célkitűzések megvalósítására döntéseket hoznak. E célkitűzések közé tartozik a közös prioritásokhoz való nagyobb igazodás, az együttműködés ösztönzése, a munkahelyi egészségvédelemben és biztonságba való beruházások ösztönzése, valamint konkrét intézkedések előmozdítása a munkahelyeken.

Az új EU-s stratégia alapja

A szociális jogok európai pillérének cselekvési tervében kihirdetett új, 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keret meghatározza a munkavállalók egészségének és biztonsá-

gának javításához szükséges fő prioritásokat és cselekvéseket a világvármányt követő világban, amelyet a zöld és digitális átállás, a gazdasági és demográfiai kihívások, valamint a hagyományos munkahelyi környezet megváltozása jellemez.

Az EU-ban azonban további munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedésekre van szükség ahhoz, hogy a munkahelyek megfeleljenek a gazdaság, a demográfia, a munkavégzési modellek és a társadalom egésze terén bekövetkező egyre gyorsabb változásoknak. Az uniós munkavállalók egy része számára a munkahely fogalma egyre képlékenyebbé, ugyanakkor az új szervezeti formák, üzleti modellek és iparágak megjelenésével egyre összetettebbé válik. A Covid-19-világvármány még inkább felszínre hozta ezt az összetettséget, és minden eddiginél jobban összekapcsolta a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot a közegészségügyi szakpolitikával.

A stratégiai keret ezért az elkövetkező évek során három horizontális kulcsfontosságú célkitűzésre összpontosít:

- a munka új világában a zöld és digitális átállás, illetve a demográfiai átmenet által előidézett változások előrejelzése és kezelése;
- a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzésének javítása;
- az esetleges jövőbeli egészségügyi válságokra való felkészültség javítása.

E stratégiai keret célja az uniós intézmények, a tagállamok, a szociális partnerek és egyéb érdekelt felek mozgósítása a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével kapcsolatos közös priori-

tások végrehajtása érdekében. A stratégiai keret a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkozó valamennyi érintett félre vonatkozik (nemzeti közigazgatások, ideértve a munkaügyi felügyelősegeket, a munkáltatókat, a munkavállalókat és a munkahelyi egészségvédelemben és biztonságban érintett más érintett szereplőket), és keretet teremt a cselekvéshez, az együttműködéshez és a tapasztalatcseréhez.

A tagállamoknak a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos nemzeti stratégiáikban foglalkozniuk kell a zöld és digitális kérdésekkel, javítaniuk kell a megelőzést és a felkészültséget annak érdekében, hogy a korszerűsített intézkedéseket és megközelítéseket a munkahelyeken is megismerjék.

Vállalati szinten ez a munkáltatók tervezési és megelőző intézkedéseiben nyilvánul meg. Célzott és naprakész iránymutatásra, valamint – különösen a kvv-kra összpontosító – tudatosságnövelésre és digitális eszközökre van szükség, hogy támogatni lehessen ezeket a vállalatokat ebben az átmenetben azért, hogy biztosítani tudják munkavállalóik magas szintű védelmét és a fenntartható megoldásokat, ugyanakkor versenyképességüket is meg tudják őrizni.

A kihívások

Demográfiai átmenet. Az idősödő európai munkaerő formájában jelentkező demográfiai változás folyamatos mérlegelést és reagálást tesz szükségessé.

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság alapvető szerepet játszik ebben, mivel ahogy a munkavállalók egyre idősebbek lesznek, a munkakörnyezetet, a feladatokat a speciális igényeikhez kell igazítani és a kockázatokat is minimalizálni kell.

A technológiai fejlődés új lehetőségeket teremthet a munkavállalók számára életük és karrierjük valamennyi szakaszában. E technológiai előrelépések több lehetőséget kínálnak a munka és a magánélet

MAGYAR VASUTAS

A VASUTÁSOK 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

még a régi sem ért véget

közötti egyensúly javítására, valamint támogatják a munkahelyi egészségvédelem és biztonság hozzáférhető eszközök, tudatosságnövelés és hatékonyabb ellenőrzés révén való végrehajtását. Az új technológiák azonban számos kihívást is magukban rejtnek.

