

2021 a vasút éve

(2. oldal)



INTERJÚ

Múltról, jelenről, jövőről, s egyebek között arról beszélgettünk Meleg Jánossal, a VSZ elnökével, hogy mennyire rengette meg a járvány a szakszervezet működését.

(4. oldal)

BÉR- MEGÁLLAPODÁS

Megszületett a bér-megállapodás az RCH-nál, ennek értelmében 5 százalékkal nőnek a fizetések idén. A társaság helyzetét tekintve reális, jó megállapodás született.

(6. oldal)

KITÜNTETÉSEK

Harmadik éve ítéli oda a Vasutasok Szakszervezete Ügyvezető testülete az „Év Alapszervezeti Titkára” címet azoknak, akik az adott évben területükön a legkiemelkedőbb munkát végezték. A kitüntetettek elismerő oklevelet és egy kétéjszakás pihenési lehetőséget kaptak a VSZ üdülőjében, Zamárdiban.

(11. oldal)

KÜLDÖTTEK ONLINE

Videokonferencián találkoztak a VSZ TEB Szakmai Képvisellete küldöttei decemberben. Az online ülésen szóba került a 2020. tavaszi bérmegállapodás, az egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás júliusi beindulása, és a VBKJ helyébe lépő, de annál bőkezűbb lojalitási juttatás.

(12. oldal)

FENNTARTHATÓ, INTELLIGENS,

Idén Európa-szerte egy sor rendezvény és különféle program állítja majd reflektorfénybe a vasúti közlekedést. A „vasút éve” kezdeményezéssel az Európai Bizottság arra akarja ösztönözni a polgárokat és a vállalkozásokat, hogy utazzanak vonattal, használják a vasúti teherszállítást, ezzel is segítve az európai zöld megállapodásban rögzített cél megvalósulását, az Európai Unió klíma-semlegessé válását 2050-re.

Az elvárások szerint az Európa minden országára kiterjesztett eseménysorozat rávilágít majd arra, hogy a vasúti közlekedés milyen sok területen jelen van az életünkben. Az európai ágazat rendkívül innovatív és teljesítményét tekintve világ-szintű. A vasúti közlekedés kiemelt jelentőségű az európai kultúra és örökség védelme szempontjából, s összeköttetést teremt az emberek, a vállalkozások és a területek között. Az ágazat kiemelten fontos az idegenforgalomban is, hiszen elősegíti az EU-s országok közötti szoros kapcsolatokat kiépítését. Az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége (ETF) Vasúti Szekciója üdvözlöi a Bizottság ötletét, amelynek célja a vasút kulcsszerepének hangsúlyozása.

Kevés a jó szakmunkás

Az európai szövetség szerint a kezdeményezésnek nem csupán a marketing tevékenysé-



Idén ünnepeljük a magyar vasút születésének 175. évfordulóját, amely véletlenül egybeesik az Európai Bizottság javaslatával: 2021 legyen a vasút éve Európában. Az EB azért hirdette meg a programsorozatot, hogy felhívja a figyelmet a fenntartható, intelligens és biztonságos közlekedési módok az előnyeire. Ez az időszak azonban arra is jó, hogy eredményesen lobbizzunk a vasutasok megbecsüléséért és az ágazat fejlesztéséért.

gekre kell összpontosítani, hanem aktívan hozzá kell járulnia az európai vasúti közlekedés fejlesztésének kikényszerítéséhez és ezáltal annak megerősítéséhez. A szakszervezetek szerint a hangsúlyt a vasúti alkalmazottakra kell fordítani, akik nagyban hozzájárulnak az ágazat zavartalan működéséhez.

Az ETF szerint – is – a vasúti szállítás iránti növekvő igénynek együtt kell járnia létszám-

fejlesztéssel. A siker kulcsa ugyanis a szükséges infrastrukturális beruházás mellett a munkavállalók számának növelése. Jól képzett szakmunkásokból nagy hiány van az ágazatban, ezért szinte létkérdés a toborzás és a már meglévő alkalmazottak megtartása. Ez a kiemelt időszak – a vasút európai éve – egyedülálló lehetőség a tudatosság növelésére, a vasutasok „kulcsmunkavállalóként” való el-

ismerésére, valamint a tisztességes munkakörülmények kialakítása.

A vasutasok nagyban hozzájárulnak a zavartalan működéshez, különösen olyan időszakokban, mint a Covid-19-válság, amikor más szállítási módok komoly problémákkal küzdenek, nehezen leküzdhető akadályokba ütköznek.

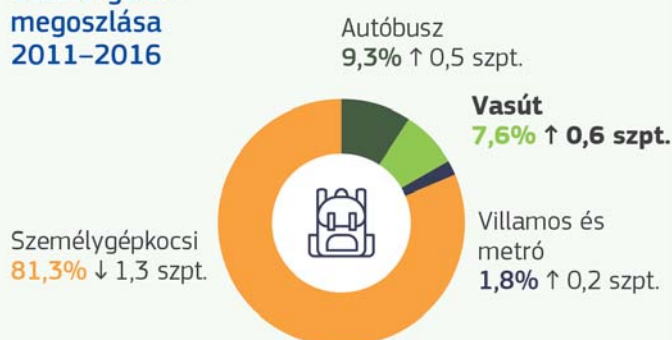
A válság idején is a vasúti alkalmazottak biztosították az áru- és személyszállítás működését, a frontvonalban dolgozók közvetlen kapcsolatban állnak az utasokkal, alapvetően hozzájárulnak a közszolgáltatások fenntartásához. Ezeket el kell ismerni.

Biztonságos munkakörülményeket!

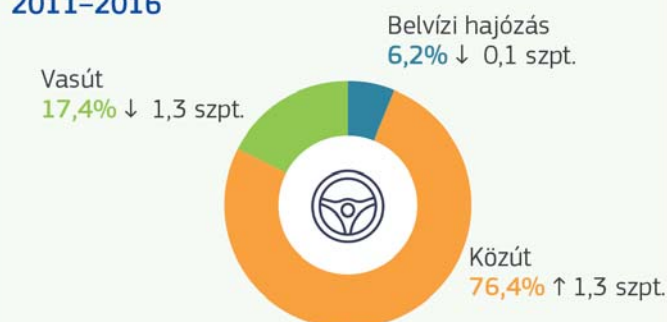
A szövetség tagjai kivétel nélkül egyetértenek egy másik ja-

Jelentősen növelni kell a vasút részesedését a személy- és áruszállításban!

Utasforgalom megoszlása 2011–2016



Teherforgalom 2011–2016



2014 óta az
Európai Unió több
mint 35 milliárd
eurót fordított a
vasútra.



A vasút fenntartható

A közlekedésből származó ÜHG-kibocsátás (EU-28, 2017)



A vasút összeköti az embereket

A használatban lévő vasútvonalak hossza 1000 km-ben



Forrás: 2019. évi uniós statisztikai zsebkönyv.

A vasút biztonságos

Halálozások egy millió utaskilométerre vetítve 2011–2015



vaslattal is, miszerint, a vasút éve legyen egyben a vasúti alkalmazottak éve is!

Ez alkalmából is folyamatosan jelezni kell a jobb munkafeltételek iránti igényt.

Az ETF tagjaként és a Vasutasok Szakszervezete nevében is biztonságos munkakörülményeket követelünk minden vasúti alkalmazott számára, ehhez azonban az ágazat összes vállalatánál egységes munkavédelmi előírásokra és követelményekre van szükség.

A vasúti dolgozókat gyakran sértegetik, megfenyegetik és egyre gyakrabban tetteik is bántalmaznak az utasok.

A munkaadóknak nagyobb gondot kell fordítaniuk a hatékony megelőző intézkedésekre, a biztonsági rendszer kialakítására, a szükséges feltételek megteremtésére, az örök képzésére is.

A vonatok személyzetét a vonatok fedélzetén akarjuk tartani. A minőségi közszolgáltatások szempontjából ugyanis fontos az emberi jelenlét nemcsak a szerelvényeken, hanem az állomásokon is.

Ennek kapcsán is felhívjuk a figyelmet a határainkon belül és azon túl is az utazószemélyzet munka-, vezetési és pihenési idejének nyomon követésének fontosságára.

Szükség van a határokon átnyúló együttműködésre és az illetékes hatóságok által végzett vizsgálatokra.

A biztonsági szempontból fontos vasúti munkaköröknél Európa-szerte egységesen elutasítjuk a kölcsönzött munkavállalók alkalmazását.

A nyitott versenyben csak színvonalas szakmaisággal, kiemelkedő biztonsággal működve lehet talpon maradni.

Jönnek

a fehérgallérosok?

Az automatizálási és digitális folyamatok megváltoztatják a vasúti munka arculatát.

