

A vasút már bizonyított

**Környezetvédelmi szempontból
ez a legfenntarthatóbb
közlekedési mód**

SZÁMOLJUNK EGY KICSIT!

Négy százalékkal emelkedik idén a minimálbér – jelentették január végén büszkén a munkáltatók, a kormány és egyik-másik szakszervezet képviselői. Egyébként ez a megalázóan alacsony béremelés csak februártól érvényes – vagyis a január kimarad –, éves szinten ezért mindössze 3,6 százalékot jelent. (4. oldal)

HÁROMSZÁZAN KÉSZÜLNEK NYUGDÍJBA

Az egy évvel korábbinál harminccal dolgoztak többen tavaly a Rail Cargo Hungariánál és minimálisan ugyan, de csökkent a foglalkoztatottak átlagéletkora. Háromszáz nyugdíjba készül kolléga pótlása azonban nagy problémát jelenthet. (7. oldal)

„TANÚKÉNT INDULTAM, VÁDLOTT- KÉNT ÉRKEZTEM”

Fellélegezhet, újra nyugodtan alhat néhány kollégánk, egyebek között a Vasutasok Szakszervezete egyik tagja, Dankai János vonalkezelő. Lezárt ugyanis egy 8 évig tartó bírósági eljárás, amelynek során be kellett bizonyítani, hogy a tanúból lett vádlott ártatlan. (11. oldal)

VIZSGÁZTATÁS: VAN REMÉNY?

Változás lehet a vasúti képzésben és a szigorú vizsgáztatási rendszerben. Hosszú évek után és sok kritika alapján elkészült ugyanis egy, a szakma képviselőinek jobbító javaslatait összegző tanulmány, amely alapja lehet az idevonatkozó törvény módosításának is. (12. oldal)

Durván visszaesett az utasforgalom az állami közlekedési cégeknél, ám a takarékoskodás és a kapacitások visszafogása szóba sem jöhetett – írta a napi.hu.

Drasztikus, körülbelül 70 százalékos mértékű lehetett tavaly a MÁV-csoport bevételcsökkenése, a 2019-es, mintegy 159 milliárd forint-hoz képest. A járványidőszak során jelentősen megcsappant az utasforgalom, miközben a cég nem csökkentette a járatsűrűséget, a vonatok lényegében ugyanolyan kapacitással járnak, mint a vírus megjelenése előtt. (Természetesen a szelvények közlekedtetése ugyanannyiba kerül akkor is, ha tele vannak utassal és akkor is, ha üresek.)

A szakszervezetek 2021-re csoportszinten mintegy 8-9 százalékos keresetnövekedésre tettek javaslatot, azok után, hogy a társaságnál tavaly átlagosan 10 százalékkal nőttek a keresetek.

Ez jó eséllyel sikerülhet is hamarosan – számolt be a napi.hu-nak Meleg János, a Vasutasok Szakszervezetének elnöke. Felmerült az is, hogy a bérmegállapodás esetleg több évre szóló legyen.

Az érdekképviselői vezetők szerint a MÁV-nál a lehetőségekhez képest kedvezően alakult a 2020-as év. Létsszámleépítés, keresetcsökkenés sehol nem történt. Ta-

valy a veszélyhelyzet bevezetése előtti utolsó pillanatban állapodtak meg a bérnövekedésről, majd a szakszervezetek kérésére a munkáltató előrehozta a Szép-kártya kifizetéseket és az egész évi juttatási csomagot már májusban odaadta a dolgozóknak. 2021 januárjában pedig mintegy bruttó 65 ezer forintnyi egyszeri, rendkívüli kifizetéshez jutottak a MÁV Zrt. és a MÁV Start munkatársai, ami jól jött a karácsony utáni bruttó 350 ezer forintos kifizetés után. Az elnök úgy látja, a vasút dolgozói nagyon nyugodtak, ami a korábbi években ritkán volt tapasztalható.

Mit rejt az új bér- és juttatási csomag?

A három MÁV-os szakszervezet átlagosan 5-6 százalékos körüli alaphér-növekedésre tett javaslatot, amelyet differenciálás nélkül, a csoport minden munkatársa számára biztosítanak: a pályamunkásoktól kezdve a vasúti mérnökökig és az informatikusokig – ismertette az online portál.

Az alaphér mellett a 2020-as évi bruttó 92 ezer forintos Szép-kártya juttatást idén 120 ezer forintra emelnék, míg a 350 ezer forintos év végi lojalitási kifizetést 50 ezer forinttal szeretnék megemelni, és szintén kibővítenék az

egészségpénztári hozzájárulást, valamint a kollektív szerződésben lévő egyéb juttatásokat is.

Ez így összességében 8-9 százalékos körüli jövedelemnövekedést jelentene.

A műszakpótlékos munkakörökben pedig bizonyos foglalkoztatási csoportoknál – például fordulószovalatosok – a jövedelem emelkedése a 10 százalékos is elérheti a tervek szerint.

Minimálbérrel vagy garantált bérminimumon már viszonylag kevesen dolgoznak a vasúttársaságnál (a MÁV éves szintű 115 milliárd forintos személyi jellegű kiadásai közül mindössze 150-180 milliót tesz ki a 4 százalékos minimálbéremelés költsége), a legkisebb bérért dolgozók ugyanakkor várhatóan meg fogják kapni a társaság összes többi dolgozójának járó pluszpénzt és cafeteria-emelést is.

Meleg János összességében úgy véli, a MÁV jelenlegi felső vezetése arra törekszik, hogy a vasúti munka ismét presztízssé legyen, és ezt az állam remélhetőleg a jövőben is hagyja majd.

Példaként említette, hogy jelenleg tárgyalások zajlanak egy önálló, nem biztosítási alapú közlekedésegészségügyi rendszer létrehozásáról, amelynek előképei a korábbi MÁV kórházak lehettek. A járványhelyzet során enyhült a munkaerőhiány a vasúttár-

saságnál, tavaly június óta egyharmadával nőtt az állásokra jelentkezők száma. Ennek ellenére létszámhiány továbbra is tapasztalható, amelyet a képzési rendszer fejlesztésével lehetne megszüntetni.

Egy szintre hoznák a jövedelmeket

A MÁV-csoporthoz nemrégiben integrálták a budapesti HÉV-et és a Volán társaságokat.

A Vasutasok Szakszervezete együttműködési megállapodást kötött a kapcsolt társaságok érdekképviselőivel, céljuk pedig az, hogy MÁV 2021-es bérfejlesztési csomagját ezeknél is bevezessék.

A HÉV-nél nem tisztán állami finanszírozás áll fent: a támogatásban a fővárosi önkormányzat is részt vesz, amely jelenleg 0 százalékos ajánlatot tett a bérfejlesztésre, így az idei növekményt várhatóan az állam fogja ki-pótolni.

A HÉV-nél és a Volán társaságoknál a bérek és juttatások mértéke, valamint szerkezete eltérő, így arra törek-szenek, hogy a jövedelmeket egy szintre hozzák.

Igazodva a MÁV-os érdekképviselők bérigényéhez, a legnagyobb volános szak-szervezet egységesen 6 szá-zalékos, minden munkavál-

Összességében 8-9 százalékos körüli jövedelemnövekedés.

MARAD ELA BÉREMELÉS

lálónak járó bérfejlesztési igényt fogalmazott meg.

Szükségesnek tartja továbbá a Volánbusz Zrt. és a MÁV-csoport leányvállalatai közötti bérkülönbségek csökkentését, így felzárkóztatásra további 3 százalékos differenciálható bértömegfejlesztést javasol – tudta meg a napi.hu Baranyai Zoltántól, a Közúti Közlekedési Szakszervezet elnökétől.

Ezek mellett a MÁV leányainak jelentős részénél tavaly óta alkalmazott lojalitási juttatás bevezetését kéri, évi 350 ezer forint/fő mértékben és javasolják a választható juttatási rendszer bruttó keretösszegének évi 50 ezer forintos emelését is.

Az elnök szerint úgy kalkulálnak, hogy a Volán mintegy 18 ezer alkalmazottjára és a MÁV 30 ezernél is több munkavállalójára vetítve az egy főre eső személyi jellegű ráfordítások terén durván 3 százalékos a különbség a vasutasok javára. Ezek ugyanakkor csak átlagok: a mozdonyvezetőhöz képest a buszvezetők sokkal nagyobb lemaradásban vannak. Pontos béradatokról nem kívánt beszélni, de annyit elárult, hogy az elmúlt négy év – a 2016-ban kötött hároméves bérmegállapodás, és a 2020-as 10 százalékos béremelési csomag – jelentős jövedelememelkedést jelentett a volánosok számára.

Baranyai szerint egyelőre kérdés, hogy a bérfelzárkóztatást egy lépésben meg lehet-e csinálni, arról viszont még háttérinformációjuk sincs, hogy mi a munkáltató szándéka.

Megjegyezte azt is, hogy ismeretei szerint a Volánbusz Zrt. árbevétele a járványhelyzet miatt 2020-ban csaknem 60 százalékkal esett vissza (2019-ben közel 49 milliárd forint volt).

Vége a feszített munkarendnek

Egy tavalyi év végi rendelet szerint a Volánbusz Zrt. tulajdonosi

jogait a MÁV Zrt. gyakorolja, a busztársaság ettől függetlenül önállóan működik, önálló gazdálkodással és kollektív szerződéssel.

Az összeolvadásból egyelőre semmit nem érzékelnek a cég munkavállalói.

