

Vigyázzunk egymásra!



Nem kötelezi Covid elleni védőoltásra munkavállalóit a MÁV-Volán-csoport vezetése, de mindenkitől elvárja, hogy kezelje felelősen a súlyos járványhelyzetet. A cégvezetés arra kéri az oltott munkavállalókat, hogy ösztönözzék oltatlan kollégáikat a védőoltás beadatására. A biztonság mindannyiunk érdeke.

TERÍTÉKEN A MINIMÁLBÉR

A Vasutasok Szakszervezete szükségesnek tartja a megemelt minimális bérek feletti bérsávokban kialakuló torlódás kezelését, hogy megszűnjenek a munkavállalók közötti bérfeszültségek.

A megoldáshoz szükséges egyeztetések elkezdődtek.

(2. oldal)

TÖBB NŐT A VASÚTHOZ!

„Európai szociális partnereségi megállapodás a vasúti ágazatban dolgozó nők helyzetéről” című dokumentumot írt alá 2021. november 5-én az Európai Vasutak Közössége (CER) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF). Az ágazatban növelni kell a női munkavállalók arányát.

(4. oldal)

SOKAN JÓL JÁRTAK

A nyáron bevezetett bértömeg-gazdálkodás során 48 betöltetlen pozíciót zártak le végleg, s az így felszabadult keretből 208 kolléga alaphéret emelték – hangzott el a MÁV Zrt. központi üzemi tanácsának ülésén, ahol az is kiderült, hogy hatékonyabbá teszik az egészségmegőrző programot.

(6. oldal)

VASÚT JÖVŐJE A TÉT

Budapesten rendezték meg a 9. ERA (Európai Vasúti Ügynökség) Workshopot, ahol számos érdekes, jövőbemutató előadást hallhatott a 750 résztvevő. A rendezvény témája a vasúti biztonság és átjárhatóság fejlesztése volt. A tanácskozást a Magyar Innovációs és Technológiai Minisztérium az Európai Vasúti Ügynökséggel közösen szervezte meg.

(12. oldal)

MÁV-Volán-csoport: Nincs kötelező oltás

Megkezdődtek a tárgyalások a bértorlódásról

Nem kötelezi dolgozóit a Covid19 védőoltás beadására a MÁV-Volán-csoport – jelentette ki a munkáltató a közelmúltban megalakult Csoportszintű Érdekegyeztető Tanács ülésén. A járvány mellett a napokban megszületett minimálbér-egyezség következményeiről is tárgyaltak a felek.

Az egyeztetésen a minimálbér és a garantált bérminimum emelésének a következményeivel is foglalkoztak a felek.

Terítéken a minimálbér is

A Vasutasok Szakszervezete szükségesnek tartja a megemelt minimális bérek feletti bérsávokban kialakuló torlódás kezelését, hogy megszűnjenek a munkavállalók közötti bérfeszültségek.

A munkáltató ezzel kapcsolatban elmondta, hogy a minimális bérek új szintjére való átállás mintegy 3,5 milliárd forintos többletköltséget jelent a vállalatcsoportnak.

A torlódás elkerüléséhez tulajdonosi támogatásra van szükség.

Az egyeztetések megkezdődtek. Ennek lezárulta után kell tárgyalnunk arról, hogy mely munkavállalói csoportok részesülhetnek a bérmegállapodásban szereplő 10 százalékos feletti alaphéremelésben.

A munkáltató és a résztvevő szakszervezetek – közöttük a Vasutasok Szakszervezete is – megállapodtak abban, hogy a továbbiakban fokozottan vizsgálják a járványügyi helyzetet és szükség esetén egyeztetnek a lehetséges lépésekről.

A tárgyalófelek ajánlást fogalmaztak meg: „az egyén, a család, a munkaközösség egészségének biztonsága érdekében a SARS-CoV-2 koronavírus elleni oltás felvétele a leghatékonyabb védekezés a járvány terjedése ellen. Ennek

tudatában – bízva az átoltottság mértékének folyamatos növekedésében is – a felek felhívják minden munkavállalót arra, hogy minél nagyobb számban döntsenek a SARS-CoV-2 koronavírus elleni oltás felvétele mellett.”

Ennek támogatására a MÁV-Volán-csoport kötelezően vállalta, hogy 2022-ben két nap pótszabadságban részesülnek azok a munkavállalók, akik legkésőbb 2021. november 30-ig igazoltan védőoltásban részesülnek, és korábban nem szereztek pótszabadságra jogosultságot.

Kötelező védőoltás?

MASZSZ: Megint nélkülünk döntöttek, rólunk

Elfogadhatatlannak tartja a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) a kormánynek azt a döntését, amellyel a munkáltatókra hárítja a koronavírus elleni oltás kötelezővé tételét. A szövetség hangsúlyozza, a védőoltás kiemelten fontos, ám ez az intézkedés nemcsak tovább erősíti a munkahelyeken a diszkriminációt, hanem az alaptörvénnyel ellentétesen szabad kezet ad a munkáltatóknak az oltást megtagadók kirúgására vagy fizetés nélküli szabadságra küldésére is.

olvasható a Székely Tamás elnök által jegyzett MASZSZ-közleményben. A szövetség szerint ugyanis az intézkedés számtalan tisztázatlan kérdést vet fel. Az érdekvédők aggasztónak tartják, hogy a kormány a döntésével szabad kezet ad a munkáltatóknak arra, hogy fizetés nélküli szabadságra küldjék, vagy akár azonnali felmondás-

sal kirúgják az oltást megtagadó alkalmazottaikat. Mindkettő súlyos szankció a bérből, fizetésből élők számára – érvel közleményében a MASZSZ. A szakszervezet felhívja a figyelmet: fizetés nélküli szabadságot eddig kizárólag a munkavállaló kérhetett, a munkaadó nem jogosult azt ráerőltetni egyetlen alkalmazottjára sem. Az oltást

megtagadókkal szembeni rendkívüli felmondást pedig a szövetség egyenesen alaptörvényellenesnek tartja.

Most viszont erre, valamint a munkaidőkeret kijátszására is lehetőség nyílik. Ráadásul a mostanra kialakult hiánygazdaságban az oltás kötelezővé tételének áthárításával olyan eszköz ad a kormány a munkáltatók kezébe, amellyel visszaélve egy elbocsátási hullámot is el lehet indítani – érvel a szövetség. A szakszervezetek szerint a védőoltás kiemelten fontos, de valószínűleg nem a diszkriminációt erősítő munkahelyi kötelezés a legalkalmasabb népszerűsítő módszer – szögezte le az érdekvédelmi konföderáció.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség az intézkedés részleteinek tisztázására a Versenyszféra Konzultációs Fóruma rendkívüli összehívását kezdeményezi.



BESZÉLJÜNK A 200 EZER FORINTOS MINIMÁLBÉRRŐL!

A magyar gazdaságban egyszerre igaz az, hogy vannak cégek, amelyek észre sem veszik, ha 200 000 forint lesz a bruttó minimálbér – hiszen senki sem keres náluk bruttó 300-350 000 forint alatt –, és vannak olyan kis cégek, amelyeknek, ha hirtelen ennyit kell emelni, akkor le lehet húzni a rolót. Milyen hatása van a minimálbér 200 ezer forintra emelésének a munkavállalókra, munkaadókra és az államra?

A vállalatok egy része – kis túlzással – meg sem érzi (magas termelékenységű, exportra termelő külföldi vállalatok), míg másoknak komoly fejfájást fog okozni, és lesznek, akiket ellehetetlenít vagy trükközésre kényszerít. A munkavállalók egy része, akik az átlagkereset körül és afellett visznek haza (2021. júliusában a bruttó átlagkereset a KSH szerint 433 700 forint volt) észre sem fogják venni. Egy részüket közvetlenül érinteni fogja az emelés. Ők azok, akik ma minimálbért vagy garantált bérminimumot kapnak, illetve akik a mai összeg, vagyis a 167 400 és 219 000 forint, valamint a tervezett jövőbeni 200 000 és 260 000 forint közötti bruttó bért kapnak – nekik biztosan növekedni fog a bruttó és a nettó keresetük.

Egy részüket pedig közvetve érinti az emelés: azok a munkavállalók ugyanis, akiknek a keresete korábban a 200 000 forint feletti bérsávban volt, most joggal érezhetik úgy, hogy túl közel kerültek a legalacsonyabb bérekhez.

A munkavállalók ugyanis nem csupán saját abszolút helyzetük alapján elégedettek – vagy nem – a bérükkel, de relatív helyzetük is nagymértékben befolyásolja elégedettségüket. Sokan gondolhatják: ha eddig tisztas távolban voltam a minimálbértől, mert mondjuk, havi bruttó 250 ezer

forintot kerestem a 167 400-hoz képest, akkor az emelés után nem leszek ennyire elégedett a fizetésemmel, a távolság csökkenése a saját helyzetem romlását jelenti. Az érintettek mindig ugyanannyival szeretnének többet keresni a minimálbéresnél, ha esik, ha fúj, hogy ne érezék úgy, romlik a helyzetük.

Vagyis, a 200 ezer forintos minimálbérrel bértorlódás jön létre, amivel foglalkozni kell, meg kell szüntetni. Ez azt jelenti, hogy előbb vagy utóbb az új minimálbér feletti bérsávokban elhelyezkedő béreket is emelni kell. Az, hogy a munkavállalók többet visznek haza, a cégeknek többet fog kerülni.

Az állam viszont a minimálbér és garantált bérminimum és a bértorlódás miatti járulékos béremelésekkel kifejezetten jól jár: növekszik a befizetett szja-adótömeg, a társadalombiztosítási járulék, sőt az esetleges munkáltatói tehercsökkenés ellenére a beszedett szociális hozzájárulási adóbevétel is emelkedik.

Hosszabb távon viszont rosszul jár a munkavállaló, hiszen a gazdaság teljesítménye által indokoltnál gyorsabb ütemben növekvő bérek tovább fűtik az amúgy is igen magas inflációt, így pénzromlás eltünteteti a plusz bér jó részét.

(*Mérce-VSZ*)

Lépéselőnyben

Csoportszintű Érdekegyeztető Tanácsot (CSÉT) hoztak létre a MÁV-Volán-csoport-hoz tartozó gazdasági társaságok és a meghatározó szakszervezetek. Na, ez a megálapítás első olvasatra vélhetően sokaknak



Meleg János
elnök

nem mond semmit. Megjegyzem: talán második olvasatra sem. Pedig a CSÉT-tel fontos és hasznos fórum született. Olyan, ahol az egyes munkavállalói csoportok érdekeit, speciális igényeit az eddigieknél is hatékonyabban képviselhetik a szakszervezetek közvetlenül a munkáltatóval szemben.

Van már ilyen – legyintheznek erre most sokan, de nincs igazuk. Ilyen még nem volt. De nem is azért alakítottuk, hogy kipipáljuk ezt a hiánypótlást is, hanem azzal a céllal, hogy a cégcsoporton belüli érdekegyeztetést az egyes ágazatokra szabva gyorsabbá és hatékonyabbá tegyük.

