



GÚLÁ



A KREATÍV MÉRNÖKÖK ÉS TECHNIKUSOK LAPJA

2012. V. évf. 2. szám.



Konferencia az új Mt-ről





ERZSÉBET PROGRAM

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány kizárólagos jogosultságot kapott az új, Erzsébet-program keretében kibocsátott, étkezési célra felhasználható Erzsébet-utalvány forgalmazására. Az Erzsébet-utalvány forgalmazásából várható eredmény kizárólag közfeladat ellátására fordítható. Ez a közjó az Erzsébet-program, amely a szociális üdültetés és étkeztetés új rendszere. Az Erzsébet-utalvány választása felelősségteljes döntés, hiszen aki adja vagy használja az Erzsébet-utalványt, az az Erzsébet-programon keresztül segíti mindazokat, akik rövidebb-hosszabb ideig kiemelt figyelemre szorulnak. Az Erzsébet-program egy újszerű európai válasz arra, hogy a társadalmi szolidaritást nemcsak szavakkal, hanem tettekkel is képviselni kell.

Pályázati felhívás

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány pályázatot hirdet

Pályázat megnevezése	Benyújtható
„Őszi pihenés” üdülési pályázat munkavállalók számára	2012. július 2 - augusztus 31-ig
„Őszi kirándulás” alap- és középfokú oktatási intézmények tanulócsoportjai táborozásának elősegítése érdekében	2012. augusztus 13 - szeptember 10-ig
A pályázati kiírások, valamint a kérelem benyújtásához szükséges elektronikus adatlapok az alábbi honlapon találhatóak: www.erszebetprogram.hu	

Kedves Kollégák! MTSZSZ tagok!



Évek óta nincs nyári szabadságotolási időszak a munkánkban, mert ilyenkor talán még több dolog történik, mint az év más időszakában. Idén július 1-vel lépett életbe a Munka Törvénykönyve, amelyet másfél év kemény munkája előzött meg. Küzdöttünk a meglévő jogainkért, a munkavállalók munkahelyi biztonságáért, a szakszervezeti jogosítványokért. Több kevesebb sikerrel.

A hatályba lépést követően a Kollektív Szerződéseket kell igazítani a törvényhez, így minden vállalatnál elkezdődtek a tárgyalások. Legégetőbb gond a kötelező napi 8 óra munkaidőre való ráállás, valamint az a tény,

hogy a munkaközi szünet kikerült a munkaidő részéből. Mindez komoly gondot okoz egyrészt azért, mert napi egy órával többet kell dolgozni ugyanazért a munkabéért az állami vállalatoknál, másrészt a vezénylés miatti problémákat is meg kell oldani.

Az MTSZSZ igyekszik minden területen segíteni tagjait, jogi segítséget adunk a munkaszerződések módosításában azzal, hogy tagjaink megbízhatják a szakszervezetet, hogy járjon el helyettük a vitás kérdésekben.

MTSZSZ füzetek formájában segédanyagot, ún. kisokost készítünk tisztségviselőink számára, hogy könnyebben tudjanak eligazodni a jogi útvesztőkben. Képzést is tartottunk számukra a Minisztérium jogi képviselőjének részvételével, aki részletes tájékoztatást adott a kormányzati szándékról és a törvény változásának fontosságáról.

Az MTSZSZ továbbra is igyekszik szélesebb területen megjeleni, ágazati szinten tovább erősödünk, egyre több vállalattal vesszük fel a kapcsolatot, hogy a dolgozóikkal megismertethessük az MTSZSZ programját és tevékenységét, eddig eredménnyel.

Bízom abban, hogy erősebben, nagyobb taglétszámmal, még több vállalatnál, a szakmai ismeretünkkel és tapasztalatunkkal egyre eredményesebben tudjuk védeni tagjaink érdekeit.

Buzásné Putz Erzsébet
elnök

Tartalomjegyzék:

4 Megállapodás az MTSZSZ és Osztrák Szakszervezet között

8 Munkahelyvédelmi akcióterv

14 Dugódíj

5 TCC - ÜT választás

9 Az új Mt. átmeneti rendelkezéseiről

15 Európai Unió ismeretek

7 Konferencia az új Mt-ről

12 A vasútasok a 62. vasútnapot ünnepelték

16 Fiatal munkavállalók - tények és adatok

Megállapodás született az MTSZSZ és az Osztrák Szakszervezet között

Több hónapos szervező és előkészítő munka előzte meg annak a nemzetközi megállapodásnak a megkötését, amit Budapesten, az Európai Üzemi Tanács képviselőjének jelenlétében, Gerhard Tauchner Úrral, a VIDA Osztrák Szakszervezet alelnökével, a mozdonyvezető szekció elnökével írt alá az MTSZSZ elnöke és az MTSZSZ Cargo Mozdonyvezetők Tagszervezetének vezetőjével írtunk alá.

Ezzel a VIDA és az MTSZSZ között egy hosszútávú együttműködés vette kezdetét. Ma már a vasút nemzetközi alapokon nyugszik. Az Európai Unió jogalkotás, minden tagállamra kiterjedően hozza határozatait, irányelveit.

A földrajzi határok a vasúti közlekedésben lassan eltűnnek és érvényesül a kölcsönös átjárhatóság irányelve.

A VIDA és az MTSZSZ között létrejött megállapodás, valamint a jövőben megkötendő megállapodások és az Európai Üzemi Tanács megnyíló egyeztető csatornái nagymértékben hozzájárulnak ahhoz, hogy szakszervezetünk hatékonyabban tudjon fellépni a munkavállalók érdekében.