A jövőben valószínűleg több nő és fiatal munkavállaló csatlakozik az ágazathoz, és az alacsonyabb iskolai végzettségű fizikai munkásokat fehérgalléros munkavállalók váltják fel. A digitalizációnak és az automatizációnak hozzá kell járulnia az általános vasúti rendszer hatékonyságának növeléséhez, és ezáltal hozzá kell járulnia az európai „green dealhez” (környezetvédelem, úgynevezett zöld üzlet).

Az azonban a nemzetközi szövetség is leszögezi: az embernek minden változás közepontjában kell maradnia, hiszen fontos szerepet fog játszani a digitális változások sikeres meg-

valósításában. A vállalatoknak a digitális innovációk tervezésébe, fejlesztésébe és bevezetésébe már a korai szakaszban be kell vonni az érintett munkavállalókat, hogy a digitális átalakítás látható sőt, átlátható legyen.

A munkavállalók folyamatos képesítése kiemelt program marad az egész Európát érintő digitalizálásban.

Vigyázzunk a nőkre!

Jó munkakörülményeket követelünk a nők számára! A vasutasoknak csak alig 20 százaléka nő, ami a 46 százalékos általános munkaerőpiaci részvételi arányukhoz képest riasztóan alacsony.

A vasúttársaságok és a szakszervezetek meggyőződése, hogy a helyzeten változtatni kell annak érdekében, hogy ne kelljen lemondani a nők értékes munkájáról. Ezért nagy gondot kell fordítani az ágazatba való jobb integrációjukra és részvételükre.

A vasúti munkát vonzóvá kell tenni számukra és lehetőleg sok fiatal munkavállaló számára. Meg kell erősíteni a szociális párbeszédet a vasúti szakszervezetek és a munkaadók között.

Klimavédelem és a vasút

A vasút éve alkalmából be kell mutatni a vasutak hozzájárulását a környezetbarát és biztonságos Európához, és lobbizni kell a politikában a vasúti fejlesztésekbe történő nagyobb beruházások érdekében.

Mindezeket azért, mert csak a személy- és áruszállítás vasútra terelésével érhetők el az EU klímavédelmi célkitűzései – vélik az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége tagszervezetei, s remélik, a 2021-es tematikus programsorozat bizonyosan hozzájárul majd a vasút válságkezelésben betöltött segítő szerepének megerősítéséhez is.

A vasút éve rámutathat: jóllehet a Covid-19-válság különösen súlyosan érinti az ágazatot, a kötött pályás szolgáltatók oroszlánrészét vállalnak az alapvető javak és gyógyszer szállításában.

Összeállította:

Zlati Róbert



175 ÉVES A MAGYAR VASÚT

1836-ban a király (V. Ferdinánd) vasútépítéseket lehetővé tevő törvényt fogadott el, ezt követően heves vita alakult ki az országgyűlésen, hogy a Duna jobb- vagy bal oldali partján épüljön meg a két fővárost összekötő vasútvonal. Végül a pesti oldal mellett érvelők kerültek ki győztesen, így 1844-ben megkezdődött a Pestről induló gőzüzemű vasútvonal építése. A mai Magyarország területén az első vonalat Pest és Vác között 1846. július 15-én nyitotta meg a Magyar Központi Vasúttársaság, amelyet Ulmann Móric, pesti bankár vezetett. A két végállomás közötti 33,6 kilométeres szakaszt 59 perc alatt tették meg a vonatok.

1847-ben már a Pest–Szolnok 99 kilométer hosszúságú szakasz is elkészült. A vasút hamar gyors fejlődésnek indult, a 19. század ipari forradalmának az egyik legjelentősebb tényezője lett.

Járvány idején sajnos már rendhagyónak sem nevezhetjük az online módszert, amellyel a szokásos évindító interjú készült. A pandémia azonban nemcsak az újságírói gyakorlatot, hanem sok minden mást is átírt az életünkben, egyebek között a Vasutasok Szakszervezete működésében is. Meleg Jánossal, a Vasutasok Szakszervezete elnökével beszélgetünk múltról, jelenről, jövőről, s egyebek között arról, hogy mennyire rengette meg a VSZ működését a járvány.

(MV) *Nem kis túlzással állíthatjuk: drámai időszakot élünk, a járvány miatt munkahelyek ezrei szűntek meg országszerte, rengetegen váltak munkanélkülivé úgy, hogy nem tudják, miből élnek holnap. A még működő cégek és szervezetek nagy részét is alapjaiban rengette meg a járvány miatti intézkedések sora. A VSZ-t hogyan érintették a változtatások, a járványügyi intézkedések?*

(MJ) A Vasutasok Szakszervezetének létét és működését szerencsére alapjaiban nem rengette meg a járvány. De hazudnék, ha azt állítanám, hogy a vasutasok életében, a MÁV-csoport működésében és a VSZ megszokott rendjében nem okozott változásokat az elmúlt időszak. Igyekeztünk rugalmasan alkalmazkodni a különféle szigorító intézkedésekhez, ezek természetesen befolyásolták a szervezet működését, a szükséges döntések meghozatalának módját. Munkavégzésünket a lehetőségek szerint alakítottuk át, és amikor lehetett, továbbra is kijártunk a területekre. Nálunk nem ismeretlen a sokak által egyfajta félelemmel emlegetett digitalizáció, az online eszközök használata, hiszen már régóta a mindennapi munkánk, sőt a civil életünk része is. Így már az első hullámban, a „Maradj otthon!” idején hozott korlátozások alatt is gyorsan át tudtunk állni. A rendszeres heti középvezetői online értekezletek mellett elnökségi üléseket és májusban eredményes kongresszust is tartottunk ebben a formában. Az általunk használt online módszerek, megoldások más szervezetek vezetőinek érdeklődését is felkeltették, és a részletek megismertetésével az ő működésüket is támogatni tud-

Meleg János:

A személyes találkozások

tuk. Persze ez nem jelenti azt, hogy most már hátra dőlünk és megnyugszunk. IT rendszerünk továbbfejlesztése, az új módszerek kialakítása folyamatos.

(MV) *Hol „fáj” a legjobban a VSZ-nek a járvány miatti változás?*

(MJ) A pandémia miatti szigorító intézkedések legmarkánsabban a rendezvényeinket sújtották. Az országos éves szabadidős rendezvény-naptárunkban összesen huszonhat program szerepelt. Ebből összesen kilencet tudtunk megrendezni, a területi és szakmai összetartások közül mindössze kettőnek a megrendezésére volt lehetőségünk. A tagokkal, tisztségviselőkkel való személyes találkozások elmaradása – ha már ezzel a szóval jellemezte – valóban „fáj”.

A „frontvonalban” tevékenykedő tisztségviselőink méltó elismerését a körülmények ellenére is fontosnak tartottuk, ezért novemberben megrendeztük legalább a hagyományos kitüntetési ünnepségünket, igaz, speciális körülmények között, ami azt jelenti, hogy nagyon figyeltünk a szükséges óvintézkedések betartására. De éppen a személyes találkozások miatti hiányérzet sarkalt új megoldások keresésére, például a már évek óta hagyományos ajándékcsomagok átadásakor. Ezúttal 128 csomagot készítettünk a négy vagy több gyereket nevelő tagjaink családjának, s most először ezeket az ajándékokat a VSZ elnöke és két alelnöke szállította ki a területekre. Ekkor pedig lehetőség volt találkozni nemcsak a Területi Képviselők munkatársaival, hanem a nagyobb, meghatározó alapszervezetek titkáraival, tisztségviselőivel is. Ezeket az alkalmakat használtuk fel arra is, hogy az Ügyvezető Testület által odaítélt „Az Év Alapszervezeti Titkára” címetek is átadjuk (erről bővebben olvashatunk lapunk 11. oldalán). Az egész éves „bezártság” után nagyszerű érzés volt újra személyesen találkozni a kollégákkal.

(MV) *Van-e olyan terület a VSZ működésében, amelyet nem befolyásolt a járványügyi helyzet?*

(MJ) Az érdekvédelem területén nem volt megállás. A béremelésről szóló megállapodást jókor és jó tartalommal kötöttük meg, ebbe nem szólt bele a pandémia. Többéves követelésünk teljesült az egészségpénztári munkáltatói tagdíj-kiegészítés bevezetésével, amelyre a munkáltató a bérmegállapodásban kötelezettséget vállalt abban az esetben, ha csökken a szociális hozzájárulási adó. A szolgálati idő elismerésére vonatkozó jutalom 2020-tól a korábbi értékhez képest megduplázódott és újabb három évig rendszerben marad. A foglalkoztatáspolitikai megállapodást változatlan tartalommal tartottuk fenn, ezzel például a MÁV Évek és az Egészségmegőrző programokat is.

Ebben a nehéz időszakban is elértük, hogy a munkáltató fenntartsa az alapbérkiegészítések rendszerét, s hogy ne csökkentse az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjkiegészítés mértékét. Figyeltünk a kollektív szerződések megújítására is, ami 2020-ban több vállalatnál is sikerült. Arra pedig különösen büszkék vagyunk, hogy az RCH-nál december 1-jén, az országban ismét elsőként állapodtunk meg az idei béremelésről. Mindezekről a járványidőszak alatt érvényes óvintézkedések betartásával, gyakran az interneten, online tárgyalásokon egyeztettük.