Az integráció fő célja, hogy az állami nagyvállalatok minél hamarabb felkészüljenek a piacnyitásra és egy egységes közlekedési elv szerint tudják kihasználni a szinergiákat – például a jegyértékesítési rendszer kombinálását és az integrált jegyrendszer egységes elszámolását. Ám várhatóan arra nem lesz lehetőség, hogy az összevonás programpontjai még 2021-ben megvalósuljanak – becsülte a szakszervezeti vezető.

Mivel a járványhelyzet miatt jelentős számú munkaerő szabadult fel a magánkézben lévő buszos társaságoknál, a Volánnál lényegében megszűnt a létszámihiány szinte minden országrészben. Ez alól egyedül Győr és környéke jelenthet kivételt.

Azelőtt több területen csúcsra járatták a túlórákat és a Munka törvénykönyve által megengedett 400 órányi túlórákeretet gyakorlatilag kimerítették.

A korábbi években gyakori volt, hogy a munkáltató nem tudta kiadni a szabadságokat a sofőrök számára, így dolgozóknak rengeteg fel nem használt szabadságnapja halmozódott fel. Ha megmarad a jelenlegi létszám és nem lesz visszarendező-dés, akkor 2021-ben megszűnhet ez a helyzet és a szabadságolások normális ütemben lesznek kiadhatók azokban az országrészekben is, ahol már lassan egy évtized meghatározó a létszámihiány.

A Volán folyamatosan fejleszti járműflottáját: 2021-ben is több száz új autóbusz beszerzése várható. A megújuló járműpark jelentősen javíthatja a sofőrök munkakörülményeit.

forrás: napi.hu

A 125 év



Meleg János
elnök

A korabeli sajtó számtalan, akár világhírűnek számító hazai vonatkozású eseményről számolt be 1896-ban. Az nem csoda, hogy például Hajós Alfréd Athénban elért sikere, az első újkori olimpiai játékokon szerzett aranyérmének története bekerült a hazai és a legnagyobb külföldi lapokba is, s talán kevesen tudják: az újkori olimpiák történetében ekkor hangzott fel először az „Isten, áldd meg a Magyart”.

Volt azonban abban az évben egy számunkra, vasutasok számára fontos történet is, ám az nem került be a lapokba. Eppen ezért alig néhányan értesülhettek arról, hogy 1896. szeptember 20-án vasúti munkások egy csoportja, megelégedve a hosszú éve tartó kizsákmányolásukat összegyűlt Budapesten. Ahogy maga az esemény nem került be a lapokba, úgy egy Klaus Antal nevű vasutas történetéről sem számolt be az akkori sajtó. Nem véletlenül, hiszen Klausnak a többi vasutas nevében, az akkori viszonyok bírálataként tett kezdeményezése, miszerint „általános vasúti munkás egyesület alakítandó!”, illegális volt. Így kezdődött 125 évvel ezelőtt a vasutas szakszervezeti mozgalom.

Ma egyszerűnek és egyértelműnek tűnik, hogy a munkás – legyen akár vasutas vagy villanyszerelő, informatikus vagy kohász – szabadon összeállhat társaival és elmondhatja a véleményét, képviselheti az érdekeit. 1896-ban – és utána még sokáig – azonban néha szó szerint tűzzel-vassal irtották, akadályozták a munkások összefogását s a szándékot, hogy együttes erővel szálljanak szembe a munkáltatói és tulajdonosi akarral. Mert azt, hogy szervezkedni kell, hiszen a hatalommal szemben egyedül semmire sem mennek, már az akkori vasutasok is világosan látták. Felismerték: a munka világában kizárólag közösen tudnak elérni bármit is.

És az elmúlt 125 év alatt semmi nem változott. Az összefogásnak, a közös érdekképviseletnek nincs alternatívája. Hitegetheti magát bárki, hogy „majd én magam megmondom a főnöknek”, mert erős és öntudatos vagyok. Sőt még egy darabig az is működő túlélési taktika lehet, hogy haszonlesőként, élősködőként gyáván meghúszom magam arra számítva, hogy majd a többiek kiharcolják nekem a jobbat. De eljön az idő, amikor a „többiek” küzdelme és ereje teljesítményük végére ér, és akkor a potyázás már nem fog működni. A közösség javáért mindenkinek csatlakoznia és tennie kell, mert az egyén könnyen sebezhető, a tömeg viszont nem. Egyedül mindenki gyenge, tömegben viszont nem. Csak a tömeg ereje, és felkészültsége tudja megvédeni az egyént. De csakis akkor, ha az egyén a tömeg része.

Persze ilyenkor sokan legyintenek: mit ér ez az egész? Mi végre volt 125 éven át a folyamatos küzdelem?

A kérdés megválaszolásához nézzük mit követeltek a vasutasok 1903. július 26-án az első országos vasutas munkásgyűlésen:

- „Kétévi szolgálat után kinevezést vagy véglegesítést!
- 25 évi szolgálat után teljes nyugdíjat!
- Kötelező balesetbiztosítást!
- Teljes vasárnapi munkaszünetet (a forgalomnál minden második vasárnap legyen szabad)!
- Maximum 10 órás munkaidőt!
- Évenként 8 nap szabadságot!
- A fegyelmi tárgyalásokra hívják meg a szakmabeli munkások megbízottját is!”

Most pedig mindenki gondolja át, hogy ehhez képest hol tartunk ma! Klaus Antalék 125 évvel ezelőtti kezdeményezése nélkül ma lehet, hogy nem lenne természetes az éves szabadság megléte és mértéke, a szabályozott munkaidő, a heti és napi pihenőidő, vagy éppen a kollektív szerződésekben lefektetett szabályok a fegyelmi eljárásokra. Hosszan sorolhatnánk még a szakszervezeti vívmányokat, amelyeket nemcsak megszerezni volt nehéz, meg is kell tudni tartani. Ehhez kell a tömeg.

Számoljunk egy kicsit!

Négy százalékkal emelkedik idén a minimálbér – jelentették január végén büszkén a munkáltatók, a kormány és egyik-másik szakszervezet képviselői egy kivételesen hosszú tárgyalássorozat befejeztével. Az egyeztetés egyik résztvevője, a Magyar Szakszervezeti Szövetség azonban nem írta alá a megállapodást, mert az elnökség szerint a legkisebb keresetűek ennél többet érdemelnek. Egyébként ez a megalázóan alacsony béremelés sem annyi, amennyinek látszik: mivel februártól érvényes – vagyis a január kimarad –, éves szinten mindössze 3,6 százalékot jelent.

Nem tartotta elfogadhatónak a kormány, a munkáltatók és a szakszervezetek között született 4 százalékos minimálbéremelési egyezséget a Magyar Szakszervezeti Szövetség – amelynek a Vasutasok Szakszervezete is tagja –, ezért az elnökség úgy döntött, hogy az elnök ne írja alá a megállapodást. Vagyis a három tárgyaló szakszervezeti konföderációból egyedül a MASZSZ nem adta áldását a végtelenül szánalmas mértékhez. A megállapodás értelmében idén – februártól – bruttó 167 400 forint a minimálbér és 219 ezer forint a garantált bérminimum. A MASZSZ elnöke kijelentette, a legkisebb keresetű, összesen 1 millió munkavállaló ennél jóval többet érdemel.

Hogy volt?

A minimálbéremelésről, valamint a garantált bérminimumról valamikor még novemberben kezdődtek a tárgyalások a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF).

Az egyeztetéseken a kormány képviselői, valamint három munkaadói szövetség és három szakszervezeti szövetség – Liga, MASZSZ és a Munkástanácsok – elnöke vett részt. Az alku 10 százalékos szakszervezeti követeléssel és nulla százalékos munkáltatói ajánlattal indult. A kormányoldal képviselői részt vettek ugyan minden meg-

Minimálbér-emelés

- Avagy: hogy lesz a 4 százalékból 3,6?



beszélésen – a VKF üléseket a kormány hívja össze –, de végig passzívák maradtak, egyetlen ajánlatot sem tettek. Az álláspontok hetekig nem közeledtek, míg később a szakszervezetek 5, a munkáltatók 3 százalékra módosították álláspontjukat. Ezen a ponton azonban decemberben megrekedtek a tárgyalások, ezért a kormány év végén úgy döntött, hogy – a korábbiakkal ellentétben – nem hirdeti ki új minimálbér-összeget 2021. január 1-től.

Az ideai tárgyalások második fordulóját a munkáltatók 4 százalékos ajánlatot tettek, amit a Munkástanácsok Országos Szövetsége és a Liga Szakszervezetek elnöke is elfogadott, ám Kordás László a MASZSZ elnökségére bízta a döntést. Mivel a szövetség tagszervezetei nem fogadták el a

4 százalékot, Kordás László nem írta alá a megállapodást.

A MASZSZ a legkevesebb 5 százalékos emelést tartott volna csak elfogadhatónak.

Miért kevés?

A szövetség elnökének érvelése szerint a legkisebb bérből élők keresetének jelentős része élelmszerre megy el, amelyek ára több mint 7 százalékkal drágult egy év alatt, így a minimálbér a megajánlott emeléssel nem őrzi meg reálértékét. A szochocsökkentésre, és így az év közbeni további emelésre pedig semmilyen garancia nincsen – fogalmazott a Népszavának Kordás László. Az elnök emlékeztet: a MASZSZ 2015-ben és 2018-ban sem írta alá az akkori bérmegállapodást, és szerinte utólag kiderült, hogy nekik volt igazuk. Ettől viszont még akkor és most is életbe lépett az emelés, hiszen a többség aláírta.