Josef Hohenberger, Gerhard Tauchner, Buzásné Putz Erzsébet, Sulyok László, Révész György

A lent feltüntetett országok szakszervezeti képviselőinek közös megállapodása az interoperábilis forgalomról

- Ausztria
- Magyarország

mozdonyvezető-szolgálatának munkavállaló képviselői 2012. július 5-án az alábbi megállapodást kötötték Budapesten.

1. A résztvevő országok mozdonyvezető-szolgálatának munkavállalói képviselőinek aggodalmait okoznak azok a tendenciák, hogy a vállalatok a határon átnyúló forgalomban valamennyi ország mozdonyvezetőit becsapják bérük tekintetében azzal, hogy a vasúti forgalom európai liberalizációját ügyesen kihasználják.
2. A résztvevő országok mozdonyvezető-szolgálatának munkavállalói képviselői feladatuk tűzik ki, hogy szakszervezeti együttműködésben közösen gátat vetnek ennek a bér-dumpingnek.
3. Megállapodnak abban, hogy hazájukban és hazai vállalatuknál ellenőrzik és megkövetelik az interoperábilis határon átnyúló forgalomban utazó személyzet munkafeltételeinek bizonyos szempontjairól szóló Európai Szociálpártnerségi Megállapodás betartását (L195/18. sz., 2005. július 27-i EU-dokumentum).
4. Megállapodnak abban, hogy kölcsönösen nem tesznek olyan lépéseket, amelyek alkalmasak arra, hogy megtörjék vagy hatástalanná tegyék a sztrájkokat vagy egyéb harci intézkedéseket.
5. Megállapodnak abban, hogy a jövőben nagyobb figyelmet szentelnek a bér- és szociális dumping kérdéskörének. Ezen okból kifolyólag az aláíró országok szakszervezeti képviselői megállapodnak, hogy minden (a 2005/47-es irányelv szerinti) határon átnyúló munka esetében megkövetelik legalább azt a javadalmazási szintet, amely a teljesítés országában adott, amennyiben ez az összeg nem alacsonyabb a származási országénál.


Gerhard Tauchner
Vorsitzender BGA Traktion


Elisabeth Putz Buzásné
Präsidentin MTSZSZ


Révész György
MTSZSZ
Cargo Mozdonyvezetők
Szervezete

Gemeinsame Vereinbarung der Gewerkschaftsvertreter der unten angeführten Länder zum Interoperablen Verkehr

Die Vertreter des Lokfahrdienstes der Länder


- Österreich
- Ungarn

haben am 5. Juli 2012 in Budapest folgende Vereinbarung geschlossen:

1. Die ArbeitnehmerInnen-Vertreter des Lokfahrdienstes der beteiligten Länder sind besorgt über Tendenzen, dass Unternehmen im grenzüberschreitenden Verkehr LokführerInnen aller Länder um Lohn betrügen, indem sie die europäische Liberalisierung des Eisenbahnverkehrs geschickt ausnützen.
2. Die ArbeitnehmerInnen-Vertreter des Lokfahrdienstes der beteiligten Länder setzen sich zur Aufgabe, in gewerkschaftlicher Zusammenarbeit, dieses Lohndumping gemeinsam zu bekämpfen.
3. Sie kommen überein, in ihren jeweiligen Heimatländern und -betrieben die Einhaltung der Europäischen Sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals (EU-Dokument L195/18 vom 27.7.2005) im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr zu kontrollieren und einzufordern.
4. Sie kommen überein, gegenseitig keine Leistungen durchzuführen, die geeignet sind, Streiks und Kampfmaßnahmen zu brechen oder unwirksam zu machen.
5. Sie kommen überein, dem Thema Lohn- und Sozialdumping in der Zukunft verstärkte Aufmerksamkeit zu schenken. Aus diesem Grund, kommen die Gewerkschaftsvertreter der unterzeichnenden Länder überein, für alle Einsätze welche Grenzüberschreitend (nach RIL 2005/47) sind, Mindestens den Gehalt des Landes einzufordern, in dem die Leistungen erbracht werden, wenn dieser nicht niedriger ist als im Herkunftsland.


Gerhard Tauchner
Vorsitzender BGA Traktion


Elisabeth Putz Buzásné
Präsidentin MTSZSZ


Révész György
MTSZSZ
Organisation Lokführer Cargo

TCC – ÜT VÁLASZTÁS

A Textil Competence Kft.-nél Szügyön üzemi és munkavédelmi tanács választásra került sor. A cégnél tavaly alakult meg a Mérnökök és Technikusok Szakszervezetének tagszervezete, így idén már sor kerülhetett a törvény által előírt üzemi tanács választásra is.

Tekintettel arra, hogy más szakszervezet nem működik a Kft.-nél, az MTSZSZ által jelölt képviselőkre és független jelöltekre lehetett szavazni. Ennek eredményeképpen a dolgozók nagy része részt vett a szavazáson.



A megválasztott üzemi tanács tagjai: Radosné Bacsa Andrea
Járjáné Szlavev Ildikó
Csejkné Keresztes Rita
Kertész Péterné
Istvanovszki Károlyné

Póttag: Karaba Ildikó

A munkavédelmi bizottság új tagjai: Gál Gáborné
Barta Szilvia Magdolna
Baska Éva
Váczi Zoltán Péterné
Blaskó Béla György

Póttag: Berki Béláné

A megválasztásukhoz gratulálunk, a továbbiakban eredményes munkát kívánunk nekik.

