

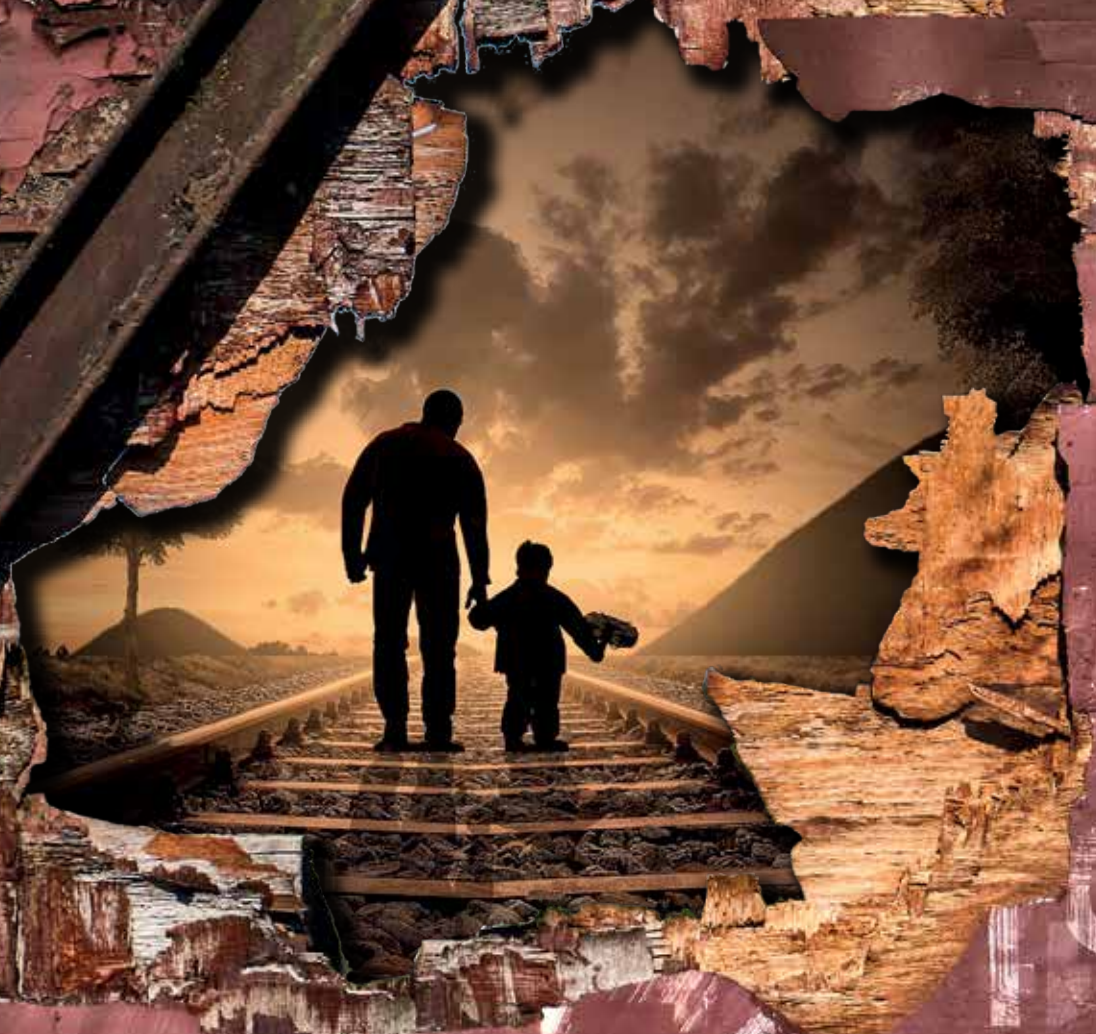
MAGYAR VASUTAS

ALAPÍTVÁ: 1904-BEN

2025. május, LXIX



MEGJELENIK 10 EZER PÉLDÁNYBAN



A vasút nem lehet POLITIKAI CSATATÉR

4. OLDAL

4. oldal

A tömegközlekedés
nem lehet politikai csatatér

5. oldal

Veszélyességi juttatás bevezetését
szorgalmazza a szakszervezet

6. oldal

Új ruha kollekció érkezik

7. oldal

Költségcsökkentés
az RCH-nál

8-9. oldal

Erős érdekvédelem
a Vagon Kft.-ben

10. oldal

„A biztonság nem luxus,
hanem alapjog”

11. oldal

Miért kell harcolni
a nők jogaiért?

12-13. oldal

Megvéd a mesterséges
intelligencia

14. oldal

- Püspökladány
- Tavaszi bál Szegeden

15. oldal

- Keresztretjtvény
- A közösség éltető erő

Friss hírekért, információkért
látogasd a Vasutasok
Szakszervezete honlapját

www.vsz.hu



12-13. oldal

10. oldal





5. oldal

Változzunk!

A világ egyetlen állandó tényezője maga a változás, ezt már az ókor bölcsei is tudták. Ez a felismerés ma már nemcsak bölcsesség, hanem túlélési stratégia is. Mert ami körülöttünk zajlik – a technológiai forradalmak, a gazdasági átrendeződések, a társadalmi átalakulások –, azok nemcsak érintenek, hanem válaszlépésre is kényszerítnek minket.

Sokan természetes módon félnek a változástól. A megszokott dolgok biztonságot adnak, még akkor is, ha már nem szolgálják jól a céljainkat. Szakszervezetünk azonban már sokszor bebizonyította, képesek vagyunk alkalmazkodni. Most viszont többről van szó, mint egyszerű alkalmazkodásról. Stratégiai megújulásra van szükség.

A számok nem hazudnak: taglétszámunk csökken, tagságunk átlagéletkora egyre magasabb, a közösségi szerepvállalás gyengül, és közben a munkaadó szervezet folyamatosan változik. Ezek a tendenciák nem egyszerűen problémák, ezek figyelmeztető jelek. Ha nem gondoljuk újra a működésünket, ha nem alakítunk ki világos stratégiát, akkor csak sodródunk majd az eseményekkel, és nem alakítjuk őket.

Stratégia nélkül egy szakszervezet olyan, mint Piroska a farkas nélkül: nincs konfliktus, de nincs történet sem. Egy szervezet, amelynek nincs jövőképe, nem tud motiválni, nem tud közösséget építeni, nem tud érdeket érvényesíteni.

Ezért most a legfontosabb feladatunk, hogy közösen újragondoljuk, mi a küldetésünk, merre tartunk, és hogyan tudunk hatékonyan reagálni a ránk váró kihívásokra. Ebben a folyamatban kulcsszerepe lesz a nyitottságnak, a közös gondolkodásnak, és – igen – az önreflexiónak is.

Nem ígérem, hogy könnyű lesz. A változás sokszor kényelmetlen, bizonytalan és fárasztó. De ha közösen lépünk, ha világos értékek mentén alakítjuk ki az új irányokat, akkor nemcsak alkalmazkodunk – hanem alakítjuk is a jövőt.



Meleg János

a Vasutasok Szakszervezetének elnöke

MAGYAR VASUTAS

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE LAPJA

KIADJA ÉS TERJESZTI: A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE

E-mail: info@vsz.hu

Felelős kiadó: MELEG JÁNOS, a Vasutasok Szakszervezetének elnöke

Főszerkesztő: NÉMET H. ERZSÉBET • **Felelős szerkesztő:** HORVÁTH CSABA

Szerkesztőség: 1023 Budapest, Ürömi u. 8.

Központi telefonszámok: 326-1616, 326-1622

ISSN: 0460-6000 • **Egyéni előfizetési díj:** 960 Ft/év + postaköltség

A tömegközlekedés nem lehet politikai csatatér

A MÁV-nak jelentős fejlődésre van szüksége, a tömegközlekedés nem lehet a pártpolitizálás csatatere – egyebek között erről is beszélt Meleg János, a VSZ elnöke a Konkrétan című műsorban.

ARónai Egon műsorvezetővel folytatott beszélgetés első felében az elnök kifejtette, a szakszervezetek olyan országokban erősek, ahol az állampolgárok aktívabbak a politikai életben, ezzel szemben Magyarországon sokan passzívak, nem érzik úgy, hogy tenniük kellene a jogaikért, inkább másoktól várják a megoldást.