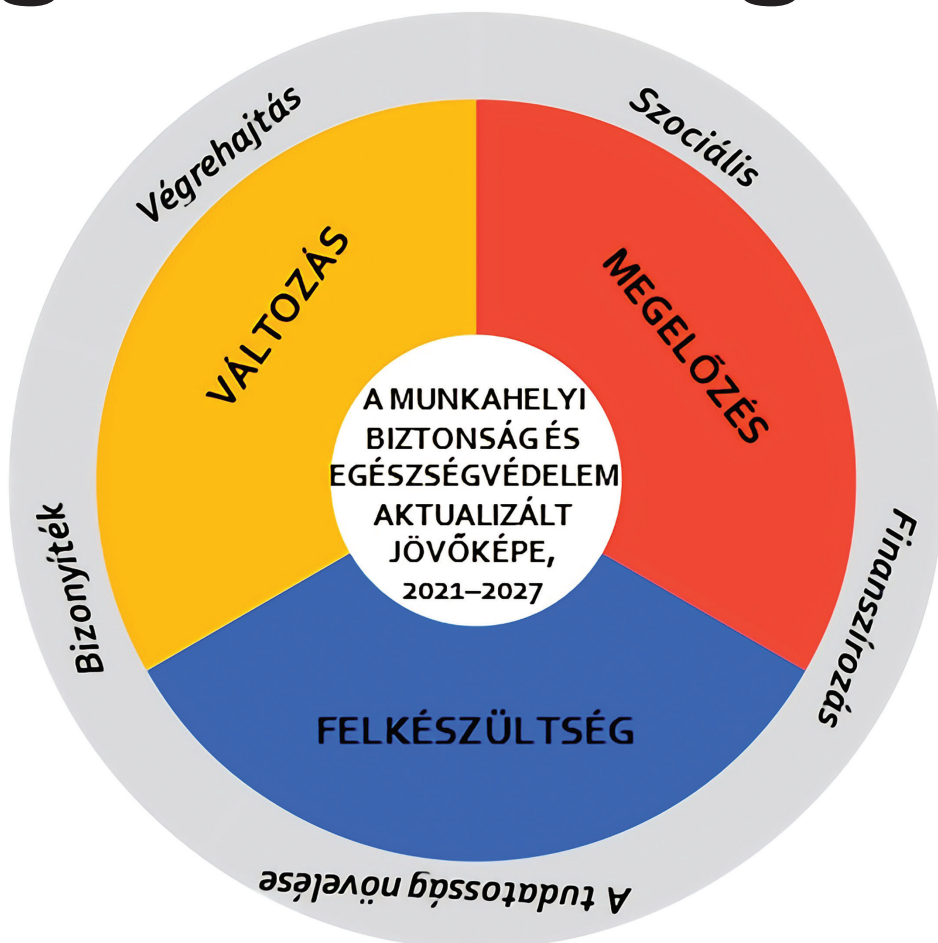
A digitalizáció által előidézett változó munkavégzési formák, valamint a távmunkában dolgozó lakosság számának jelentős növekedése szintén új és korszerűsített munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági megoldásokat tesznek szükségessé.

A pszichoszociális és ergonómiai kockázatok: A mentális egészségügyi problémák már a világjárvány előtt is közel 84 millió embert érintettek az Unióban. Az uniós munkavállalók fele véli úgy, hogy a stressz megszokott a munkahelyén és ez az összes elvesztett munkanap mintegy feléhez járul hozzá. A világjárvány következtében a munkavállalók közel 40 százaléka kezdett teljes munkaidőben távmunkában dolgozni. Ez elmosza a munka és a magánélet közötti hagyományos határokat és tovább növelte a pszichoszociális és ergonómiai kockázatokat.

A munkával összefüggő megbetegedések és balesetek. Nagyon fontos cél, hogy a munkával összefüggő halálesetek számát a lehető legnagyobb mértékben csökkenteni lehessen. A stratégiai keret megerősíti a megelőzési kultúrát a szervezeteken belül és az egyéni munkavállalók körében is.

Veszélyes anyagok szinte minden munkahelyen található, és több millió uniós munkavállaló van kitéve minden nap ilyen anyagoknak. A stratégia keretében a veszélyes anyagok kezelésére szolgáló módszertant továbbra is aktualizálják a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos határértékek döntéshozatali eljárás során való hatékonyabb megállapítása érdekében.

A munkahelyi egészségvédelem előmozdítása: Az egészséges munkaerő az erős és ellenállóképes gazdaság és társadalom alapja.



Nagyon fontos cél, hogy a munkával összefüggő halálesetek számát a lehető legnagyobb mértékben csökkenteni lehessen.

Az egészséges életmódra való ösztönzés a munkahelyen jelentősen csökkentheti a hiányzásokat, megbetegedéseket és a nem fertőző betegségek gyakoriságát.

A sokféleség elismerése, ezen belül is a nemek közötti különbségek és egyenlőtlenségek kérdése, valamint a munkaerőn belüli megkülönböztetés elleni küzdelem alapvető fontosságú mind a női, mind a férfi munkavállalók biztonságának és egészségének biztosításához, ideértve a munkahelyi kockázatok értékelését is.