MTSZSZ-TCC MEGÁLLAPODÁS

Megállapodás jött létre az MTSZSZ és a Textil Competence Center Kft. között a munkavállalók egy éves időtartamú egyenlőtlen munkaidőbeosztás bevezetésének lehetőségéről, valamint a rendkívüli munkavégzés maximumáról.

A többfordulós egyeztetések eredményeként létrejött a megállapodás, amely az autóiparban jellemző szezonális ingadozások és a TCC vevői által adott megrendelések mennyiségbe-

li és időbeli eltérései tették indokolttá. A munkaidő rugalmasabb alakításának célja a gyártási tevékenységnek és a vállalati szolgáltatásoknak a piaci és vevői igényekhez való igazítása.

A megállapodás célja a TCC versenyképességének megerősítése, szakszervezeti-munkavállalói szempontok szerint pedig a munkahelyek megőrzése.





ERZSÉBET
UTALVÁNY

ERZSÉBET-UTALVÁNY – AZ ÉTKEZÉSI UTALVÁNY

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány kizárólagos jogosultságot kapott az új, **Erzsébet-program** keretében kibocsátott, étkezési célra felhasználható **Erzsébet-utalvány** forgalmazására. Az **Erzsébet-utalvány** a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány által papír alapon vagy elektronikus formában kibocsátott, fogyasztásra kész étel vásárlására felhasználható utalvány.

A felhasználói kör folyamatos bővülésének eredményeként eddig az **Erzsébet-utalványt** több mint másfél millió munkavállaló választotta Magyarországon. Az étkezési jegyeket az országban közel 22 ezer helyen fogadják el a CBA, a Coop, a Reál, az Arzenál, a Tesco élelmiszer áruházláncok és a MOL benzinkutak kasszái mellett több ezer kisboltban és vendéglátóhelyen. Az **Erzsébet-utalvány** elfogadóhelyeinek listája elérhető a www.erzsebetutalvany.hu internetes oldalon a Felhasználók részére - Elfogadóhely-kereső menüponton belül.



HAZÁNK LEGNAGYOBB MUNKAADÓI KÖZÜL SZINTE MINDEGYIK CSÖKKENTETTE ALKALMAZOTTAI SZÁMÁT

A Magyar Postánál, a MOL-nál, a Tescónál, a MÁV-nál és a SPAR-nál dolgoznak a legtöbben ma hazánkban. Összesen több mint 120 ezer embernek adnak munkát, de szinte mindegyik csökkentette alkalmazottai számát - írja a profession.hu.



Az 5 legnagyobb munkaadóból a SPAR kivételével mind csökkentette alkalmazottai számát az elmúlt évben, összesen 2500 fővel - derült ki a Bisnode csoporthoz tartozó, Dun & Bradstreet nemzetközi cégminősítő közreműködésével minden év júliusában, a Figyelő hetilapban megjelenő listából, amelyben az árbevétel szerinti 100 legnagyobb Magyarországon működő vállalatot mutatják be. Nagy munkahelyteremtő a 100-as listában a tavalyi évhez hasonlóan a - közelmúltban Pécsen is telephelyet nyitó - Jabil Circuit amerikai elektronikai gyártó cég volt,

amely 2010-ről 2011-re 46 százalékkal, több mint 2500 fővel növelte alkalmazottai létszámát. A cég alkalmazottai számának növelését többek között egy 23 millió eurós államilag is támogatott beruházás tette lehetővé.

A top 100-as listában már megállni látszik a nagy leépítési hullám. Az átlagos statisztikai létszám a MOL-nál csökkent a legjobban, több mint 1700 fővel, de ez csupán a cég alkalmazottaink 5 százaléka. A GE, a Nokia, a MÁV és a Rail Cargo is közel 500-500 fővel kevesebb alkalmazottat foglalkoztatott 2011-ben, mint 2010-ben, és mint tudjuk, van olyan cég is ezek között, ahol a leépítési folyamat nem állt meg. 2009-ről 2010-re az ALCOA-KÖFÉM Kft. még 42 százalékkal (több mint 1000 fővel) csökkentette alkalmazottai számát, 2011-re azonban már 6 százalékos létszám-emelkedés volt a cégnél.

Konferencia az új Mt-ről

A Mérnökök és Technikusok Szakszervezete képzést tartott 150 tisztségviselőjének az új Munka Törvénykönyvéről. A 2012. július 1-én hatályba lépő alaptörvény számos pontján módosításra került a megelőző hónapokban. A legfontosabb változásokat egynapos képzés keretében ismerhették meg tisztségviselőink, hogy munkájukat azok ismeretében tudják végezni. A Nemzetgazdasági Minisztérium főosztályvezetője, dr. Jáczku Tamás az új munkajogi szabályrendszer bevezetéséről tartott előadást, majd dr. Antal-Molnár Emese és dr. Bajnai Gábor részletesen ismertették a jogszabályváltozásokat.



Munkahelyvédelmi akcióterv

Az Országgyűlés szeptemberben fogadhatja el a háromszázmilliárd forintos munkahelyvédelmi csomagot. Nemcsak az új munkahelyekre, hanem a már meglévőkre is lesz kedvezmény a munkáltatói terheknél.

A hétfőn meghirdetett tízpontos munkahelyvédelmi akció részeként a 25 év alattiak, az 55 év felettiak és a képzettséget nem igénylő munkát végző 25 és 55 éves kor közöttiek után fizetendő munkáltatói terheket a felére csökkentenék. A huszonötöt kevesebb munkavállalót foglalkoztató cégek pedig a jövőben 16 százalékos kisvállalati adót választhatnának.