Máshol jobban alakult

A visegrádi országok többségében ennél ugyanakkor nagyobb emelést kaptak a minimálbéresek: Csehországban hasonlóan 4,1, Szlovákiában viszont 7,4, Lengyelországban pedig 7,7 százalékos emelést hirdettek ki. Pedig a régióban már 2020-ban is sereghajtónak számított a magyar minimálbér: a lengyel 583, a szlovák 580, a cseh 546 eurót tett ki, miközben a magyar – a rendkívül rossz euró-forint árfolyam miatt is – mindössze 451 eurót. A februártól életbe lépő emeléssel 469 euróra emelkedik a hazai minimálbér, miközben a szlovák már 623, a lengyel pedig 633 eurónál jár.

Kordás: Addig kell játszani, amíg le nem fújják a meccset

H

ány százalékos minimálbér-emelést tartott volna elfogadhatónak a Magyar Szakszervezeti Szövetség, hogyan zajlott a különösen hosszúra nyúlt egyezkedés, kitartott-e végig a három szakszervezeti konföderáció kezdeti egysége, s hogyan segítette a kormány a tárgyalásokat? Kordás Lászlót, a MASZSZ elnökét kérdeztük a részletekről, s arról, hogy ezek után milyen feladat vár a munkahelyi szakszervezetekre.



MV: Hogyan tovább most, hogy olyan minimálbér-emelési mérték született, amivel a MASZSZ tagszervezetei nem értenek egyet?

KL: Tárgyalunk tovább, csak már nem a kormány és a munkaadók küldöttével, hanem helyben, a munkahelyeken.

Van, ahol sikerül kiharcolni az általunk még elfogadhatónak tartott 5 százalékos, s van, ahol nem. Mivel még folynak a tárgyalások, reméljük, sok helyen sikerült majd a várható legjobb eredményt kiharcolni a munkavállalóknak.

Továbbra is azt gondolom, amit a százalmas 3,6 százalékos megállapodás megszületésekor is hangoztattam: a munkavállalók, főként a legkisebb keresetű emberek ennél lényegesen jobbat érdemelnek.

MV: A tárgyalások kezdetén és azt követően még hosszú hetekig látszólag egység volt a tárgyalásban résztvevő három szakszervezeti konföderáció között.

Ha a Munkástanácsok Országos Szövetsége nem megy bele idő előtt az alkuba, akkor megmaradt volna a Liga Szakszerveze-

tekkel közösen a hármas egység?

KL: Nem tudom. Az biztos, hogy szerintem kicsit korán dobta be a törölközőt a Munkástanácsok: a munkaadók első érdemi ajánlatát, a 3 százalékos szinte azonnal hajlandóak voltak elfogadni – holott előtte egybehangzóan azt mondtuk, hogy mindhárman kitartunk az 5 mellett –, s ezzel máris megbomlott az egység. Szerintem a Liga jól tette, hogy az utolsó tárgyalási fordulóig kitartott a MASZSZ által is elfogadhatónak tartott 5 százalék mellett.

A tanulság az, hogy nem szabad idő előtt megállapodási szándékot közölni. Ahogy mondani szokás: addig kell játszani, amíg le nem fújják a meccset.

MV: A MASZSZ végigjátszotta a mérkőzést?

KL: Igen. Következettek voltunk, végig ahhoz tartottuk magunkat, amit az elejétől mondtunk.

MV: A MASZSZ tagszervezetei egységesen utasították el a 4 – egészen pontosan csak 3,6 – százalékos?

KL: A Magyar Szakszervezeti Szövetség demok-

ratikus alapelveken működik.

Nem az elnök hoz egy-személyben döntéseket, ez a testület, a 23 tagú elnökség feladata.

Bizonyos dolgokban egységes az álláspont, másokban nem.

Ezt a határozatot több mint kétharmados támogatással hoztuk meg.

Voltak, akik attól tartottak, hogy a MASZSZ aláírásának elmaradása miatt nem lép hatályba a rendelkezés.

Vagyis akkor még ennyi béremelés sem lesz. Abban azonban egységes volt az elnökség, hogy a 4 százalékos emelés kevés.

MV: Mondhatta volna a kormány azt is, hogy tárgyaljanak mindaddig, amíg a három oldal – munkaadók, kormány és munkavállalók – nem jut egyezségre?

KL: Igen. Mondta is.

MV: Segített-e a tárgyalások során a kormány?

KL: Semmit. Végig paszszív maradt. Miközben az állam csak nyer a megállapodáson, hiszen nőnek az adóbevételek.

Mi október óta – akkor kezdődtek a tárgyalások – minden egyeztetésre konkrét javaslatokkal, számításokkal, elemzésekkel készültünk. Amikor láttuk, hogy a kormány csak moderátori szerepet vállal ebben a folyamatban, azt kértük, legalább a két álláspont közti különbségetre jutó adóbevételt juttassa vissza a munkavállalóknak jóváírás formájában.

Nem vállalta. Pedig ebben a konstrukcióban el tudtuk volna fogadni a 3 vagy 4 százalékos.

Úgy akar aláírni egy megállapodást, hogy nem ad semmit, csak nyer? Ez nem fair.

Német H. Erzsébet

Az első hibridmozdony az RCH-nál

Megkezdődött a Rail Cargo Hungaria megrendelésére kifejlesztett vonali mozdony tesztelése.

Megérkezett Európába az első árufuvarozásra optimalizált villamos-hibrid mozdony, amelyet a kínai CRRC Zhuzhou Locomotive Co., Ltd. (CRRC ZELC) vállalat a Rail Cargo Hungariának a cég igényei szerint fejlesztett ki. A következő hónapokban a szakemberek ellenőrzik, hogy a jármű teljesíti-e az elvárásokat, valamint elvégzik az engedélyekhez szükséges vizsgálatokat és futópróbákat. Ez lesz az első kínai mozdony az Európai Unió vasúthálózatán, amely típusengedélyt kaphat.

A tesztek sikeres lezárását követően Európában a Rail Cargo Hungaria használni majd először nulla emissziós, gazdaságosan üzemeltethető nagyteljesítményű vonali és tolatómozdonyokat a vasúti árufuvarozási ágazatban. A járművek technológiája lehetővé teszi, hogy a felsővezeték nélküli szakaszokon kondenzátorokhoz hasonlítható egységek, úgynevezett superkapacitások biztosítsák az energiát a továbbhaladáshoz. A mozdonyok ezeket az ener-

giatárolókat felsővezetékéről – álló helyzetben, vagy útközben is –, illetve töltőpontokon is feltölthetik.

A villamos-hibrid mozdony felsővezeték nélkül is közlekedhet, az új technológiának köszönhetően az RCH-nak ilyen esetekben nem kell majd költséges vasút technológiai művelettel dízelre cserélni az energiaellátás nélkül maradt villamos mozdonyt. Megoldást nyújt majd az iparvágányok esetében is, ahol általában nem áll rendelkezésre felsővezeték. Itt a tolatást jelenleg dízelmozdonyok végzik, de a Rail Cargo Hungaria által rendelt hibrid gépek ezeket a feladatokat gazdaságosan és tisztán végzik majd el.

A most tesztelt környezetbarát villamos-hibrid mozdony a tervek szerint legalább tíz kilométert képes megtenni vízszintes pályán önerőből, felsővezeték nélküli szakaszon. Ez a képesség meghaladja azt a teljesítményt, amelyet jelenleg az utolsó mérföld, a Last Mile megtételére a nemzetközi gyakorlatban elvárnak.

Az első leszállított jármű Brémába érkezett meg, a statikus és a dinamikus tesztjeit az észak-rajna-vesztfáliai minden műszaki laboratóriumában, a futás- és fékpróbákat a né-

met szövetségi vasút tesztpálya-szakaszán tartják. A várhatóan május végéig tartó vizsgálatokat követően a stressz-teszteket nyílt vasúti hálózaton hajtják majd végre.

A dinamikus próbák során a mozdonynak legalább 500 kilométerre kell elvontatnia egy 300 tonnás szerelvényt, a stressz-tesztek esetén pedig az előírt futásteljesítmény 1570 kilométer. A jármű vizsgálata a tervek szerint 1750 üzemórát tesz ki. A típusengedély megszerzéséhez szükséges munka összetettségét növeli, hogy miközben kínai mozdony-nal kapcsolatban nincs uniós műszaki tapasztalat, a nemrég életbe lépett 4. vasúti csomag előírásainak értelmezésében sincsenek még precedensek.

A Rail Cargo Hungaria 2019 októberében írt alá a megállapodást a CRRC ZELC vállalattal arról, hogy harminchat hónapon belül kifejleszti az árufuvarozási tevékenységet kiszolgáló villamos-hibrid üzemű, nulla emissziós tolató- és nagyteljesítményű vonali mozdonyokat, elkészít két-két járművet, majd a vonatkozó magyar és nemzetközi engedélyekkel együtt átadja azokat a magyar árufuvarozó társaságnak. Az RCH a megállapodás értelmében négy éves időtartamra bérbe veszi a járműveket. Amennyiben a hibrid mozdonyok az elvárt teljesítmény szerint fognak működni, az RCH élhet további bérleti, vagy akár vásárlási opció lehívásának lehetőségével, illetve kedvező feltételekkel rendelhet további húsz mozdonyt mindkét típusból.

A tolatómozdonyokkal az RCH Magyarországon lát majd el feladatokat, a vonali mozdonyok tervezett felhasználási területe Magyarországon kívül Horvátország, Szerbia, Románia, Macedónia, Görögország, valamint Bulgária.

forrás: iho.hu



A villamos-hibrid mozdony felsővezeték nélkül is közlekedhet.

Háromszázan készülnek nyugdíjba

Az egy évvel korábbinál 30-cal dolgoztak többen tavaly a Rail Cargo Hungariánál és minimálisan ugyan, de csökkent a foglalkoztatottak átlagéletkora is – derült ki a cég Központi Üzemi Tanácsának adott tájékoztatóján. A bemutatkozó új üzemeltetési igazgató azonban komoly kihívásnak tartja a nyugdíjba készülő 300 munkavállaló pótlását.