A munkahelyi erőszak, zaklatás vagy megkülönböztetés hatással lehet a munkavállalók biztonságára és egészségére, és így negatív következményekkel járhat az érintettek, családjukra, munkatársaik-

ra, szervezetükre és a társadalom egészére.

A felkészültség fokozása – gyors reakció a fenyegetésekre: A Covid-19-hez hasonló válsághelyzetekben a munkahelyi egészségvédelem és biztonság alapvető szerepet játszik abban, hogy a munkavállalók, a vállalkozások és a kormányok életet tudjanak megóvni, illetve kezelni tudják a jóléti kockázatokat, az üzletmenet folytonosságát és a fenntarthatóságot.

Ezért alapvető fontosságú, hogy levonjuk a Covid-19-világjárvány tanulságait, és fokozzuk a lehetséges jövőbeli egészségügyi válságokra, és egyúttal a munkavégzés világjárványt követő újraindítására történő felkészültséget.

Összeállította: **Kondor Norbert**

3. befejező
rész

MI A PROBLÉMA AZ EURÓPAI VASUTAKKAL?

Mi köze mindehhez a privatizációnak?

Az 1990-es években az európai vasutak állami tulajdonban voltak, de idővel, a más közlekedési módok (személygépkocsik, teherautók, légitársaságok) által támasztott növekvő verseny miatt egyértelművé vált, hogy a vasúti rendszer hanyatlásnak indult. Ahogy egy diplomata 1999-ben a Politicóban írta: „A vasutakat ugyanúgy működtetik, mint ahogy a Szovjetunió mindent működtetett. A Bizottság egyseges vasúti piacot akar létrehozni, és a vasutakat magáncéggé akarja működtetni”.

Ennek fényében alakult ki a liberalizáció szelleme. Az EU a vasúti csomagjaival (összesen négy) megpróbálta segíteni a magáncégek piacra lépését. Az első csomag előírta, hogy a vasútársaságokat fel kell osztani, hogy az üzemeltetést és az infrastruktúrát külön kezeljék. Az elképzelés az volt, hogy a verseny elősegíti a vasúti ágazat növekedését és jobb szolgáltatást eredményez, de a végrehajtás nem volt egyenletes.

Benedikt Weibel, aki 1993 és 2006 között a Svájci Szövetségi Vasutak (SBB) vezetője volt, rámutat: „Az egyik nagy hiba az volt, hogy az Európai Bizottság minden ágazatra ugyanazt a receptet alkalmazta: energia, légitársaságok, távközlés, posta és vasút. Ennek az öt nagy ágazatnak mindegyike teljesen más”.

Az országok eltérően reagáltak a „kerék és sín” kötelező szétválasztásra, sokan nem alkalmazták a vasúti csomag számukra kényelmetlen rendelkezéseit. Néhányan (mint Hollandia és az Egyesült Királyság) teljesen szétválasztották, míg mások (Németország és Olaszország) részleges integrációt hajtottak végre. Így ma Európában a

Feltárta, összegezte és nyilvánosságra hozta az európai vasutak problémáit a tizenegy ország tapasztalt újságíróiból álló Investigate Europe (Vizsgáljuk meg Európát). E lapszámunkban írásuk befejező részét olvashatják. Az eredeti összeállítás alapján készült cikket Zlati Róbert szerkesztette.

nemzeti vasúti piacok privatizációja nagyon eltérő szinten zajlik, de a legtöbb országban a legnagyobb szereplők monolitikus állami vállalatok, legalábbis a személyszállítási szolgáltatások esetében. Néhány helyen javultak a szolgáltatások, de nem egységesen.

Repülő helyett vonattal?

A közlekedési ágazatban 30 százalékkal nőtt az üvegházhatású gázok kibocsátása. És ebből szinte semmit sem a vasút generált.

A légi közlekedés ugyanakkor az EU teljes közlekedési kibocsátásának mintegy 12-13 százalékát teszi ki, és ennek nagy részét a 4000 kilométert meghaladó, hosszú távú járatok teszik ki.

Az 1500 kilométer alatti rövid járatok a teljes kibocsátás 25 százalékáért felelősek. Nem sok, de ha az EU betiltaná a rövid távú járatokat, és a vasútra való átállást ösztönözné (ahol van hat óránál rövidebb átszállás), a Greenpeace tanulmánya szerint Európa máris 3,5 millió tonna CO₂-t takarítana meg évente – ez Horvátország éves kibocsátásának felel meg. A légiközlekedés egyéb hatásai (mint például az NO_x és a vízgőz) bizonyítottan kétszer

nagyobb hatással vannak az éghajlatra és az emberek egészségére. A légiközlekedés megszüntetésével önmagában nem lehet elérni Európa éghajlati céljait. De a közúti közlekedésről a vasútra való átállással és a működő vasúti rendszer fejlesztését ösztönző intézkedésekkel kombinálva van esély arra, hogy jelentősen csökkenjen a közlekedés környezeti hatása.