Foglalkoztatás

A 25 év alattiaknál 200 ezer, az 55 év felettiéknél 500 ezer főt érint a bejelentett intézkedéscsomag - idézte a tárca számítását a Nemzetgazdasági Minisztérium adóügyekért felelős helyettes államtitkára Balog Ádám az MTI-nek. Hozzátette azt is, hogy az első csoportban 18 százalékos, az utóbbiban 36 százalékos a magyar foglalkoztatási arány, amely mindkét korcsoportban nemcsak az EU átlagától marad el, hanem még a régiós átlagtól is.

Arra a kérdésre, hogy a munkahelyvédelmi program a jelenleg foglalkoztatottak megtartását vagy az új emberek felvételét segíti-e, a helyettes államtitkár úgy válaszolt: a program mindkét cél elérését támogatja. A foglalkoztatás logikájából természetesen az következik, hogy az 55 év felettiéknél a munkahelyek megtartása a fontosabb, míg a 25 év alattiaknál elsősorban új munkahelyek teremtését segítheti az akcióterv - magyarázta.

Hangsúlyozta azt is, a növekedéshez fontos, hogy a vállalkozásokat az adókönyvet ne korlátozza. Mert "bár az adóterhelés mindig korlátot jelent, nem szabad, hogy olyan mértékben szűkítse a vállalkozások mozgásterét, hogy az már növekedési áldozattal járjon".

"Mivel Magyarországon a kis- és közepes vállalatok növekedését elsősorban a foglalkoztatást terhelő adók befolyásolják, ezért ezeknek az adóknak és járulékoknak a csökkentésére van szükség" - emelte ki a helyettes államtitkár. Véleménye szerint a meg-

felelő adózási környezet jelenthet valós ösztönzést a működőképes kisvállalkozói szektornak a gazdasági növekedés beindulásakor, arról nem is szólva, hogy a meghirdetett kedvezmények segítenek abban, hogy túléljék a jelenlegi válságos időszakot. Balog Ádám elmondta: a szociális hozzájárulásból levonható kedvezmények a vállalkozásoknak 100-150 milliárd forintos tehercsökkentést jelentenek.



Vállalkozói adózás

A jelenleg igénybe vehető egyszerűsített adózási formák megmaradnak, így az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás (ekho), az egyszerűsített vállalkozási adó (eva), illetve az átalányadók különböző fajtái - emelte ki a helyettes államtitkár. De jelezte azt is, hogy a tárca konzultál a vállalkozásokkal, a piaccal. Amennyiben olyan felvetés fogalmazódik meg, hogy a felsorolt egyszerűsített adózási formák közül valamelyikre már nincs szükség, akkor szóba jöhet a megszüntetés.

A 6 millió forint alatti árbevételű mikro- és kisvállalkozásoknál olyan tételes adózási formák közül valamelyikre már nincs szükség, akkor szóba jöhet a megszüntetés. A 6 millió forint alatti árbevételű mikro- és kisvállalkozásoknál olyan tételes adózási formák közül valamelyikre már nincs szükség, akkor szóba jöhet a megszüntetés. A 6 millió forint alatti árbevételű mikro- és kisvállalkozásoknál olyan tételes adózási formák közül valamelyikre már nincs szükség, akkor szóba jöhet a megszüntetés.

mában az áfát nem lehetne elszámolni - magyarázta Balog Ádám.

A helyettes államtitkár véleménye szerint amennyiben egy eva-körbe tartozó vállalkozás árbevétele nem éri el az évi 6 millió forintot - ide tartozik az evások 60-70 százaléka -, a vállalkozónak lehetősége lesz arra, hogy éljen ezzel a "kedvező ajánlattal".

A másik kedvező adózási lehetőségre is felhívta a figyelmet, amelyet a 25 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalkozások vehetnek igénybe. A 16 százalékos adókulcs a nyereség és a bérköltség, mint adóalap után lenne fizetendő. A meghirdetett 300 milliárd forintos csomagból a már említett 100-150 milliárdos tétel mellett, az utóbb felsorolt kedvezményes adózási formák további 150-200 milliárd forintos adókedvezményt jelentenek a vállalkozásoknak - közölte a helyettes államtitkár.

Arra a kérdésre, hogy a program felülről nyitott-e, azaz szükség esetén több kiadást is elviselne a költségvetés, azt felelte, hogy szaktárca viszonylag pontos becslés alapján számolt a 300 milliárd forintos összeggel. Kiemelte azt is, hogy meghatározott körbe tartozó vállalkozók számára (500 ezer euró alatti éves bevétel esetén) finanszírozási könnyítést jelenthet, hogy pénzforgalmi szemléletű általánosforgalmiadó-elszámolást választhatnak. Ennek lényege, hogy az ilyen elszámolást választó vállalkozások csak akkor kötelesek befizetni az áfát, ha nekik az ellenértéket már kifizették, de ennek feltétele, hogy vállalják, hogy a beszerzések áfáját is csak akkor vonják le, ha a szállítói számlát kiegyenlítették - hangsúlyozta Balog Ádám.

A helyettes államtitkár rámutatott: az Országgyűlés várhatóan szeptemberben fogadja el a munkahelyvédelmi csomagot, így a vállalkozásoknak elegendő idejük áll rendelkezésre ahhoz, hogy döntsenek az esetleges januári változtatásokról.

AZ ÚJ MT. ÁTMENETI RENDELKEZÉSEIRŐL

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló törvényjavaslatot az országgyűlés 2012. június 18-án fogadta el, a törvény még kihirdetésre vár. A törvény az átmeneti rendelkezések mellett mintegy 66 törvény, köztük az új Munka törvénykönyve módosítását is tartalmazza. Az alábbiakban a törvény főbb rendelkezéseit részletezzük.