Arra is kitért, hogy míg más országokban egy rossz kormányzati döntés tüntetéseket eredményez, addig itthon a beletörődés jellemző. Mindeközben úgy látja, ebből kivétel a vasúti dolgozók köre, mivel ott kellően fejlett a szakszervezet, ami még erőt ad a kollektív szerződések megtartásához. Szerinte a szakszervezeteknek jobban kellene kommunikálniuk, hogy az emberek megértsék, ezek az eredmények nincsenek ingyen. Meleg János szerint a szakszervezeti szétagoltság helyett fontos lenne az egységes működés, különben lassan az összes érdekvédelmi szervezet megszűnhet itthon.

A vasúti infrastruktúra állapotát az elnök egyszerűen siralmasnak nevezte: leromlott kocsik, elavult mozdonyok, és olyan járműveket vásároltak külföldről, amelyek gyakran használhatatlanok. Kritikusan beszélt a MÁV körüli fejlesztésekről is, példának hozta a legújabban megrendelt vasúti kocsikat, amelyek véleménye szerint rossz minőségűek és öregek, de arról is beszél, hogy egy egyszerű



takarítási munkát többszörös alvállalkozói láncon keresztül végeznek el, ami torz költségeket és hatékonyságvesztést okoz.

Érezhetően romlik a vidéki közlekedés

A beszélgetésben szóba kerül még Lázár János építési és közlekedési miniszter, valamint több intézkedése is. Például a vidéki vonalakon lévő közlekedés szűkítése. Meleg János szerint érezhetően romlik a vidéki közösségi közlekedés. Költséghatékonysági szempontok szerint szűkítik a vasúti és a buszhálózatot is, ami pénzügyileg érthető törekvés, de káros a kisebb településeken élők életére. A kormány ígérete szerint minden településre lesz valamilyen közlekedési megoldás, de ez Meleg szerint gyakran nem kielégítő – például csak napi két járat marad, ami a mindennapi életet ellehetetleníti. Az emberek így kénytelenek saját autóra váltani, ami viszont nem mindenkinek megfizethető.

Markáns változásra van szükség a társadalomban és a közlekedésben is. Olyan társadalmi döntést kellene hozni, mint annak idején Svájcban. – Egyszer, nagyon régen írtam erről egy cikket is, hogy ott hogyan csinálták. Ciklusokon átívelő közösségi közlekedési koncepció készült. A társadalom és a közlekedési szakemberek bevonásával, nem pártpolitikusokkal, és nem egyéni piaci szereplőkkel – mondta el Meleg János, majd kitért az egyre elharapódzó késések kérdésére is.

Amikor a vonat 100 percet késik

Szóba került, hogy Lázár János januári bejelentése alapján kompenzálják az utasokat a késések miatt. Meleg János szerint, ha ez megvalósul, az jelentős pénzügyi problémákat okozhat a MÁV-nál, ráadásul a jelenlegi körülmények között még számos késés várható. A szakszervezeti elnök szerint a késések kérdése nagyon kényes téma, jelentések vannak, és egyre több várható.

(forrás: Index/Konkrétan)

Veszélyességi juttatás bevezetését szorgalmazza a szakszervezet

A munkavállalók mentális és fizikai védelmének törvényi kötelezettségére hívja fel a humánerőforrás igazgató figyelmét a Vasutasok Szakszervezete. A Tura Szvetlánának írt levélben Kövesdi Tamás, a VSZ-SZESZA ügyvivője a Munka törvénykönyve két passzusára is hivatkozva felkéri a munkáltatót, védje meg a jegypénztárosokat, jegyvizsgálókat, buszvezetőket az egyre több és sajnos egyre súlyosabb bántalmazástól. A VSZ az érintett munkakörökre egyfajta „veszélyességi juttatási rendszer” bevezetését is szorgalmazza.

Nem új, ám egyre súlyosabb jelenségre és az ezzel kapcsolatos kötelezettségre hívja fel a munkáltató figyelmét a Vasutasok Szakszervezete: annak ellenére, hogy a jegyvizsgálókat, pénztárosokat, buszsofőröket érő támadásokról szóló hírek a sajtóban is visszatérően nagy visszhangot kapnak, az érintett munkakörökben dolgozók továbbra sem kapnak hatékony védelmet. A tarthatatlan és egyre veszélyesebb helyzetnek a kialakulásáért a munkáltató is felelős, mert nem tesz eleget a Munka törvénykönyvében előírtaknak, a biztonságos munkavégzés és a munkáltatók testi és lelki védelméről szóló cikkelyben foglaltaknak. Erre, az egyébként jól ismert törvényi kötelezettségre és annak elmulasztására hívja fel a humánerőforrás igazgató figyelmét Kövesdi Tamás. A VSZ-SZESZA ügyvivője nyomatékosan felszólítja a munkáltató képviselőjét, szüntesse meg a törvényt sértést, s mielőbb gondoskodjon a MÁV-Személyszállítási Zrt. munkavállalóinak védelméről. A hatályos magyar jogrendszer kifejezetten rögzíti a munkáltató felelősségét ezekben az esetekben is – írta a szakszervezeti vezető, idézve az munkavédelmi törvényt: „A munkáltató köteles a munkavállalók számára az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megfelelő munkakörülményeket biztosítani.” A Munka törvénykönyve szerint pedig „A munkáltató köteles biztosítani a biztonságos munkavégzés feltételeit” A Mvt. vonatkozó rendelkezése kiterjed minden olyan környezetre is,

amely veszélyeztetheti a munkavállaló testi-lelki épségét. Ide tartoznak a pszichoszociális kockázatok, például az agresszió, zaklatás, verbális bántalmazás is.

Ezek a kirívóan közösségellenes magatartások másokban, az utazóközönségben megbotránkoztatást, riadalmat keltenek, ezzel rombolva a MÁV-csoport jó hírnevét – emlékeztetett a szakszervezeti vezető. Hangsúlyozta, végtelenül kockázatos halogatni a megoldást, mert az eddigi, egyre súlyosabb esetek is bizonyítják, bármelyik pillanatban bekövetkezhet egy végzetes tragédia, amiért adott esetben a munkáltató is felelős lesz. De nem kell ahhoz halállal végződő eset sem, hogy a rengeteg atrocitás sárba tiporja a megtámadott munkavállalók alapvető emberi méltóságát, miközben a munkáltató lesöpri magáról a felelősséget. Felháborító, hogy amikor a jegyvizsgálók leszállítják a bliccelőket, s azok leköpik, szidalmaznak, különféle módon bántalmazzák a vállalat alkalmazottját, a munkáltató a sértett panaszára és segélykérésére mindössze annyit mond, hogy ez polgári jogi igény, amit a sértettnek magának kell intéznie. Holott ezek a gyalázatos esetek munkaidőben, szolgálat közben történnek.

A Vasutasok Szakszervezetének álláspontja szerint a biztonságos munkavégzés követelményének elengedhetetlen eleme a prevenció, az óvintézkedések, biztonsági elemek fejlesztése. Azonban ezek önmagukban nem elegendőek, a helyzetet más eszközökkel is kezelni kell, emiatt konzultációt kezdeményezünk

az említett munkakörökben foglalkoztatott munkavállalóink számára az alább felsorolt célzott juttatási elemek bevezetéséről.

JAVASOLT JUTTATÁSI ELEMÉK:

1. Kockázati pótlék:

- a munkakör veszélyességi szintje alapján 10–20 százalékos pótlék/alapbér kiegészítés.

2. Eseti áldozat segítő támogatás:

- amennyiben a munkavállaló tetteles támadás áldozatává válik,
- javasolt összeg: a támadás súlyosságától függően 100 000–250 000 forint minden alkalommal.

3. Stressz- és hűségprémium:

- évente növekvő bónusz azon dolgozóknak, akik rendszeresen vesznek részt konfliktuskezelési és stresszkezelő tréningeken,
- hűségi bónusz 3, 5, 10 év után.

4. Szolgáltatásalapú támogatás

Jogi tanácsadás és képviselőlet biztosítása vagy ezek költségének átvállalása az áldozatot ért atrocitással összefüggő polgári peres eljárásokban is.

5. Rendkívüli szabadság biztosítása a betegállományba vételtől függetlenül: 3-5 nap

A VSZ megítélése szerint a juttatási rendszer javuló munkavállalói biztonságérzetet, csökkenő fluktuációt, pozitív vállalati képet eredményezne, ami által növekedne a munkavállalói elhivatottság és a teljesítmény.