Az érdekegyeztető tanácsban megszűnnek a felesleges körök, az üléseken és a döntéshozatalban ugyanis csak a kollektív szerződésalkötésre jogosult szakszervezetek vesznek részt. Ennél az asztalnál tehát csak komoly, tárgyalásra képes szervezetek ülnek majd. Ráadásul ez a fórum a szakszervezeteket is változásra, összefogásra kényszeríti. Ez mindenkinek jó, de tagjaink számára kifejezetten előnyös. És ez a lényeg.

Mi a VSZ-nél már tudjuk, összefogással még jobbak, még sikeresebbek lehetünk. Mondom, mi tudjuk. De még mindig vannak jó néhányan a szakszervezeti vezetők között is, akik nem így gondolják. Járják a maguk sikertelen vagy kevésbé sikeres útját azt gondolván, egyedül is elboldogulnak. Van egy rossz hírem: ez nem megy.

A CSÉT-hez hasonló kezdeményezések egyebek között arra is jók, hogy felnyissuk a külön utakon járók szemét, együtt kell lépünk.

Mi már régen megtettük az első lépést, s egyre gyorsabban megyünk. Lépéselőnyben vagyunk. Lehet csatlakozni.

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

TÖBB NŐT A VASÚTHOZ!

„Európai szociális partnerségi megállapodás a vasúti ágazatban dolgozó nők helyzetéről” című dokumentumot írt alá 2021. november 5-én az Európai Vasutak Közössége (CER) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF).

Az

európai ágazati párbeszédbizottság keretében a CER és az ETF 2004 óta dolgozik a nők ágazaton belüli jobb képviseletének és integrációjának előmozdítása érdekében. A szociális partnerek 2012 óta rendszeresen tesznek közzé éves jelentéseket, amelyekben 12 mutatót elemeznek, hogy nyomon követhessék az elért eredményeket. A jelentések rámutattak arra, hogy a vasúti ágazatban növelni kell a női munkavállalók arányát és a nemek közötti egyenlőség elérésére irányuló erőfeszítéseket. A CER és az ETF a 2018/2019. évi szociális párbeszéd munkaprogramja keretében úgy döntött, hogy az Európai Unió működéséről szóló szerződés 155. cikkének megfelelően tárgyalásokat kezd a nemek közötti egyenlőség és a nemek közötti sokszínűség vasúti ágazatban történő előmozdításáról szóló kötelező erejű önálló megállapodásról.

Miért fontos?

Számos okból fontos, hogy a vasúti ágazat több nő számára legyen vonzó, és képes is legyen megtartani ezeket a nőket.

– A vasúti ágazat demográfiai fejleményei egyre nagyobb kihívást jelentenek, ezért a vállalatok felismerik, hogy a – népesség felét kitevő – nőkre is számítaniuk kell munkaerőként.

– A túlnyomórészt férfiakból álló munkaközösségekben dolgozó nők nagyobb valószínűséggel szembesülnek hátrányos megkülönböztetéssel, szexuális zaklatással és nem megfelelő magatartással; a nemek szempontjából kiegyensúlyozottabb vállalatok hozzájárulnak a tiszteletteljesebb vállalati és munkakultúrához.

– A munkahelyek női szempontból történő javítása – például elegendő és megfelelő egészségügyi felszerelés biztosítása az állandó és utazó személyzet számára –, vagy a munkahelyi egészségügyi és biztonsági feltételek, valamint a munka és a magánélet jobb egyensúlya, a nemek szempontjából semleges besorolási rendszerek kialakítása hozzájárul a nők ágazaton belüli megtartásához.

– A vasúti ágazat fokozódó automatizálása és digitalizációja új munkalehetőségeket teremt, amelyek vonzóbbak különösen a közlekedési ágazatban dolgozó nők, de a férfiak számára is. Fontos, hogy a jövőben garantált legyen a nemek közötti kiegyensúlyozottság, különösen az informatikai alapú innovációs munkakörökben és az informatikai termékefejlesztésben.

– A továbbra is férfiak által uralt vasúti ágazatban a horizontális szegregáció – például a nők hiánya a mérnöki és műszaki szakmákban – az egyik legjelentősebb tényező, amely hozzájárul a nemek közötti bérszakadékhoz. Emellett a természettudományos, technológiai, mérnöki és matematikai végzettséggel rendelkező nők bevonása segíthet a vállalatoknál tapasztalható szakemberhiány csökkentésében, a nők foglalkoztatásának és termelékenységének

A megállapodás célja:

- több nőt vonzani a vasúti ágazatba, különösen azokra a területekre, ahol a nők nagymértékben alulreprezentáltak,
- kiegyensúlyozottabbá tenni a nemek szerinti megoszlást a vasúti ágazatban és felszámolni a nemi alapú szakmai szegregációt,
- vonzó munkakörnyezetet kialakítani annak érdekében, hogy a vasúttársaságok és az ágazat a nők számára vonzó munkáltatóként jelenjen meg, és hosszú távon megtartsa őket,
- olyan munkakörnyezetet kialakítani, amely megszünteti a sztereotip gondolkodást és a férfiak által uralt kultúrát, mivel ez előfeltétele annak, hogy a nők a vasúti társaságokban és az ágazatban maradjanak,
- megszüntetni a nemi alapú megkülönböztetést,
- biztosítani a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget a vasúti ágazatban minden szinten és minden területen,
- megvalósítani a nemek közötti egyenlőséget.

növelésében, és ezáltal a nemek szerinti foglalkozási szegregáció csökkentésében.

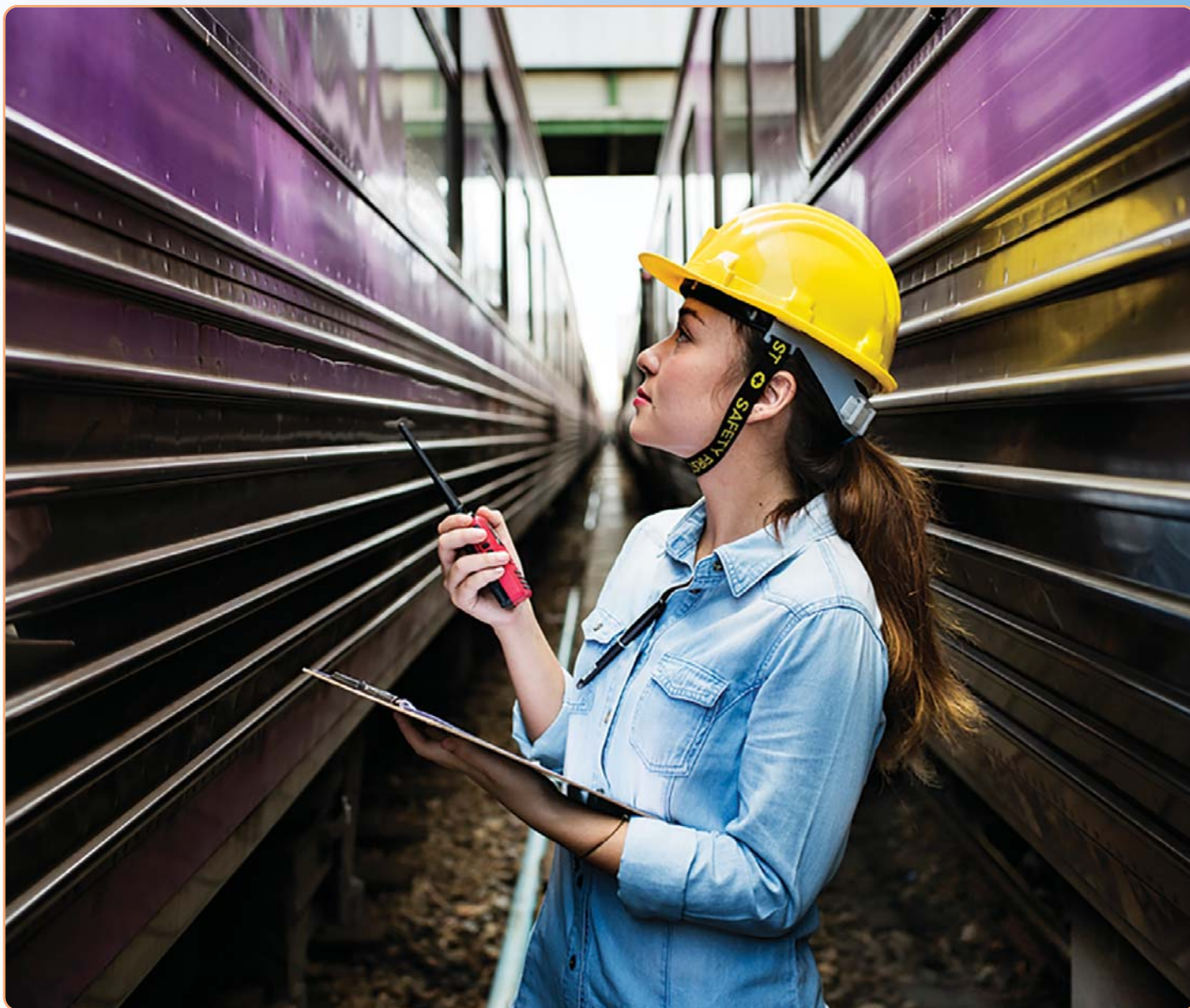
– A nők bevonása a munkaerőpiacra, az iskolai végzettségük és az iparágban rendelkezésre álló munkahelyek közötti összhang megteremtése innovatív erőt ad a vasúttársaságoknak és lehetőséget biztosít a rendelkezésre álló legjobb tehetségek kiaknázására, szem előtt tartva azt is, hogy a nők gyakran jobb iskolai eredményekkel rendelkeznek, mint a férfiak és a legtöbb uniós országban magasabb az átlagos iskolai végzettségük.

– Az összes rendelkezésre álló tanulmány azt mutatja, hogy a legalább 30 százalékból az alulreprezentált nem képviselőiből álló egyes csapatok jelentősen nagyobb problémamegoldó kompetenciával és innovációs erővel rendelkeznek – azaz produktívabban dolgoznak –, mint a homogén csapatok. Ha az alulreprezentált csoport a munkaerő legalább 1/3-át képviseli, elegendő önbizalommal rendelkezik ahhoz, hogy ötleteket vessen fel és hallassa a hangját.

– A vasúttársaságok elemi érdeke, hogy kiegyensúlyozottabbá tegyék a különböző nemek képviseletét a munkaerőben, és biztosítsák a nők megfelelő képviseletét minden foglalkozási csoportban és vezetői szinten.

Meg kell szüntetni az egyenlőtlenséget!