Nyíri András személyében új üzemeltetési igazgatója van az RCH-nak. A vállalat Központi Üzemi Tanácsának január 19-i találkozáján tartott bemutatkozásában elmondta, annak ellenére választotta ezt a pályát, hogy a családjában nem volt vasutas. A korábbi éveket a MÁV kötelékében töltötte, végigjárta a forgalmi munkaköröket. Dolgozott Ferencvárosban, ahol végül csomóponti állomásfőnök lett, majd bekerült a MÁV Zrt. vezérigazgatóságára, ahol több beosztásban is dolgozott, végül pályavasúti igazgató lett. Ezután egy megkeresésre a Rail Cargo csoport egyik tagjához, az RCC-hez került. Azért választotta, mert szereti a kihívásokat, és a nemzetközi forgalom kiépítése is fontos szerepet játszott a döntésében.

Az üzemeltetési igazgató a jövő kihívásai között beszélt a Dunaferri helyzetének alakulásáról, valamint

a Mátrai Erőmű pályázati eredményének hatásáról az RCH-ra, a lehetőségek között pedig az egyes kocsis támogatást említette. A digitalizáció mellett a következő években a nyugdíjba elmenő, csaknem 300 kolléga pótlása jelent majd nagy feladatot. Szintén komoly kihívásnak tekinti a saját tolatási képesség további kiépítését. Elmondta még, hogy az E12-es műszaki kocsiszolgálati utasítás módosítása tavaly decemberben szabad utat kapott a minisztériumtól. A kihirdetés után következik az oktatás, 2022 első negyedévében pedig jó eséllyel érvénybe is lép a módosítás.

Az RCH Központi Üzemi Tanácsa megkapta a 2020. évi humán tájékoztatót, melyből kiderült: a szabadság kiadás 97,9 százalékban teljesült, a bennmaradt mintegy 9 000 órát idén adják ki. A túlóra-felhasználásban is van megtakarítás, hiszen 18 000 órával kevesebbre volt

szükség az előző évben. A záró létszám 1928, ez harminccal több az előző évinél, a növekedés oka a mozdonyvezetői létszám bővülése. Tavaly 61-en kaptak temetési, 216-an pedig szociális segélyt. Az RCH átlagéletkora 48,6 év az előző évi 48,8 évvel szemben, a minimális javulást a mozdonyvezetők felvétele eredményezte. Végezetül elhangzott, hogy az egészségmegőrző program a Covid-19 miatt felemásra sikeredett, hiszen a 150 férőhelyre csak 42 munkavállaló jelentkezett. Öröndötes viszont, hogy a kínálatban újdonságnak számító hajdúszoboszlói 30 férőhelyet majdnem kihasználtuk, 28 beutalt vette igénybe ezt a lehetőséget.

A KÜT megkapta véleményezésre az idei VBKJ-utasítás tervezetét. Sajnos a minimálbér-megállapodás (akkori) hiánya és a szociális hozzájárulási adó mértéke is befolyásolta, befolyásolja a nyilatkoztatást. Egy új elem is bekerült a rendszerbe egyes szorzóval, mégpedig a védőoltás, járványügyi szűrővizsgálat.

Nyilatkozni február 2. és 12. között lehet a humán szolgáltatási pontokon.

A home office jogalapja

Az előző havi számban a home office és a távmunka közötti különbséget elemeztük. Megállapítottuk, hogy a két foglalkoztatási forma, a felszíni hasonlóságuk ellenére teljesen különbözik egymástól. Láttuk, hogy míg a home office eseti jelleggel történik meg, addig a távmunka állandó. Észrevettük, hogy a jogszabályok a távmunkát alaposan szabályozzák, a home office-ra viszont nincsenek komolyabb jogi előírások. Ebben az írásban az eseti jelleggel végezhető „köntösös-borostás-laptopos” munkavégzés, becsületes nevén home office munkajogi előírásairól lesz szó. Persze, ha vannak egyáltalán.

Míg a távmunkát a törvény az atipikus munkaviszonyok között szabályozza, méghozzá nagyfokú részletezettséggel, addig a home office-ról – minimális kivétellel – hallgat a hatályos törvénykönyv.

Részletszabály hiányában kimondható, hogy a távmunkával szemben, amely atipikus jogviszonynak minősül, a home office formát kifejezetten tipikus munkaviszonynak kell tekinteni. Más szóval az otthoni munkavégzés semmiben sem tér el a „tankönyvi” munkaviszonytól, azaz attól, ami teljes munkaidőre jön létre, határozatlan időre szól, adott munkakör ellátására, meghatározott bérért és meghatározott munkavégzési helyen. Annyi apró eltérés van csupán, hogy időnként – tehát semmiképpen sem rendszeresen – a dolgozó a munkáját az otthonában is végezheti.

Kérdés, hogy mi alapján. A munkajogban jártasak most kórusban kiáltják: az Mt. 53.§ szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót egyoldalúan átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen foglalkoztatni. És igazuk van. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás törvényi előírása alapján vitán felül lehetséges az, hogy időlegesen a dolgozó ne a munkáltató telephelyén lássa el a feladatait. Ám az ilyen foglalkoztatás keretei végesek, a jogszabály szerint évente összesen negyvennégy napig lehet a szerződéstől eltérően alkalmazni. Más kérdés,

Homo Sapiens és az otthoni

**JOGI
esetek**

hogy a felek eleve szerződhetnek úgy, hogy ezt a keretet megnövelik, de ez esetben célravezetőbb eleve távmunkára szerződni home office helyett.

Az ilyen egyoldalúan elrendelt otthoni munkavégzés alapja „békeidőben” nem lehet más, mint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, amely alkalmazásának időbeli korlátait megfigyelhettük. Megoldás lehet az is, ha a felek külön megállapodást írnak arra, hogy a dolgozó milyen feltételekkel és mértékig dolgozhat az otthonában. Ilyenkor a negyvennégy napos korlát nem érvényesül. Az is járható megoldás, ha a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalással „átengedi” a döntés jogát a dolgozónak. A teljességre törekvő jegyében megemlítem, hogy a járvány első hullámában a kormány kifejezetten megengedte a munkáltatóknak, hogy egyoldalúan döntsenek a home office és a távmunka alkalmazásáról.

Mi itt a probléma?

Látható, hogy otthoni munkavégzés érvényesen elrendelhető, erre a hatályos jog számos lehetőséget kínál. A probléma nem is a jogalapból ered, hanem abból, hogy – bármennyire is változik a munkavégzés helye – az otthoni munka tipikus jogviszony marad. Más szóval a munkáltató széles körű utasítási joga továbbra is irányadó marad és a munkaidő is kötött lesz. Természetesen a felelősen gondolkodó munkáltatók igyekeznek rugalmas keretek között alkalmazni az otthoni munkavégzést, de sajnos akad olyan is, mely ugyanazt a merev alkalmazkodást várja el a dolgozótól, mint a hagyományos jogviszonyban. A home office-ra nincs jogszabály, mely a munkavállaló ellenőrzésére és munkafeltételekre, valamint a munkabiztonságra vonatkozóan eligazítással szolgálhatna. Például, ha egy dolgozót baleset ér a munkáltató által egyoldalúan elrendelt home office során, a gyakorlatban komoly akadályok merülhetnek fel a baleset üzemi jellegének megállapításakor. Például, ha egy kevésbé szabá-

lyozott otthoni munkavégzés során a dolgozó eredeti dokumentumokat akar bevinni a munkahelyére, és az úton megsérül, korántsem biztos, hogy a magasabb táppénzt jelentő úti balesetet meg fogják állapítani.

Munkajogi vadnyugat

Látható, hogy a home office szabályozatlansága komoly aggályokat vet fel mind a munkabiztonság és a társadalombiztosítási (baleseti) ellátások igénybe vétele, mind a munkáltató utasításadási és ellenőrzési lehetőségei szempontjából. A Munka törvénykönyve természetesen az adatvédelemre, az ellenőrzésre és a személyiségi jogokra vonatkozóan részletes előírásokat tartalmaz, ám ezek általános jellegűek, és teljes mértékben az olyan speciális esetekre, mint az otthoni munkavégzés, nem alkalmazhatók.

Akár a főnök nagylelkűsége, akár a kormányrendelet felhatalmazása, esetleg a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása alapján vagyunk home office-on, az szinte biztosra vehető, hogy a munkavégzés eltérő feltételeire – szemben a távmunkával – nincs részletes megállapodás. Jobb esetben van egy papírosunk, amelyből kiderül, hogy a munkaadó elrendelte az otthoni munkavégzést, és hogy 8 és 16 óra között rendelkezésre kell állnunk. Ezen felül azonban – akár a napi munkánk nyomon követésére, akár a munkavégzés feltételeire vonatkozóan – semmi sincs, amire támaszkodhatunk, és aminek alapján számon kérhetjük a munkáltatót.

Megjegyzem, a hazai munkaadók között kisebbségben vannak azok az előrelátó munkáltatók, akik készek voltak a home office-ra külön megállapodni és kisebb-nagyobb mértékben szabályozni az otthoni munkát. A többség szóbeli utasítás alapján, bármilyen okirati bizonyíték nélkül engedte haza a dolgozóit.

Sok otthoni munkára küldött munkavállaló felteheti magának a kérdést, valóban szabályos home office-on van-e. Ha például a munkáltató egyoldalú-

munka

A FELELŐSEN GONDOLKODÓ MUNKÁLTATÓK IGYEKEZNEK RUGALMAS KERETEK KÖZÖTT ALKALMAZNI AZ OTTHONI MUNKA-VÉGZÉST, DE SAJNOS AKAD OLYAN IS, MELY UGYANAZT A MÉRREV ALKALMAZKODÁST VÁRJÁ EL A DOLGOZÓTÓL, MINT A HAGYOMÁNYOS JOGVISZONYBAN.