Jó példák

Könnyebb pozitív példákat találni egy jól működő vasúti rendszerre nemzeti szinten (mint Svájcban, vagy a Prága-Ostrava vonal a Cseh Köztársaságban), mint határokon átnyúlóan. De van egy reménytelen példa, amely említést érdemel: az osztrák állami vasút, az ÖBB NightJet vonatai. A hosszútávú összeköttetések javítása természetesen nagy sebességű vonatokba történő nagyberuházásokhoz, költséges infrastruktúrához és – könnyebben mondható, mint megvalósítható – hosszú távú tervezéshez kötött.

A fentieket figyelembe véve az éjszakai vonatközlekedés már most is gyorsabb alternatívát jelenthet, és az ÖBB úgy döntött, hogy erre épít. Miután az éjszakai vonatok legnagyobb európai üzemeltetője, a német Deutsche Bahn megszüntette az összes éjszakai járatát, az osztrák vasút lépett a helyébe, és gyorsan átvette a piacot. A NightJet már az első évben nyereséges lett, több évvel az eredeti feltételezések előtt (bár valószínűleg nem az osztrák kormány segítsége nélkül). Ma a NightJet hálózata 10 európai államot fed le, és számos útvonala három különböző országon halad át.

A világválság okozta veszteségek ellenére azt tervezi, hogy 2025-ig bővíti hálózatát, és akár 50 százalékkal növeli az éjszakai vonatok utasainak számát. A társaság 2021-ben Bécs-Amszterdam és Innsbruck-Amszterdam járatokat indít. Ezt 2021 decemberében a Bécs-München-Párizs vonalnak kellene követnie.

A következő években a tervek szerint tovább bővíti a hálózatot, meghozza partnerekkel közösen.

(vége)

Ma Európában a nemzeti vasúti piacok privatizációja nagyon eltérő szinten zajlik.

LÉTSZÁMCSÖKKENÉS ÉS UTÁNPÓTLÁS GONDOK

A nyugdíjas szakszervezeti tagok létszámának fogyása miatt alapszervezetek szűnnek meg, olvadnak össze – hangzott el a VSZ ONYSZ évnitó első elnökségi ülésén január 25-én, amit a szervezet budapesti székhelyén tartottak, a pandémiás helyzetre vonatkozó szabályok betartásával.

Molnárné Szlávik Györgyi, a VSZ ONYSZ elnöke köszöntője után az ülésen résztvevők 1 perces néma főhajtással emlékeztek Visi Ferenc volt elnökségi tagra, a Magyar Vasutas volt főszervezőjére, valamint az elmúlt időszakban eltávozott nyugdíjas szakszervezeti tagokra, tisztségviselőkre.

A nyugdíjas alapszervezetek 70 százaléka ősszel megtartotta taggyűlését, ezek tapasztalatait az ülésen megtárgyalták. A beszámolók hírével mutatnak arról, milyen nehézségekkel küzdenek az alapszervezetek. A pandémia megnehezítette a nyugdíjasok szervezeti életét is. Sajnos egyre súlyosabb probléma az utánpótlás. Évek óta komoly gondot jelent a létszámcsökkenés minden területen. Ennek főbb okai a betegség, a magas életkor és a Covid-19 miatti sok halálozás. Jelenleg az a cél, hogy a csökkenés legalább szerényebb mértékű legyen.

A magas életkor, az egészségi és fizikai állapot romlása miatt több területen súlyos létszám gondok vannak, ami miatt alapszervezetek szűnnek meg. Fel kell készülni arra, hogy az őszi választásoknál utánpótlási gondok lesznek. Nagyon fontos lenne a nyugdíjba vonuló vasutas szakszervezeti tagok átvezetése a nyugdíjas alapszervezetekbe. Ehhez megfelelő tájékoztatásra van szükség azok működéséről, a tényleges tagságnál mérsékelttagdíj fizetéséről.

Felmerült, hogy meg kell vizsgálni a központi tagdíj fizetés lehetőségét. A tagdíj fizetés egységes elven történő rendezését a 2023. évi kongresszusra elő kell készíteni. Vizsgálni kell a megoldási lehetőségeket, több fórumon megvitatni, egységes álláspontot kialakítani a tagdíj fizetés módjáról, mértékéről. Sajnos az a tapasztalat, hogy nemcsak a nyugdíjas, hanem a tényleges

szervezeteknél is gondot jelent az utánpótlás és a fiatalítás.