Új ruha kollekció érkezik

Nem vesznek el a 2023-as kielégítetlen munkaruha-igények, azokat majd 2027-ben jóváírják, „nyugtattak” meg mindenkit a MÁV Pályaműködtetési Zrt. Központi Üzemi Tanácsának áprilisi ülésén.



Első napirendként a MÁV Pályaműködtetési Zrt. Központi Üzemi Tanácsa levélben kereste meg a MÁV Zrt. ingatlan főigazgatóját, mivel az ülésen egyéb elfoglaltsága miatt nem tudott megjelenni. A levélben megfogalmazott kérdéseink között szerepelt, a 2025-ös lakáspályázat mikor hirdetik meg, hogyan változik a MÁV-csoport lakásügyi utasítása, valamint a GYSEV-hez átadásra kerülő munkavállalók bérleti szerződése. Mi lesz a HÉV és Volán által behozott bérlakások sorsa, illetve azok elbírálásában kik vesznek részt. Ezekre a kérdésekre érkezett válaszokat a következő lapszámunkban közöljük.

A próbahordás május végéig meghosszabbítva

Az ülés második témájaként Molnár Péter, a MÁV SZK Zrt. raktárgazdálkodási igazgatója adott tájékoztatást a MÁV-csoport egyen-, forma- és munkaruha ellátásának aktualitásairól. Előljáróban a hátralékokról szólt, jelezve, hogy az új kollekcióra áttérés tervezése miatt a jelenlegi termékekre már nem indultak el a közbeszerzési eljárások,

... jelentősebb változásként említette, hogy a jelenleg rendszerített négy fajta kabát helyett egyetlen univerzális – kicipázrozható polár pulóverrel felszerelt – kabát lesz, beszélt továbbá a vászontermékek kivezetéséről, és egy megjelenésében megújított munkaruhával történő kiváltásról ...

így a 2024. év végi igényhátralék mintegy 3,5 milliárd forint volt, amiből 1,3 milliárd érintette a vasutas munkavállalókat. Felsővezetői döntés értelmében 2026. január 1-jétől új, egységes ruhakollekciót vezetnek be, ezek próbahordása márciusban kezdődött és május végéig tart. Kérte a testület segítségét, hogy a próbahordásban résztvevő munkavállalók minél hamarabb írják meg tapasztalataikat, hozzájárulva ezzel bármilyen szükségszerű változtatás mielőbbi átvezetéséhez. Kérdésre válaszolva elmondta, hogy minden ruházaton az egységes MÁV-csoport logó fog megjelenni. Jelentősebb változásként említette, hogy a jelenleg rendszerített négyfajta kabát helyett egyetlen univerzális – kicipázrozható polár pulóverrel felszerelt – kabát lesz, beszélt továbbá a vászontermékek kivezetéséről, és egy megjelenésében megújított munkaruhával történő kiváltásról.

Az idénre rögzített igényeket törölték, de a jövő évi igényléskor pontkorrekcióval biztosítják, hogy senkit ne érjen kár. Ez tehát azt jelenti, hogy a 2025. és 2026. évi pontkeretek összeadva, teljes egészében felhasználhatók lesznek. Az egyes munkakörökben alkalmazott éves pontkeret jellemzően marad, csak a termékek cserélődésével arányos mértékben változik. A fordulónapon fennmaradó 2023. és 2024. évi kielégítetlen igények, illetve azok pontértéke sem veszik el, a 2027-es igényléskor lesz lehetőség érvényesíteni. Ezzel a

módszerrel biztosítható a hátralékok minél további és minél nagyobb arányú kiszolgálása, valamint a 2026. évi igényrögzítés mielőbbi indítása. A 2025. előtti hátralékok csökkentése mellett kiemelt prioritást kap az új belépők ellátása, amelyre a MÁV SZK puffer készletet különített el. Konkrét kérdésre válaszul az igazgató jelezte, hogy megszűnő munkaviszony esetén a ruházati utasítás 4.2.9 pontja szerint járnak el, ami egyértelműen szabályozza egyrészt, hogy a jogosultság megszűnéséig át nem vett ruházat helyett térítés nem fizethető, másrészt, hogy az átvett ruházat térítésmentesen megtartható, nincs tehát oda-vissza követelési igény. Ezt az eljárásrendet kizárólag a munkáltató esetleges döntése írhatja felül.

Zárszáva Molnár Péter hangsúlyozta, hogy a próbahordás mielőbbi kiértékelése nagyon fontos, de a jövő évi igényrögzítés indulásának, így az új kollekció bevezetésének és a kiszolgálás megkezdésének még fontosabb feltétele, hogy az érdekképviselő fogadja el a munkáltatónak a KSZ módosítására tett javaslatát.

Végül az egyebekben négy rendkívüli élethelyzetbe került munkavállaló segélyezéséről döntött a testület.



Bodnár József
KÜT elnök
sajtóreferens

Költségcsökkentés

Nagyon sok múlik az egyes kocsi támogatáson, ha ebben az évben nem lesz, társaságot is át kell alakítani – hangzott el a Rail Cargo Hungaria Központi Üzemi Tanácsának április végi ülésén.

az RCH-nál

Az első napirendi pontban Nyíri András üzelmeltetési igazgató a mozdonyhelyzettel kezdte beszámolóját. Elmondta, a jelenlegi teljesítményekhez a vontató járművek biztosítottak. Ebben az évben nem lesz mozdonyvezető tanfolyam és egyelőre a felvétel is szünetel ebben a munkakörben. A folytatásban a zavartatások és a vágányzarak okozta többletfeladatokról beszélt. Ezután megemlítette, amennyiben nem lesz egyes kocsi támogatás, úgy sajnos a technológiai folyamatokat is felül kell vizsgálni. Tovább folytatódik a záhonyi térségben a forgalom csökkenésből adódó folyamatok optimalizálása.

Kedvezőtlen politikai hatások

A második napirendi pontban Kovács Imre vezérigazgató egy mindenre kiterjedő tájékoztatót adott. Először az európai gazdaság visszaeséséről, majd a magyar gazdaság gyengélkedéséről beszélt. Sajnos az osztrák és a magyar politikai kapcsolatok sem a legjobbak, s ez rányomja a bélyeget az RCH működésére is. Jó lenne, ha a két ország szakminisztere minél előbb leülne tár-

... ebben az évben nem lesz mozdonyvezető tanfolyam és egyelőre a felvétel is szünetel ebben a munkakörben ...

... kiemelte a fő vizsgára beadott kocsik jelentős csökkentését, valamint a Záhonyt és térségét érintő létszámracionalizálást ...

gyalni egymással, erre már vannak jelenleg is próbálkozások. Most a kiemelt figyelem az egyes kocsi támogatására összpontosul, ha az erre az évre ez nem biztosított, a társaság átalakítására lehet szükség. Ha az idei támogatási rendszer rendezett lenne, abban az esetben már a következő öt évi támogatáson kell dolgozni, mert annak engedélyeztetése akár egy évig is eltarthat, mivel az EU-nak is jóvá kell hagynia. Rátért az idei év pénzügyi helyzetére, ami szerinte költségcsökkentéssel eredményessé tehető. Kiemelte a fő vizsgára beadott kocsik jelentős csökkentését, valamint a Záhonyt és térségét érintő létszámracionalizálást. A folytatásban elmondta, hogy az RCH központjában is át kell nézni a folyamatokat, és ott is racionalizálni kell, hatékonyabb, gyorsabb munkavégzésre van szükség, fejezte be a tájékoztatóját a vezérigazgató.

Csökkenő létszám

A harmadik napirendi pontban Vincze Teodóra HR igazgató a humán tájékoztatóból kiemelte, hogy a létszám 1790 fő, 44-gyel a terv alatt. Az év további részében további csökkenésre lehet számítani mivel az év közepétől a záhonyi térségből közel 50 kolléga

programokkal el tud majd menni. Az ezzel kapcsolatos megállapodás és a végrehajtási utasítás a következő napokban fog megjelenni. Gyöngyösi-Homik Katalin HR osztályvezető és fejlesztés vezető a napokban Ausztriából küldött kérdőívekről beszélt.

Alkalmas emberek kerestetnek!

A negyedik napirendi pontban Éliás Pétert stratégiai tanácsadó a Controll Tower (CT) projekt állásáról számolt be. Elmondta, hogy a projekt jól halad, már a CRX-szel is sikerült megállapodni az informatikai alkalmazás elkészítéséről. Minden hónapban van helyzetelemzés. Őszi feladat lesz az alkalmas emberek kiválasztása, azok képzése. Ha minden rendben megy, 2026. április 1-től működhet az új rendszer.