Az európai szociális partnerek feltételezik, hogy a munkakultúrában megjelenő sztereotípiák, a hátrányos megkülönböztetés, a (szexuális) zaklatás és a nem megfelelő viselkedés akadályozza a nőket abban, hogy vasúttársaságoknál helyezkedjenek el vagy ott maradjanak. A megál-



lapodással az aláíró felek arra törekednek, hogy több nőt vonzzanak a vasúti ágazatba, és megteremtsék a megfelelő keretfeltételeket ahhoz, hogy a nők a vállalatoknál és az ágazatban maradjanak.

Elkötelezik magukat amellett, hogy a vasúti ágazatban fejlesztik a nemek közötti egyenlőséget és kiegyensúlyozottabbá teszik a nemek közötti megoszlást. A nemek

közötti egyenlőség és a nemi sokszínűség olyan témák, amelyekkel a vállalatoknak és a szakszervezeteknek is foglalkozniuk kell.

A szociális partnerek minden tőlük telhetőt megtesznek annak érdekében, hogy előmozdítsák a megállapodást és annak tartalmát a vasúti ágazatban, és végrehajtsák azt az érintett vállalatokon belül. ■

Ez a kötelező erejű, önálló európai megállapodás megfelel az Európai Unió cél-

kitűzéseinek és kihívásainak. Sőt, az Ursula von der Leyen vezette Bizottság egyik fő prioritása az Egyenlőség Uniója. Erre világít rá az új megkülönböztetés ellenes jogszabályra irányuló javaslat és a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia.

Ez a stratégia felvázol egy sor kulcsfontosságú intézkedést, többek között a nemi alapú erőszak (beleértve a szexuális zaklatást) megszüntetését, a munkaerőpiacon való egyenlő részvétel és esélyegyenlőség biztosítását (beleértve az egyenlő bérezést), valamint a nemek egyensúlyának elérését a

AZ EGYENLŐSÉG UNIÓJA

döntéshozatalban, például a vállalati igazgatótanácsokban. Ezen túlmenően a nemi esély-

egyenlőségi stratégia konkrét intézkedésekre szólít fel annak érdekében, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó uniós szabályok mind a nők, mind a férfiak tekintetében a gyakorlatban is megvalósuljanak – biztosítva, hogy a tagállamok átültessék és végrehajtsák ezeket a szabályokat. Emellett a CER és az ETF csatlakozott a „Nők a szállításban – Uniós platform a változásért” elnevezésű kezdeményezéshez, amelyet a közlekedéspolitikáért felelős uniós biztos indított útjára 2017-ben azzal a céllal, hogy megoldásokat találjon a nők közlekedésen belüli foglalkoztatásának növelésére. ■

Sokan jártak jól a bértömeg-gazdálkodás bevezetésével



A nyáron bevezetett bértömeg-gazdálkodás során 48 betöltetlen pozíciót zártak le végleg, az így felszabadult bértömegeből pedig 208 kolléga alapbérét emelték – hangzott el a MÁV Zrt. központi üzemi tanácsának október közepi ülésén, ahol az is kiderült, hogy alaposan átalakítják az egészségmegőrző programot, mert messze nem éri el a céljait.

Első napirendi pontban a MÁV Zrt. humán folyamatairól Steininger Zsolt humán erőforrás vezérigazgató-helyettes adott részletes tájékoztatást, melyet rövid bemutatkozással kezdett.

A munkaerőhelyzetet az élve születések számának alakulásával szemlélítette: míg 1970-ben 151 819 gyerek született, addig 2003-ban (akik most 18 évesek) 94 647. Ebből is látszik, hogy a munkaerőpiacon egyre kevesebben jelentkeznek, ez pedig érződik a MÁV-nál is. A lényeg, hogy a feladathoz kell a létszámot és a bért biztosítani. Kitért a bértömeg-gazdálkodás gyakorlati lépéseire, ahol a területek bevonásával a meglévő források jobb elosztását kell elérni, a cégcsoportban dolgozó munkatársak jobb megbecsülése érdekében. Szólt a képzés és az egészségügyi vizsgálatok átalakításának szükségességéről.

A célkitűzések között említette a kommunikáció átalakításának fontosságát, ehhez technikai feltételként biztosítják a vállalati okostelefon applikációt a digitális eszközökben rejlő lehetőségek kihasználásával. (Például a tavalyi elektronikus nyilatkozatás a lojalitásról, a jövőben pedig a munkáltatói igazolás egy kintással legyen letölthető.)

Mérik az elégedettséget

A munkafolyamatok optimalizálása, automatizálása szükséges azért, hogy a munkavállalók számára egy átláthatóbb, használhatóbb rendszer legyen.

A munkavállalói elégedettség folyamatos mérése és eredményei területenként segíthetik a munkaerő megtartást.

Az átalakítás része, hogy a humánpartner ne a papírmunkában vesszen el. Értéket teremtsen, ne adminisztrációval foglalkozzon a munkaideje jelentős részében. Folyamatban van az egészségmegőrző program átalaki-

tása, aminek célja, hogy a munkáltató minden munkavállaló számára egészségügyi szűrést és vizsgálatokat biztosítson.

Megemlítette még a gyermekvasutasok bevonását a vállalathoz való szorosabb kötődésének elősegítésében. Minden átalakításhoz szövetségesek kellenek, melyben az érdekképviseletekre és az üzemi tanácsokra számít.

A KÜT tagjai javaslatokat fogalmaztak meg az elhangzottakkal kapcsolatban, melyek között a vidéki szakmai oktatások visszaállítását, az ösztöndíj pályázatalkalmazását, tájékoztató füzet elkészítését a juttatóokról, valamint egy rugalmasabb MÁV-Évek program biztosítását kérték az egészségügyileg kipontozottak részére. Felvetették még, hogy a helyi vezetők kapjanak nagyobb lehetőséget a rehabilitált munkavállalók MÁV-Volán-csoporton belüli elhelyezésére, az egészségmegőrző program megtartására.

Válaszában a vezérigazgató-helyettes elmondta, hogy a jelenlegi egészségmegőrző csomagban a 13000 munkavállalóból 680 részére van lehetőség évente, ez nem egy hatékony megoldás, és természetesen nyitott minden kezdeményezés megvitatására, amely a jelenlegi forrásaink hatékonyabb felhasználását eredményezheti.

Lezárt pozíciók, megemelt alapbérek

Második napirendként Szilágyi Péter munkaerő-gazdálkodás vezető adott tájékoztatást a 2021. július 1-től bevezetett bértömeg-gazdálkodás alkalmazásának eddigi eredményeiről. Elmondta, hogy 48 pozíció zártak le, így 208 kolléga alapbérét emelték. Példaként említette, hogy a pécsi területen egy pozíció lezárásával 11 munkavállaló alapbérét lehetett emelni.

Hangsúlyozta, hogy a tolatásvezetői tevékenységet ellátók alapbér-

kiegészítésének alapbérésítése októberben megtörtént, ez összesen 163 embert érint. Az intézkedés okán a korábbi, határozott idejű, 4000 forint/szolgálatos alapbér kiegészítés helyett 37 000 forintos alapbérfejlesztés valósul meg. Az alapbérésítés határozatlan időre szól és már ez lesz az alapja a 2022. évi 10 százalékos béremelésnek. Ennek az intézkedésnek a végrehajtásához 19 betöltetlen pozíció lezárása révén felszabaduló bértömeg biztosít fedezetet.

Végezetül arról is tájékoztatta a tesztet, hogy a szeptember 30-ig hatályos munkáltatói egyoldalú bérintézkedések 2022. január 31-ig meghosszabbították, a fent említett alapbérésített tolatásvezetői bérkiegészítésen kívül.

Napirenden kívül Kispál-Király Livia HR projektek és struktúrafejlesztés vezető beszélt a MÁV Zrt. SZMSZ módosításának szükségességéről. Az Intermodális Csomópontok (IMCS) kialakítása során az egységes üzemeltetési álláspont érdekében az Ingatlanfenntartási igazgatóságon egy IMCS koordinációs osztály jön létre 2021. november 1-től. Az Ingatlanfenntartási igazgatósághoz tartozó NET osztály megszűnik, mivel jogszabályváltozás alapján a NET-el kapcsolatos tevékenység kikerült a MÁV Zrt. által ellátandó feladatok közül, a munkavállalók sorsa rendeződött.

Megújulás előtt az egészségmegőrző program

Harmadikként Móricz Judit operatív HR igazgató ismertette az egészségmegőrző program felhasználását és jövőjét. Tájékoztatóját az elmúlt három év adataival kezdte, eszerint 2019-ben a 13719 jogosultból 1094, 2020-ban 13842 jogosultból 759, míg 2021-ben 13527 jogosultból 602 munkavállaló jelentkezett a programra. Megállapította, hogy a jelentkezők száma évről évre csökkent, így ebben a formában nem hatékony a program. Budapesten 50 százalékra esett vissza a jelentkezés. A MÁV Zrt-nél 111 munkakör van bevonva a programba, a forgalomnál a legmagasabb, 71 százalékos részvétel. Sajnos a pandémia nagymértékben befolyásolta a részvételt. A VNK Kft. három intézménye (Harkány, Hévíz, Balatonfüred) szálló-

RCH: Az átlagéletkor 48 év

A járvány miatt napokkal korábban kiadott szigorú előírások betartása mellett lehetett megtartani az RCH Központi Üzemi Tanácsa ülést október 26-án. Az eseményen a meghívottak személyesen megjelentek, a tanácskozás ugyanis így az online-nál sokkal hatékonyabb.

Az

első napirendi pontban Gyöngyösi Homik Katalin HR ösztönzés és fejlesztés vezető a jelenleg folyó eltérések oktatásáról adott helyzetképet. Elmondta, hogy az ezzel kapcsolatban vizsgáztatás még a korábbinál is nagyobb kihívást jelent majd mindenki számára.

A folytatásban Simon Ferenc HP szervezetvezető elmondta, hogy a szabadságkiadás eddig 68,3 százalékban teljesült, ami időarányosan jó. A túlóra-felhasználás is növekedett a múlt évhez képest, több mint 6500 órával. A létszám 1908 fő, ami kevesebb a tervezettnél. Az RCH átlagéletkora 48,6 év, de vannak kulcsfontosságú munkakörök, ahol az 51-52 évet is meghaladja. Idén eddig szociális segélyben 161, temetési segélyben 51 kolléga részesült. Az egészségmegőrző program kihasználtsága Hajdúszoboszló kivételével 60 százalék körül van. A folytatásban a vezető elmondta,

hogy a munkahelymegtartó programmal kapcsolatos megállapodást a fradiban mindenki aláírta.

Zavaró vágányzarak

A következő napirendi pontban Nyíri András üzemeltetési igazgató először a vonatási területről adott részletes tájékoztatást, majd beszélt a teherkocsik ellátottságáról is. Kiemelte: elindult a cukorrépa fuvarozása, fennakadás nem látszik. A Dunaferri irányába is növekszik a forgalom. Az egyes kocsira vonatkozó támogatási szerződést a napokban írják alá a MÁV Zrt.-vel.

A legnagyobb kihívás az energiaárak növekedése mellett a vágányzarak, illetve az ezzel kapcsolatos zavartatások lesznek.