A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítása

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött napon, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított **ötödik munkanapon** kell a munkavállaló részére kifizetni munkabérét, egyéb járandóságait, és az igazolásokat kiadni.

A felmondás szabályaitól kollektív szerződés eltérhet a munkavállaló javára. Az azonnali hatályú felmondás szabályaitól ugyancsak a munkavállaló javára lehet eltérni.

Köztelen a munkarend, ha a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát írásban átengedi, a munkakör sajátos jellegére, a **munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel.**

Készenléti jellegű munkakörben a felek írásbeli megállapodása szükséges a beosztás szerinti napi, illetve heti munkaidő felemeléséhez, a megállapodást a munkavállaló felmondhatja. A heti munkaidő mértékébe a rendkívüli munkaidőt teljes egészében be kell számítani.

Vasárnapra rendes munkaidő elrendelhető a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál is.

A munkavállaló kérésének megfelelően kiadott évi hét munkanap szabadságot arányosan kell figyelembe venni, ha a munkaviszony év közben kezdődik vagy szűnik meg.

A munkáltató nyilvántartja a munkaidőhöz kapcsolódóan kötött megállapodásokat is (ld. pl. készenléti jellegű munkakör).

Kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el a köztelen munkarendre vonatkozó egyes szabályoktól, a munkaközi szünet szabályaitól, a szabadság mértékének szabályaitól (így az életkor alapján járó pótszabadság sem csökkenthető). A polgári repülésben, személyszállításban stb. a napi és heti munkaidő mértékétől kollektív szerződés nem, csak a felek írásbeli megállapodá-

sa térhet el; kollektív szerződés osztott munkaidőt is megállapíthat. A megállapodás alapján a beosztás szerint munkaidő legfeljebb tizenkét órával haladhatja meg a törvényes mértéket, a megállapodás a munkavállaló által felmondható.

Vasárnapi pótlék a kereskedelemben foglalkoztatottaknak is jár.

A műszakpótlékra jogosultságnál nem feltétel a több műszakos munkarendben való foglalkoztatás. Meghatározza ugyanakkor a törvény, mit kell érteni azon, hogy a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik: ilyennek minősül, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

A rendkívüli munkáért járó pótléknál egyértelműsíti a javaslat, hogy főszabályként bérpótlék jár, míg szabadidő csak munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján.

A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum szabályozásánál a törvény nem használja a „kötelező legkisebb munkabér” együttes fogalmát.

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy hat hónapon belüli ismételt létesítéséhez a „munkaszervezőtől független, objektív ok fennállása” helyett „munkáltatói jogos érdek” fennállása szükséges.

A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony szabályozása a következőképp változik:

• **A felmondási idő** tekintetében nem lehet eltérni a 69. § (3)-(4) bek.-től sem (a felmondási időbe be nem számítható időtartamok, a felmondási idő vége határozott idejű munkaviszonynál), a 69. § (3) bek. (felmondási idő meghosszabbítása a felek megállapodása alapján) pedig ilyen munkaviszonyban nem lenne alkalmazható. Ugyancsak nem alkalmazható a 86. § (3) bek., így a munkaközi szünet, valamint a lakóhelyről (tartózkodási helyről) a munkavégzés helyére és vissza történő utazás tartama nem lehet rövidebb a munkaidőnek.

• **Rövidebb teljes munkaidőt** kollektív szerződés vagy a felek megállapodása kizárólag az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében állapíthat meg, egyébként nem állapítható meg rövidebb teljes napi munkaidő.

• **Továbbra sem lehet eltérni** a kollektív munkaügyi kapcsolatok szabályaitól (Mt. XIX-XXI. fejezet).

Az üzemi tanács elnökét is megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapon illeti meg a **munkajogi védelem** (ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte).

A munkáltató az üzemi tanácsot (egyebek mellett) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről tájékoztatja (a távmunka és munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak száma helyett). Az üzemi megállapodás nem térhet el a tájékoztatás és konzultáció szabályait tartalmazó 233. § rendelkezéseitől sem.

A szakszervezeti tisztségviselők védelmét szabályozó 273. § felépítése változik, tartalma nem, azonban egyértelműbbé válik, hogy a védelem csak tisztségviselőt illethet meg.

A kollektív szerződés-kötési jogosultság szabályozása nagyban változik. Kollektív szerződést szakszervezeti szövetség is köthet. A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselővel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a törvényben előírt feltételnek (10%-os szervezethez), és tagszervezetei a kollektív szerződés kötésére felhatalmazták. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, az adott munkáltatók (a kollektív szerződés felhatalmazása alapján) csak rájuk kiterjedő hatállyal további kollektív szerződést is köthetnek (a munkáltatói szintű kollektív szerződés a több munkáltató által kötött kollektív szerződéstől eltérő rendelkezés hiányában csak a munkavállaló javára térhet el).

A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) nem jogosult kollektív szerződés kötésére (a munkáltatónál munkaviszonyban álló

tagjainak száma nem éri el a munkáltatóval munkaviszonyban álló, illetve munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát; a szakszervezeti szövetség által kötött kollektív szerződés esetében a szakszervezeti szövetségnek a munkáltatónál képvisellel rendelkező tagszervezetei egyike sem éri el a fenti feltételt vagy a tagszervezetek meghatalmazásával nem rendelkezik). A több szakszervezet által kötött kollektív szerződés hatályát veszti, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott valamennyi munkafeltételt (a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat is) az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

A Munka törvénykönyve 2012. július 1. napján lép hatályba, kivéve az 53. § (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás), a 115–131. §, 133. § (a szabadság, a szabadság kiadása, betegszabadság, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság szabályai a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat kivételével), valamint a 148–152. § (a távolléti díj számítása) – a felsorolt rendelkezések 2013. január 1. napján lépnek hatályba.