Az egyebek napirendi pontban a testület három rendkívüli élethelyzetbe került munkavállaló segélykérelméről döntött.



Zubály Bertalan

... az RCH központjában is át kell nézni a folyamatokat, és ott is racionalizálni kell, hatékonyabb, gyorsabb munkavégzésre van szükség ...

Erős érdekvédelem a Vagon Kft.-ben

➤ **Ösztönzőrendszer, túlórapótlék, munkaidőkezet – csak néhány dolog, amiben a munkavállalók érdekében fellépve eredményt ért el a Vasutasok Szakszervezete a Magyar Vagon Vasúti Kft.-nél.**

A 2024-es év lezárása után azt hittük, hogy 2025 egy nyugodtabb, csendesebb év lesz. Bár mindig voltak, vannak feladatok, hátradőlni sosem lehet. Az évből eddig eltelő idő alatt is folyamatos egyeztetésekkel, konzultációkkal, véleményezésekkel jeleztük, hogy a Vasutasok Szakszervezete folyamatos érdekvédelmi munkát végez a Magyar Vagon Vasúti Kft.-nél tagjai, munkavállalói érdekében.

Mint ismert, a Magyar Vagon Vasúti Kft.-nél a Vasutasok Szakszervezete a 2024. december 2-án lefolytatott egyeztetésen kezdeményezte a vállalat egyes területein működő ösztönzőrendszer egységes kiterjesztését a vállalat minden dolgozójára. A munkavállalókat elismerő teljesítményösztönző rendszer vállalati szinten eddig csak Székesfehérváron, Békéscsabán, illetve Fényeslitke gyártói részlegén működött (350 kolléga), miközben a vállalat többi telephelyén (Szolnokon, Istvánfalván, Dunaújvárosban, Celldömölkön) dolgozó mintegy 1400 munkatárs nem részesült ilyen juttatásban.

A konzultációnkat követően a munkáltató megküldte szakszervezetünknek az új mozgóbérrendszer tervezetét, amely idén januártól érvényes. Mértéke 100 százalékos teljesítés esetén a munkavállalók



személyi alapbérének 5 százaléka, melyet a havi értékelés után a következő havi bérrel fizetne. Technikai problémák miatt a munkáltató tájékoztatása szerint az ösztönzőrendszer első kifizetése május hónapban lesz, az első három hónapot fizetik ki az áprilisi bérrel.

Segítettünk

A kifizetési feltételek részletes kidolgozásában szakszervezetünk is szerepet vállalt.

Az új mozgóbérrendszer bevezetésével egyidejűleg megszűntek a vállalatnál az elmúlt években alkalmazott, az alábbi utasítások alapján járó juttatások: MÁV VAGON Kft. (Székesfehérvár Területi központ) ösztönzési rendszeréről szóló 3-10/2021 (01.01.) sz. ügyvezető igazgatói utasítás Teljesítmény alapú ösztönző juttatási rendszerről, Szolnok Területi Központ Békéscsaba telephely tárgyában kiadott 9/2022. sz. ügyvezető igazgatói utasítás

„... **technikai problémák miatt a munkáltató tájékoztatása szerint az ösztönzőrendszer első kifizetése május hónapban lesz, az első három hónapot fizetik ki az áprilisi bérrel ...**”

Hogy az új rendszerrel a fenti ösztönző módszer megszüntetésében érintett munkavállalók se járjanak rosszul, számukra a vállalati bérmegállapodásnál magasabb alapbérrel állapítottak meg, így a Székesfehérvári Területi Központ munkavállalóinak bére 9,7, a Békéscsabaiaké pedig 9,1 százalékkal nőtt január 1-től. (Csak emlékeztetőül, ha valaki nem tudná: a bérmegállapodásban 6,7 százalékos mértékű alanyi jogú alapbérrelés szerepel január 1-től, ezt a munkáltató vállalati szinten végrehajtotta.) Azokon a területeken, ahol „többletképesítésen, tudáson alapuló ösztönző juttatási rendszer” is működik, az a továbbiakban is megmaradt.

Beszéljünk a munkarendváltásról!

Szakszervezetünk az ösztönzőrend-szer tárgyalása mellett egyeztetést folytatott Székesfehérvár Területi Központ-hoz tartozó Fényeslitke KM munkarendváltásával kapcsolatban is, amit a munkáltató március elsejével szeretett volna bevezetni, ez azonban meghiúsult, mivel ebben az ügyben további konzultációt folytattunk le.

A március 14-én Szolnok Területi Központban megtartott tárgyaláson a munkáltató elmondta, hogy azért van szükség a munkarend megváltoztatására, mert az érintett Fényeslitke KM-be, ahol a Rail Cargo Hungaria teherkocsijainak javítását is végzik, az RCH a jövőben kevesebb kocsit tud beadni futó javításra. Az RCH üzemeltetési igazgatója, Nyíri András ugyanis arról tájékoztatta a Magyar Vagon Kft.-t, hogy az RCH fuvarozási volumene jelentősen csökkent, emiatt a javítási igényük is lényegesen kevesebb lett, ez pedig hatással van a fényeslitkei, celldömölki és dunaújvárosi műhelyek kapacitás igényére is. A két cég között végül megállapodás született annak érdekében, hogy az RCH kötbérezését elkerüljék.

A konzultáción szakszervezetünk végig kitartott azon álláspontja mellett, hogy legfontosabb szempontunk a munkavállalók megtartása, és sem jogi, sem anyagi hátrány nem érheti a munkarendváltás következtében az érintett munkavállalókat. A munkáltatóval végül sikerült megállapodásra jutni, eszerint 2025. május 1-től megszűnik a nyújtott nappalos munkarend (A-B fordá), azaz a munkavállalók napi 8 órában, hétfőtől-péntekig lesznek foglalkoztatva. A munkarendváltozással érintett munkavállalók reggel 6 órakor kezdenek, míg a gyártó oldal 6:30-kor, és ugyanígy 30 perc eltolással ér véget a munkaidejük.

A munkarendváltással érintett munkavállalók a Magyar Vagon Vasúti Kft. hatályos Kollektív Szerződésé-

... vasutasok Szakszervezete kezdeményezte a 120 ezer forintos alanyi SZÉP-kártya-juttatás húsvét előtti kifizetését, amit a munkáltató elfogadott és a márciusi bérrel már áprilisban megkaptak a dolgozók ...

nek a munkarendek meghatározásáról szóló 24.§ 7. pontja alapján 5 százalékos alapbéremelést kapnak, emellett megmarad a többletképesítésen, tudáson alapuló ösztönző juttatási rendszer, illetve mindezek felül további 5 százalékos pótlékot kapnak.

Az ígéret

A munkáltató ígéretet adott arra is, amennyiben újra megnő az RCH teherkocsi-javítási igénye, visszaállítja a régi munkarendet.

A munkáltató a konzultáción ismertette azt az előre már megküldött anyagot, amelyben a Székesfehérvár Területi Központ-hoz tartozó telephelyeken május 1-től 6 havi munkaidőkeret bevezetését tervezi. Sajnos indokolt, mert az RCH-nál nehézségei miatt komoly megrendelési hiány van. A szakanyag ellátottság tekintetében is bőven vannak problémák, a miskolci Járműjavító megrendelésállománya 60-70 százalékkal csökkent.

A munkaidőkeret megváltoztatásához azonban a Kollektív Szerződés módosítására lenne szükség. A Vasutasok Szakszervezete, amely az egyedüli reprezentatív szakszervezet a Magyar Vagon Vasúti Kft.-ben, a helyi tisztségviselőkön keresztül, a személyes látogatások alkalmával és a munkáltatóval folytatott egyeztetések során is szembesült ezzel a problémával. Olyan megoldást kell találni, hogy minden munkavállaló megtarthassa munkahelyét, biztonságban érezze magát, még ha ez a munkarend és a munkaidőkeret esetleges módosításával jár is.

Szakszervezetünk javaslata a helyzet megoldására 4 havi munkaidőkeret bevezetése határozott időre, május 1-től augusztus 31-ig. Érvelésünket megismerve ezt a munkáltató is és a társszakszervezetek támogatták, elfogadták.