(MV) *Ügy tűnik, a nehézségek ellenére mindent sikerült elérni, amit terveztek.*

(MJ) Nem egészen. A teljesítmény-ösztönző bevezetése adósság maradt, mert a munkáltató nem tett le jó és hálózati, csoportszintű előterjesztést.

(MV) *Mit emelne ki a VSZ tavalyi működéséből?*

(MJ) Megkezdtük tudatosítani a tagjainkban – is – a klímavédelem fontosságát, amelyre egy átfogó cikksorozattal éppen ebben a lapban is felhívtuk a figyelmet.

nagyon hiányoznak



Természetesen mindig a jövedelem nagysága a legfontosabb a tagjainknak, ezért azon munkálkodtunk, hogy átalakítsuk a VBKJ rendszert. Ez tavaly sikerült is. A korábbi 271 400 forintos választható juttatás helyett támogattuk az év végi egyösszegű lojalitási kifizetés bevezetését 350 000 forintos összeggel, sőt 2021-re már javaslatot tettünk ennek a továbbfejlesztésére, az összeg növelésére is.

A járvány sújtotta időszakban is fontosnak éreztük a vasútegészségügy támogatását. A Honvéd Kórház Reumatológiai és Fizioterápiás Osztályát – és a betegeket is – egy teljesen új multifunkcionális terápiás készülék vételárával segítettük. Tavasszal a Covid osztályokra kirendelt egészségügyi tagjainknak ajánlottunk fel anyagi támogatást és díjmentes pihenési lehetőséget a Zamárdi üdülőnkben.

(MV) A VSZ tagjainak nagy része a „frontvonalban” dogozik, éppen ezért rengeteg atrocitás éri őket az utasoktól. Van-e már hatékony megoldás a védelmükre?

(MJ) Sajnos nincs. És ez nem a vírus „műve”. A jelenlegi biztonsági rendszer továbbra sem tudja megvédeni az erőszaktól az utasokkal közvetlenül kapcsolatban álló kollégáinkat. Pedig ez az egyik legfontosabb téma, amit jó ideje nem veszünk le a napirendünkről, s minden erőnkkel azon vagyunk, hogy a munkáltató garantsa a kollégák biztonságát. Tavaly augusztusban

egy tagtársunkat a lajosmizsei vonalon szolgálat közben késsel támadták meg, s több súlyos sérülést ejtettek rajta. Büntetőjogi alaptezés, hogy nem a büntetés mértéke a visszatartó erő, hanem az, ha egyértelmű: a bűntényt nem lehet megúszni. Mivel a rendőrség nem találta a tettest, szakszervezetünk a nyomravezetőnek 500 ezer forintos díjat ajánlott fel, amit később egymillió forintba emeltük. Ezzel a felhívással az érintett vonal valamennyi állomását és megállóhelyét „megszórtuk”. Ha kell, erre bármikor újra készek vagyunk. Emellett természetesen az első perctől megadtunk minden támogatást a megtámadott tagunknak, segítettük őt a kártérítése megítélésében és a felépülését támogató eszközök beszerzésével is.

(MV) Ingyenes jogi védelem minden VSZ-tagnak jár?

(MJ) Ingyenes jogi tanácsadás minden tagunknak jár – ez a tagdíjból biztosított egyik juttatás a jó néhányból –, és munkaügyi perekben is képviseljük azokat, akik hozzánk fordulnak. Tavaly – többek között – egy hosszúra nyúlt ügy végére került pont úgy, hogy a bíróság az általunk képviselt munkavállaló javára döntött. A négy éven át húzódó eljárás során az igazságszolgáltatás valamennyi szintjét megjárva képviseltük tagunkat, aki 2016-ban azért indított pert a munkáltatója ellen, mert az sem a kullancs által okozott agyvelőgyulladás elleni védőoltást,

sem az egyéni védőeszközöket nem biztosította a számára. A hosszú eljárásnak a Kúria vetett véget azzal, hogy a felülvizsgálati döntésében harmadízben is megerősítette a munkavállalói oldal álláspontját. Vagyis tagtársunk kártérítést kapott, amiből egyébként százezer forintot felajánlott egy munkavédelmi tárgyú gyermekrajz pályázatra. Megjegyzem: nagyon kedves, szép alkotások érkeztek tagjaink gyerekeiktől.

(MV) Hogy látja, 2021 milyen lesz a Vasutasok Szakszervezete számára?

(MJ) Nehéz és járványügyi szempontból kiszámíthatatlan, mint mindenki számára. Az eddigi szintén nehéz időszak alapján azonban egészen határozottan állítom, neheztelt körülmények között is változatlan – vagy még jobb – színvonalon képviseljük tagjainkat. Az eredményességhez azonban erős szakszervezet kell, ezért a tagtoborzás nálunk kiemelten fontos. Együttműködési szerződésekkel magunk is erősítjük a munkavállalói képviselket: 2020-ban a MÁV-csoporton belüli érdekvédelmi pozíciók és a hatékonyság erősítése érdekében előbb a VOLÁN dolgozóit képviselő Közúti Közlekedési Szakszervezettel, majd a HÉV Dolgozók Szakszervezetével és a Független HÉV szakszervezettel kötöttünk együttműködési megállapodást. Ahogyan a digitalizáció kérdése, úgy a szakszervezetek közötti együttműködés sem csak szlogen nálunk.

Elsőként állapodtak meg az idei bérekről

Megszületett a bérmegállapodás az RCH-nál, ennek értelmében 5 százalékkal nőnek a fizetések idén. A társaság helyzetét tekintve reális, jó megállapodás született.

Az

RCH idei, 2021-es bérfejlesztéséről tavaly november 24-én kezdődtek meg a hivatalos tárgyalások. Ezek során a munkáltató bemutatta, illetve elemezte a társaság 2020-as helyzetét és a 2021-es előrejelzéseket. Mindezek nem biztattak sok jóval.

A gazdasági válság miatt 2020-ban a fuvarjaink 15-20 százalékkal estek vissza, de egyelőre nem látszik a fellendülés. Ennek egyik példája a hazai autógyáraknak a megszokottnál hosszabb év végi, év eleji leállása. Ezekon felül pedig két konkrét és igen jelentős forgalom – a Mátrai Erőmű és a Dunaferre – van veszélyben. Az erőmű esetében a szerződés lejárt miatt új közbeszerzés van folyamatban, ahol két konkurens vállalattal kell megmérkőznie azt RCH-nak, a kohó esetében pedig a csődközeli helyzet – amiről sokat lehet olvasni a hazai sajtóban – borzolja a kedélyeket. Ez utóbbi esetben a fuvarok elvesztésén felül a Duna-

ferr hatalmas tartozásállománya és annak behajthatósága hordoz nagy kockázatot.

Országos bérmegállapodás nélkül

A tárgyalásokat nem könnyítette, hogy országos bérmegállapodás még nem volt és azóta sem született meg. De az a körülmény sem segített, hogy a fuvaroztatók – amellet, hogy az RCH költségei nőnek – nem nagyon akarták elfogadni a tarifák növelésére tett rch-s ajánlatokat.

Az egy külön cikket is megérdemelné, hogy egyesek a tarifák csökkentését akarták elérni, az egyesek csi fuvarozás idén várható támogatási rendszerére hivatkozva.

Azt sajnos már elfeledték a partnerek, illetve sosem vették tudomásul, hogy a fuvarozásnak ezt a szegmensét az RCH veszteség mellett tartja fenn.

Mindezek közepette közös célunk volt, hogy az RCH az új évet a bére-

zés terén kiszámítható, biztos lábakon álló vállalként kezdje meg.

A munkáltató elsőkörös ajánlata 4 százalékos alapbéremelést és 50 ezer forintos év végi kifizetés volt. A szakszervezeti oldal számára ez nem volt elfogadható, természetesen további növelés volt a célunk.

Javasoltuk még a Középtávú Foglalkoztatáspolitikai Megállapodás meghosszabbítását 2025-ig, és a pénztári tagdíjak további emelését is.

Ezen kívül a KSZ-ben foglalt juttatások valorizálását is szükségesnek tartottuk, és meg akartunk egyezni arról is, hogy a szociális hozzájárulási adó csökkentésével felszabaduló részt is bérfejlesztésre fordítsák.

Az országban elsőként

A felvázolt körülmények között a realitás talaján állva december 9-én állapodtunk meg. Az eredmény 5 százalék alanyi jogú bérfejlesztés a 6-17 MMK-ba sorolt munkavállalóknak már 2020. december 1-től. Az év végi egyszeri juttatás 75 500 forint lett. Ez az eddigi legnagyobb mértékű RSB az RCH történetében.

A VBKJ rendszere változatlanul megmaradt és annak keretösszege 2021-ben is fejenként 450 000 forint.