Home Office

A bor és a vécépumpa, mint árukapcsolás

A versenyjogban árukapcsolás alatt azt a tiltott gyakorlatot értjük, amikor a szerződés megkötését olyan szolgáltatás igénybe vételétől tesszük függővé, ami természeténél fogva nem tartozik a szolgáltatás jellegéhez. Így például árukapcsolás az, ha a bort csak akkor vásárolhatom meg, ha veszek mellé egy vécépumpát is.

Most én is elkövetem ezt a tilalmazott gyakorlatot. A jogi cikk végére némi életmód-tanácsot is beerőszakolok, ha kérte az olvasó, ha nem. A felmérések azt mutatják, hogy az otthoni munkavégzés nemcsak ösztönzőként alkalmazható kiválóan, de a munkavállalók lojalitását is növeli. Ez igen öröndetes. Sőt! Számos tanulmány arra is rámutatott, hogy az otthon dolgozók lényegesen több munkát végeznek, mint az irodában. A magyarázat szerint a munkavállalók az otthon eltöltött időt szabadabbnak élik meg, mintha a munkahelyen dolgoznának. Így a házimunka elvégzése mellett egész nap készenlétben áll, és akár késő este is képes fontos e-mailekkel foglalatzkodni.

Néhány pszichológus azonban rámutatott arra, hogy az otthoni munkavégzés az észrevétlen önkizsákmányolásnak is alapja lehet. Annak az állapotnak, amikor ugyan otthon van a munkavállaló, mégis egyre távolabbra kerül a mindennapi időtöltéseitől, a hobbijától és a családjától. Mindezt pedig lelkesen, sőt hálásan teszi, és nem vesz tudomást arról, hogy a feladatainak ellátása során egyre inkább kizsigereli a saját tartalékait.

Szóval, csak óvatosan!

Balczer Balázs

Hasonlóképpen lazított a rendelet az Mt. távmunka-szabályain. A jogszabály szerint a munkavállaló és a munkáltató közös megegyezéssel eltérhet a vonatkozó előírástól. Más szóval, minden olyan részletes és a dolgozók számára védelmet adó előírást háttérbe lehet helyezni, amely eddig a törvény alapján megillette a munkavállalókat.

Elmondhatjuk tehát, hogy a jogalkotás nem a távmunka szabályozottságához emelte fel a home office rendezetlen világát, hanem éppen fordítva: az addig rendezett keretek között működő távmunka előírásait lazította fel az otthoni munkavégzés szabályozatlanságáig.

Ne felejtünk el szólni a rendelet költségtérítésre vonatkozó előírásáról sem. A távmunkavégzés keretében foglalkoztatottaknak a minimálbér 10 százalékanak megfelelő költségtérítés igazolás nélkül adómentes juttatásként számolható el a veszélyhelyzet ideje alatt. Ez a jogalkotói lépés vitán felül előremutató, ám nem feledkeztünk meg arról, hogy mindez csak a távmunka keretében alkalmazott dolgozókat illeti meg, a „sima” home office keretében foglalkoztatottakat – tehát a magyarországi többséget – nem.

Még ha a jelenlegi helyzetben nem is elsőrendű kérdés a távmunka és a home office határvonalainak jogalkotói tisztázása, a járvány csillapodásával, és az élet rendes kerékvágásba történő visszatéréseével mindenképpen rendezni kell a jogszabályokat, máskülönben ennek a modern és hasznos jogintézménynek az alkalmazása káoszba fullad.

an rendelte el az otthoni munkát és annak tartama már meghaladta a 44 napot – amire van esély –, akkor ez nem inkább távmunka? És ha igen, akkor vajon a munkáltató nem sértette meg a Munka törvénykönyve rendelkezéseit? Vajon a munkáltatónak nem kellett volna a munkavédelmi törvény 86/A§ szerinti kockázatértékelést és ellenőrzést lefolytatnia?

A jogalkotás lassan reagál

A home office és a távmunka terén álláspontom szerint jogalkotási deficit áll fenn, mely egyrészt az átmeneti távmunkát jelentő home office szabályozatlanságában, másrészt a már meglevő szabályok alkalmazásának részbeni felfüggesztésében keresendő. A november 12-én hatályba lépett 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet, melyet egyesek tévesen „home office-rendelet” néven emlegetnek, csupán rész-megoldásokkal szolgál.

Egyrészt, a munkavédelmi törvényben a távmunkavégzésre előírt kötelezettségek teljesítése alól a jogszabály felmentést ad a munkáltatóknak, vagyis, a már meglevő munkabiztonsági előírásokat is felfüggeszthették a veszélyhelyzet végéig. Így a távmunka keretében foglalkoztatottak esetében sem kell a munkáltatónak megfelelnie azoknak az előírásoknak, melyek a gyakorlatban számos garanciát jelentettek a dolgozóknak.

Mozgásban a pályások

Országjáró körútra indult a Vasutasok Szakszervezete Pálya- és Mérnöki Létesítmények Szakmai Képviselője (PML SZK), hogy tájékoztatókat tartson a tagoknak és leendő tagoknak.

Ajelenlegi járványügyi helyzetben nem egyszerű az információ közvetlen átadása, de a biztonsági szabályok betartásával mindent megtecsünk azért, hogy tagjaink tisztában legyenek szervezetünk tevékenységével. Egyebek között járjuk az országot, hogy közvetlenül adjunk információt tagjainknak, s azoknak is, akik még csak fontolgatják a szakszervezeti tagságot.

Azért, hogy a lehető legszélesebb körű tájékoztatást tudjuk adni, az országjárás különböző állomásain erős csapat gyűlt össze. Ott volt Zlati Róbert érdekvédelmi alelnök, Soós József, a PML SZK vezetője, Kondor Norbert munkavédelmi szakértő, Németh Tamás területi képviselő vezető és Farkasné Szabó Eszter szb titkár is.

A körút során meglátogattuk Zalaegerszegen és Veszprémben a pályás szakaszokat és a MÁV FKG Kft. építészeti vezetőit.

Utunk során a MÁV FKG Kft. telephelyei közül Székesfehérvárra is eljutottunk, de a Dunántúl bejárása nem lehetett volna teljes, ha



nem keressük fel Celldömölkön a pályás munkatársakat is. Ide ráadásul nem üres kézzel érkezett a csapat. A szakmai képviselő minden évben a PML-díjjal ismeri el, köszöni meg az arra érdemes tagtársunk, tisztségviselőnk elmúlt időszakban végzett kiemelkedő munkáját. Az elismerést az évente megtartott szakmai összetartáson kapja meg a díjazott. Ez a rendezvény azonban 2020-ban elmaradt, így a tavalyi díjazott, Tarczy Ferenc, a celldömölki pályás alapszervezet titkára most azok előtt vehette át az elismerést, akikért a mindennapokban dolgozik.

Érdeklődés és információ is volt bőven

Mindenhol nyitottan és érdeklődve várták a kollégák az információkat. Abból pedig volt bőven. Összefoglaltuk a 2020-ban történt eseményeket, változásokat, beszélünk a jelenlegi bértárgyalás állásáról, a szervezet kapcsolatairól, javaslatairól.

Beszámoltunk a MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének módosításairól, a készenléti beosztások készítésének változásáról és az egyéb vasúti járművezetők balesetmentes vezetési pótlékának 2022. január 31.-ig történő megállapításáról. Szó esett a MÁV FKG Kft. 2021. január 1-től hatályos Kollektív

Szerződésében történt változásokról is, és tájékoztatást adtunk a D.1. Pályagondozási, valamint a D.5. Pályafelügyeleti utasítások közelmúltban történt módosításáról, a gépjárművek és egyéb vasúti járművek fertőtlenítéséről.

Elmondtuk, hogy a MÁV Zrt. Munkavédelmi Szabályzatába egy teljesen új előírás került be, amely a vasúti pályán elűtött emberekkel és állatokkal kapcsolatos szakmai tennivalókról rendelkezik.

Tájékoztatást adtunk az új munkavédelmi lábbelikről és arról, hogy napirenden van a munkaruházat megújítása is. De beszélünk a dunaujvárosi pályamesteri szakaszon bekövetkezett tüzeset kapcsán szakszervezetünk által kezdeményezett konzultáció eredményéről is.

Természetesen nem hagyhattuk ki a VSZ-tagsággal járó kedvezményeket, szolgáltatásokat sem.

A legtöbben a bértárgyalások aktuális állása iránt érdeklődtek, de többen kérdeztek a MÁV-ÉVEK programról, sőt még a 25 éven aluli fiatalok személyi jövedelemadó mentességéről is.

Igazságtalan potyautasság

A tájékoztatók után kötetlenebb beszélgetés, a feltett kérdések megválaszolása következett. A legérdekesebb felvetés a „potyautasok” kérdését feszegette.

Tagtársaink szenvedélyesen beszéltek arról, hogy az érdekképviselők által elért eredményekből azok is részesülnek, akik nem tagjai a szakszervezetnek.

Véleményük szerint ez igazságtalan.

Hangoztattuk, hogy a szelíd meggyőzés, az egymás közötti beszélgetés, szakszervezetünk eredményeinek, szolgáltatásainak bemutatása megváltoztathatja a még ingadozó kollégáink hozzáállását.

Erre már a körút különböző állomásain sor is került, hiszen többen döntöttek úgy, hogy csatlakoznak a Vasutasok Szakszervezetéhez, ezzel is növelve mind a maguk, mind a közösség erejét.