A jogellenesen csökkentett túlórapótlék újra a régi

Ezen egyeztetési folyamatok során derült ki, amit több tagtársunk jelezett: kevesebb lett a kifizetett túlóra bér-

pótlék összege 2025. január elseje óta a Magyar Vagon Kft.-nél. Megtudtuk, a munkáltató egyoldalúan megváltoztatta a bérpótlék számítási módszerét. Ez jogellenes. Az ügy azóta – szakszervezetünk közbenjárására – rendeződött, a különbözetet megkapják az érintett munkavállalók.

Miután feltártuk a túlórapótlék csökkentésének okát, levélben szólítottuk fel a Magyar Vagon Kft. vezetését, hogy tartsa be a kollektív szerződésben foglaltakat. Aszerint ugyanis az egy órára járó alapbér meghatározásakor a havi besorolási bért az adott munkaidőkeretre irányadó, és az Mt. szerint meghatározott munkaidő-mennyiség óraszámával kell osztani.

Jogellenes tehát a január elseje óta alkalmazott munkáltatói gyakorlat, amely szerint – figyelmen kívül hagyva a kedvezőbb KSZ szabályozást –, az Mt.-re hivatkozva 174 órával osztotta el a havi alapberek összegét. Ez anyagi hátrányt jelent a túlórát vállaló munkavállalók számára.

Felszólítottuk továbbá a munkáltatót, hogy 2025. január elsejéig visszamenőleg vizsgálják meg és számfejtsek újra a munkavállalók részére már kifizetett bérpótlékokat, a különbözetet pedig a lehető leghamarabb fizessék ki az érintettek számára. A munkáltató szakszervezetünk határozott fellépésének köszönhetően elismerte, jogos a követelés, s megígérte, a márciusi bérrel rendezi az érintett munkavállalók számára a túlóra bérpótlék különbözetét.

Vasutasok Szakszervezete kezdeményezte a 120 ezer forintos alanyi SZÉP-kártya-juttatás húsvét előtti kifizetését, amit a munkáltató elfogadott és a márciusi bérrel már áprilisban megkaptak a dolgozók.

Reméljük, mindez bizonyítja, hogy szakszervezet nélkül nincs eredmény, napról napra azért dolgozunk, hogy tagjaink problémáit megoldjuk, és munkájukat elismerjük!



Kövesdi Tamás
VSZ-VAGON ügyvivő

... a konzultáción szakszervezetünk végig kitartott azon álláspontja mellett, hogy legfontosabb szempontunk a munkavállalók megtartása, és sem jogi, sem anyagi hátrány nem érheti a munkarendváltás következtében az érintett munkavállalókat ...

Azokra a munkavállalókra emlékezett április 28-án Salgótarjánban és Budapesten is a Magyar Szakszervezeti Szövetség, akik munkavégzés közben veszítették életüket vagy szenvedtek maradandó sérülést. Koszorúk, gyertyák, csendes főhajítás – de mindez nem elég, ha másnap nem követi megelőző intézkedések sora.

„Ma megállunk egy pillanatra. Fejlet hajtunk azok előtt, akik munkahelyükön vesztették el az életüket vagy egészségüket – ott, ahol biztonságot, megbecsülést és jövőt kerestek. Ez a nap a gyászé, de ugyanúgy a felelősségé is” – mondta Zlati Róbert, a Magyar Szakszervezeti Szövetség elnöke a megemlékezésen. A szövetség elnöke kiemelte: „Nem szabad elfelejtenünk, hogy a munkavédelem nem másodlagos kérdés. A biztonság nem luxus, hanem alapjog, amely minden munkavállalót megillet.”

Beszédében rámutatott: a magyar munkavédelmi helyzet vegyes képet mutat. „Vannak jó kezdeményezések, szigorúbb ellenőrzések, tudatosabb képzések néhány iparágban. De az összkép mégis aggasztó. A megelőzés sok helyen csak papíron létezik. A valódi biztonság-tudatosság hiányzik, főleg a kisvállalkozásoknál.”

Zlati Róbert ismertette a friss munkabaleseti adatokat is: „2024-ben több mint húszezer munkabalesetet jelentettek be, a számok

gyakorlatilag stagnálnak. De ami igazán fájdalmas: a halálos balesetek száma 20 százalékkal nőtt, 75 ember halt meg munka közben. Ez elfogadhatatlan.”

Kiemelte, hogy a leg-sérülékenyebb ágazatok továbbra is az építőipar, a raktározás, a feldolgozóipar és a mezőgazdaság. „És ne felejtjük el: a kisvállalkozásoknál nagyobb a halálozási arány, a legtöbb áldozat pedig az 45-64 éves korosztályból kerül ki. Ez mind azt mutatja, hogy folyamatos képzésekre, frissítésekre lenne szükség, nem kevesebbre.”

Az érdekképviseleti vezető erősen bírálta a legutóbbi jogszabályváltozásokat is: 2024-től egy általános munkavédelmi tematika átadása elég például a képernyős munkát végzőknek. Szeptembertől pedig megszűnt az általános orvosi alkalmassági vizsgálat is. Ezek nem könnyítések, hanem veszélyes visszalépések. Egy tan-könyv sem tanítja meg egy diáknak a tudást pusztán az átadással – ahogy a biztonságot sem lehet kipipálni egy papírral.

Bár üdvözölte, hogy nőtt a bírságok összege és szigorodtak az ellenőrzések, hozzátette: ez csak az alap. Sokkal

több forrás, több szakember, több megelőző intézkedés kell. A hosszabb kockázatértékelési ciklusok és a dokumentációs könnyítések sajnos csak azt a gyakorlatot betonozzák be, amit már ma is látunk: hanyagságot és veszélyt.

„A mai napon emlékezünk – de a valódi tisztelet nemcsak a gyász, hanem a tettek. Minden munkáltatónak, munkavállalónak és szakembernek közös felelőssége, hogy a jövőben kevesebb áldozat legyen. A munkavédelem nem adminisztratív teher, hanem életet menthet vagy éppen elvehet – fejezte be beszédét az elnök.

Kondor Norbert

„A BIZTONSÁG nem luxus, hanem ALAPJOG”

„... vannak jó kezdeményezések, szigorúbb ellenőrzések, tudatosabb képzések néhány iparágban. De az összkép mégis aggasztó. A megelőzés sok helyen csak papíron létezik. A valódi biztonság-tudatosság hiányzik, főleg a kisvállalkozásoknál ...



Miért kell harcolni a nők jogaiért?

Nőjogi konferenciát rendeztek a Magyar Tudományos Akadémia épületében április 28-án.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség Nőtagozata, az MSZP Nőtagozata és a Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) közös szervezésében „A női jogok emberi jogok, akkor miért kell harcolni értük?” – címmel rendeztek nagyszabású konferenciát a Magyar Tudományos Akadémia Vörösmarty termében.

A tanácskozást Dr. Ernst Hillebrand, a FES budapesti irodájának igazgatója nyitotta meg. Köszöntötte a résztvevőket Dr. Gurmai Zita országgyűlési képviselő, az MSZP Nőtagozatának elnöke.

A konferencia napirendjén az alábbi témák szerepeltek:

- **Szociális jogok és minőségi munkahelyek:** Az EU stratégiája a nemek közötti egyenlőségért. Előadója Roxana Minzatu, az Európai Bizottság szociális jogokért és készségért, minőségi munkahelyekért és felkészültségért felelős ügyvezető alelnöke volt.
- **Szexuális zaklatás a munkahelyen:** Kulcsfontosságú megállapítások és hatások a munkavállalói jogokra. A téma előadója Marta Kahancová, a Közép-európai Munkaügyi Tanulmányok Intézet igazgatója volt, aki ismertette a FES hat országban végzett kutatásának tapasztalatait.
- **A munkahelyi erőszak nem része a fizetésnek, avagy a bérszakadék viszont miért része a magyar nők munka világának?** kérdéskörrel Hercegh Mária a MASZ Nőtagozatának vezetője szólt.

A konferenciára a kormányzat képviselőjében meghívást kapott Dr. Tuzson Bence igazságügyi miniszter is, aki ugyan előzetesen jelezte részvételt, de mégsem vett részt a tanácskozáson.



„... vannak már EU irányelvek mind az egyenlő bérezésre, a bérek átláthatóságának megteremtésére, mind a munkahelyi szexuális zaklatás kezelésére vonatkozóan, azonban ezen irányelvek átültetése a nemzeti törvényekbe, az országok gyakorlatába még sok kívánnivalót hagy maga után ...”