A fényeslitkei terminál kiszolgálására, ellátására tettünk javaslatokat, erről már megkezdődtek a tárgyalások.

A teherkocsi javításos állag örvendetesen csökkent, így most több kocsit tudunk forgalomba ál-

lítani, de sajnos így is vannak teljesítési akadályaink – fejezte be az igazgató.

Az egyebek között az RCH-nál működő üzemi tanácsok elnökei adtak tájékoztatást a szociális-segély-keret felhasználásáról. A tanács megállapította, hogy mindenképpen átcsoportosításra lesz szükség a három TÜK kiegészítésére, hiszen a területeken már beadott igények várnak elbírálásra. A folytatásban Bekk István, a KÜT műszaki szakbizottságának vezetője a munkáltatóval zajló tárgyalásról adott tájékoztatást. Kiemelte a technológiai folyamatok áttekintését, valamint a 2022-ben bevezetendő E12. műszaki kocsiszolgálati utasítás változásainak lekötését.

Zárásként Zubály Bertalan KÜT elnök a november közepén Bécsben rendezendő EÜT-ülés előkészületeiről tájékoztatta a jelenlévőket. Kiemelte: két megállapodás megkötése van napirenden, az egyik a home office munkavégzés feltételeinek megteremtése, a másik a határon átnyúló munkavégzés szabályaira vonatkozik.

Zubály Bertalan



dai szolgáltatást nyújt, ezért besorolása alapján védettségi igazolványt kell bemutatni, ennek hiányában többen lemondták a részvételt. Megjegyezte, hogy ez a munkáltatónak sok adminisztrációval jár, ráadásul veszteséget is okoz, mert ki kell fizetni a visszalépéseket. A programot sokan üdülésként használják, sok a visszatérő munkavállaló, miközben a szabályok szerint 3 évente lehetne részt venni benne. A konstrukció átalakítása megkezdődik, de 2022. április 1-ig fenntartják a jelenlegi feltételekkel. Jövőbeni elképzelés egy egészségügyi szűrőcsomag előkészítése, melynek a tervezetét a KÜT részére írásban meg fogják küldeni. Ez már valamennyi MÁV Zrt.-s munkavállalóra vonatkozna. A KÜT tagjai tapasztalataik alapján elmondták, hogy a kisebb MMK-ban lévők a munkahely elvesztése miatti félelem, valamint az emelkedő fürdőjegy árak következményeként maradtak távol a programtól.

A negyedik napirenden belül a 2021. harmadik negyedévi lakáspályázatok összegzését végezte el a testület. A KÜT Területi Lakásbizottság tagjai részletesen ismertették a szeptember 8-án a Területi Igazgatóságok által kiírt pályázatot, melyre október 8-ig lehetett jelentkezni. A hat területen 21 ingatlanra 44 db pályázat érkezett. Sajnálatos módon még mindig volt 3 érvénytelen pályázat és utólag még 2 pályázatot kellett érvényteleníteni. Egy pályázó munkáltatói igazolást nem csatolt, egy másik pályázó két benyújtott pályázata a jelentkezési lap helytelen kitöltése és az aláírás, valamint a tanúztatás hiánya miatt lett érvénytelen. A debreceni területen pedig egy pályázó visszavonta pályázatát.

A budapesti lakások a legnépszerűbbek

A legnagyobb lakásigény továbbra is a budapesti területen mutatkozott, ahol 4 lakást hirdettek meg, ebből 3-

ra összesen 16-an adtak be érvényes pályázatot, és valamennyi jelentkező jelentős hiányszakmában dolgozik. Egy lakásra nem mutatkozott igény (Lábatlan). Kilenc lakás esetében az értékelés során alkalmazott szempontokhoz rendelt pontszámok összeítése alapján választottak nyertest, a debreceni területen pontegyezőség alakult ki két pályázó között, míg budapesti területen egy lakásra kettős, egy másik lakásra hat azonos pontszámmal rendelkező pályázó között pontegyezőséget hozott az értékelés, így a KÜT tett javaslatot a területi igazgatóknak.

A KÜT tagjai javaslatot tesznek az értékelő lap módosítására.

Különléleken belül öt rendkívüli élethelyzetbe került munkavállaló- és két kolléga temetési segélykérelmét bírálta el a testület.

A következő KÜT ülés várható időpontja: november 18.

Bodnár József
KÜT elnök, sajtóreferens

A jogállam egyik legfontosabb ismérve a szerződéses szabadság biztosítása. Annak a jognak a szavatolása, hogy az egyének korlátozásoktól mentesen, érdekeiknek megfelelően köthetnek megállapodást, s ezen alkukba az állam és annak szervei nem szólhatnak bele.

Persze, a szerződéses szabadság elve alól is akadnak szép számmal kivételek, hiszen jogszerűen nem rendelhetünk atomsílot a kertünk végébe, nem adhatunk megbízást a szomszéd kutyájának agyoncsapására és nem adhatjuk el a vesénket. Számos kivétel és korlátozás létezik a szerződéses szabadság elve alól: Semmis például az uzsorás szerződés, a jóerkölcsbe és a jogszabályba ütköző megállapodás és a színlelt szerződés is. A sor hosszan folytatható, ám az e havi számban az érthetetlen szerződések semmisségével fogunk foglalkozni.

*Nézsonra járt, nyalkás brigyók
turboltak, purrtak a zepén,
nyamlongott mind a pirityók,
bröftyent a mamsi plény.
„Kerüld a Gruffacsórt, fiam,
a foga tép, a karma metsz!
Ne járj, hol grémmadár csuhan
s a bőszhedt Gyilkanyessz!”*

*Kapta döfke kardját a smorc,
rég csúszte már a nyúf vadat –
megállt a vén plakány tövén
a tamtam-lomb alatt.*

*Egy! Kettő! Egy! Kettő! – csihant
a döfke penge nyisz-nyasza!
Metélte szét, kapta fejét
s diadalgott haza.*

*(Részlet Lewis Carrol „A Gruffacsór”
című verséből.
Fordító: Tótfalusi István)*

Lewis Carrol híres nonszensz verse – mely az Alice tükörországban című meseregény részeként látott napvilágot – az angol irodalom egyik csúcsteljesítménye. Lenyűgöző költemény, hiszen az olvasó valójában egy mukkot sem ért a leírtakból, mégis pontosan tudja, hogy miről szól a mű. Nem tudnánk megmondani, hogy mi az a „nézson”, de sejtjük, hogy az egy napszak, valamikor késő délutántájban. Nem tudunk pontos leírást adni arról, hogy mi lehet a „pirityók”, de szinte biztosak vagyunk benne, hogy egy madárról lehet szó. A Gruffacsór pedig egy szörnyeteg, egy sárkányszerű rém, akit a „döfke kardú smorc” győz le. Hogy mit csinál az, aki „csúszni” a vadat, megint csak nem tudjuk, de érezzük. És azt sem tudjuk pontosan megmondani, hogy mit csinált az, aki „diadalgott haza”, viszont a legtöbbünk szellemének képernyőjén egy alak jelenik meg, aki örömittasan, kérkedve sétált az úton hazafelé.

Igazi nyelvi bravúr, a költő és a műfordító nevét kísérje örök elismerés!

Gruffacsór a jogban

Míg a költő az érthetetlen, mégis megfejthető költeményért babérkoszorút kap, addig az okiratszerkesztő jogász az értelmetlen megállapodások elkészítéséért virgácsot. A pontosan körülhatárolt tartalmú szerződés a polgári és munkajogi viszonyok építőköve, hiszen, ha nem tudjuk, hogy mit, hol, mennyiért és mikor vállalunk, milyen feltételekkel vállalunk, csakhamar jogvitás helyzetben találhatjuk magunkat. Ezért a lelkiismeretes jogászok igyekeznek kigyomlálni a megállapodás szövegéből az érthetetlen rendelkezéseket. Erőfeszítéseik ellenére azonban Gruffacsórok időről időre megjelennek a jogi mindennapokban.

Mi a baj a lehetetlen feltételekkel?

Azon túl, hogy az érthetetlen, ellentmondó feltételek és kikötések a szerződések tartalmát bizonytalaná – azaz vitássá – teszik, az adott rendelkezés semmisségét is magukkal hozzák. Mind a munkajog, mind az annak háttérrel adó polgári jog is egyértelműen fogalmaz: az ilyen kikötések érvénytelenek. Márpedig, az érvénytelenséghez a Munka törvénykönyve igen súlyos szankciót rendel: Az értelmetlen kitélt tartalmazó megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki. Másként fogalmazva, úgy kell tekinteni, mint a kérdéses szöveg nem is lett volna a megállapo-

Kerüld a Érthetetlen,

dásban. Egy másik törvényi rendelkezés annyival egészíti ki az előírásokat, hogy a figyelmen kívül hagyott szöveg helyett ilyenkor a törvényi előírásokat kell alkalmazni, kivéve persze, ha a szerződést kötő felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

Kalamajka, jogértelmezési vita, per. Idő és pénz együtt tűnik el a lefolyóban.

Érthetetlen dátumok

Egy egyszerű példán keresztül érdemes megvilágítani az érthetetlen feltételekre vonatkozó jogi szabályozást. Tegyük fel, hogy álláskeresőnk sikerrel járt, megállapodtuk a leendő munkaadónkkal a bérben és a munkakörben, már csak a munkaviszony kezdő napjában kell valahogy dűlőre jutnunk. Pár napot pihennénk, mielőtt munkába állnánk, így a munkaszerződésben kifejezetten kikötjük, hogy a munkaviszony kezdő napja későbbre esik, mint magának a munkaszerződés február 20 -i megkötésének napja. Ez még rendezés is van, ilyen megoldást ismer a magyar munkajog. Ám mi magunk is, és a leendő főnök is vét egy



MAGYAR VASUTAS

**A VASUTASOK
SZAKSZERVEZETÉNEK LAPJA
– KIADJA ÉS TERJESZTI:**

**A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE
E-mail: vsz@t-online.hu**

Felelős kiadó: MELEG JÁNOS
a Vasutasok Szakszervezetének elnöke
Főszerkesztő: NÉMET H. ERZSÉBET
Felelős szerkesztő: HORVÁTH CSABA
Tervezőszerkesztő:
KÁROLYI MARIANNA

Szerkesztőség: 1023 Budapest, Ürömi u. 8.
Központi telefonszámok: 326-1616, 326-1622;
Nyomdai előkészítés-nyomás:
Filmhíradó Mozcóképműhely 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

Gruffacsórt!

lehetetlen, ellentmondó

JOGI
esetek

hibát. A kezdőnapnak február 30-át adjuk meg, azt a napot, ami egyszerűen nem létezik. Érthetetlen a feltétel, hiszen nincs ilyen dátum a naptárban. Akkor mi a kezdőnap? Február 28-a? Vagy ha történetesen szökőév van, akkor február 29-e? Esetleg március első napja? Vagy éppenséggel március 2., mivel, ha a huszonnyolc napos februárhoz hozzáadunk két napot, akkor éppen ez a dátum jön ki? Az értelmetlenség száma végtelen.