MAGYAR VASUTAS

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETÉNEK LAPJA

- KIADJA ÉS TERJESZTI:

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE

E-mail: vsz@t-online.hu

Felelős kiadó: MELEG JÁNOS

a Vasutasok Szakszervezetének elnöke

Főszerkesztő: NÉMETH 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

Fellélegezhet, újra nyugodtan alhat néhány kollégánk, egyebek között a Vasutasok Szakszervezete egyik tagja, Dankai János vonatkezelő. Lezárult ugyanis egy 8 évig tartó bírósági eljárás, amelynek során be kellett bizonyítani, hogy a tanúból lett vádlott ártatlan. Dankai Jánosnak ezt a Vasutasok Szakszervezete segítségével sikerült is bebizonyítania. Ezzel véget ért a rémálom, amely akár több milliós forintos büntetéssel is végződhetett volna.

– Tanúskodni indultam el otthonról egy 2012-ben történt, nagy feltűnést keltő vonatbaleset ügyében, amelyben a vádlott egy mozdonyvezető kolléga volt, ám mire az eljárás bírósági szakaszba lépett, legnagyobb döbbenetemre már a pályafenntartásnál dolgozó két és egy MAV FKG Kft-s kollégával együtt mi voltunk a vádlottak – emlékezett vissza Dankai János vonatkezelő hosszú története egyik meghatározó fordulatra. – Abban az évben, egy meglepően forró májusi napon – 12-én – Máriabesnyőnél kisiklott egy Aszód felé tartó tehervonat utolsó öt kocsija. Személyi sérülés nem történt, az anyagi kár azonban tetemes volt, helyreállítás után 120 millió forint.

A pályaszakaszon korábban munkálato-
kat végeztek, s valószínűleg abból maradt
vissza olyan kisebb hiba, amelyet a kollé-
gák észleltek ugyan, ám úgy ítélték meg,
hogy sebességkorlátozással még bizton-
sággal lehet közlekedni rajta. Nem zárták
le a pályaszakaszt, ám a hiba miatt 60
kilométeres ideiglenes sebességkorláto-

„Tanúként indultam, vádlottként érkeztem”

zást vezettek be. Ezt követően a vonatok csökkentett sebességgel közeledtek a jelzett szakasz felé. A kisiklott szerelvény – a mozdony sebességi adataiból következtetve – a megengedettnél gyorsabban érkezett a hibás részhez. Ráadásul aznap váratlanul nagy meleg lett, ami – mint tudjuk – szintén befolyásolja a pálya állapotát.

Ez egyáltalán nem vicces

– Az eset után a rendőrség hivatalból közérdekű üzem működésének megzavarása és vasúti közlekedés gondatlan veszélyeztetése vétségében ismeretlen tettes(ek) ellen nyomozást indított, s az ügy egyik tanúja én voltam. Legalábbis aznap, amikor elindultam a tárgyalásra. Mire odaértem, már három másik kollégával együtt vádlott lettem. Ez most így elég viccesen hangzik, de elhiheti, akkor nem volt az. Eltelt némi idő, mire felfogtam, vádlott vagyok egy bírósági ügyben. Vádlott. Ez olyan bélyeg, amiről soha nem gondoltam, hogy rám sütik valaha is az életben – idézi fel a történeteket, pontosabban annak egy drámai részletét Dankai János. Az elbeszéléséből kiderül, az akkor kezdődött kanossza 8 évig tartott. Ennyi ideg feküdt és kelt minden nap azzal a gondolattal, hogy ő egy bűnös. Így járt dolgozni, így élte az életét családja körében is. Szerencsére azonban Dankai János kollégái, főnökei és természetesen a családja is végig mellette volt, biztatták, s bíztak benne, hogy ki fog derülni, nem ő hibázott.

Két hónappal ezelőtt született meg a Fővárosi Ítéltábla harmadfokú ítélete, miszerint Dankai János – és a három kollégája – nem bűnös. Fellélegezhet.

Nemcsak a lelki nyomástól és a jogi hercehurcától, valamint összesen nagyjából 5-600 ezer forintos perköltségtől szabadult meg, hanem a pénzügyi felelősségre vonástól is. Abban az esetben ugyanis, ha a bíróság úgy dönt, hogy ő hibázott, megkezdődött volna egy polgári peres kártérítési eljárás is, amelynek a tétje 10 millió forint volt.

Egyedül nem ment

Megkönnyebbült – mondta. De nem egyedül jutott célba, a Vasutasok Szakszervezete biztosított neki jogi képviselőt akkor, amikor kiderült, hogy a hivatalból kirendelt ügyvédnek nem szakterülete a vasút, ezért elég bizonytalannak tűnt a siker. János elmondta, kollégái, főnökei javaslatára kérte a szakszervezet segítségét, amit szinte azonnal megkapott. A VSZ ügyvédje mellette volt, szakszerűen segítette, irányította őt hosszú éveken keresztül.

Arra a kérdésemre, hogy ezek után mit gondol, megéri-e szakszervezeti tagnak lenni, Dankai János egyértelmű igennel válaszolt. Miközben elmondta, mennyire hálás a magas szintű szakmai támogatásért, megjegyezte: ha semmi mást nem kapok többé a szakszervezettől, már akkor is megérte, mert erkölcsileg és anyagiilag is nagy segítséget kaptam.

N. H. E.



Tanulmány a képzési, vizsgáztatási reformról

V

áltozás jöhet a vasúti képzésben és a szigorú vizsgáztatási rendszerben. Hosszú évek után és sok kritika alapján elkészült ugyanis egy, a szakma képviselőinek jobbító javaslatait összegző tanulmány. Ez a friss szakmai anyag lehet majd az alapja az ide vonatkozó törvény megváltoztatásának is – hangzott el egyebek között a HUNGRAIL Vasútakadémia legutóbbi, decemberi online megbeszélésén.

A vasúti munkavállalók képzéséről és vizsgáztatásáról szóló rendelet 2011. május 15-én lépett hatályba, s mivel azóta sok jogos kritika érte, az Innovációs és Technológiai Minisztérium Vasút Szabályozási Osztályán próbáltak folyamatosan finomítani a szigorú előíráson. Ezek az időnként fellángoló beavatkozások azonban nem hoztak mélyreható változtatást.

Vasutas szakértők szerint a képzés túl hosszú ideig tart, feleslegesen sok az elméleti óra, használhatatlanul részletes a tananyag, túlságosan sok munkakört érint, miközben hiányzik például a kisvasutas oldal, s az oktatás nem tökéletes a városi vasutakra, stb.

Mivel a törvényben túl sok szempontot kell figyelembe venni, megszületett végre egy olyan tanulmány, amelynek készítői szinte az egész iparág bevonásával igyekeznek teljes körű és valós képet adni a képzések jelenlegi helyzetéről. A szerkesztők a tartalom összeállításához személyesen, megbeszéléseken és kérdőíveken keresztül is igyekeztek megismerni a pályaműködők, országos és városi vasúttársaságok képzéséért felelős vezetőinek véleményét a jelenlegi képzési rendszerről.

Hatóságszemléletű és merev

Lassan hat éve már, hogy megkezdődött a decentralizáció, s a vasúttársaságokat is bevonták az oktatási és vizsgáztatási tevékenységbe. Ekkor változott az oktatási rendszer engedélyeztetési, bejelentési eljárása is. Igaz, a rendelet a kezdetektől fogva tartalmazta a modern oktatási eszközök – például szimulátor – alkalmazását az oktatásban, amelyet a mozdonyvezetők képzésében azóta is használnak. A szimulátor ugyanis olyan korszerű eszköz, amelynek segítségével nem élesben, vagyis a nyílt vasúti pályán zajlik a képzés, hanem biztonságos és költséghatékony körülmények között.

Minisztériumi szakértők szerint a most elkészült tanulmány a várt szakmai eredményt hozta, miközben sok kritikát kapott a minisztérium és a szabályozás is. A szakmai összeállítás rávilágított azokra a finanszírozási problémákra, amelyek miatt a vállalatok versenyhátrányba kerültek. A túl költséges jelenlegi rendszer miatt a társaságoknak szinte a teljes oktatási keretüket a kötelező hatósági képzésekre kell fordítaniuk, így többnyire másra nem is futja nekik. Időközben az is kiderült, hogy a jelenlegi szabályozás erősen biztonságközpontú, hatóságszemléletű és merev. A tananyag el-

avult és kevés interaktív módszert tartalmaz. A több órán át tartó papíralapú írásbeli vizsgát sokan nem tudják teljesíteni, ezért nem is lesz belőlük vasutas, holott lehet, hogy bizonyos munkakörökben jól megállnák a helyüket. Persze, ha eljuthatnának odáig.

A vasúti hatósági képzések negatív megítéléséhez az is hozzájárul, hogy időközben az OKJ-s, illetve a teljes szakképzési rendszer is átalakult. Sokat segíthet – és költséghatékonyabb is lehet –, ha a hatósági képzések más oktatási rendszerekkel együttműködve egymásra épülnének. Ebben volt már némi előrelépés, de ezt a kapcsolt formát még nem lehet tökéletesen beilleszteni a túl bonyolult vasúti rendszerbe.

Kevesebb óraszám, olcsóbb oktatás

Az oktatók és vizsgáztatók munkáját messzemenően elismerve látni kell azt is, hogy a körükben egyre magasabb az átlagéletkor, az idősebbek pedig a hagyományos tanítási, vizsgáztatási formát követik. Ezen is változtatni kell – szögezték le a tanulmány készítői. Felmerült az is – jogosan –, hogy a zárt számítógépes rendszerben zajló időszakos vizsgákon felesleges a vizsgabiztos jelenléte, hiszen neki csak a vizsga lezárásakor van aláírási feladata.