Az előadásokat kerekasztal beszélgetés követte, melynek közreműködői voltak:

- Dr. Csernus Fanni, az Amnesty International Magyarországi szakértője
- Hercegh Mária, a MASZ Nőtagozatának vezetője
- Székely Tamás a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének elnöke
- Karsai Zoltán, a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetének elnöke.

A moderátor Bombera Krisztina újságíró volt.

A konferencia nagyon aktív, jó hangulatú volt, sok új és hasznos ismeretet adott a 170 fő résztvevőnek. Megállapítást nyert, hogy vannak már EU irányelvek mind az egyenlő bérezésre, a bérek átláthatóságának megteremtésére, mind a munkahelyi szexuális zaklatás kezelésére vonatkozóan, azonban ezen irányelvek átültetése a nemzeti törvényekbe, az országok gyakorlatába még sok kívánnivalót hagy maga után.

Az előadók hangsúlyozták: fontos feladat a nők folyamatos képzése, hogy felismerjék az őket érő jogsértéseket, hátrányokat, és a szakszervezetek segítségével bátran lépjenek fel ellenük.

Kollár Sándorné

A technológia egyik legdinamikusabban fejlődő területe napjainkban a mesterséges intelligencia (MI). Az ipari forradalomhoz hasonló mértékű változásokat idéz elő a gazdaságban, a társadalomban és a mindennapi életben is. Az MI nemcsak automatizálja a folyamatokat, hanem képes tanulni, elemezni, előrejelezni és döntést hozni. Az egyik kevésbé tárgyalt, de egyre jelentősebb terület, ahol az MI alkalmazása komoly lehetőségeket kínál, a munkavédelem.

A munkavédelem célja, hogy megőrizze a dolgozók testi épségét, megelőzze a baleseteket, csökkentse a munkakörnyezetből adódó egészségkárosodás kockázatát. Hagyományosan ez a terület inkább szabályalapú, reaktív megközelítést alkalmazott – azaz a baj bekövetkezése után igyekezett azt kivizsgálni és a hasonló eseteket megelőzni a jövőben. Az MI lehetőséget nyújt arra, hogy a munkavédelem proaktívvá váljon: előre jelezze a veszélyeket, és gyorsan reagáljon rájuk.

Ez a rövid összefoglaló azt vizsgálja meg, hogyan képes a mesterséges intelligencia forradalmasítani a munkavédelmet, milyen technológiák alkalmazhatók, és milyen előnyökkel, valamint kihívásokkal jár mindez.

A munkavédelem kihívásai

A 21. század munkakörnyezete gyorsan változik. Az ipari automatizáció, a digitalizáció, az e-kereskedelem logisztikai terhelése, valamint a távmunkára való tömeges átállás új típusú veszélyeket és kockázatokat hozott.

Hagyományosan a munkavédelmi feladatokat ellenőrzések, szabályzatok és helyszíni oktatások útján oldották meg. Ezek azonban sokszor nem tudják követni a technológiai változásokat, és jellemzően csak utólagos intézkedésekre alkalmasak. Ezzel szemben az MI képes valós idejű adatokat elemezni, azonnali döntéseket hozni, és tanulni a múltbeli esetekből, hogy jövőbeni kockázatokat megelőzzön.



Nem gondolnánk, de a mesterséges intelligencia számtalan lehetőséget és előnyt kínál a munkavédelemben.

MEGVÉD a mesterséges intelligencia

AZ MI ALKALMAZÁSA A MUNKAVÉDELEMBEN:

1. Kockázatelemzés és előrejelzés:

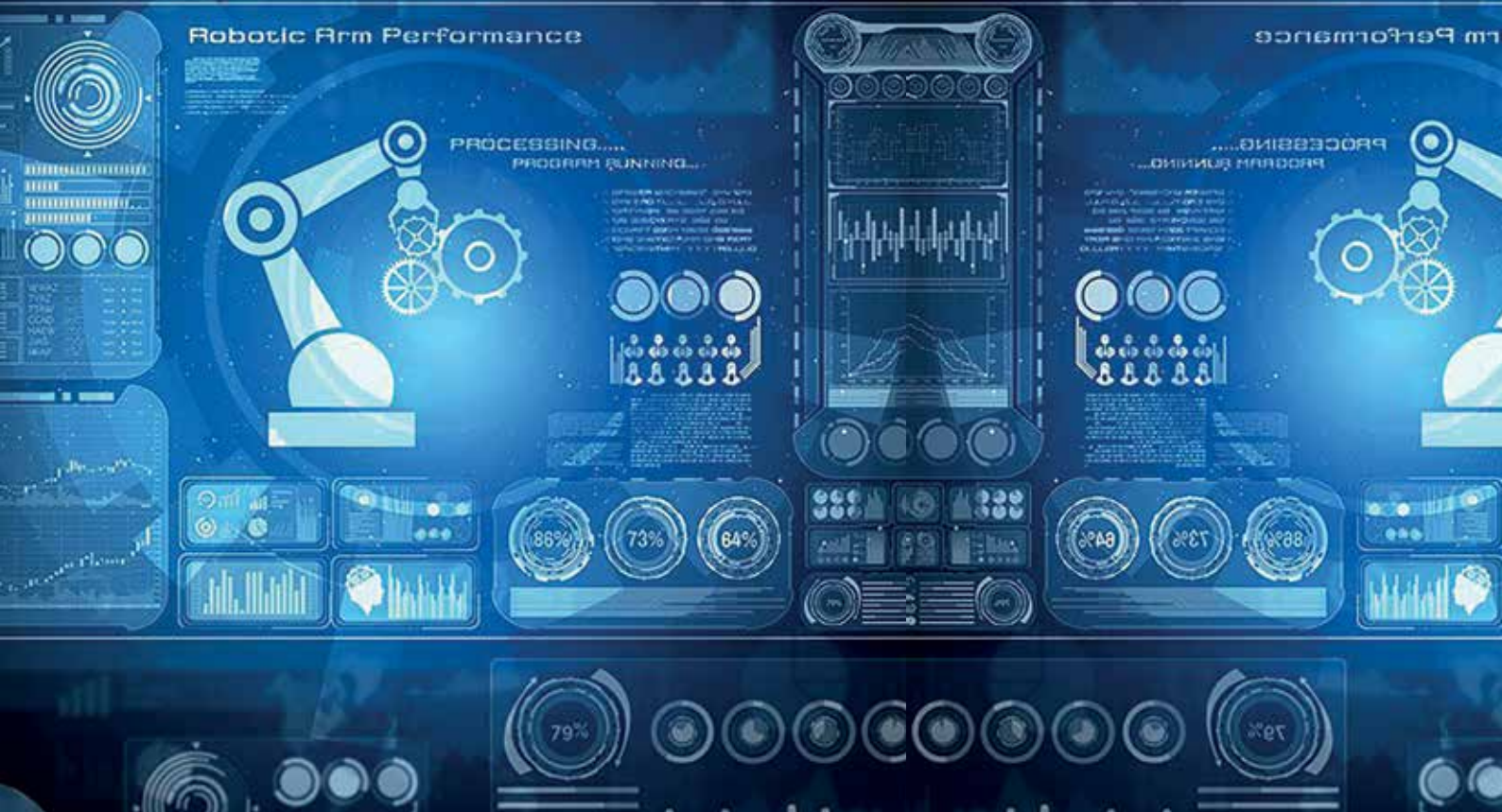
A mesterséges intelligencia egyik erősebb tulajdonsága az adatelemzés. Egy gyár, logisztikai központ vagy akár egy iroda is hatalmas mennyiségű adatot termel: gépek működése, dolgozók mozgása, baleseti jegyzőkönyvek, karbantartási előzmények stb. Ezeknek az adatoknak a feldolgozása emberi erővel szinte lehetetlen. Az MI azonban képes ezekben az adathalmazokban összefüggéseket keresni, észrevenni visszatérő mintákat, amelyek balesetekhez vezethetnek. Például, ha egy adott típusú berendezésnél a balesetek gyakrabban fordulnak elő a karbantartás után egy héttel, az MI ezt felismeri, és javaslatot tesz az eljárás módosítására.

2. Viselhető technológiák és valós idejű figyelés:

Az okoseszközök, például szenzoros védősisakok, pulzusmérők gyűjtenek adatot a dolgozóról és a munkakörnyezetről. Ezek az eszközök képesek jelezni, ha a dolgozó túl magas hőmérsékletnek vagy zajterhelésnek van kitéve, érzékelni a fáradtság jeleit, riasztást küldeni, ha esés, mozdulatlanság vagy eszméletvesztés történik. Az MI ezeket az adatokat nemcsak rögzíti, hanem értelmezi is, és gyorsan beavatkozik, ha veszélyt észlel.