Szomorú létszámcsökkenés

A VSZ ONYSZ Budapest TK vezetője, Sára Sándor kiegészítésében elmondta, hogy Budapest területén is jelentősen csökkent a létszám. A nagy területen az elnök és két helyettese tartja a kapcsolatot az alapszervezetekkel. Információkat, írásos anyagokat, újságokat minden területre igyekeztek időben eljuttatni. Sajnos a létszámcsökkenés, a vírus miatti működési nehézségek is közrejátszottak abban, hogy Budapest területén is szűntek meg, illetve olvadtak össze alapszervezetek. Idén január 1-től Budapest Keleti pályaudvar nyugdíjas alapszervezet és Dunaújváros nyugdíjas alapszervezet a VSZ ONYSZ Központi nyugdíjas alapszervezethez, Hegyeshalom nyugdíjas alapszervezet Győr nyugdíjas alapszervezethez csatlakozik bizalmi csoportként,

könnyebbé és eredményesebbé tenné a két szervezetet.

Molnár Géza, a Vasutas Nyugdíjasklubok Országos Szövetsége elnöke felhívta a figyelmet, hogy a vírus az együttműködési kezdeményezéseket és a klubok működését is befolyásolta. A jobb, hatékonyabb működés érdekében módosítani kell az SZMSZ-t és az Alapszabályt is. Továbbá tájékoztatta az elnökséget a szövetség és a Vasutas Országos Közművelődési- és Szabadidő Egyesület (VOKE) kapcsolatáról, együttműködéséről. A Győr, Szolnok, Székesfehérvár VOKE MÁV ingatlanban, a Pécs, Nyíregyháza szakszervezeti tulajdonban működik. Ezeket a területeket a technikai, tárgyi működés biztosított. Több helyen azonban önkormányzati ingatlanban, részben pedig a Kárpátaljai Alapítvány alatt működik. A támogatások itt nem egységesek és nem is minden területen van. Sajnos együttműködés sincs mindenhol, sok gond van a működési hatékonysággal is. Néhol előfordult, hogy a teremhasználat sem ingyenes. A szövetség mindenhol jó és élő kapcsolatra, a felmerülő problémák megoldására törekszik, mellyel a nyugdíjas vasutas klubok működését igyekszik segíteni.

Védett nyugdíjasok

A vírus hatásáról készült előterjesztés szerint a nyugdíjas alapszervezetek tagságának nagy része megkapta a 3. oltását is. A következő hullám hatásai előre nem láthatóak, valamint az sem tisztázott, hogy a 4. oltást mikor és hogyan kaphatják meg.

Az előterjesztéseket a szóbeli kiegészítésekkel együtt az elnökség tagjai egyhangúlag elfogadták.

Mári Gábor VSZ ONYSZ alelnöke tájékoztatta az elnökséget arról, hogy a Szervezetépítési Bizottság az őszi beszámoló taggyűlések, a kongresszusra való felkészülés, valamint a májusi elnöki értekezlet feladataival, témakörökkel foglalkozik.

Szanyi Lászlóné felhívta a figyelmet a területi könyveléssel kapcsolatos aktuális feladatokra, a havi jelentések fontosságára, a költségvetés elkészítésére, a taglétszám egyeztetésére, a kitüntetési javaslatok leadási határidejére, az oltási adatok megküldésére.

A VSZ ONYSZ elnöke tájékoztatta az elnökséget az elkövetkező időszakban a nyugdíjasokat érintő tárgyalásokról, rendezvényekről. Felhívta a figyelmet a pandémiás előírások változásának figyelemmel kísérésére és betartására.



Ferencváros-Ócsa, Tápíószecső, Technológiai Központ és Újszász nyugdíjas alapszervezet pedig megszűnt.

Az elnökségi tagok megjegyezték, hogy a MÁV-nál régen volt nyugdíjas ügyintézés is. Amikor ez megszűnt, a szakszervezetek vették át ezt a feladatot. Akkor ehhez a MÁV biztosította a tárgyi és technikai feltételeket. Ahol gondok vannak a feltételek biztosításával, az irodák fenntartásával, arra az illetékesek figyelmét érdemes felhívni.

Rendezett gazdálkodás

A VSZ ONYSZ 2021-ben a szabályozások betartásával, számszaki szempontból rendben gazdálkodott. Az erről szóló beszámolót és a 2022. évi költségvetést az elnökség elfogadta.