A képzésről szóló rendelet melléklete tartalmazza azokat a munkaköröket, amelyek az utóbbi időben jelentősen átalakultak, ezért markánsan meg kell változtatni – olvasható a tanulmányban. Mivel az átalakulás következtében egy munkavállaló több rész munkakört is ellát, a javaslatok szerint lényegesen jobb lenne, ha a képzést is tevékenységekre, feladatkörökre lehetne bontani. Így csökkenhetne az óraszám és ezzel párhuzamosan a költségek is. Jelenleg ez a legmarkánsabb fejlesztési irány. Az óraszám- és a költségcsökkentés azonban még nem minden, a reformhoz alapjaiban kell újragondolni a teljes képzési koncepciót. A javaslatok szerint át kell térni az interaktív oktatásra, e-learning alkalmazásával, kisebb adagokban, kevesebb koncentrációt igénylő feladatokkal. Erre éppen most, a járvány idején rá is kényszerülünk, hiszen a „tanulókat” nem is lehet több órára összezární egy légtérbe.

Egyedül ez sem megy

A minisztériumnak azonban sem kapacitása, sem kellő ismerete sincs ahhoz, hogy a munkakör alapú képzési rendszert feladatok és tevékenységi körök szerint módosítsák – hangzott el az online megbeszélésen. A tanácskozáson az is egyértelmű volt, hogy a képzés megújításához szükség van a HUNGRAIL és tagvállalatai közreműködésére. Ez kezdetben nagy befektetést igényel, főleg a nagyvállalatok részéről, ám egy jól átalakított, megújított képzési rendszerrel a befektetett idő, energia és pénz is 5 éven belül megtérülhet, hiszen lényegesen több új munkavállaló lesz képes levizsgázni és a vasútnál maradni.

A cikk dr. Rácz Gábor, az Innovációs és Technológiai Minisztérium Vasút Szabályozási Osztály osztályvezetője előadásának összefoglalója

Szerződni kell!

Részt vesznek a koronavírus elleni védőoltás beadásában a vasútegészségügyi dolgozók – hangzott el egyebek mellett azon a dolgozói fórumon, amelyet a Vasútegészségügyi Nonprofit Közhasznú Kft. ügyvezető igazgatója tartott a Budapest Divízió munkatársainak. A tájékoztatón a Vasutasok Szakszervezete tisztségviselői is részt vettek.

Dr. Pásztélyi Zsolt ismertette, hogy február 22-től a kft. dolgozói is részt vesznek a koronavírus elleni védőoltás beadásában. Hétvégenként az oltóponton két rendelőben, orvos és ápoló közreműködésével oltanak. Ezeket a hétvégi szolgáltatásokat a munkáltató hét közbeni szabadidővel fogja kompenzálni.

Az ügyvezető igazgató bejelentette, hogy az egészségügyi szolgáltatási jogviszonyról (eszj) szóló törvény végrehajtási rendelete alapján február 28-ig kell megkötni az egészségügyi szolgáltatási munkaszerződést. Aki ezt nem teszi meg a határidőn belül, annak 2021. március 1-től megszűnik a közalkalmazotti jogviszonya és a munkaviszonya is.

Azonban az eszj munkaszerződés formátuma a tájékoztató időpontjában nem állt rendelkezésre, mert

bizonyos kérdések még nyitottak. Ilyen lényegi kérdés a pótlékok, a készenlét és a rendkívüli munka díjazása.

Fontos volt a kirendelés lehetőségét is tisztázni, mely az Mt. szerinti mértékben lehetséges. Az új jogviszonyban 20 nap alapszabadság jár a munkavállalónak, ehhez akár plusz 17 nap pótszabadság társulhat.

Elhangzott, hogy az eszj alapján a munkaidő 8 óra, amelyből 6 óra a rendelési idő, és 2 órát kell az adminisztrációs feladatok ellátására fordítani.

Az azonban egyelőre nem kidolgozott, hogy az adminisztrációt hol lehet elvégezni, hiszen a 6 óra rendelés után a rendelőt át kell adni a következő orvosnak.

Szintén kiemelt kérdés a másodállás. Erre a munkáltató adhat engedélyt, jelen esetben Dr. Pásztélyi Zsolt.

Ha az orvos eszj-ben látja el a beteget, nem viheti át a magánrendelésébe. Az átalakításnak egyik fő célja a hálapénz megszüntetése volt, ezért előre a 8370 forintnál nagyobb összeg átvétele büntetendő, míg utólag tárgyi ajándék 8370 forintos értékig elfogadható.

Az ügyvezető igazgató részletesen szólt arról, hogy a karta szerint adózókat és a „személyes közreműködőt” nem kívánja foglalkoztatni, mert meghatározott összeg felett az érvényes adószabályok miatt nagyon megrágult a foglalkoztatásuk.

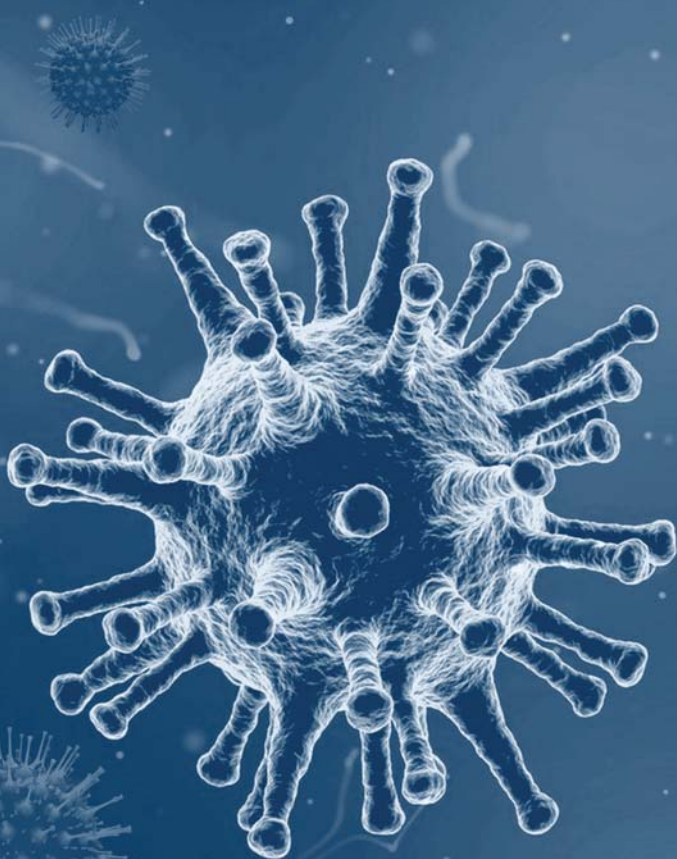
A foglalkozáségszégügyi orvos viszont bekerült az eszj-be, a szükséges óraszámmal valósul meg a foglalkoztatása.

Pásztélyi Zolt kérte a nyugdíjasként dolgozókat, hogy egyelőre ne mondják fel a nyugdíjukat, az eszj-ben foglalkoztatottaknak egy bonyolult rendszeren keresztül rendezik a kérdést.

A tájékoztató végén egyéb érdekvédelmi kérdésekben – például a vbkj kérdése, vidéki fekvő divíziók ügyeleti beosztása – is egyeztetünk az ügyvezetővel.

Bár a tájékoztatón még nem állt rendelkezésre, február 4-én az ügyvezető eljuttatta részünkre az eszj munkaszerződés tervezetét, amelyet természetesen véleményezünk.

A 8370 forintnál nagyobb összeg átvétele büntetendő, míg utólag tárgyi ajándék 8370 forintos értékig elfogadható.



A VASÚT MÁR

Egy

új európai stratégia bevezetése a vasutat mind a teher-, mind pedig a személyszállítás

terén a legkedveltebb lehetőséggé teheti, de a forgalom megduplázásához jelentős erőfeszítéseket kell tenni. Szakemberek úgy vélik, az ágazat fejlesztéséhez a TEN-T törzshálózatot 2030-ra ki kell építeni, mivel az a legfontosabb szállítási központokat köti össze.

Az átfogó hálózat 2050-re minden európai régiót, s nagyteljesítményű szállítási rendszert összeköt, így biztosítva a szükséges kapacitást, valamint a minőségi és digitalizált szolgáltatásokat az EU egész területén. A törzshálózat fő vonala kilenc folyosóval és két horizontális prioritással rendelkezik. A törzshálózat 67 ezer kilométer vasútvonalból áll, ebből 8500-at újonnan kell építeni vagy jelentősen korszerűsíteni.

Teljes mértékben ki kell használni a vasútban rejlő fejlődési lehetőségeket, mert az ágazat csak így előzheti meg a közúti szállítást – állítják egyhangzóan nemzetközi szakemberek.

A vasút már bizonyított: környezetvédelmi szempontból ez a legfenntarthatóbb közlekedési mód, amelynek segítségével csökkenthető az üvegházhatású gázok kibocsátása, hiszen a hálózat nagy része villamosított.

Klímasemlegesség a cél

Az európai politika célja, hogy a kontinensen 2050-re elérjük a klímaseglegességet, amikor is az egész EU-s gazdaság minden ágazata nulla üvegházhatású gázt fog kibocsátani. Vagyis a teljes gazdasági szektorban csökkenteni kell a károsanyag-kibocsátását – szögezik le a téma szakértői. A szállítási ágazat továbbra is a környezetkárosító hatások fő forrása, az Európai Unióban az összes üvegházhatású gáz

kibocsátásának 27 százalékáért felel.