Átmeneti rendelkezések

Az Mt.-t (az átmeneti törvény eltérő rendelkezése hiányában) a **hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell. Az egyoldalú jognyilatkozatra** a közléskor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni (kivéve a kötelezettségvállalásra, valamint a munkáltatói szabályzatra vonatkozó rendelkezéseket).

A munkáltató személyében bekövetkező változás egyes szabályait csak akkor kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére a törvény hatálybalépését, 2012. június 30-át, illetve 2012. július 15-ét követően kerül sor.

Ha a munkaszerződésben **változó munkavégzési helyet** határoztak meg a munkahely megjelölése nélkül, munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokásosan végzi.

A próbaidő csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén hosszabbítható meg.

Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett tanulmányokra a tanulmányok befejezéséig (de legfeljebb az előírt képzési idő tartamára) alkalmazni kell a régi Mt. tanulmányok folytatásához szükséges szabadidő biztosítására vonatkozó 115. §-át. **A hátrányos jogkövetkezményre** a kötelezettségvesztés időpontjában hatályos Mt.-t kell alkalmazni.

A munkaviszony megszűnésének fel-

tételeire, jogkövetkezményeire, valamint a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat feltételeire, jogkövetkezményeire a megszűnéskor, illetve a jognyilatkozat közlésekor hatályos Mt.-t kell alkalmazni.

Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett, jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés esetében a védelem a kezelés tartamára, de legfeljebb 2012. december 31-ig illeti meg a kezelést alatt álló munkavállalót (nőt).

Az Mt. hatálybalépését megelőzően létrejött jogviszony esetében a végkielégítés kiszámítása során munkaviszonyban töltött időként kell figyelembe venni a sorkatonai szolgálat tartamát is.

A felmondási idő meghosszabbításának felső korlátjára vonatkozó rendelkezést csak a törvény hatálybalépését követően kötött munkaszerződésre kell alkalmazni.

A csoportos létszámcsökkentés szabályait akkor kell alkalmazni, ha az üzemi tanács felé történő tájékoztatásra 2012. június 30-a után kerül sor.

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat akkor kell alkalmazni, ha a munkaidőkeret 2012. június 30-át követően kezdődött vagy a munkaidő-beosztást 2012. június 30-a után közölték (kivéve: Mt. 95. § - eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejártá előtti megszűnése esetén; 97. § (5) bek. – munkaidő-beosztás módosítása a munkáltató működésében, gazdálkodásában felmerült, előre nem látható körülmény miatt; 132. § - tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítésre járó fizetés nélküli szabadság).

2012-ben legfeljebb 225 óra rendkívül munkavégzés rendelhető el (kollektív szerződésben változatlanul legfeljebb 300 óra).

Az Mt. hatálybalépése előtt, a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény 117/C. §-a (heti 36 órás rövidebb teljes munkaidő megállapítása esetén a munkaidő mértékének felemeléséről kötött megállapodás) vagy 127/A. §-a alapján (felek megállapodása a rendkívüli munkavégzés törvényes mértéken felüli elrendelésének lehetőségéről) megkötött megállapodásra – annak megszűnéséig – a megállapodás megkötésekor hatályos szabályokat kell alkalmazni.

Az Mt. hatályba lépését megelőzően igénybe vett **fizetés nélküli szabadságra** a régi Mt.-nek a fizetés nélküli szabadság igénybevételekor hatályos szabályait kell alkalmazni.

Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény 136. § (1) bekezdése szerinti, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadság 2012. december 31. napjáig váltható meg.

Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása személyi alpbért említi, azon alpbért, ahol átlagkeresetet említi,

azon távolléti díjat kell érteni. 2013. június 30. napjáig az Mt. 145. §-ának első alkalommal történő alkalmazásakor (**bérpótlékot is magában foglaló alpbér vagy bérpótlék helyetti átalány megállapítása**) – változatlan feltételek melletti foglalkoztatás esetén:

- az átalány összege nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlagánál,
- az alpbér bérpótlékot is magában foglaló meghatározása esetén az alpbér nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlaga és a megállapítás időpontja szerinti alpbér együttes összegénél.

Ettől eltérően, a jogszabályban meghatározott elvart béremelést teljesítő munkáltatónak az elvart béremelés végrehajtásának időpontjától számított időszakban kifizetett bérpótlékok havi átlagát kell alapul vennie azzal, hogy ez az időszak nem lehet hat hónapnál rövidebb.

Az Mt. 156. §-ának rendelkezéseit (**munkabér elszámolása és kifizetése munkaidőkeret alkalmazása esetén**) a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.

A kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

A köztulajdonban álló munkáltatónál fennálló munkaviszony esetében az Mt. 205. § (1)-(2) bekezdésében rendelkezéseit az Mt. hatályba lépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni (így a felmondási időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó eltérő kikötés érvényes marad a fennálló munkaszerződésben és kollektív szerződésben).

Az Mt. 214. (2) bekezdését (**kikölcsönzés tartalma nem haladhatja meg az öt évet**) a 2011. december 1-jét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell, azzal, hogy a kikölcsönzés kezdő időpontjának 2011. december 1-jét kell tekinteni.