A jog – mint fentebb láttuk – elegáns megoldást kínál: a hülyeséget nem értelmezzük, nem elemezzük, egyszerűen kidobjuk az ablakon, és úgy teszünk, mintha az értelmetlen feltétel nem is létezett volna, helyette pedig a jogszabály előírását alkalmazzuk. A törvény úgy rendelkezik, hogy ha a felek nem rendelkeztek a munkaviszony kezdetéről, akkor a kezdőnap a munkaszerződés megkötését követő nap. Tehát, a kigyomlált balgaság helyére a törvény előírásai lépnek be.

Érthetetlen bérezés?

Vegyünk egy másik példát! Egy multinacionális vállalatnál teljes munka-

idős felsővezetői pozícióra szerződünk, melynek során a munkaszerződésben megállapodunk a munkakörünkben, a bécsi központban mint munkavégzési helyben, és a bérben is. Igen ám, de a megállapodásban csak annyi szerepel, hogy a munkavállaló alapbére négyezer. Négyezer mi? Vadliba? Kavics?

Mégis, mire gondoltak?

A feltétel érthetetlen, hiszen az alapbér pénzneme nem lett megállapítva a szerződésben. Így a szabályok értelmében a kérdéses rendelkezés érvénytelen, helyette a jogszabály rendelkezését kell alkalmazni. Mit mond a jogszabály? A Munka törvénykönyve ezúttal is egyértelmű eligazítást ad: a munkabért forintban kell megállapítani és kifizetni. Más szóval, ha a szerződésben nem szerepel pénznem, akkor az kizárólag forintot jelenthet.

Tehát, a multinál a felsővezető havi négyezer forintot keres – gondolhatná az, aki nem jártas a minimálbér fogalmában. A kötelező legkisebb munkabér mértékét jogszabály állapítja meg, melytől érvényesen szintén nem lehet eltérni. A négyezer forintos teljes munka-

kaidós bér pedig nyilvánvalóan nem felel meg a minimálbérről vonatkozó kötelező előírásoknak. Így viszont sokkal juthatnánk arra a következtetésre, hogy a munkaszerződésben nemcsak a pénznem, hanem a számadat is érvénytelen. Nem négyezer forint illeti meg a derék felsővezetőt havonta, hanem a minimálbér, melynek mértéke 167 400 forint.

A vájt szeműek azonban tudják, hogy a bér forintban történő megállapításának kötelezettsége alól a külföldön történő munkavégzés kivételt adhat, azaz, ha a munkavállaló külföldön dolgozik, a bérét más pénznemben is meg lehet állapítani. Akkor tehát mégsem minimálbérről van szó, hanem esetleg dollárról? Euróról? Frankról? Ki tudja, mire?

Értelmezési alapelvek

A nevelésnek tűnő eszmefuttatással egy igen fontos jogintézményre szeretném felhívni a figyelmet, nevezetesen a szerződési nyilatkozatok értelmezésének előírására.

A polgári jogi szabály – melyet a Munka törvénykönyve kifejezetten alkalmazni rendel vitás esetekben – így szól: a jognyilatkozatot úgy kell értelmezni, ahogyan azt a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett.

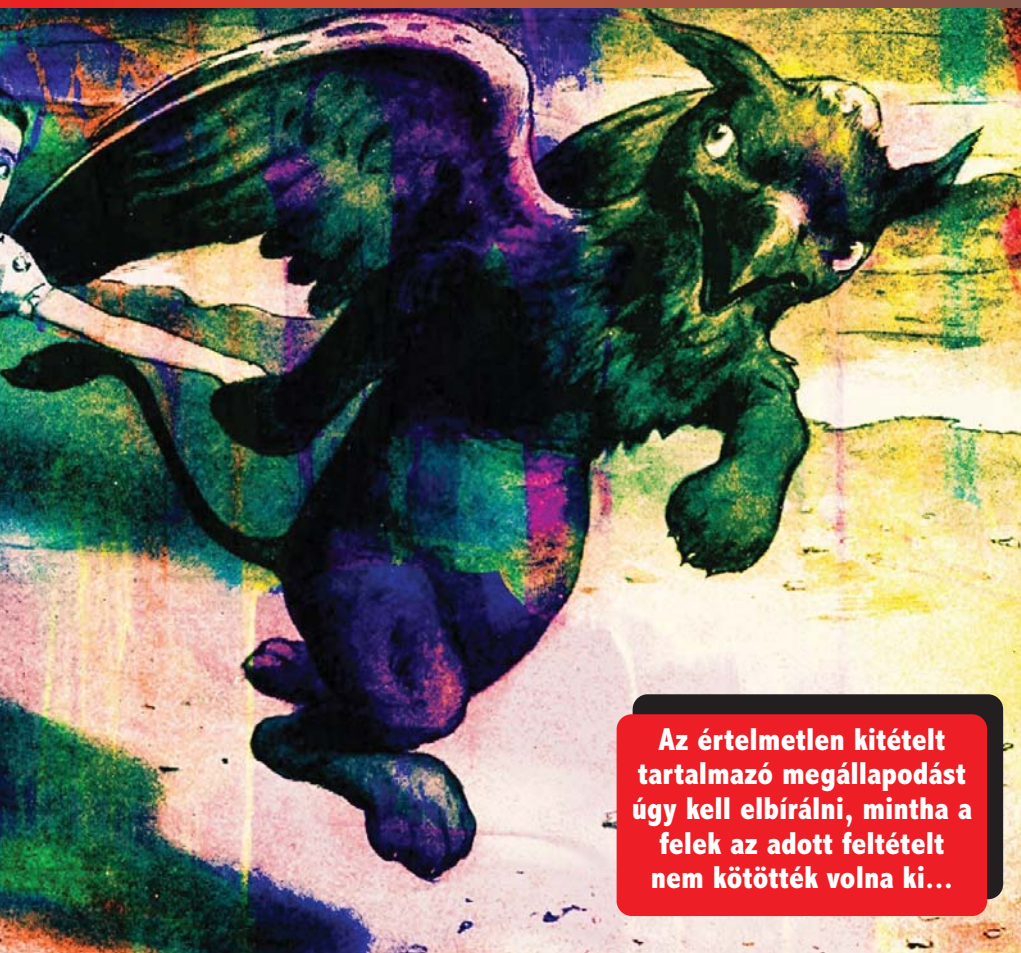
Tehát ha vita merül fel a szerződés tartalmát illetően, akkor meg kell vizsgálni a nyilatkozó fél – vagy felek – akaratát és a szavak általános jelentését. A jelen esetben a jelentés értelmezésével nincs sok dolgunk, a felek akaratának elemzésével azonban annál több. Egy komoly felelősséggel, leterheltséggel és minden bizonnyal magas képzettségi elvárással rendelkező munkakört a jelentkező általában tekintélyesebb ellenszolgáltatás fejében vállal el. Másrészt, a „négyezer” nem utalhat forintra, mert a minimálbérről vonatkozó szabályokba ütközne. Harmadrészt, külföldi munkavégzés esetén devizában is megállapítható a bér. A kérdés most már csak az, hogy melyikben. Mivel a munkavégzés helye Bécs volt, okkal következtethetünk arra, hogy a felek az alapbért euróban kötötték ki, hiszen Ausztria hivatalos fizetőeszköze már jó ideje ez a pénznem.

A Gruffacsórok velünk maradnak

Amíg a szerződést emberek írják, mindig is lesznek érthetetlen feltételek és kikötések a megállapodásokban. A jog ugyan hatásos megoldást kínál az ilyen rendelkezések kezelésére, de az esetek többségében ez csak hosszas jogvita árán valósulhat meg. Ezért is érdemes törekedni a pontosságra, mert a jog világában nem tud rendet tenni egyetlen „döfke kardú smorc” sem.

Balczer Balázs

Az értelmetlen kitélt tartalmazó megállapodást úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki...



Farkas Zsolt dinamikus, hiteles, őszinte képviselőt ígér

Hitelesség, őszinteség, figyelem, lendület. Az első beszélgetésünk alapján ezzel a négy szóval jellemezném a Vasutasok Szakszervezete Debrecen Területi Képviselő új megválasztott vezetőjének, Farkas Zsoltnak a filozófiáját. Igaz, mint a beszélgetésünk során később kiderült, ez a szemlélet a terület új vezetőjénél nem csupán felkészülés kérdése, hanem alap hozzáállás a szakszervezeti tisztségviselői munkához.

Sokan gratuláltak, igaz, egyelőre talán nem mindenki fenntartások nélkül, hogy a korábbi területi vezető, Schuszer Csaba nyugdíjba vonulása miatt megüresedett pozícióra kiírt választás másik két indulója előtt én futottam be – válaszolta Farkas Zsolt a kérdésekre, hogyan fogadták az új pozícióban, Debrecen Területi Képviselő vezetőjeként. Nem lehet mindenkinek megfelelni, alapítjuk meg közösen, de érdemes megpróbálni. Mint a beszélgetésünkben ki is derült, Farkas Zsolt olyan ember, aki mindent megtesz azért, hogy elnyerje a tagok bizalmát. Na, mindent talán mégsem – korrigál is gyorsan –, mert hitegetni senkit nem szokott, még akkor sem, ha ezzel népszerű lehetne bizonyos körökben. Az őszinteség, a hitelesség és a figyelem az, amivel egy szakszervezeti tisztségviselő el tudja fogadtatni magát, sőt népszerűséget is szerezhet – véli. Ezt egyébként nem minden előzmény nélkül állítja, hiszen alapszervezeténél, a VSZ Forgalmi SZB Debrecennél is ez volt a kifizetődő filozófiája. – Aki ismer, tudja rólam, hogy mindig őszintén, egyenesen beszélök, a kellemetlen híreket, információkat sem szépítem.

Terepen dolgozom

– Figyelek mindenkire. Nem az irodámban, hanem a terepen, a munkahelyeket járva dolgozom – mondja –, hiszen a személyes beszélgetések a leghitelesebb hírforrások. Ez a módszer az alapszervezetemnél is jól bevált. Tapasztalatból tudom, a vasutasok hálásak, ha figyelnek rájuk, s van kinek kibeszélni a problémáikat. Főleg, ha olyan embernek önthetik ki a gondjaikat, aki segíteni akar, és sokszor tud is.

Min készül változtatni a képviselő korábbi rendjén, kérdezem, amire gyorsan, őszintén rávágja: semmin, ami működik. Mi értelme van a jót kidobni, s valami olyat erőltetni az emberekre, amitől esetleg idegenkednek, ráadásul nem is biztos, hogy beválik. Ami működik, azt meg kell tartani. – Egyébként kész

vagyok tanulni, s minden sikeres megoldást alkalmazni – mondja.

Tagmegtartás, oktatás, toborzás és a fiatalok

A terület új vezetőjeként mi a legfontosabb célja? – kérdezem azt várva, hogy a tagszervezést, a fiatalítást és a képzést említi elsőként.