A nyugdíjpénztári tagdíjkiegészítés mértéke továbbra is a jogosultsággal rendelkező munkavállalók havi bruttó alapbérének 3,5 százaléka, míg az egészségpénztári kiegészítés 1 százalék.



Budapesten a legégetőbb a lakáshelyzet

A megállapodásban a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy amennyiben 2021. év során olyan jogszabályi változás történik, melynek alapján csökkennek a munkáltatói terhek, úgy tárgyalásokat folytat az érdekképviselletekkel az ebből a forrásból felszabaduló összeg felhasználásáról.

A munkáltató kötelezettséget vállal továbbá arra is, hogy 2021-ben a jelenleg érvényben lévő Középtávú Foglalkoztatási Megállapodás hatályának meghosszabbítása érdekében az érdekképviselletekkel tárgyalásokat folytat.

A megállapodást az országban is elsőként írtuk alá, így sok, a jövőre vonatkozó körülmény még nem volt teljesen biztos. Ezek miatt további munkáltatói kötelezettségvállalásokkal igyekeztünk rendezni a helyzet remélt jobbra fordulását. Ezek szerint a munkáltató vállalta, hogy amennyiben a 2021. évi 1-6 havi üzleti eredmények értékelését követően lehetőség nyílik a hatályos Kollektív Szerződésben foglalt juttatási elemek összegének emelésére, erről szintén tárgyalásokat folytat az érdekképviselletekkel. Továbbá a pandémiás helyzet lezárását követően felek közösen értékelik annak tapasztalatait, és amennyiben a társaság gazdálkodása ezt lehetővé teszi, tárgyalásokat folytatnak egy egyszeri munkavállalói juttatás kifizetéséről.

A Rail Cargo Hungaria Zrt.-vel 2020-ban folytatott utolsó egyeztetések eredményeként a Kollektív Szerződés 2021-ben továbbra is egyhavi munkaidőkeretet határoz meg a vállalat valamennyi munkavállalója számára.

A rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra pedig továbbra is 17 millió forint keretösszeg áll rendelkezésre.

Az RCH menedzsmentje 2021. évre vonatkozóan is egyoldalú kötelezettségvállalási nyilatkozatot adott ki

- a napi teljes munkaidő határozott időre történő emelésére,
- a távolléti díj MT-nél kedvezőbb számítására,
- a mozdonyvezetők utazási idejének elszámolására.

Az elért eredményeket természetesen a jövő fogja igazolni, de a bérfejlesztés mértéke ismét példaértékű lehet mások számára.



Zlati Róbert

Főleg lakásügyekkel foglalkozott a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanácsa a december 10-i ülésen. A helyzet továbbra is kettős: miközben sok lakásra egyetlen pályázat sem érkezik, vannak olyanok, amikért viszont nagy a versengés.

A 2020. III. negyedévi lakáspályázatokat Dr. Zih Szilvia ingatlanhasznosítás és lakásgazdálkodás vezető foglalta össze prezentációjában. A kollégák összesen 87 pályázatot adtak be, ezekből 10 érvénytelen volt. A legnagyobb érdeklődés továbbra is Budapesten volt, négy lakásra 60 érvényes pályázat érkezett. Két lakásnál a területi lakásbizottság nyertes pályázót hirdetett, a másik két lakásra azonban két, illetve három olyan kolléga jelentkezett, akik jelentős hiányszakmában dolgoznak. Miskolcon három lakást pályáztattak, egyre nem volt jelentkező a másik kettőre három pályázat érkezett, de a bizottság dönteni tudott. Pécsen a hét pályáztatott lakásból háromra nem volt jelentkező. Két lakásra jelentős hiányszakmás munkavállaló pályázott, a fennmaradó két lakás esetében pedig döntött a bizottság. Szegeden a három lehetőségéből kettőre nem volt jelentkező, míg egy lakásra két jelentős hiányszakmás munkavállaló pályázott, így erre is a KÜT tesz javaslatot. Szombathelyen három lakást pályáztattak, kettőre volt egy-egy jelentkező, így a helyi bizottság döntött.

A lakásgazdálkodás-vezető összefoglalójában részletesen kitért a budapesti terület elképesztő számú pályázatára. Elmondta, hogy bérlelti beruházással is lehetőséget kíván biztosítani a MÁV, a részletek kidolgozása folyamatban van. Megemlítette még a leányvállalatok bekapcsolásának lehetőségét a finanszírozásba és feltérképezték egy új munkásszállóval való megállapodás lehetőségét is. A KÜT tagjai ismét felvetették a hiányszakmákban az albérlési támogatás bevezetését.

Ezt követően a KÜT tagjai alapos szakmai és minden részletre kiterjedő vizsgálat után határozatban tettek

javaslatot a budapesti, a pécsi és a szegedi területi igazgatónak a nyertes pályázóra. A javaslatokat az igazgatók elfogadták.

A második napirenden belül a KÜT elnöke tájékoztatta a testületet, majd döntöttek az esélyegyenlőségi ösztöndíj pályázatokról. Összesen 197 pályázat érkezett, melyből 188 érvényes volt. A pályázati feltételeknek megfelelően objektív módon négy rendező elv alapján döntöttek a 40 nyertesről. A MÁV Zrt.-től 21, a MÁV Starttól 14, a MÁV SZK-tól 3, az FKG Kft.-től és KfV Kft.-től 1-1 munkavállaló középiskolai tanulmányokat folytató gyerekeivel kötnek szerződést.

A négy és négynél több gyereket nevelő nagycsaládosok részére kiírt pályázat 135 kolléga révén összesen 597 gyereket érintett.

A KÜT javasolta, hogy az elkülönített temetési segélyből csoportosítsanak át, s így a nagycsaládos kollégák gyerekenként 10000 forintot kapjanak. A pénzt a december havi bérfizetési napon ki is utalták nekik.

Különléleken belül 2 munkavállaló rendkívüli szociális segélykérelméről döntött a testület.

A következő KÜT ülés időpontja: 2021. január

Bodnár József

KÜT elnök, sajtóreferens



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

Beszéljünk a home office-ről!

A pandémia csaknem egy éve alatt az addig elvélve alkalmazott foglalkoztatási formák egyre nagyobb teret nyertek, s mára elmondhatjuk, hogy szinte minden cégnél akad példa az úgynevezett atipikus foglalkoztatásra. A járvány megmutatta, milyen hasznosak a modern foglalkoztatási formák, s az elmúlt hónapok igazolták a home office létjogosultságát. Az otthoni munkavégzés a vírus terjedésével egyenes arányban honosodott meg a világban, ám az, hogy ezt a foglalkoztatási módot egyre több munkáltató alkalmazza, még nem ad okot a feltétlen elégedettségre. Különösen, ha a szabályozás hiányosságait vesszük górcső alá.

A „pandémia” mellett a „home office” lehet a 2020-as év legfontosabb kifejezése, használja azt munkavállaló, cégvezető, politikus és közéleti személyiség, ám a jelentésével a legtöbben nincsenek teljesen tisztában. A fogalom mögötti tartalom a többség számára pusztán ennyi: a munkát otthonról kell végezni, szigorúan pizsamában, a számítógép előtt ülve, okostelefonnal a kézben. Persze ez igaz, de ennél azért többről van szó.

Az „otthoni munkavégzés” fogalmának megismeréséhez érdemes a távmunka és a home office közötti különbségre rávilágítani. A két fogalom rokonnak tűnik, ám – a felszínes hasonlóság ellenére – eredetük merőben eltér egymástól.

A távmunkavégzés az atipikus munkaviszonyok közé tartozik, oda, ahol a Munka törvénykönyvében a bedolgozói jogviszony, a munkakörmegosztás és a behívás alapján történő munkavégzés is található. Az atipikus jogviszonyok egy vagy több elemükben eltérnek az általános munkaviszonytól, mely egyetlen munkáltató és egyetlen munkavállaló között, egyetlen munkakörre, határozatlan időre, teljes munkaidőre kötöttek, a munkáltató

Homo Sapiens és az otthoni

JOGI
esetek

által meghatározott helyen történő munkavégzésre. Ez utóbbi elem, a munkavégzési hely eltérő szabályozása teszi a távmunkát atipikussá.

Az Mt. szerint a távmunka nem más, mint a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.

Hogy is van ez?

Vizsgáljuk meg a jogintézmény fogalmi elemeit!

Az első a telephelytől elkülönült helyen végzett munka. Önmagában ez még nem tenné ezt a jogviszonyt távmunkává, hiszen bedolgozásban sem kell a munkavállalónak a munkáltató telephelyén dolgoznia. Attól még nem vagyok távmunkás, ha otthon sapkákat kötögetek.