A versenytildalmi megállapodásra és a **tanulmányi szerződésre** a megállapodás megkötésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

Az Mt. hatálybalépését megelőzően választott **üzemi tanács tagját** 2012. december 31-ig az üzemi tanács elnökével megegyező védelem illeti meg. A korábbi szövegtől eltérően a törvény nem tartalmazza, hogy az Mt. hatálybalépését megelőzően választott üzemi tanács megbízatása a megválasztásától számított öt évre szól.

A 2012. július 1-jét megelőzően megválasztott üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén az új tag meg-

választására az Mt. szabályai az irányadók, azzal, hogy a megbízatás tartama az üzemi tanács megszűnéséig tart.

Az üzemi tanács elnökét és a szakszervezeti tisztségviselőt megillető **munkajogi védelem** tekintetében 2012. december 31. napjáig a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény szerinti kirendelés, tizenöt munkanapot elérő kiküldetés, más munkáltatónál történő foglalkoztatás, valamint az átírányítás (ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár) előtt is ki kell kérni az üzemi tanács, vagy a felső szakszervezeti szerv előzetes egyetértését.

A 2012. június 30-án a régi Mt. 28. §-a szerinti **védelemben részesülő szakszervezeti tisztségviselőre** alkalmazni kell az Mt. 273. § (2) bekezdését (a védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, ha tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte). A korábbi szövegtől eltérően a védelemben részesülő tisztségviselőket nem kell 2012. július 15. napjáig megjelölni.

A munkaidő-kedvezmény mértékének számításánál 2012-ben is a 2012. január 1-ji taglétszám irányadó.

A kollektív szerződés 2013. január 1-jén hatályát veszti, amennyiben a kollektív szerződést kötő szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség az Mt. 276. § (2)-(3) bek. alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére (10%-nál alacsonyabb szervezetségi szint vagy a 10%-os szervezetségi szintet elérő szakszervezetek által nem együttesen kötött kollektív szerződés). A szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó. Több szakszervezet által együttesen kötött kollektív szerződés akkor szűnik meg, ha valamennyi szakszervezet elveszíti szerződéskötési jogosultságát.

A munkajogi igény érvényesítésére irányuló eljárásra az Mt. rendelkezései az irányadók. Az igény érvényesítésével kapcsolatos határidőre az igény keletkezésekor hatályos rendelkezések az irányadók. A kollektív munkaügyi vita elbírálására a kezdeményezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosítása (26. §)

A Kjt. hatálya alatt a versenytildalmi megállapodásra vonatkozó Mt. 13. § nem alkalmazható.

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok közül nem alkalmazhatók a bedolgozói munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatásra és az alkalmi munkára irányuló munkaviszony, a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, valamint a vezető állású munkavállaló szabályai.

Munkaerő-kölcsönzés vagy iskolaszervezeti tagság keretében közalkal-

mazott a munkáltató alaptevékenységében nem foglalkoztatható, kivéve, ha az alaptevékenység szerinti feladat más módon nem lenne ellátható.

A Kjt. 6. §-ban módosul az ágazati és önkormányzati érdekegyeztetés szabályozása. A munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati miniszter a KOMT-ban vagy az ágazati érdekegyeztető fórumban tárgyal az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek és az ágazatban reprezentatív szakszervezetek bevonásával. A területi (megyei) vagy települési jelentőségű, ezen belül egyes ágazatokba tartozó közalkalmazottak jogviszonyát érintő kérdésekben a fenntartó az érintett, területi vagy települési szinten reprezentatív szakszervezetekkel a fenntartói szintű érdekegyeztető fórumban egyeztet (az önkormányzati érdekegyeztető fórum jogintézménye helyett). Ha az ágazatban (alágazatban, szakágazatban) önkormányzati intézményfenntartó nem működik, az önkormányzati érdekképviselői szervezetek bevonása az érdekegyeztető fórumba mellőzhető.

A miniszter az ágazaton (alágazaton, szakágazaton) belül az ágazati sajátosságoknak megfelelően, a tárcaszintű ágazati társadalmi párbeszéd egyéb fórumát is kialakíthatja (ágazati érdekegyeztető fórum). Ekkor a munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő ágazati kérdésekben az ágazati érdekegyeztető fórumban egyeztet. Az ágazati érdekegyeztető fórumban az önkormányzati érdekképviselői szervezetek, az érintett költségvetési szervek, ágazati szakmai érdekképviselőket, valamint a megfelelő szintű és reprezentativitással rendelkező szakszervezetek részvételét, továbbá véleményezési és konzultációs jogok érvényesülését a Kjt.-nek megfelelően biztosítani kell. A fenntartói érdekegyeztető fórumok létrehozása, működtetése, személyi, tárgyi és anyagi feltételeinek biztosítása a fenntartó kötelessége. Az érdekegyeztető fórumok a működésükre vonatkozó szabályokat -megállapodás útján - maguk alakítják ki.

A reprezentativitás szabályai a Kjt. 6/A. §-ába kerülnek. Erdemi változás, hogy a törvény a reprezentatív szakszervezeteket hatalmazza fel a KOMT-ban való részvételre is (ugyanakkor az 5. § továbbra is említi az alapszabályában meghatározott országos szakszervezeti konföderációkat is). Kollektív szerződés a Kjt., illetve a Kjt. felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak.

A Kjt. hatálya alatt az üzemi tanácsra vonatkozó egyes rendelkezések nem alkalmazhatók, így nem lehet üzemi meg-

bízottat választani, vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot választani, továbbá az üzemi megállapodás nem szabályozhatja a közalkalmazotti jogviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget.