A közlekedési módok közül a közúti „termeli” az egész rendszer által kibocsátott üvegházhatású gázok 72 százalékát. Ahhoz, hogy 2050-re 90 százalékkal csökkenjen a közlekedés okozta károsanyag-kibocsátás, és elérjük a klímaseglegességet, kulcsfontosságú a vasúti és vízi közlekedés használata.

Az Európai Zöld Program fő pillére a forgalom áttérítése a vasútra és a belvízi hajózásra,

mert így 75 százalékkal lehetne csökkenteni a szárazföldi teherforgalmat. Ehhez viszont növelni kell a vasút és a belvízi hajózás kapacitását.

A vasút megérdemli, hogy kulcsfontosságú szerepet játszon a károsanyag-kibocsátás jelentős csökkentésében, hiszen a kapacitása megfelel az új szabályzatoknak.

A vasút már eleve kevés károsanyagot bocsát ki, ez a legnagyobb mértékben villamosított közlekedési mód, valamint megvannak a szükséges perspektívái a digitalizálódás felé.

A vasúti tevékenységek károsanyag-kibocsátása – amely csak a dízelmozdonyok általi kibocsátásokat jelenti – 1990 óta a felére csökkent.

A Covid-19 járvány alatt az európai vasúti szállítás szélsőséges helyzetbe került, a leg súlyosabb időszak alatt jelentősen hanyatlott az utasforgalom.



BIZONYÍTOTT

Egyes európai országokban ez elérte a 90 százalékos mértéket, ezért számos nemzetközi vasúti összeköttetés működését fel is függesztették.

Az első félévben a forgalom 35 százalékkal esett vissza, július és augusztus viszont némi fejlődést hozott: a csökkenés mértéke 2020 júliusában 28 százalékra szorult vissza 2019 júliusához képest, míg augusztusban 27 százalékos volt a hanyatlás az előző évhez képest. Ám a forgalom még messze nem tért vissza a válság előtti időszak értékeihez, mivel a járvány szeptemberben kezdődött második hulláma 29 százalékos forgalom-csökkenést okozott.

A teherforgalom működött

A vasúti teherforgalom azonban továbbra is működött a járvány alatt, bár a forgalom némileg visszaesett igaz, sokkal kisebb mértékben, mint a szállítási egyéb módjaiban.

A vasúti infrastruktúra vezetői azonban eddig nem tapasztalt helyzetben találták magukat:

kat: a forgalom és a jövedelem súlyos visszaesésével szembe-sültek. Ennek hatására az Európai Bizottság támogatási intézkedéseket vezetett be a járványnak a vasúti szektorra gyakorolt gazdasági hatásainak el-lensúlyozására.

A nagysebességű vasút for-galmának 2030-ra meg kell dup-

lázódnia, 2050-re pedig a 2015-ös forgalom háromszorosát is el kell érnie, mivel az számos rövidtávolságú repülőjárat feladatát is átveszi.

Az elemzések szerint a nagy-sebességű vasúti szolgáltatások választási lehetőséget kínálnak az utasoknak a rövidtávolságú repülőjáratokra. De ezek a von-

zó összeköttetések beruházá-sokat igényelnek,

A villamosítást folytatni kell

A nagysebességű vasút és a vasúti teherszállítás jelentős fejlődésének időszakában a vil-lamosítást szintén folytatni kell, ahol pedig ezt nem lehet, növelni kell a hidrogén-alapú tech-nológia arányát, mivel ezek a vonatok az akkumulátorral mű-ködőkkel együtt lehetővé tes-zik a dízelmozdonyok forga-lomból történő kivonását.

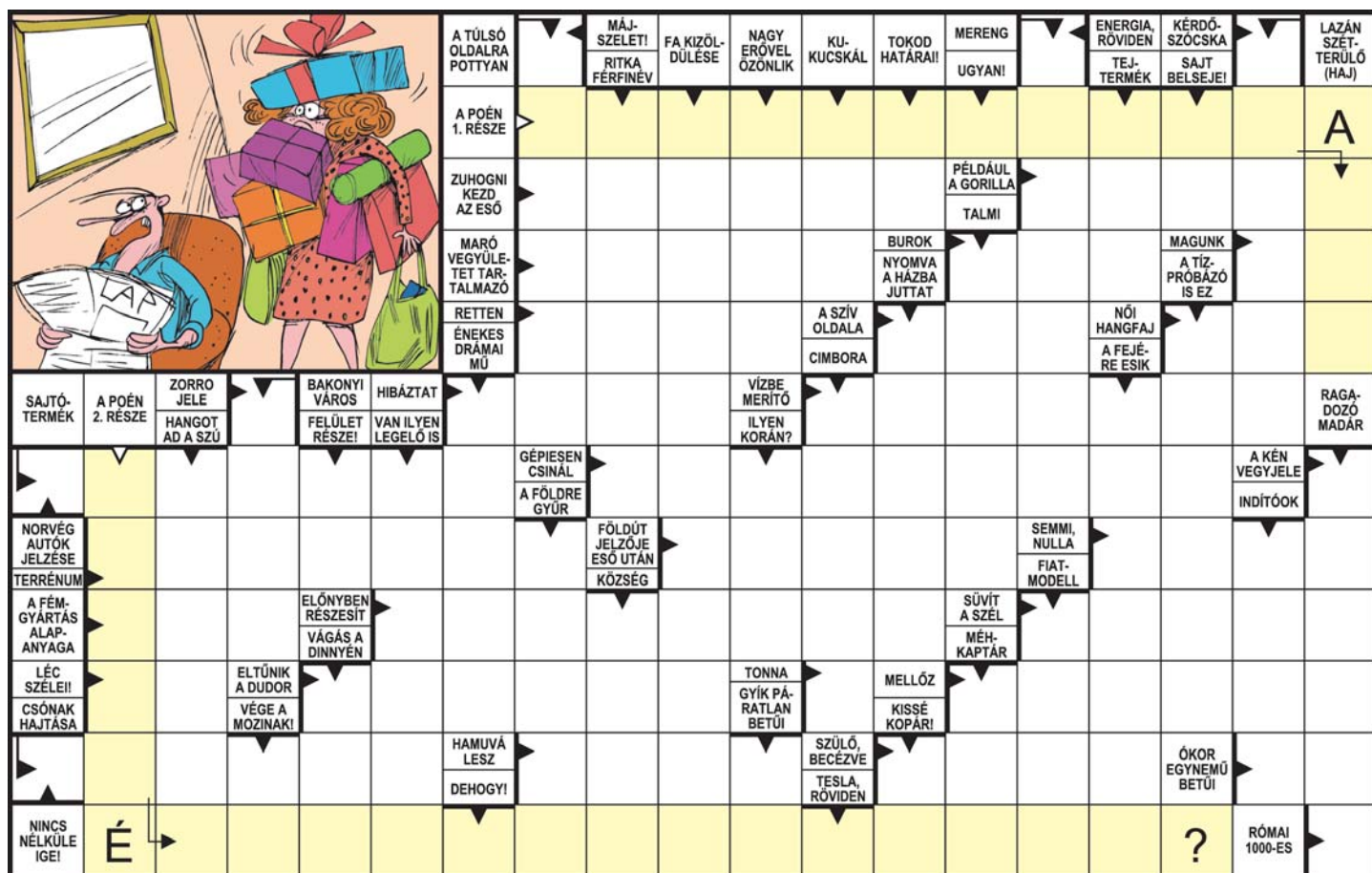
A villamosítás minden forga-tókönyvben kiemelt lehetőség-ként szerepel.

Az elektromos vasúti jármű-vek 2050-re várhatóan a teljes személyszállító flotta 94-95 százalékát teszik ki, míg a villa-mosított teherjárművek aránya 88-89 százalék lesz.

Ennek megfelelően 2050-ig a vasúti infrastruktúrában is nagy-szabású villamosítási fejleszté-sekre van szükség, hogy az ki tudja szolgálni az elektromos vonatforgalmat.

BIZTONSÁGBAN

Az európai vasúti infrastruktúra használata során 0,1 haláleset jut minden milliárd utaskilométerre, bár ez az arány tagállamonként eltérő. Az EB, az Európai Unió Vasúti Ügynöksége és a tagállamok együttesen dolgoznak a biztonság ezen szintjének megőrzésén, és ahol szükséges, annak javításán. Az intézkedések többek között a vasúti biztonsági kultúrát támogatják, amelynek színvonala a biztosítóberendezési rendszer és a vonatvédelmi rendszerek új verzióinak bevezetésével nőni fog, míg az Európai Vasúti Forgalomirányítási Rendszer a forgalom biztonságos áramlásáról gondoskodik.



Praktiker

A magyar barkácsáruház

Kedvezményes vásárlási lehetőség a Praktiker Áruházban!

A Praktiker Kft.-vel kötött partnercéges együttműködés
keretében 2021-ben az alábbi napokon van lehetőség
kedvezményes vásárlásra*
a Vasutasok Szakszervezetének tagjai részére:



	Csütörtök	Péntek	Szombat	Vasárnap
Január	14	15	16	17
Február	11	12	13	14
Március	11	12	13	14
Április	8	9	10	11
Május	13	14	15	16
Június	10	11	12	13
Július	8	9	10	11
Augusztus	12	13	14	15
Szeptember	9	10	11	12
Október	14	15	16	17
November	11	12	13	14
December	9	10	11	12



*kedvezményes vásárlási lehetőség: a Kedvezményezettek az
Áruházban az adott időpontban megvásárolható valamennyi termék
vételárából 10% kedvezményben részesülnek.

A kedvezmény azonban nem vonatkozik az élelmiszerekre, az akciós
termékekre, illetve „Kiárúsítás” és a „Tartósan alacsony ár” megnevezéssel
megjelölt leárazott termékekre.