A második fogalmi elem, a számítástechnikai eszközzel végzett feladatellátás és adattovábbítás már erőteljes megkülönböztető jegyként jelentkezik, ám az egyszerű – távmunkának nem minősülő – home office munkavégzés során is számítógépes munkavégzés van. A rendszeresség – azaz a számítógéppel a munkáltató telephelyétől eltérő helyen állandó jelleggel végzett feladat – mint harmadik megkülönböztető jegy a legfontosabb a fogalom megértése szempontjából: az ugyanis, ha a dolgozó lappal otthonról végez munkát, kizárólag akkor minősülhet távmunkának, ha a feladatellátása rendszeres.

Rendszeres laptopozás az ágyikóból

Tehát ha otthonról végezzük a munkánkat, mert a főnök megengedte, hogy hetente egy napot akár az ágyból laptopozva dolgozzunk,

az home office. De: ha a munkaszerződésünkben rendszeres – azaz állandó –, telephelytől eltérő munkavégzésre vállalkoztunk, akkor az távmunka.

Végső soron tehát a rendszeresség, mint fogalmi elem adja a home office és a távmunka különbségét. Felmerülhet a kérdés, hogy miért lényeges ez, ha lényeges egyáltalán. Nos, a választ a hazai szabályozásban kell keresni.

Lyukak a jog hálóján

Ezen a ponton érkezünk el a probléma lényegéhez.

A jelenleg hatályos szabályozás felemás megoldásokat kínál a munkáját otthonról végezni kívánó dolgozóknak, ugyanis míg a távmunkára vonatkozó előírások a Munka törvénykönyvében részletesen le vannak írva a XV. fejezetben, addig kifejezetten a home office-ra, azaz az eseti jellegű távmunkára nem – illetve csak érintőlegesen – született jogszabály.

Felmerülhet, hogy a home office szabályozási hiányosságai mögött vajon nem az áll-e, hogy a jogalkotó egyként kezeli azt a távmunkával.

Hogy maga a parlament és a kormány is csak a távmunka szinonimájaként tekint a fogalomra?

A válaszem nemleges, mivel a különbségtétel megjelenik a magyar jogalkotásban, még ha érintőleg is: a 47/2020. Kormányrendelet – melyet egyébként azóta hatályon kívül helyeztek – úgy rendelkezett, hogy a munkáltató az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti.

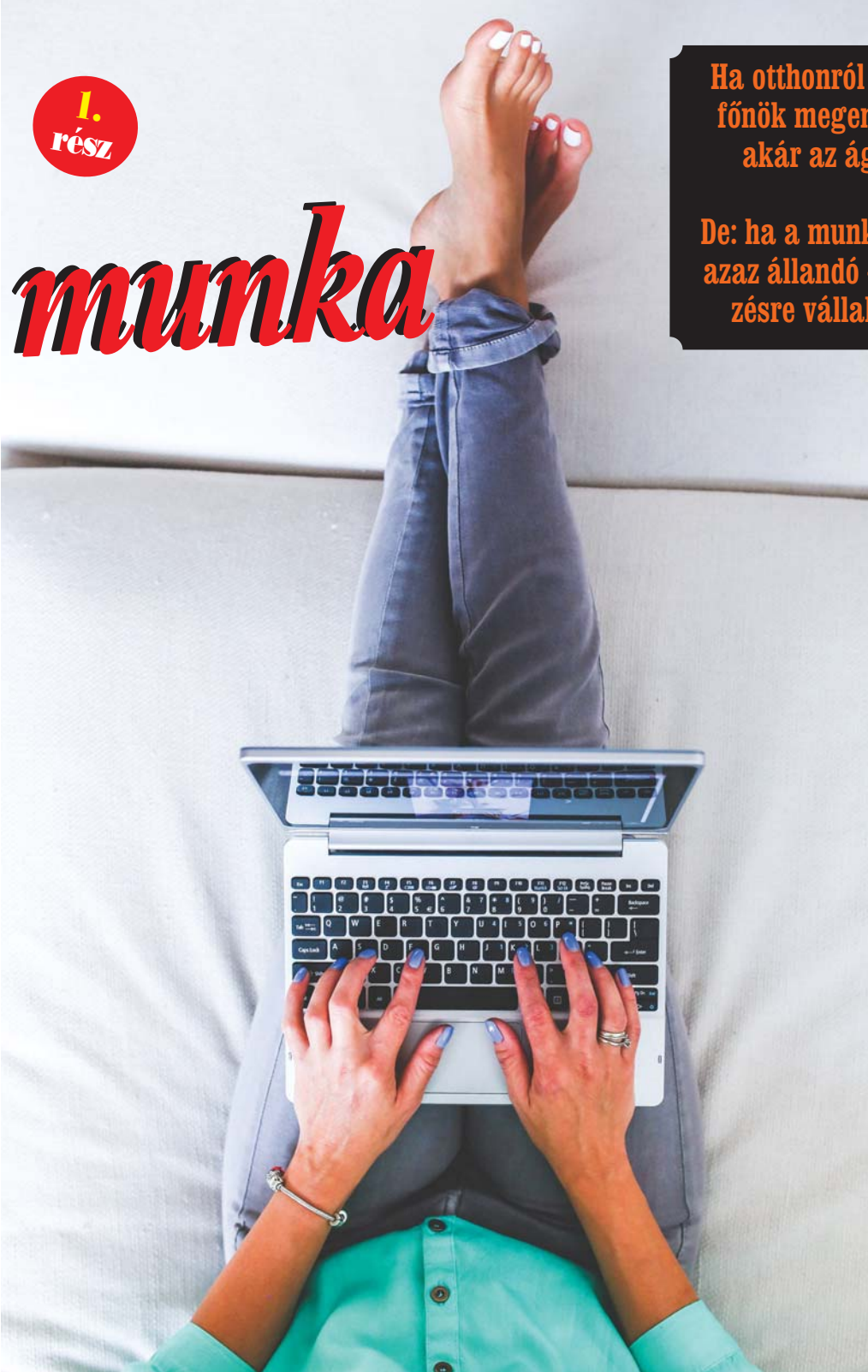
Más szóval, a jogszabály két fogalommal dolgozott, azaz megkülönböztette a két jogintézményt.

Látható tehát, hogy sem a jogtudomány, sem a jogalkotás nem kezeli szinonimaként a két fogal-

munka

Ha otthonról végezzük a munkánkat, mert a főnök megengedte, hogy hetente egy napot akár az ágyból laptopozva dolgozzunk, az home office.

De: ha a munkaszerződésünkben rendszeres – azaz állandó –, telephelytől eltérő munkavégzésre vállalkoztunk, akkor az távmunka.



káltatónak tájékoztatnia kell a dolgozót arról, hogy a munka ellenőrzése hogyan zajlik, és hogy milyen korlátozásokkal használhatja a számítógépét. Nagyon fontos, hogy a munkáltató utasítási joga a távmunkavégzés során erőteljesen korlátozott. A jogszabály alapján csak a feladatokat oszthatja ki a munkaadó, a dolgozó munkavégzését egyéb módon nem kontrollálhatja. Végezetül, a távmunkában foglalkoztatottak munkaideje főszabály szerint kötetlen.

Igen lényeges, hogy a Munkavédelmi törvény külön rendelkezést szentel a távmunkának. Ezek között figyelemre méltó a munkáltató kockázatértékelési kötelezettsége, a munkaeszköz biztonságos üzemeltetésének felelőssége és a munkavégzési hely meghatározása, mely a jogszabály szerint a felek által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló a számítástechnikai eszközzel a munkáját végzi. A teljeség igénye nélkül, a jogszabály rendelkezik az ellenőrzések lefolytatásának rendjéről, a munkakörülmények megváltoztatásáról és a munkáltató belépési jogáról.

Látható, hogy a rendszeres – azaz a szokásosan végzett – távmunka számos garanciát kínál a munkavállalónak, hogy a feladatait szabályozott mederben, az esetleges munkáltatói visszaélések számonkérésének lehetősége mellett végezhesse. Arról nem is beszélve, hogy egy esetleges baleset esetén – a magasabb táppénzt jelentő – „üzemi” minősítés is aggályok nélkül megtörténhet, még akkor is, ha az otthonában szenvedte el a sérülést a dolgozó.

Nos, ilyen szabályozottság és fenn részletezettség a home office esetében nincsen. Miért baj mindez?

A következő lapszámban kiderül.

Balczer Balázs

mat. Akkor viszont miért nincs külön részletes jogszabály a home office-ra, és miért baj ez?

A jogászoknak már megint okoskodhatnékja van?

A távmunka és a home office közötti különbség hangsúlyozása és az otthoni munkavégzés szabályozásának követelése több egyszerű akadémikuskodásnál, a való életet nem ismerő jogászok üres szócséplésénél. A jelenlegi szabályozási

környezet ugyanis legalábbis felelősséget tekinthető.

Ha a távmunkát vesszük alapul, láthatjuk, hogy a törvény világosan és egyértelműen határozza meg ennek kereteit: aki távmunkában dolgozik, rendszeres, nem a munkáltató előtt végzendő feladatellátásra szerződik. Fontos, hogy az előírások szerint a feleknek kötelező kikötnie a munkaszerződésben azt, hogy távmunkára jön létre a megállapodás.