Molnárné Szlávik Györgyi elnök arról tájékoztatta az elnökség tagjait, hogy a Vasutas Nyugdíjasklubok Országos Szövetségével való együttműködés és összefogás lehetőségeit vizsgálva a VSZ ONYSZ írásban kezdeményezte a két szervezet együttműködési megállapodásának megkötését. Erre a tárgyi választások után kerülhetne sor. Az együttműködés erősítené, haté-

70 ÉVES A DVSC TERMÉSZETJÁRÓ EGYESÜLET, ÉS DEBRECEN TERMÉSZETJÁRÓ SPORTJA

70 éve alapították a Debreceni Vasutas Sport Club természetjáró szakosztályát, a mai DVSC Természetjáró Egyesület jogelődjét.

1951 nyarának végén, a világháború után alig hat és fél évvel a dolgozók a szegényes életkörülmények között is közösségekbe vágytak. Ezért kisebb kirándulásokot, programokat szerveztek. Kormányhatározat is volt arról, hogy az egészség védelme érdekében erőteljesen szervezni kell a természetbarát mozgalmat.

Ennek megoldására a vasutas természetjárás Debrecenben, és Hajdú-Bihar megyében élelt leghamarabb az országban.

1951-ben tizennégy lelkes, kirándulni, túrázni szerető ember körében felvetődött, hogy természetjáró szakosztályt kellene szervezni.

Elkezdődött a szervezés az akkor fennállásának 50. évfordulóját ünneplő Debreceni Vasutas Sport Clubnál.

1952. január 26-án megalakult Debrecen város, és Hajdú-Bihar megye első természetjáró szakosztálya a DVSC szakosztályaként.

A tagok a természetjárást kezdettől fogva igazi sportnak tekintették. Célul tűzték ki a túrák folyamatos szervezését az ország különböző tájaira.

Folytatták 1952-ben a vasutas természetjárók által újra elindított Országos Kéktúra útvonalának folyamatos bejárását, népszerűsítését.

Az alakuló összejevetelen Tóth Bélát választották a szakosztály vezetőjének, aki egészen 1967. június végéig vezette azt. Addigra a létszám



megközelítette az 500-at. A változatos programokon hetente több százan vettek részt, a túrákat húsz képzett vezető segítette.

1953 decemberében megalakult Hajdú-Bihar megyében a Természetbarát Szövetség, mert addigra már

négy természetjáró szakosztály működött. 1953. szeptember 19-én megrendezték a megyében az első természetjáró terepgyakorlatot.

Ezzel a történelmi tettel, a Szakosztály lerakta Hajdú-Bihar megyében a tájékozdási sport alapjait. A tájéko-

zódási futás fejlődése az 1960-as évek végére elérkezett oda, hogy kiváljon a természetbarát mozgalomból. Így alakult meg 1970-ben a Magyar Tájékozdási Futó Szövetség.

2002 februárja ismét mérőföldkő volt. Az addigi szakosztály szervezeti és szervezési változások, valamint gazdasági megfontolások alapján DVSC Természetjáró Egyesület néven önálló egyesületté vált 2002. február 11-én. Az egyesület elnökének Fodor Andrászt választották, aki 2010. július 27-ig volt vezető. A DVSC Természetjáró Egyesületnek ma száz tagja van. A túraprogramok igen változatosak. A hét évtized alatt a több ezer tag vett részt a természetjárásban.

Az egyesület töretlen lelkesedéssel folytatja munkáját az új és gyakran változó körülmények között is.

Lejegyezte és fotó: *Seress István*

A DVSC természetjáró szakosztályának 1951-es szervezésekor az akkor mindössze 14 éves Vass Zoltánt is meghívták az alapítók közé.

Vass Zoltán ma nyugdíjas vasutas, a VSZ agilis tagja, aktív természetjáró és szervező. 1956-ban Budapesten a MÁV Távközlési és Biztosítóberendezési Építési Főnökségen kezdett dolgozni. Szakmája folytán sok településre vezényelték, például Székesfehérvárra, Záhonyba, Püspökladányba, Debrecenbe.

1980-tól anyaggyádkodó, 1983-tól 1997-ig, nyugdíjazásáig csoportvezető volt. Rendkívüli szervezőképessége, szereteágazó tudása, tapasztalata és megszerzett jogosultságai révén 123 kirándulást, 110 színházlátogatást szervezett több ezer vasutasnak és családtagjaiknak. A kirándulásokon összesen 6090-en vettek részt. Európa tizenhét országába – Ausztria, Németország, Svájc, Franciaország, Spanyolország, Olaszország, Görög-



ország, Törökország, Bulgária, Románia, Szerbia, Horvátország, Szlovénia, Ukrajna, Lengyelország, Csehország, Szlovákia – vitt vasutasokat és családtagjaikat. Jól felkészült idegenvezetőként is lenyűgözte az utazókat.

Az országosan is példa nélkül álló teljesítményt 2020. október 1-én MÁV elnöke vezéregazgatói kitüntetéssel ismerték el.