Kissé meglep, hogy mégsem ezeket, hanem a tagok megtartását emeli ki, azt magyarázva, hogy az elkövetkező időkben nagy átalakítások várhatók és féltő, hogy több tucat munkavállaló veszítheti el a jelenlegi munkáját, s nekik a vasútnál új lehetőséget kell találni. Azok számára pedig, akik mégsem maradhatnak a cégnél, a lehető legjobb felmondási feltételeket kell kiharcolni. Ez nem kis munka lesz – állapítja meg, hozzátéve, hogy nem is baj, hiszen ez a dolga. Ezt követően persze sorra előkerül mindaz a cél, ami fontos egy szakszervezet számára: tájékoztatás, oktatás, fiatalok meggyőzése, tagtoborzás. A területen jelenleg mintegy 1130 VSZ-tag van, jó lenne mielőbb – de azért ésszerű ütemben – növelni ezt a számot – jelentette ki. Hozzátette: amennyiben ez nem sikerül belátható



időn belül, nem lesz rest szakértői segítséget is kérni a VSZ vezetőitől.

Erős, naprakész, tudatos

– Pályázatomban azt írtam, hogy megválasztásom estén erős, mindig naprakész, tudatos vezető leszek. Erre töreksem. Fontosnak tartom a közösségi érdekek érvényesítését, munkatársaim kedvezőbb munkakörülményeinek megteremtését, illetve az emberekkel való törődést – sorolja a terveit. Programjából egyébként az is kiderül, hogy fontosnak tartja a folya-

matos egyeztetést az ÚT-be, KÚT-be, illetve MVB-be, KMVB-be delegált tagokkal, de számít a nyugdíjas tagok több évtizedes tapasztalatára, az ifjúság lendületére és nem utolsósorban női tagtársaink leleményességére.

Farkas Zsolt a Vasutasok Szakszervezete tradicionális értékeinek megőrzése mellett dinamikus, karakteresebb érdekképviselőt ígér, mert valjára: egy erős, jól szervezett csapat sokra viheti, közösen pedig bármit elérhetnek.

Német H. Erzsébet

Bemutatkozik: Farkas Zsolt

1982. április 23-án születtem Debrecenben. Pedagógiai asszisztensként dolgozó feleségemmel három leánygyermekem nevelünk.

Általános iskolai tanulmányaimat a dr. Földi János Általános Iskolában végeztem el, majd a Povolny Ferenc Szakképző Intézetben szakmát szereztem és érettségiztem.

2001 augusztusában kezdtem el vasúti tanulmányaimat a Brassai Sámuel Műszaki Szakközépiskolában vasútüzemvitel ellátó szakon. Ekkor már be is léptem a Vasutasok Szakszervezetébe.

Az össz szakvizsga megszerzése után, 2003. augusztus 1. óta a MAV Zrt.-nél dolgozom. Kezdetben mint váltókezelő Hajdúböszörményben, majd 2005. október 1-től Újfehértón forgalmi szolgálattevőként végeztem munkámat.

2020 szeptemberében végeztem a Baross Gábor Oktatási Központ felsőfokú forgalmi levelező szakán. A tisztképző elvég-

zése után 2020. október 1-től kerültem jelenlegi munkakörömbe mint forgalmi technológiai szakelőadó Debrecen Forgalmi Csomópontra.

Tevékenységeim során mindig fontosnak tartottam a munkavállalók érdekeit. Ezt látva és tapasztalva kollégáim egyre több feladatot bíztak rám a szervezeten belül.

Előbb elnökként, majd később titkárként végeztem alapszervezeti feladataimat. Nagyon büszke vagyok rá, hogy szívós munkával a titkári munkásságom kezdetekor 12 tagú alapszervezeti létszámot mára 90 fölé sikerült feltornászni. Látván az ambícióimat, szorgalmamat és munkásságomat, titkár társaim 2019-ben megválasztottak a Debrecen Területi Képviselőt forgalmi vezetőhelyettesnek, illetve elnökségi tagnak. Az elnökségi munkámat a képviselővezetővel egyeztetve, mindig tagjaink érdekeit szem előtt tartva végzem, jó kapcsolatot ápolva a VSZ elnökével, alelnökeivel, illetve az elnökségi tagokkal.

ÉLMÉNYT ADNI A LEGJOBB A VILÁGON

Immár kilencedik alkalommal hívtam meg az idősök világnapja alkalmából rendezett összejövetelre a TEB főnökségektől nyugdíjba vonult kollégáimat, akik közül többen nyugdíjasként is az alapszervezetünk tagjai maradtak. A meghívottak legfiatalabbja 60, a legidősebb pedig 88 éves.

Figyelve a jelenlegi helyzetre, 45-en kaptak meghívást, és 41-en el is jöttek az idősök tisztelőre rendezett ünnepségre. Török Stenczer Enikő Nyugdíjas köszöntőversét mondtam el a nagyon hálás hallgatóságunknak, majd Kovácsné Demeter Klára, a VSZ miskolci nyugdíjas szervezetének vezetője köszöntötte a résztvevőket, őt Gadnai Mihály „bizber” főnökségvezető és Száraz József területi képviselő-vezető követte.

Gyertyagyújtással megemlékeztünk azokról, akik már nem jöhettek el, majd egy pohárköszöntőt követően a nagyon ízletes bagulyást fogyasztottuk el. Ezután sörrel, borral ki-ki üdítővel oltozta szomjúságát, de előkeült „Jócsi csokikockája”, a Duna-hullám kosárka és egyéb finom süтик is. A finomságok mellett rengeteget beszélgettünk és megosztottuk egymással emlényeinket.

Egy-egy ilyen rendezvény olyan, mint egy jól megkomponált színházi darab, aminek minden egyes része összeillik: a színészi teljesítmény, a rendezés, a kosztümök, a kellékek, a zene. Pontosan így kell gondolkodni a tagsági élményről, ami sok mindenből tevődik össze, és minden alkotórésznek tökéletesnek kell lennie ahhoz, hogy a szak szervezeti tagság pozitív élmény legyen. Szerintem nálunk, a szervezetnél alapvetően ettől függ, hogy a VSZ-tag a saját alapszervezeté-

ben milyen tapasztalatokat, élményeket, benyomásokat gyűjt; ennek alapján hogyan gondolkodik az adott szakszervezetről, annak érdekvédelméről, szolgáltatásáról és ezek alapján milyen mértékben hajlandó a jövőben ezt a kapcsolatot folytatni és fenntartani.

Kell az érzelmi kötődés

Szerintem ez lehet a szakszervezetek számára a kilábalás, valószínűleg ez lesz a jövő marketingje: ha jó a szervezet hírneve (VSZ 125 éve a vasutasokért) és a tagjai pozitívan beszélnek róla, akkor kevesebbet kell költeni marketingre, mert a szolgáltatásokat a tagok hitelesebben adják el azzal, hogy beszélnek azokról másoknak. A jó tagsági élmény hatására kialakul egy érzelmi kapocs a tag és a szakszervezet, illetve annak érdekvédelmi sikere (jó bérmegállapodás) és szolgáltatásai (tagkártya, biztosítás, jogsegélyszolgálat, üdülés) között. Az érzelmi kötődés

azért is fontos, mert így válik lojálissá a tag, ami biztosítja hosszú távon a tagsági viszonyt. Mindezt gyakorlati tapasztalattól is mondom, hozzátevé, hogy ma már a tagok élménye a családon keresztül pénzügyi szempontból is sokat nyom a latba (Vodafone flotta). A szakszervezetek többsége nagyon hasonló szolgáltatásokat kínál, nagyjából hasonló áron, (vagyis az 1%-os tagdíjért), így az élmény lesz az, ami megkülönbözteti a szervezeteket és azok szolgáltatásait egymástól.

Nézzünk meg egy évet röviden hol is lehet megszerezni ezt az élményt. Március 8., nőnap, amikor ajándékkal és egy ebéddel kedveskedünk, ezt követi egy családi nap, ahol gyerekekkel, unokákkal töltünk el egy szombatit napot. Aztán jön a nagy népszerűségnek örvendő alapszervezeti horgászverseny, majd a vasutasnap rendezvények és a családos nyaralás Zamárdiban, a VSZ üdülőjében. Rengeteg játék, sok nevetés és nagyon sok élmény kapcsolódik ehhez is. Szerintem ez azért is felértékelődik, mert a szakszervezeti tagság szerepe a hazai munkaerőállományban lecsökkent, ahol a relatíve kevés tagért egyre többen egyre élesebb versenyben küzdenek, márpedig aki nem akar lemaradni ebben a versenyben, muszáj, hogy foglalkozzon azzal, hogy elérje a tag ragaszkodását, kötődését, ehhez pedig kell a közösségi rendezvény, kell az élmény. Ha a szakszervezet és a tagság között érzelmi kötődés alakul ki, akkor biztosak lehetünk abban, hogy velük maradnak akkor is, amikor egy versenytárs vonzó ajánlattal találkozunk. A lojális tagok számának növekedése jelenti a szakszervezetek számára a hosszú távon fenntartható stabil növekedést.

Köszönöm szépen mindenkinek a segítségét, aki hozzájárult a rendezvény sikeréhez, mert ezzel tovább erősítettük jó közönségünket, hírnevünket.

Bodnár József



Terítéken a vasút

Oktoberben rendezték Budapesten a 9. ERA (Európai Vasúti Ügynökség) Workshopot, ahol számos érdekes, jövőbemutató előadást hallhatott a 750 (nem csak európai) résztvevő.

A

Magyar Innovációs és Technológiai Minisztérium az Európai Vasúti Ügynökséggel (European Railway Agency – ERA) együttműködésben szervezte meg 2021. október 20-án a 9. Budapesti ERA Workshopot, amelynek témája a vasúti biztonság és átjárhatóság fejlesztése a 4. vasúti csomag tükrében. A 28 előadás egy része a plenáris ülésen, egy része pedig az infrastruktúra, jármű-, valamint vasútbiztonság szekciókban hangzott el. Az egyes témákban az Európai Vasúti Ügynökség, az EU Mobilitási és Közlekedési Főigazgatósága, valamint a különböző európai vasúti szervezeteket képviselői szóltak fel.

Ez egy fontos év

Az Európai Unió 2021-et a vasút európai évének nyilvánította, hogy ezzel is népszerűsítse ezt a biztonságos és fenntartható közlekedési formát. Az EU vasúti politikája szempontjából 2021 fontos év, mivel ez az első olyan időszak, amelyre egészében vonatkoznak a 4. vasúti csomag szabályai. Fontos, hogy létrejöttön egy teljesen integrált európai vasúti térség, a fennálló intézményi, jogi és technikai akadályok megszüntetésével és a gazdasági növekedés támogatásával. A csomag műszaki pillérének célja az európai vasúti ágazat versenyképességének növelése a határokon átnyúló szolgáltatások költségeinek és adminisztratív terheinek jelentős csökkentésével.