A jogszabály számos garanciális szabályt felállít a távmunkában foglalkoztatottak esetében. Így a mun-

Évzárás pandémia idején

Nehéz évünk volt. Pedig jól indult, hiszen a kényszerből elmulasztott találkozóktól függetlenül sikeres volt az érdekvédelem a vasútvállalatoknál. Igaz, el kellett felejtenuk a közös kirándulásokat, és a záhonyi titkári testület is csak virtuálisan tudta közös dolgait megbeszélni. Így volt ez az évzáró titkárral is december 4-én, amikor Juhász Tiborné, képvisletünk vezetője köszöntötte a jelenlévőket, köztük Meleg Jánost, a Vasutasok Szakszervezetének elnökét, Horváth Csaba szervezetpolitikai és Zlati Róbert érdekvédelmi alelnököket, majd átadta a szót Meleg Jánosnak.

Sajnos a helyzet úgymond beszorított bennünket, ám végeztük a munkánkat, és ezúttal köszönöm minden záhonyi tisztségviselőnek, hogy a mostani körülmények között is helytálltak, és tagjainknak, hogy továbbra is kitartanak mellettünk – mondta az elnök.

Elmondhatjuk – folytatta –, hogy sikeres bérmegállapodást kötöttünk tavasszal, és egyetlen vasutasnak sem mondtak fel sem a járványhelyzet, sem az abból következő forgalom- és bevételecsökkenés miatt.

Ez szintén ritkaság az országban.

A jövőről szólva elmondta, együttműködésről állapodtunk meg a vasútba integrált Volánnál működő szakszervezetekkel.

Ami a 2021. évi béreket illeti: öt-hat százalékos keresetnövekedés tűnik reálisnak alaplérben és egyéb kifizetésekben, de januárban is várható kifizetés a tavalyi bérmeztakarításból.

Jó hír, hogy csoportszintű foglalkoztatási megállapodásokra látszik lehetőség.

A továbbiakban elismerő szavakkal köszönte meg Juhász Tibornénak, képvisletünk vezetőjének, Gál Ferencné irodavezetőnek és Grunda Zsolt képvisletvezető helyettesnek munkáját, valamint Nagy Attilának a VSZ elnökségében kifejtett tevékenységét.

Az ünnepélyes percek az Év alapszervezeti titkára kitüntetés átadásával folytatódtak: idén az elismerést a képvislet vezetőjének javaslata alapján Szanyi József,

Fényeslitke Kocsijavító Alapszervezet titkára érdemelte ki, aminek része két nap és két éjszaka két főre a zamárdi üdülőkben, teljes ellátással.

Gratulálunk a kitüntetéshez csakúgy, mint tisztségviselőnk kislányának, Molnár Fanninak a VSZ által meghirdetett gyermekrajzpályázaton elért sikeréhez. Ő otthonában vehette át Meleg Jánostól az Emléklapot.

Az ügyvezetés elhozta a nagycsaládosoknak szánt csomagokat is, melynek célba juttatásáról a képvislet gondoskodik, hasonlóan az Elismerő Oklevelek átadásáról.

Nagyon rövid, nagyon szűk körű és nagyon tömör villámlátogatás volt, amolyan pandémiás, de Meleg János szakított időt rövid megbeszélésre Gubik Lászlóval, a Záhony-Port Zrt. vezérigazgatójával, és Balogh Sándorral, az RCH Záhony TUK vezetőjével is.

Reméljük, nem csak az első, de az utolsó alkalom is volt, amikor szinte csak virtuálisan lehattunk együtt.

Addig is dolgozzunk és vigyázzunk egymásra, magunkra!

Dolhai József



Az év alapszervezeti titkárai

Harmadik éve ítéli oda a Vasutasok Szakszervezete Ügyvezető testülete az „Év Alapszervezeti Titkára” címet azoknak az alapszervezeti titkároknak, akik az adott évben területükön a legkiemelkedőbb munkát végezték:

2020-ban az alábbi kollégák érdemelték ki az elismerést:

Ihász János, Villamos Vonalfőnökség VSZ SZB Ebes

Pék Károly, Tatabánya VVF VSZ SZB
Csikós Katalin, Állomástfőnökség VSZ SZB Kőbánya-Kispest

Szanyi József, Fényeslitke Kocsijavító Alapszervezet

Horváth Lajos, Állomástfőnökség VSZ SZB Pécs

Eke László, Állomástfőnökség VSZ SZB Zalaszentiván

Csukás Sándor, Gépészeti Főnökség VSZ SZB Szeged

Bortyákné Fürjész Ildikó, Forgalmi alapszervezet Szerencs

Az elismerést bizonyító oklevél mellé a kollégák másodmagukkal eltölthetnek egy két éjszakás, teljes ellátásos pihenést Zamárdiban a VSZ üdülőjében.
Gratulálunk!



Legyen egységes foglalkozás-egészségügy!

Egységes közlekedési foglalkozás-egészségügyi szolgálat létrehozásáról tárgyalt a MÁV Zrt. vezetésével a Vasutasok Szakszervezete. Kiderült, a munkáltató támogatja a kezdeményezést, amelynek eredményeként olyan egységes közlekedés-egészségügyi szolgáltatás jöhet létre, amely az ország legnagyobb, több mint ötven ezer embert foglalkoztató vállalat csoportjának lehetne az ellátója.

A MÁV-Volánbusz vállalati integrációja új utat nyitott a közösségi közlekedési szektorban. A közelmúltban lezajlott összevonással a vasút és a közút döntő hányada egységes irányítás alá került, s ezzel a MÁV-csoport lett az ország legnagyobb foglalkoztatója.

A szektorban működő legjelentősebb szakszervezetek, a Vasutasok Szakszervezete, a Közúti Közlekedési Szakszervezet, a

VDSZSZ-Szolidaritás és a Mozdonyvezetők Szakszervezete egyetértenek abban, hogy az egységes tulajdonosi háttér mellett olyan egységes foglalkozás-egészségügyi szolgálatot is létre kell hozni, amely például a GYSEV Zrt.-re és a Rail Cargo Hungaria Zrt.-re is kiterjed.

Ez az új szervezet a foglalkozás-egészségügyi feladatokat, egészségmegőrző programok színvonalas és egységes kezelését, ezzel együtt a foglalkoztatottak egészségét, valamint a közösségi közlekedési szolgáltatás biztonságát is garantálná.

A személyes találkozón a Vasutasok Szakszervezete együttműködő partnerei véleményét is képviselve tette meg javaslatait a témában.

Az egyeztetés során egyértelmű volt, hogy a munkáltató támogatja a felvetést, ám a kezdeményezés megvalósulásáért folytatni kell a belső egyeztetést, s a siker érdekében a megfelelő fórumokon közösen kell képviselni. Amennyiben létrejön az egységes közlekedés-egészségügyi szolgálat, a legnagyobb hazai foglalkoztató, csaknem 50 ezer munkavállaló ellátója lesz.

Hármas szövetség

A VSZ TEB Szakmai Képviselte 2020. december 9-én tartotta küldöttterte-kezetet. A járványhelyzet megakadályozta, hogy a három szakmát összefogó képviselet küldöttjei személyesen találkozassanak, a megoldás egy videokonferencia volt. A küldötteket Bodnár József köszöntötte, és miután egyetértettünk az előzetesen megküldött napirendben, következett a 2020-as évről szóló beszámoló.

A képviselet vezetője a márciusi megállapodásokkal, köztük a bérmegállapodással kezdve szokásához híven szinte hétről hétre haladva számolt be az elmúlt év TEB-es érdekvédelmi eseményeiről. Beszámolóját MÁV Zrt. KÜT-elnyökként, és a VSZ Egészségügyi Tagozat vezetőjeként szerzett tapasztalataival is kiegészítette.

Kiderült, tárgyalási javaslatai és kezdeményezései többségében sikeresek voltak, és számíthatott szak-szervezetünk elnyökkére, Meleg Jánosra is.

Ez annál is inkább fontos, mert az elmúlt években számtalanszor bebizonyosodott, hogy komoly eredményeket csak összefogással, közös erőfeszítésekkel érhetünk el.