A POÉN 1. RÉSZÉ		IRÁNYÍTÓ SZEREPŰ ÁLLAM	A KÓRHÁZ JELE	VONAT-KOZÓ NÉVMÁS	DECI-LITER, RÖVIDEN	ÖNTÖ-FORMA	KÓDARABI LITER, RÖVIDEN	SZÁJAT NAGYRA NYIT	A BŐR VEGYJELE	KÖNYVE-LÉSI BI-ZONYLAT, RÉGISEN
FÉRFINÉV			FŰSZÍNŰ							M
DIÓBÉLI KERESZ-TUL-ZUDUL							NE MENJ TOVÁBB! KORLÁT, AKADÁLY			
BALÁZS, BECÉZVE					SEMELY-FELVONÓ			AZONOS BETŰK		
KÖTÉSEN LAZÍT				BURGO-NYAFAJTA	PRO-TOKOLL			SZERZETES FŐPAP		
ORR, TRÉ-FÁSAN				ITT A MA-GASBAN			NAGYON IDŐS			
BÚZA-FÖLDET TÁROLÓ		A POÉN 2. RÉSZÉ	UTCA, RÖVIDEN	BIRTOKOL	NUMERO, RÖVIDEN	VENDÉG-LŐI LISTA				ORTO-RÖVIDEN
			(SZÉL) MEGEMEL	LIBAMÁJ-SZELETI	KORONG	IDŐSB, RÖVIDEN				AGRÁR-ESZKÖZ
						FÉL-HOSSZÚ SZOKNYA	AMPER, RÖVIDEN	TEST-RÉSZÜNK		
						SZÁMOS	... RIGHT; RENDBEN!	VÍZHORDÓ EDÉNY		
KÖZÉPEN ÁLL!							NEGATÍV ELEKTROD			
KÍNOS HELYZET						PIACI SÚLY	MINŐSÉG-ELLENŐR			
NAGYOBB SZABÁSÚ TÁNCMU-LATSÁG				RIKOLTOZ		GOLYÓ ALAKÚ				KÓRUS-TAGI
KISSÉ REKEDTI!				HASALJI PRÉM		RONGÁL A SAV				KEMEN-CEZUG
DÉLIGYŰ-MÖLCS			RÓMAI 1100-AS			FRISSÍTŐ ITAL			MARÓ ANYAG	
			VONAL-SZAKASZI		SZABAD				NÉMÁN KÖTŐ!	
					VÍZCSÓ-BEN VANI					
					SZABADÍT			RÉGI IVOEDÉNY		
					A TÖB-BES SZÁM JELE			COULOMB, RÖVIDEN		
HATÁRO-ZOTT NÉVELŐ		A								
							RÖVID, ÉLES HAN-GOT AD			

TAROLT A VSZ A VAGON KFT.-NÉL

Elsőpró sikert arattak a VSZ küldöttei a Székesfehérváron és Szolnok telephelyen tartott üzemi tanácsi és munkavédelmi képviselői választáson. Míg Székesfehérváron ötből öt győztes a Vasutasok Szakszervezete küldötte volt, Szolnok 11-ből 10 helyet nyertek a VSZ-esek.

Jelelősen bővült a MÁV Vagon Kft. tevékenységi köre és létszáma is 2021. októberétől. A megnövekedett létszámnak és az átalakult telephelyi struktúrának megfelelően januárban Székesfe-

hérvár és Szolnok telephelyen is munkavédelmi képviselőket és üzemi tanács tagokat választottak

A Vasutasok Szakszervezete jelöltjei mindkét helyen kimagasló eredményt értek el.

Ez azt jelenti, hogy Székesfehérváron – együtt a Fényeslitzkén dolgozó kollégákkal – az üzemi tanács mind az öt tagját és az öt munkavédelmi képviselőt is a VSZ adja.

Szolnokon a tizenegy üzemi tanácsi helyből tízet a VSZ küldöttei szereztek meg. A megválasztott munkavédelmi képviselők közül heten a Vasutasok Szakszervezete jelöltjei. Itt további két hely még szabad, ennek betöltésére a közeljövőben pótválasztást kell tartani.

Köszönjük a bizalmat!

Friss hírekért, információkért látogasd a Vasutasok Szakszervezete honlapját www.vsz.hu

JÁRD AZ UTAD VELÜNK!



Explorer Klub

Vecsés Bokor u. 5 Hungary H-2220, | Tel.: +36 30 9634325 | info@evk.hu
fb.com/explorerklub | instagram.com/explorerklub | www.explorerklub.hu

Tisztelt VSZ tagok!

Megjelent az Explorer Vasutas Világjáró Klub (egyesület) 2022. évi önköltséges túraterve. Túráinkra tisztelettel várunk minden tagot és érdeklődőt.