A kitűzött célok elérésnek legfontosabb eszközei:

- egy „egyablakos” informatikai eszköz létrehozása, amely egyetlen belépési pontként fog működni minden ilyen alkalmazás számára, egyszerű, átlátható és következetes eljárásokkal
- az Európai Vasúti Forgalmirányítási Rendszer (ERTMS) berendezési átjárhatóságának biztosítása
- a fennmaradó nemzeti szabályok nagy számának csökkentése, amelyek az átláthatóság elégtelenségének és az új vasúttársaságok rejtett megkülönböztetésének kockázatát jelentik.

Az októberi rendezvény plenáris ülését megnyitó beszédében Alscher Tamás, az ITM Vasúti Hatósági Főosztály vezetője röviden visszatekintett az előző ERA Budapesti konferenciákra. Elmondta,

hogy sajnos már 2020-ban is csak online tudták megrendezni, több mint 300 hallgatóval. Idén viszont ez egy interkontinentális rendezvény, amelyen mintegy 750-en vettek részt.

Kimagasló teljesítmény

A vasút igazolta, hogy ebben a nehéz helyzetben is kimagaslóan képes teljesíteni. Ezt már Mosónczi László, az ITM közlekedéspolitikai államtitkára mondta felszólalásában. Kiemelte: a jövő közlekedési eszköze a vasút, a közösségi közlekedésben és az áru fuvarozásban egyaránt. Leszögezte, a 9. Budapesti ERA Workshop célja, hogy együtt nézzük meg, ki, hogyan élte meg a változásokat, s ezek mit okoztak a vasúti ügynökség, a vasút vállalatok és a nemzeti biztonsági hatóságok munkájában.

Josef Doppelbauer, az ERA ügyvezető igazgatója bemutatta a 2004-ben alapított Európai Vasúti Ügynökséget, amelynek központja a franciaországi Valenciennes. A szervezet célja az európai vasutak biztonságának és interoperabilitásának fejlesztése. Az ERA feladata, hogy több európai országban érvényes, egységes biztonsági tanúsítványokat, s jármű(típus-)engedélyeket állítson ki. Fontos az is, hogy a szervezet biztosítson egy interoperábilis európai forgalmirányítási rendszert az Egységes Európai Vasúti Térség fejlesztése és megvalósítása során. Az ERA küldetése, hogy jobba tegye a vasúti rendszert a társadalom számára és járuljon hozzá a határok nélküli, egységes európai vasúti térség hatékony működéséhez. A feladatok közül kiemelte a vasútbiztonság harmonizált megközelítésének előmozdítását, a rendszerinformációk hozzáférhetőségének és felhasználásának javítását, az európai rendszer biztonságának megerősítését, kölcsönös átjárhatóságának javítását, a járműkarbantartó műhelyek tanúsítására szolgáló rendszer kialakítását, a mozdonyvezetők egységes képzési és elismerési rendszere létrehozásának elősegítését.

Egy fontos zöld megállapodás

Az igazgató ezután a vasúti közlekedés mint a dekarbonizáció elősegítője című előadásában kiemelte az európai zöld megállapodás fontosságát, amely arra szólít fel, hogy a jelenleg 75 százalékban közúton lebonyolított szárazföldi áruszállítás jelentős részét tereljék át a vasútra és a belvízi hajózásra. A kombinált szállítás hatalmas volumeneket biztosíthat a közútról a vasútra való azonnali átálláshoz. Az EU-ba importált, illetve innen exportált áruk 74 százaléka valamelyik európai kikötőbe érkezik és a rakomány mennyisége tovább növekszik, a kikötőket tehát a zöld logisztikai láncban össze kell kapcsolni a vasúttal. A vasúti áru fuvarozást át kell alakítani, ki kell építeni a gerincet. Mindezekhez rendszerszintű változások szükségesek. A nemzeti hálózatok soka-



jövője

ságától el kell mozdulni a zökkenőmentes európai hálózat irányába. A vasúti gerinc-hálózat részarányának maximalizálását el kell végezni és a vasúti gerinchálózatot minél súrlódásmentesebbé kell tenni, akár határokon átnyúlóan is. Az európai vasúti rendszer 2030 évi célállapota a multimodális integráció, ahol nincsenek határok, nincs súrlódás a modalitások között.

Keir Fitch, az EU Közlekedési Főigazgatóságának fősztályvezetője előadásában elmondta: felismerve, hogy a vasúti nagyban hozzájárulhat a karbonsemleges Európa létrehozásához, az Európai Bizottság életre hívta a Connecting Europe Express (CEE), hogy az huszonhat európai ország közel negyven városában mutassa be és népszerűsítse a környezetbarát vasútban rejlő lehetőségeket.

A különleges vonat

A Vasút Európai Éve 2021 programsorozat részeként szeptember 2-án különleges vonat indult útnak Lisszabonból. A szerelvény október 7-én érkezett Párizsba, de két alkalommal is megállt Magyarországon, elsőként a GYSEV Zrt. székhelyére, Sopronba gördült be szeptember 11-én, majd szeptember 19-én megérkezett Budapestre, a Keleti pályaudvarra is.

A Connecting Europe Express az európai vasúti ágazati partnerek és az uniós, nemzeti és helyi szintű intézmények közös erőfeszítéseinek eredményeként jött létre. Az európai vasúti nyomtávok közötti különbségek miatt a szerelvény valójában három – egy ibériai, egy standard és egy balti – vonatból állt, amelyek a járat útvonala mentén találkoztak. A projekt emlékeztetőül szolgált az európai vasúti hálózat egyes részei közötti átjárhatóság hiányosságaira, ugyanakkor a vasúti társaságok és a pályahálózat-működtetők kiemelkedő együttműködéséről is tanúskodott.

A szerelvény útjához a vasúti kocsikat különböző európai vasúttársaságok biztosították, amelyhez az adott nemzeti vasúttársaság is csatlakozhatott. A vonaton vándorkiállításnak adott otthont a MÁV-START átalakított CAF poggyászkocsija, amelyen bemutatták a vasúti utazás élményét javító technológiákat és innovációt, valamint szemléltették, hogy miként támogatja az Európai Unió az infrastrukturális projekteket.

A standard vonatot a MÁV-START kiállítókocsiján felül egy konferenciakocsi (SNCF, Franciaország), két szokványos személykocsi (DB, Németország és SBB, Svájc), egy étkezőkocsi (FS, Olaszország) és egy hálókocsi (ÖBB, Ausztria) alkotta. A Portugáliától Spanyolországig közlekedő ibériai vonatot a Renfe spanyol vasúti társaság biztosította, a balti vonatot pedig a litván LTG üzemeltette.

Az út során a résztvevők több témakörben szereztek érdekes és értékes tapasztalatokat:

- A biztonsági tanúsítás nehézségei – a CEE több tagállamban különleges vonatként lépett be, hogy elkerülje a nemzeti szabályokon alapuló nehézkes eljárásokat;

- Az utasbiztonság problémái – a Kopenhága-Malmö hídon áthaladás során minden utast bezártak a vonat kocsjába biztonsági okokból;
- A vasúti ágazatban a nemek közötti egyensúly hiánya – például, csak 1 női mozdonyvezető volt az egész út alatt, a Strasbourg-Párizs szakaszon.
- Főleg a Baltikumban a mozdonyvezető cseréje helyett egy vagy több nemzeti mozdonyvezető volt a vonaton, felügyelet céljából.

Denis Garnier a francia biztonsági hatóság képviselőjében a kiberbiztonság szerepe a vasútbiztonságban címmel tartott előadást. Elmondta, 2018-ban kezdtek el komolyan foglalkozni a témával. Célkitűzésük korszerű, a hatóságok és az érdekelt felek szempontjait is tartalmazó állásfoglalás megfogalmazása.

Beszéljünk a hidrogénvonatokról!

Balázs Gáspár, az Alstom országigazgatója, a hidrogénmobilitásról tartott előadást, amelyben kifejtette: a CO2 drasztikus csökkentése egyértelmű politikai cél, s ebben a vasút úttörő lehet, hiszen ez a közlekedés egyik legtisztább ágazata, és a működéshöz szükséges alkalmazások ideálisak a hidrogén felhasználására. A hidrogéntekológiák és -megoldások megváltoztatják a közúti és a vasúti közlekedést egy tiszta, végső soron kibocsátásmentes energiarendszerré. Sok ország már most is befektet a hidrogén-energia-infrastruktúrába. Ez nem csak a CO2-mentes közlekedés megvalósítását segíti elő, hanem csökkenti a hidrogénenergia költségeit, és még megfizethetőbbé teszi a zöld mobilitásba való befektetéseket.

Az Alstom az egyetlen vasúti szereplő, amely ma a zöld vontatási megoldások és az üzemanyagcellás technológia teljes skáláját kínálja. A hidrogénvonatok 2018 óta közlekednek Németországban, Franciaországban, Olaszországban és tiszta, megbízható, költséghatékony alternatívát kínálnak az EU-ban a nem villamosított fővonalak 46 százalékán.

A Coradia iLint a világ első olyan hidrogén üzemanyagcellával hajtott személyvonata, amely villamos energiát termel a vontatáshoz. Ez a zéró kibocsátású vonatnak a kipufogógáza csak gőz és kondenzvíz, ráadásul a zajszennyezése is minimális. Az iLint különlegessége a különböző innovatív elemek kombinációja: tiszta energiaátalakítás, rugalmas energiátárolás az akkumulátorokban, valamint a vonóerő és a rendelkezésre álló energia intelligens kezelése. Kifejezetten nem villamosított vonalakon történő üzemeltetésre tervezték, így tiszta, fenntartható vonatüzemeltetést tesz lehetővé, miközben magas szintű teljesítményt biztosít. A vonat jellemzői: alacsonypadlós, maximális sebesség 140 km/h, dízelüzemű változatához hasonló teljesítmény, 150 ülőhely, mozgáskorlátozott előírásoknak megfelelő WC, többcélú tér, nulla károsanyag kibocsátás, alacsony zajszint.

A workshop a részletezett előadásokon kívül is nagyon sok új, érdekes és hasznos információval gazdagította a résztvevők tudását. A motorvonat gazdaságosan üzemeltethető nem villamosított vonalszakaszon Magyarországon is.

Farkasné Szabó Eszter



A Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete 2021. október 12-én Budapesten, a Benczúr Hotelben ünnepelte meg az idősök világnapját. Az eltávozott vasutasok emlékére egyperces néma felállással tisztelegtek a résztvevők. Köszöntésül egy verses, zenés, a Vasutasok Szakszervezete szervezeti életéről képes összeállítás következett.

Az idősöket ünnepelte a VSZ ONYSZ

él, amelynek során kamatoztathatja az élete során felhalmozott tapasztalati és érzelmi tőkéjét.