NÉHÁNY PÉLDA A VISELHETŐ TECHNOLÓGIÁKRA:

a) Az okossisak egy hagyományos védősisak, amit szenzorokkal és digitális technológiával szereltek fel. Célja, hogy többre legyen ké-



pes, mint a fej védelme: figyelje aktívan a környezetet és a dolgozó állapotát. Hogy mire képes? Hőmérséklet- és páratartalom mérés, levegőminőség érzékelés, helymeghatározás, elesésérzékelés. Az adatok egy központi rendszerbe mennek, ahol az MI elemzi őket.

b) Szenzoros (okos) ruha: Ez egy speciális munkaruha, amibe érzékelőket varrtak bele. Ezek követik a test mozgását és az élettani jeleket. Mire képes? Pulzus, testhőmérséklet, légzés figyelése, mozgásérzékelés, elesés vagy ütközés észlelése, vibrációk érzékelése.

3. Prediktív karbantartás: A gépekkel kapcsolatos balesetek megelőzésének kulcsa a karbantartás. A hagyományos, időalapú karbantartási rendszer nem veszi figyelembe a valós terhelést, míg az MI képes gépi szenzoradatok (vibráció, hőmérséklet, hang, nyomás) alapján előre jelezni a meghibásodásokat. Ez a prediktív karbantartás lehetővé teszi, hogy csak akkor történjen beavatkozás, amikor valóban szükség van rá, de akkor igen, még a meghibásodás előtt.

4. Képzés és szimuláció: Az MI és a virtuális valóság (VR) kombinációja kiváló lehetőséget nyújt a biztonságos oktatásra. A dolgozók szimulált környezetben tanulhatják meg a helyes munkavégzést, veszélyes helyzeteket kockázat nélkül. Az MI elemzi a hibákat, személyre szabott visszajelzést

ad, és segít abban, hogy a dolgozók valóban megértsék a teendőket, nem csak „letudják” az oktatást.

5. Döntéstámogatás a vezetés számára: Az MI rendszerek segítenek a vezetőknek a munkavédelmi stratégia kialakításában. Az adatok alapján pontosabban látható, hogy mely részlegek a legveszélyesebbek, hol van szükség plusz erőforrásra, vagy hogy milyen műszaki fejlesztés hozna a legtöbb javulást a biztonság szempontjából.

Várható előnyök

Proaktivitás: az MI nemcsak reagál, hanem előre jelez. **Objektivitás:** az MI döntései nem szubjektívek, nem befolyásolják emberi érzelmek vagy fáradtság. **Hatékonyság:** az MI gyorsabban és nagyobb adatbázison tud dolgozni, mint egy ember. **Testreszabottság:** a rendszerek tanulnak és alkalmazkodnak a konkrét munkakörnyezethez. **Költségsökkentés:** a balesetek megelőzése jelentős költségmegtakarítással jár.

Kihívások és kockázatok:

● **Adatvédelem:** A viselhető technológiák személyes adatokat is gyűjtenek, például egészségi állapotra utaló információkat. Ez komoly adatvédelmi kérdéseket vet fel. Fontos, hogy a dolgozók tisztában legyenek azzal,

milyen adatokat gyűjtenek róluk, és azok mire lesznek felhasználva.

● **Túlzott ellenőrzés:** Az MI-alapú megfigyelés könnyen eljuthat egy olyan pontra, ahol a dolgozók úgy érzik, hogy állandóan figyelik őket. Ez rontja a munkahelyi légkört, stresszt és elégedetlenséget okozhat.

● **A felelősség kérdése:** Ha egy MI rendszer hibázik, ki a felelős? A fejlesztő, a cég, vagy maga a rendszer? Ez jogi és etikai kérdéseket is felvet, amelyekre egyelőre kevés válasz van.

Ezekre a kihívásokra és kockázatokra megfelelő szabályozással és etikai irányelvek kidolgozásával kell, vagy lehet válaszolni

Összegezve: a mesterséges intelligencia egyértelműen új korszakot nyithat a munkavédelemben. Képes előre jelezni a baleseteket, megelőzni a meghibásodásokat, hatékonyabbá tenni a képzést, és segíteni a vezetést a döntések meghozatalában. Ugyanakkor fontos, hogy a technológiát felelősségteljesen, átláthatóan és emberközpontúan alkalmazzuk. A cél nem a munkavállalók helyettesítése, hanem a biztonságosabb, egészségesebb és tudatosabb munkakörnyezet megteremtése. Ha sikerül megtalálni az egyensúlyt a technológia és az ember között, a mesterséges intelligencia valóban forradalmasíthatja a munkavédelmet.

Kondor Norbert



PÜSPÖKLADÁNY

Tartalmas és jó hangulatú szabadidős napot szervezett a VSZ START Debrecen és a VSZ-START Püspökladány Alapszervezet 2025. április 25-én Püspökladányban, az V-ös horgásztónál.

„... a rendezvény célja az volt, hogy a két alapszervezet tagjai kötetlenül találkozhassanak, ki-kapcsolódjanak és közös élményekkel gazdagodjanak ...”

Akellemes környezetbe, a természetbe szervezett program reggel 7 órakor kezdődött és egészen este 18 óráig tartott. A nap egyik fő eleme a horgászat volt, amelyhez a résztvevők hozhatták a saját felszerelésüket. A rendezvény célja az volt, hogy a két alapszervezet tagjai kötetlenül találkozhassanak, ki-kapcsolódjanak és közös élményekkel gazdagodjanak.

A szervezők gondoskodtak róla, hogy mindenki – felnőttek és gyerekek egyaránt – jól érezze magát. A parton üstben főtt az ebéd és egész nap családias, baráti hangulat uralkodott.

A horgászat nem verseny volt, sokkal inkább a közös időtöltésről, a természet szeretetéről és a beszélgetésekről szólt. Eközben a gyerekek külön programokon vehettek részt játékokkal, kreatív elfoglaltságokkal.

A jó hangulatú esemény megerősítette az összetartozás érzését a két szervezet között. A nap végén mindenki elégedetten búcsúzott, sokan már a most a következő alkalmat várják.

A szervezők ezúton is köszönetüket fejezik ki minden résztvevőnek, segítőnek és támogatónak, akik hozzájárultak a szabadidős nap sikeréhez.

Farkas Zsolt

Tavaszi bál Szegeden

A Szeged Területi Képviselőlet április 26-án Szegeden, a Vármegye Étteremben rendezte meg hagyományőrző tavaszi bálját.



A résztvevőket Zlati Róbert érdekvédelmi alelnök köszöntötte. Ezután Szabó Erzsébet, a rendezvény lebonyolítója és egyik szervezője a Parlandó énekegyüttest konferálta