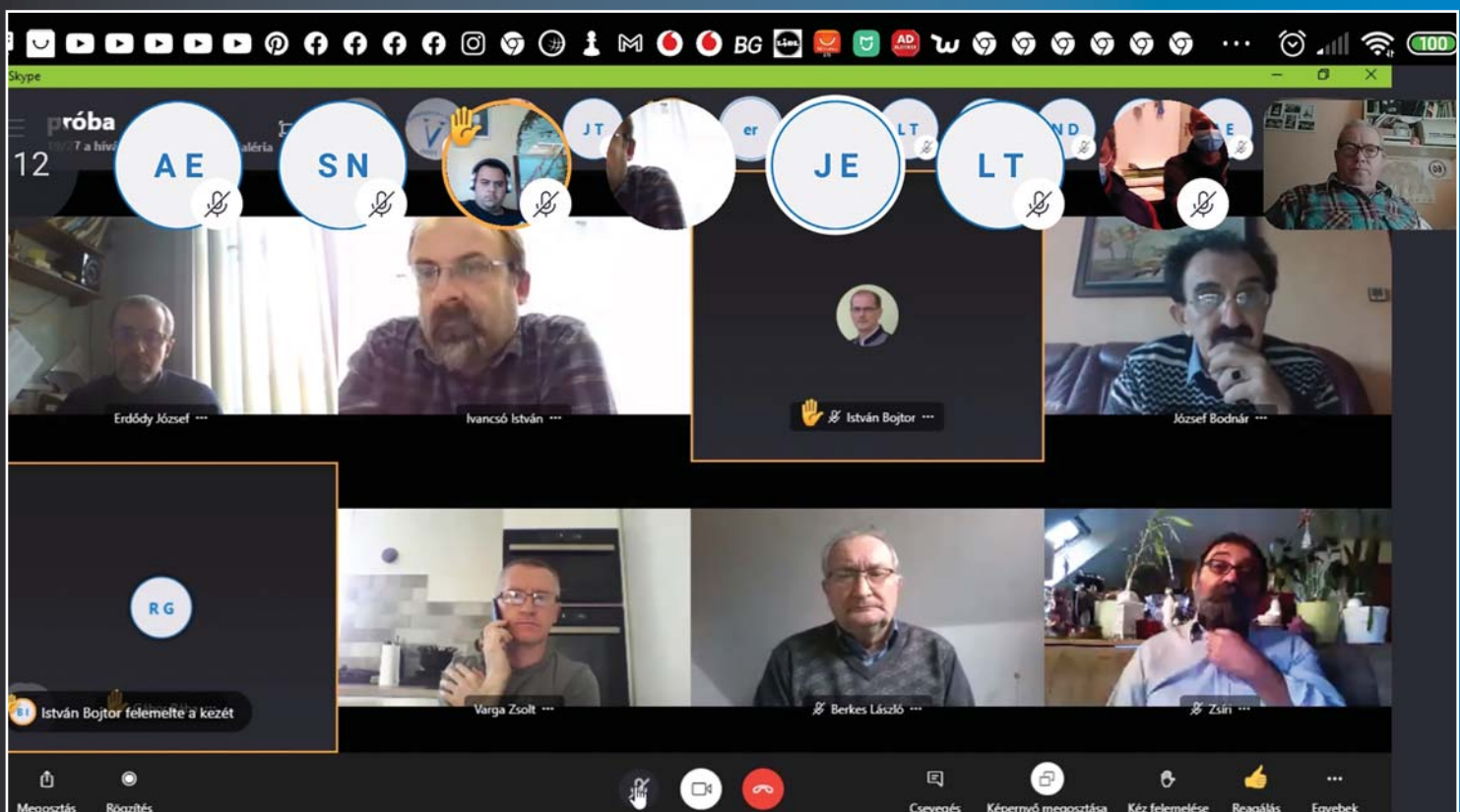
Ilyen volt az épp idejében megkötött 2020. tavaszi bérmegállapodás, az egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás júliusi beindulása, és a VBKJ helyébe lépő, de annál bőkezűbb „lojalitási megállapodás”. És természetesen jó néhány, összecszerően kisebb, de sok TEB-es kollégát érintő változás, mint a gépjármű-vezetési pótlék, a diszpécseresek műszakpótlékának és a távolléti díjnak az emelése. És kísérleti jelleggel, de beindult a TEB-nél a teljesítményösztönző rendszer is, illetve tárgyalás alatt áll a több-letfelelősség-vállalás díjazásáról szóló javaslatunk. De fontos az új egészségügyi törvények alapján a MÁV-Volán integrációja nyomán indult kezdeményezés a vasútegészségügy megmentéséért: megoldásként kézenfekvőnek látszik közlekedés-egészségügyre alakítása. Ha sikerül, a vasútegészségügy utóda az ország több mint ötvenezer embert foglalkoztató vállalatának lehetne az egészségügyi ellátója.

A vita és a beszámoló elfogadása után ünnepélyes percek következtek, idén is gazdára talált a TEB Díj, amit – igaz, egyelőre csak virtuálisan – Németh Sándor vehetett át.

„Az évek során, egy olyan közösség tagja lehettem, ahol rengeteg segítséget, támogatást kaptam, és nagyon sok ismeretet, tapasztalatot gyűjtöttem” – emlékezett érdekvédelmi múltjára.

Gratulálunk, és további sikereket kívánunk a közösségi és a magánéletben egyaránt!

Dolhai József



járványhelyzetben is

Gratulálunk!

Németh Sándor, TEB Alapszervezet, Szombathely

1973 szeptemberétől a VSZ tagja. 1980-tól az alapszervezetnél bizalmi, főbizalmi és SZB tag tisztséget töltött be. 1994-ben a választásokon Erősáramú Tagozati Képviselőnek választották, azóta tölti be a tisztséget. 2010. évi alapszervezeti választásokon Szombathely TEB alapszervezete SZB elnökévé választották.

Munkája során fokozott figyelmet fordít a személyes kapcsolatra a tagsággal, ezzel hozzájárul ahhoz, hogy az alapszervezet szervezettsége meghaladja az 50 százalékot.



Az alapszervezet a VSZ központi rendezvényein rendszeresen részt vesz, a VSZ érdekvédelmi céljainak megvalósításában is nagy részt vállal, kollégái segítségével, véleményekkel, javaslatokkal segíti a TEB SZK munkáját.

Az érdekvédelmi akciókra jó eredménnyel tudja a tagságot és a

munkahelyének dolgozóit mozgósítani. Az ÜT és Munkavédelmi Képviselő választásokon a VSZ eredményei állandósultak, napjainkra a választási eredmény meghaladja a 80 százalékot. Szombathely TEB alapszervezete 2001-ben Dicső Oklevél kitüntetését kapott. Több évtizedes VSZ iránti elkötelezettségét bizonyító munkája és szakszervezeti életútja elismeréseként 2011-ben Arany Jelvény kitüntetésben részesült. Az elmúlt időszakban végzett munkája és nyugdíjba vonulása alkalmából 2020-ban a helyzethez alkalmazkodva a TEB SZK év végi online küldöttértekezletén TEB díjban részesült

Bodnár József
TEB SZK vezető



50 éves munkaviszony Elismerés Jármy Csabánénak, Vasútegészségügyi alapszervezet, Miskolc

Jármy Csabáné 1970-ben érettségizett, majd Budapesten szakasszisztensi végzettséget szerzett. 1970. szeptember 7-től 2020. június 30-ig, nyugdíjba vonulásáig dolgozott a miskolci MÁV Rendelőintézetben.

A Vasutasok Szakszervezetének munkába állásától folyamatosan tagja, 1999-től bizalmiként, 2004-től pedig SZB titkárként adott hangot munkatársai véleményének.

Öt ciklusban tölti be a Miskolci Egészségügyi Központ Üzemi Tanács elnöki tisztségét. Szakszervezeti munkáját lelkiismeretesen végzi, a VSZ által meghirdetett



akciók rendszeres résztvevője és a Vasútegészségügyi IB, majd a tagozat egyik legaktívabb tagja.

Hosszú szakszervezeti tagsága és aktivitása elismeréseként a VSZ Arany Jelvény kitüntetését is megkapta 2012-ben. Szakmai feladatai ellátásához elvégezte a csecsemő- és gyermekápoló, valamint a dentálhigiénikus szakot. 50 év munkája során mindig szeretett segíteni munkatársainak és ezt a szeretetet visszakapta azáltal is, hogy egyik legjobb szervezetségű az alapszervezetük.

Nyugdíjba vonulása alkalmából a miskolci területen az év végi szűk házi ünnepség keretében a VSZ elnökétől vehette át az „Egészségügyi Tagozat legjobb alapszervezeti titkárának” adományozott elismerését.

Bodnár József
tagozatvezető

Tisztelt VSZ tagok!

EXPLORER



Megjelent az Explorer Vasutas Világjáró Klub (Explorer-klub) 2021. évi önköltséges túraterve, melyre tisztelettel várunk minden tagot és érdeklődőt.