Kiemelte: „ne féljünk az idős-kortól! Törekedjünk intellektuális fejlődésre. Tanuljunk, érdeklődjünk az élet iránt, találkozzunk, beszéljünk, tervezzük meg a jövőnket, utazzunk.” Albert Schweitzert idézte, aki többek között azt írta az idősorról: „a fiatalság mércéje nem az életkor, hanem a szellem és a lélek állapota: az akarat- és a képzelőerő, az érzelmek intenzitása, a jókedv és a kalandvágy győzelme a lustaságon. Fiatal vagy, amíg befogadod a szépség, az öröm, a merészség, a nagyság, az ember, a Föld, a végtelenség hírnökeit.”

Az elnök asszony megköszönte valamennyi tisztségviselő munkáját „hogyan ebben a nehéz, embert próbáló időszakban tagtársaink, nyugdíjas vasutas embertársaink ügyes-bajos dolgait intézték, segítséget nyújtottak, amikor lehetett az irodákban, amikor nem, az utcán, a kerítésen át, de ott voltak és vannak, amikor csak szükség van rájuk.”

Hangsúlyozta, hogy javaslataikra, észrevételeikre a jövőben is számítanak.

Jó egészséget, hosszú életet kívánva rávilágított, hogy a rendkívüli helyzetben a szak-



szervezeti munka nem könnyű, de felemelő, nem egyéni, hanem bizalomra épülő közösségi feladat, másokért tenni a legemberibb dolog a világon. A szolidaritás, az összefogás megsokszorozza a szervezett dolgozók, nyugdíjasok, a szakszervezeti tagok erejét, a felek számíthatnak egymásra.

„Őszintén kell élni...”

Zlati Róbert, a VSZ érdekvédelmi alelnöke két idézettel kezdte a vasutas nyugdíjasok köszöntését. Lucilla Ball szerint a fiatalság titka az, hogy őszintén kell élni, lassan kell enni, és hazudni kell a korról, Norman Windsdom pedig azt mondta: „amikor megöregszel, három dolog történik. Először is megkopik a memóriád..., a másik kettő-

re nem emlékszem.” Majd elmondta, hogy 2021 a vasúti közlekedés szempontjából egy nagyszerű év. 125 éves a VSZ és 2021. a vasút európai éve.

Magyarországon a közlekedésben megszűnt a versengés, a MÁV és Volán egy vállalat lett. Cél az egységes menetrend kialakítása.

Beszélt a közlekedés fejlődésének irányáról, az informatikai alkalmazások fontosságáról, a bér- és foglalkoztatási tárgyalások állásáról, a 200 ezres minimálbér bevezetéséről.

Az ünnep alkalmából nagy tisztelettel köszöntötte a kitüntetetteket.

Először a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatói dicséret kitüntetések, majd a VSZ szakszervezeti kitüntetések adta át.

A vasutas nyugdíjasokért végzett példamutató munkájáért „Elnök-vezérigazgatói Dicséret” kitüntetésében részesült:


- **Dávidházi Tibor**, Kaposvár nyugdíjas alapszervezet elnöke,
 - **Jászai Sándor**, Záhony nyugdíjas alapszervezet főbizalmija
 - **Kollár Sándorné**, Miskolc nyugdíjas alapszervezet főbizalmija.
- „VSZ Elismerő Oklevél” kitüntetésében részesült:
- **Füle Jánosné**, Cegléd nyugdíjas alapszervezet elnöke,

A meghívottak köszöneté után Molnárné Szilágyi Györgyi ünnepi megemlékezése következett.

A VSZ ONYSZ elnöke – többek között – elmondta, hogy 2020 márciusától a koronavírus miatti vészhelyzet, az otthon maradás kényszere, a védekezés, a munkavégzés gondja mindenkit nagyon nehéz helyzet elé állított. A pandémia még inkább megnehezítette a nyugdíjasok mindennapi életét, de nagyobb jelentősége lett az egymás iránti tiszteletnek, példamutatásnak, elfogadásnak, szeretetnek. Nemcsak a fiatalok tanulhatnak az idősöktől, hanem fordítva is, például az informatikai eszközök használatát.

Beszélt arról, hogy a nyugdíjasoknak el kell veszítenie a lemondást, a feladást sugalló jelentését, a nyugdíjas aktív hozzáadott értéket termelő, saját magát kiteljesítő életet



		DALOLÁS, NÓTÁZÁS	BELÜL TÉP! ESMÉLTLEN	TURBINÁT IS HAJTHAT	RAGADOZÓ ROVAR PÁROSAN NYIT!	BAR, RÖVIDEN NEMESGÁZ	A FLUOR VEJYJELE	A VÉGÉN MEGIGÉZI	NEM KERES HIÁBA	MÉTER, RÖVIDEN PÁNCÉLSZEKRENY	LÁBBAL ILLET ELLENŐRIZ
	A POÉN 1. RÉSZÉ										
	KÖZVETLENÜL A LÁBAINÁL						HEGYI KÉRŐDZŐ ILYEN KORÁN?				
	FELSŐ VÉG TAG RÉSZÉ				ERDEI NÖVÉNY A CÉLIG ELJÜTÖ			ILLETÉKET MEGFIZET HOSSZÚ IDEIG			
	AZONOS RÓMAI SZÁMOK REPÍT			FÁJLALÁS VÍVÓ-ÁLLÁS				TÖR-...; ROMBOL ÜZLET			
KOLDULÓ SZERZETESREND TAGJA	KOMISZ, TRÉFÁS SZÓVAL	LITER, RÖVIDEN RIADTAN MOCCAN	ALUL EMÉSZ-TONEDV	HIBÁS ÉNEKES-MADÁR		SEBESEN HALAD SZÜLŐ, BECEZVE					TITKOT KIFECSEGG
					KÉTFÜLŐ KOSÁR MEGHAJLÓTT		IDŐSZAK ... RAJTA: KIARUSÍT			ENERGIA, RÖVIDEN HÁZAT KÉSZÍTŐ	
FORTE, RÖVIDEN A HÁZBA KUKKANT					SZAVATOL JEGYZET-BLOKK			LÉLEGZIK ÜNNEPELYESEN BEIKTAT			
MAJD, UTÓBB				APRÓRA ZÚZÓ LIBÁT HIZLAL		KÁTYÚBAN VANI IRÁN URA VOLT	SZÍNÉSZ JUTALMAI PÁP HIRDETI				
KÉTJEGYŰ BETŰ VILÁGÚR	SZOMORÚ ROMÁN AUTÓK JELZÉSE					ISKOLA, DIÁKNYELVEN BENTRŐL		LÉTELEM TANGENS, RÖVIDEN			
			GOLYÓ ALAKÚ VAGY, RÖVIDEN			KOMIKUS RÉSZÉRE, RÖVIDEN					
TÉR RÉSZEI A POÉN 2. RÉSZÉ											

Nyugdíjasok a közös könyvelésben

Megtartotta nyugdíjas alapszervezetei gazdasági felelősének képzését október 7-én a Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete. Azért, hogy a képzés a járványügyi helyzet és az oktató termék telítettségére ellenére is megvalósulhatott, Molnárné Zólyomi Juliannát, a Széchenyi István Művelődési Ház intézményvezetőjét illeti köszönet.

A képzést Szanyi Lászlóné, a VSZ ONYSZ ügyvezető elnöke nyitotta meg, köszöntve a VSZ pénzügyi osztályvezetőjét, Szabó Anikót, a VSZ területi képviselőit és irodavezetőit, valamint a VSZ ONYSZ alelnökét, Mária



Gábor, a VSZ ONYSZ területi pénzügyi ellenőreit és minden további résztvevőt.

A köszöntő után Mária Gábor a Covid-járvány okozta nehézségekről és az előttünk álló feladatokról beszélt. Ki-

tért az őszi taggyűlések szükségességére, a taglétszám megtartására, a tagdíjfizetésre. Tájékoztatója után Szabó Anikó részletes, mindenre kiterjedő előadásában beszélt a nyugdíjas alapszerve-

zetek részvételéről a közös könyvelésben, a TK és az SZB ezzel kapcsolatos feladatairól, a könyvelés ellenőrzéséről, adózási, valamint számviteli és könyviteli kérdésekről. Ehhez a témához sokan hozzászóltak, számos kérdés és felvetés is elhangzott, amelyekre Szabó Anikó és Szanyi Lászlóné reagáltak.

A VSZ területi könyvelőinek is több fontos hozzászólásuk volt, amelyek segítik a későbbi közös munka zökkenőmentessé tételét.

Az oktatás a közös könyvelésbe való becsatlakozás miatt volt fontos a nyugdíjas alapszervezetek gazdasági felelősei számára.

Ez a délelőtti alkalom adott arra, hogy átbeszéljük, megoldjuk az eddig felvetődött problémákat, megbeszéljük a hogyan tovább feladatait.

Mindezért köszönet Szabó Anikónak, aki nagy hozzáállással és odafigyeléssel volt segítségünknek.

Reméljük, hogy mindenki számára tartalmasan és hasznosan telt az idő.

- **Péntek József**, Püspökladány nyugdíjas alapszervezet elnöke,
- **Selmeczi Lajosné**, Szegegy nyugdíjas alapszervezet pénzügyi ellenőre,
- **Vajó Sándor**, Gyöngyös csoport elnökhelyettese,
- **Zrínyi Imre**, Nagykanizsa nyugdíjas alapszervezet volt bizalmija.

A Vasutasok Szakszervezete Elnöksége „**Dicsérő Oklevél**” kitüntetésben részesült a VSZ ONYSZ Nagykánizsai nyugdíjas alapszervezete. A kitüntetések átadása után Buvary Lívia énekművész és Tarnai Ágnes zongoraművész egy színvonalas zenei összeállítással szórakoztatta a jelenlévőket. A VSZ ONYSZ Idősek Világnapi rendezvé-

nye ünnepélyes keretek között zajlott, az ebéd után kellemes hangulatú beszélgetésekkel zárult. A VSZ ONYSZ vezetése köszönetet mondott a MÁV Zrt., az ÖTA egyesület és a vasutas segélyező egyesületek vezetőinek a támogatásért és az együttműködésért.

Szakolczainé Szabó Erzsébet

Szanyi Lászlóné



SERVICE4YOU SZÁLLODÁK

A Service 4 You Hotel Management által üzemeltetett szállodák Magyarország közkezdvelt régióiban találhatóak.

Családbarát szállodáinkban várjuk gyermekekkel érkező Vendégeinket, ahol Mókaland Játsszóházak nyújtanak feledhetetlen kikapcsolódást az egész családnak.

Wellness- és gyógy szállodáink teljes körű kényeztetést és kikapcsolódást biztosítanak minden kedves Vendégünk számára.



A Vasutasok Szakszervezete tagjainak 15% kedvezmény a foglalás árából

- Foglaláskor a promóciós kóddal érvényesíthető a kedvezmény
- A foglalás menete:
 - a szállodák online foglalási rendszerén keresztül
 - a www.service4you.hu oldal online foglalási rendszerén keresztül

A promóciós kódért keresd területi képviselőteinket!