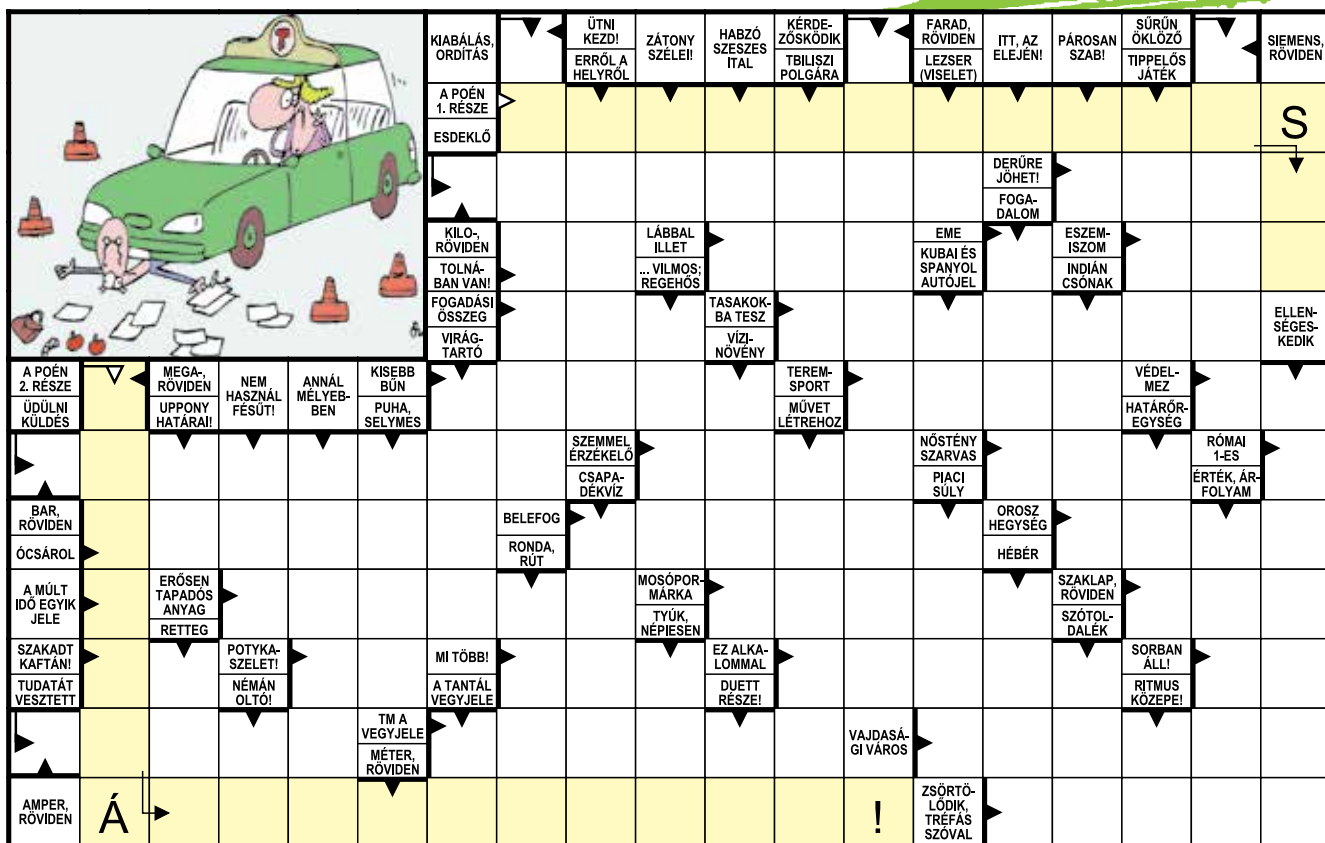
fel a vendégek legnagyobb örömére. Az együttes sok népszerű régi slágert adott elő – például Éjjel az omnibusz tetején, Jajj cica vagy a Hajmácssy Péter – amelyeket a közönség együtt énekelt az előadókkal. A bőséges



svédasztalos vacsora után Vecsernyés Róbert húzta hajnalig a talpalávalót. A programot a tombola húzása tette izgalmassá. Jó volt látni, hogy a különböző szakmákat képviselő tagok együtt jó hangulatban töltötték az estét, és hát természetesen nincsen bál „vonatozás” nélkül.

Szabó Erzsébetnek köszönjük önzetlen segítségét.

Dóczi Rozália



A közösség éltető erő

A Vasutasok Szakszervezete Miskolci Nyugdíjas alapszervezete közösségünk erősítésének és tovább építésének szándékával tartalmas programot adó kulturális kirándulást szervezett április 23-án Lillafüredre.

Az időjósok által ígért eső ellenére csoportunkat verőfényes napsütés köszöntötte, mely szerencsére az egész nap során kitartott. Lillafüredre érkezvén utunk első állomása egyik legnagyobb költőnk, József Attila szobra volt a híres vízesés közelében. Miskolc városa minden évben itt ünnepli meg a magyar költészet napját József Attila április 11-i születésnapján. Kis csapatunk is megemlékezett e neves napról József Attila három költeményének, valamint

fő pártfogója, Juhász Gyula egy szép versének felidézésével. A verseléshez a kísérő zenét a csodálatos lillafüredi vízesés csobogása adta.

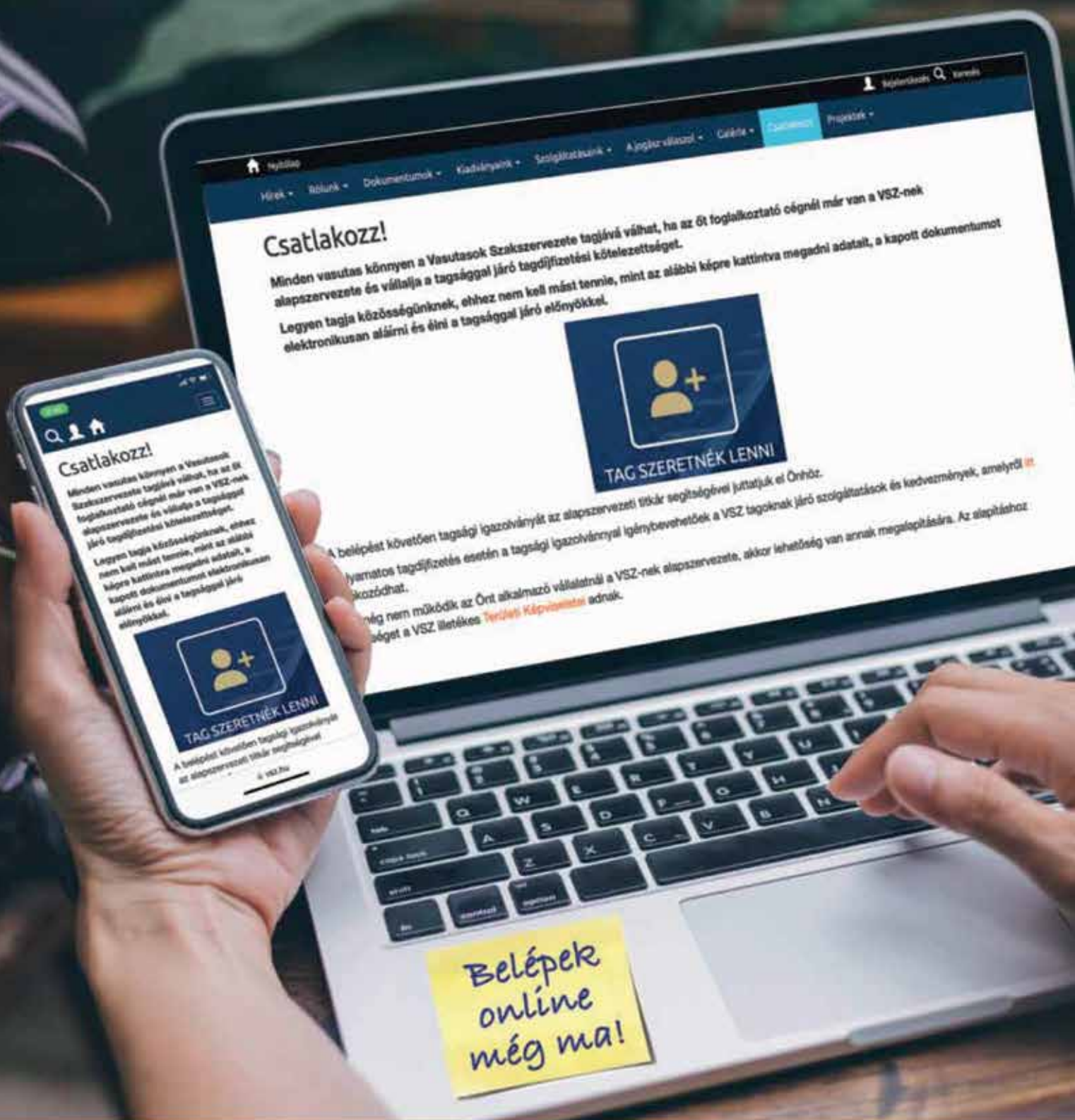
Utunkat folytatva tiszteletünket tétük a városunkhoz sok szállal kötődő természettudós, Herman Ottó szobránál, ahol felidéztük életútját, gazdag munkásságát. Sokoldalúsága előtt tisztelegve az utolsó magyar polihisztornak és a madarak atyjának is nevezik.

Kirándulásunk utolsó állomása a Herman Ottó Emlékház volt, mely két

állandó kiállításnak ad helyet: az egyik a tudós életét mutatja be, a másik pedig a Bükk-vidék élővilágát. Napunkat közös lángosozással zártuk.

Tagtársaink, barátnőink szerint nagyon jól érezték magukat, kellemesen elfáradva, sok új ismerettel gazdagodva, azzal a meggyőződéssel tértek haza, hogy a jó, összetartó közösség valóban életető erő. Vigyázzunk még meglévő közösségeinkre és erősítsük tovább.

Kollár Sándorné



www.vsz.hu