Budai hegyek eXtreme – outdoor – ingyenes!

Március 19. – 1 napos – outdoor – klasszikus – átmozgató – csapatépítő – tetszeni fog – évindító – a természet és te – garantált izomláz – vár a hegy

Húsvétolás: New York – Philadelphia – Washington – strapatúra

Április 20. – 7 napos – strapatúra – Central Park – Nagy Alma – csak átugrunk – túl az Óperencián – DC – Rocky Balboa 219e Ft+ 344 USD-től

Palóc Grand Canyon outdoor – ingyenes!

Május 14. – 1 napos – outdoor – vonatos, gyaloglós – tufás márga – tufa – fatörzsbarlang – kálvária – templom – szurdok – Páris – outdoor

Svájc, Gleccser expressz ECO – vonatozás

Június 05. – 3 napos – vonatozás – panorámvonatozás – svájci Grand Canyon – egy napos feltöltődés – Vasutmania.hu 16e Ft + 50 CHF-től

Svájc, Gleccser expressz + Gornergrat – vonatozás

Június 06. – 4 napos – vonatozás – panorámvonatozás – 2 nap Svájc – nem kell szabi hozzá – pünkösöd Svájcban – 3089m-re vonattal 19,9e Ft + 98 CHF-től

Izland strapatúra

Július 09. – 5 napos – strapatúra – vízesések – Jokulsárlon – Blue Lagoon – kicsi túra – Golden Triangle – Izland classic 220e Ft +219 EUR-től

Szlovénia rafting, canyoning, zipline evezés

Július 24. – 3 napos – evezés – Explorer új – extreme – outdoor – vonat – telekocsival is – zipline – vadvízi evezés – adrenalin – csapatmunka – ne légy vizes – gumihajó 21e Ft-tól

Prága túra

Augusztus. 07. – 3 napos – túra – Prága – Orloj – Károly-híd – vár – Arany utcácska 4900 Ft

A nagy Explorer paintball csata bakancslista túra – ingyenes!

Augusztus 07. – 1 napos – bakancslista túra – paintball – átmozgató – nagycsata – bakancslista – kor nem számít – akciójáték – lövöldözés

Hullócsillagles a Prédikálószéken hálósákos party – ismeretterjesztő – ingyenes!

Augusztus 14. – 2 napos – ismeretterjesztő – Perseidák – pizsama party – akár énekelni is – Vadálló kövek – 2 napos túra

Kijev – Csernobil vonattal túra

Augusztus 21. – 5 napos – túra – rendhagyó – élet a zónában – életünkben egyszer – ne feledd – soha többé – törekeny világunk – Pripjaty urbex 33e Ft + 50 Eurótól

Transzszibériai Expressz ECO – extrém túra

Augusztus 29. – 10 napos – extrém túra – Ne várj a következő vonatra! – repcsivel ki és haza – Transzszibériai – Moszkvától a tajgáig – elfoglaltaknak 304e Ft-tól

Transzszibériai Expressz Classic világjáró túra

Szeptember 03. – 15 napos – világjáró túra – Ne várj a következő vonatra! – profiknak – időmilliomosoknak – Transzszibériai – Vlagyivosztokig – fanatikusoknak 473e Ft-tól

Mars Expedíció, Gánt outdoor – ingyenes!

Szeptember 25. – 1 napos – outdoor – vörös – Gánt – bauxitbánya – afrikai filing – savanna – mars – bauxit

Rám – szakadék – outdoor – ingyenes!

Október 01. – 1 napos – outdoor – klasszikus – átmozgató – csapatépítő – más – tetszeni fog

Felsőpetény bányavasút – ismeretterjesztő – ingyenes!

Október 16. – 1 napos – ismeretterjesztő – akkus vasút – különleges bánya – tradíció – természetjárás – csapatépítő/családépítő – jó társaság

Tatai tó vadlúdles – ismeretterjesztő – ingyenes!

November 13. – 1 napos – ismeretterjesztő – örömséta – Öreg-tó – kicsiknek, nagyoknak – vadludak – vadlúdles – madárles

Szakszervezeti tagoknak, nyugdíjasoknak és családtagoknak előzetes regisztrációval ingyenes!

Telefonos fogadóórák:

Szo, V: 9-15h, Cs: 15-16 h-ig:
06 30/963-4325 mobilon

További információk:

E-mail: info@evk.hu

http://www.explorerklub.hu

https://fb.com/explorerklub

**A túrákon VSZ tagok, tagsági igazolvánnyal
vehetnek részt!**

**Várjuk megkeresésüket,
üdvözlettel: Explorerklub**

**A programterv közzétételét
a VSZ támogatta.**