GERECSE 30 évindító | természetjáró túra

márc. 20. | 1 napos | évindító – idej legnehezebb – fémmadár – Turul – outdoor – Gerecse | *ingyenes

Vértess, Mária-szakadék + Vitányvár | kéktúra

ápr. 10. | 1 napos | klasszikus – átmozgató – csapatépítő – természet és te – izomláz garantált – vár a hegy | *ingyenes

Holland virágvilág, anyák napja Keukenhof-ban | túra

máj. 07. | 3 napos | anyák napjára – virágvilág – Keukenhof – konyhakert – Hollandia – vonatozás | 17900 + 40 Euró

Budai-hegység 5 kilátó, jótékonyági gyaloglás | természetjáró túra

máj. 01. | 1 napos | Erzsébet – Nagy-Hárs-hegy – Kis-Hárs-hegy – Fekete-fej – Tarnai – Csergező-kilátó | *ingyenes

Nógrád-Magyarkút családi túra, sütögetéssel | természetjáró túra

máj. 29. | 1 napos | tradíció – minden évben új – kéktúrapecsét – Kéktúra – Nógrádi vár | *ingyenes

Börzsöny kisvonatozással Nagy-Galla vulkán | természetjáró túra

jún. 05. | 1 napos | vulkán – Nagy-Galla – erdei vasút – szuper panoráma – csillogó folyó | *ingyenes

Svájc, Gleccser expressz | vonatozás

jún. 18. | 3 napos | panorámvonatozás – svájci Grand Canyon – vasutmania.hu | 15000 Ft + 50 CHF

Gleccser expressz, Medve-szurdok | strapatúra

jún. 18. | 4 napos | Bärenschützklamm – vízeséses – szurdok túra – panorámvonatozás – Svájc | 19900 Ft + 50 CHF

Osztrák Medve-szurdok, vízeséssel | strapatúra

jún. 19. | 3 napos | hegymánia – Alpok forever – alpesi levegő – vízeséses – falépcsős – szelfi a hegyen – Bärenschützklamm | 18000 Ft

Osztrák-olasz családi hosszúhétvége | kombi relax

júl. 23. | 5 napos | függőhídtúra – Tosca – Siena – Stigimignano – Austria – olasz tengerpart | 22000 Ft + 33 Eurótól

Ausztria legmagasabban fekvő függőhídja | túra

júl. 23. | 3 napos | függőhídtúra – Salzkammergut – Austria – suspension bridge | 16500 Ft

Toscana, Siena, St Gimignano | túra

júl. 24. | 3 napos | treintalia – Toscana – Siena – Stigimignano – Italy | 18000 Ft

Toszkánai hétvége fürdőssel | kombi relax

júl. 24. | 4 napos | Toscana – Siena – Stigimignano – fürdés – Austria – olasz tengerpart | 18000 Ft + 33 Eurótól

Szarvasbőgés, vadles | ismeretterjesztő

szept. 11. | 1 napos | vadak élőben – érdekes séta – vadles – magyar safari | belépő

Budai kutyás séta | ismeretterjesztő

szept. 18. | 1 napos | budai hegyek – örömséta – könnyű – kutyabarát – túra – kutya – outdoor – Tourartist | *ingyenes

Mars Expedíció, Gánt | természetjáró túra

okt. 16. | 1 napos | vörös – Gánt – bauxitbánya – afrikai filing – szavanna – mars – bauxit | *ingyenes

5. Úton fesztivál | ismeretterjesztő

okt. 30. | 1 napos | Így utaztok Ti! Pakolás és utazás kisokos – Túrázás kisokos kezdőknek – Drónozás ABC – Bushcrafting a vadonban – Vadak között – Chill relax, jóga, lazítás – Utazós felszerelés börze

Vadlúdlés, Tatai-tó forraltborral | túra

nov. 06. | 1 napos | örömséta – Öregtő – találkozás barátokkal – vadludak – vadlúdlés – madárles | *ingyenes

**VSZ tagoknak előzetes regisztrációval ingyenes!*

Regisztrálni itt lehet: <https://forms.gle/WhAi4qSc3V5NYXPp7>

Figyelem a 2021. 02. 15-ig jelentkezők 5% kedvezményben részesülnek.

Telefonos fogadóórak: Szo,V: 9-15h, Cs:15-16 h-ig:

1.) 06+27-51 vasútin vagy a 06 30/963-4325 mobilon

További információk:

3.) E-mail: info@evvk.hu,

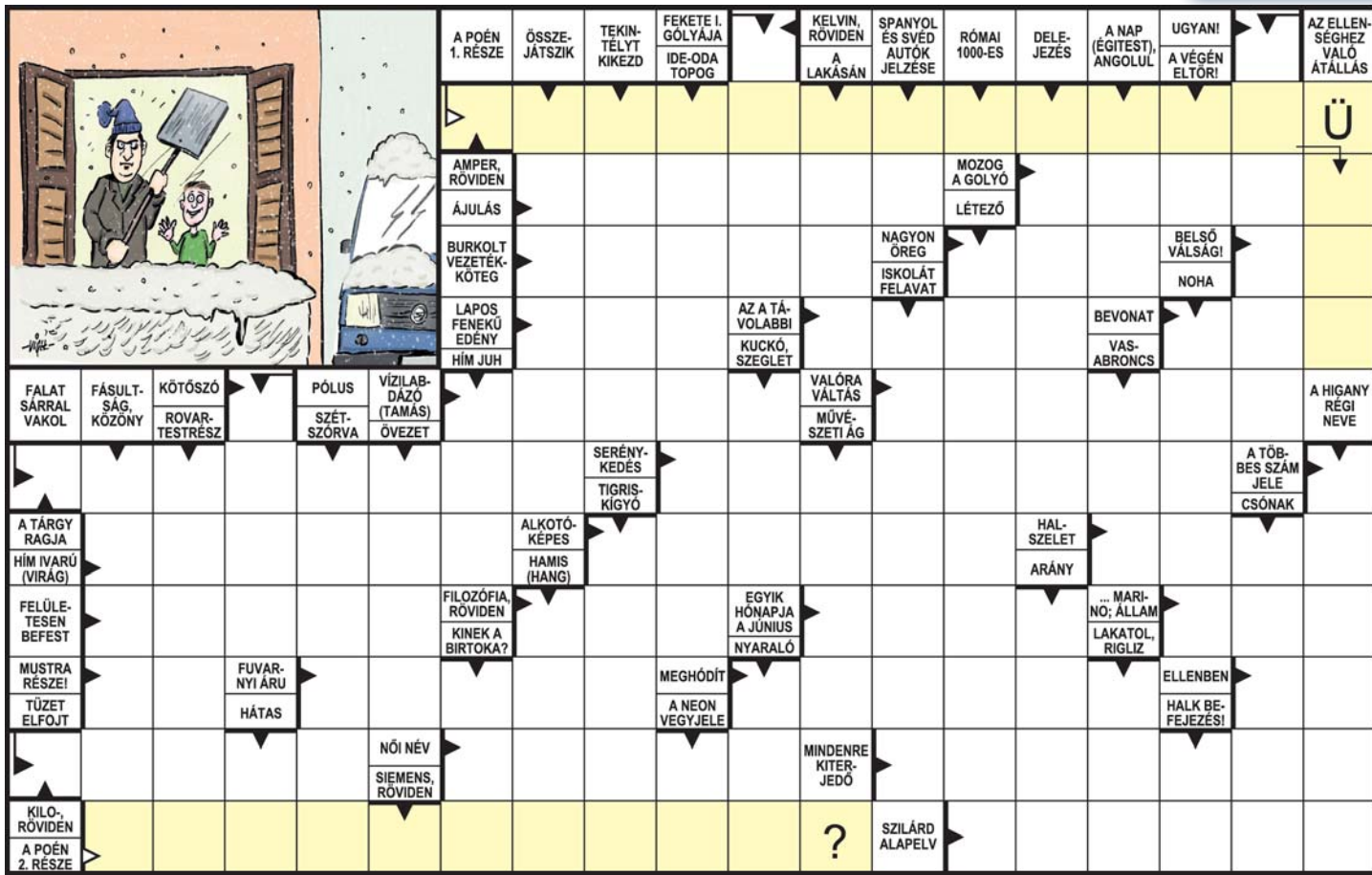
4.) <http://www.explorerklub.hu>

5.) <https://fb.com/explorerklub>

Várjuk megkeresésüket, üdvözlettel: Explorer Klub

A programterv közzétételét a Vasutasok Szakszervezete támogatja.





Nyugdíjas búcsúztató



Jakab Árpád kollégánktól, tagtársunktól búcsúztunk el, aki 44 évnyi VSZ-tagság után nyugállományba vonult.

Pályáját a MÁV-nál dízelmozdony-szerelő szakmunkás tanulóként kezdte, majd az iskola elvégzése után 1982-ig dolgozott a szakmában. Később pályát váltott, 1982-től a vonatkísérőknél találta meg a számítását, előbb mint vonatvezető, utána vezető jegyvizsgáló beosztásban. Munkájában végig kitartott, egészen nyugdíjazásáig.

Árpi meghatottan fogadta a méltató szavakat. Deák Tibor szb titkár különlegesnek és példaértékűnek nevezte Árpi munkásságát, azt, hogy a mai világban egy munkahelyen, egy szervezetben tölt el valaki ennyi időt. Végül minden jót kívánt neki a nyugdíjas évekre az alapszervezet valamennyi tagjának nevében.

Deák Tibor,
alapszervezeti titkár

**Keress a Vasutasok Szakszervezete szolgáltatásait
a www.vsz.hu honlapon**

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.