A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a közalkalmazott is megszüntetheti írásban indokolt lemondással, ha a lemondás indoka olyan ok, amely számára a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. A határozott idejű közalkalmazotti jogviszony más okból lemondással nem szüntethető meg.

Közalkalmazotti jogviszonyban rövidebb teljes munkaidőt nem lehet megállapítani. A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a rendkívüli munkaidő ellenértéként szabadidőt csak kollektív szerződés állapíthat meg.

A közalkalmazott általi károkozás esetében súlyosan gondatlanok minősül a károkozás különösen, ha a közalkalmazott - a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabály - szándékosságnak nem minősülő súlyos megsértésével, vagy az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy a kár olyan - jogszabályba ütköző - utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg a figyelmet felhívta.

A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel. Amennyiben a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szünteti meg, hathavi távolléti díjjal felel. A módosító törvény átmeneti rendelkezéseit a Kjt. hatálya alatt is alkalmazni kell. A módosító törvény hatálybalépésekor folyamatban lévő fegyelmi eljárás megszűnik.

Az üzemi tanácshoz hasonlóan a közalkalmazotti tanácsot sem illeti meg együttdöntési jog a jóléti célú ingatlanok és intézmények hasznosítása tekintetében, a jóléti célú pénzeszközöknél viszont továbbra is feltétel, hogy azokat kollektív szerződés határozza meg.

Hatályukat veszti a szakszervezeti jogokra, illetve a kollektív szerződés kötésére vonatkozó rendelkezések (helyettük az Mt.-t kell alkalmazni). Nincs lehetőség a munkaidő-kedvezmény összevonására az önkormányzati szintű érdekegyeztetésen eljárni jogosult szakszervezeti tisztségviselő részére.

Hatályukat veszti a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó szabályok (helyette az Mt.-t kell alkalmazni).

Hatályukat veszti a fegyelmi felelősség szabályai.

A VASUTASOK A 62. VASUTASNAPOT ÜNNEPELTÉK

Elkészült a MÁV-recept



Hamarosan a kormány elé kerül a MÁV csoport hosszú távú működési terve, amely a mostaninál egyszerűbb és hatékonyabb szervezetet ír le. Személyszállításának felfuttatása és pályái jobb kihasználása érdekében a társaság regionális szinten szeretné erősíteni a tevékenységét.

„A MÁV vezetése elkészítette a vasúttársaság hosszú távú, fenntartható szervezeti felépítésének és működésének tervét, a dokumentum hamarosan a kormány elé kerül” – válaszolt a Világ gazdaságnak a háttérbeszélgetésen Dávid Ilona, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója.

Kész a vontatási leányvállalat, a MÁV-Trakció és a járműjavító cég, a MÁV-Gépészet üzleti terve is. Ezek tartalmáról Dávid Ilona egyelőre nem nyilatkozott, hiszen azokon a kormány még változtathat. Mindazonáltal már ismert, hogy a végső cél a pályavasút üzletág – mint állami infrastruktúra-tevékenység – önállósítása, a személyszállítás és a vontatás összevonása. Az egyszerűbb, átláthatóbb és hatékonyabb szervezet érdekében már megkezdődött a profilhoz tartozó tevékenységek vizsaszervezése és a profilidegenek eladása is. Mostanra lezárult a társaság több ezer elemű ingatlanvagyonának felmérése is, igaz, az ezekkel kapcsolatos földhivatali bejegyzések némelyikén még változtatni kell.

Dávid Ilona leszögezte, hogy a MÁV működése a 2012-es költségvetési törvényben foglaltak szerint folyik. Ez azt jelenti, hogy a bevételei – ennek részeként az állammal kötött közszolgáltatási szerződésekből befolyó pénz – fe-

dezik a működési költségeit. Az állami kezességvállalással felvenni kívánt 27 milliárd forintos hitelre pályavasúti munkák fedezetűl, egy további, 36 milliárdos kölcsönre pedig a kifutó hitelek kiváltásaként van szükség.

„Emellett fontos feladat a MÁV személyszállítási bevételeinek növelése is. Már az év első felében nőtt az utasaink száma és az ebből származó bevételünk is” – mondta lapunknak a MÁV-START Zrt. vezérigazgatója. Ungvári Csaba a növekedést a szolgáltatások javulásának tudta be, elismerve, hogy a MÁV-Startnak van még bőven teendője a menetrend pontos betartása terén. Egyébként éppen a jobb utaskiszolgálás érdekében tett egyik lépés adott apropót és helyszínt a háttérbeszélgetésnek is: a társaság 1,2 milliárd forintból felújította az Újszász–Szolnok vasútvonal 18 állomását a tavaly indított, 460 megállóra kiterjedő projektje részeként.

Abban, hogy a felújított állomások és környezetük állapota a mostani szinten maradjon, a MÁV számít az érintett önkormányzatok szerepvállalására is. Ennek érdekében Dávid Ilona tárgyalta Pécs vezetésével, hamarosan következik Szeged és a többi nagyváros. A MÁV működtetésében a GYSEV-től érkezett vezetők szeretnék minél többet átvenni a

GYSEV-nél bevált gyakorlatból is, tudva, hogy eltérőek a két társaság adottságai.

„A GYSEV nagyon jól kihasználhatja a regionális voltát, ennek részeként komoly együttműködést épített ki a helyi vállalatokkal is. Ezért nagyon jó lenne, ha a MÁV is erősödhetne térségi szinten, a helyi tapasztalatokra és a helyi igények jobb megismerésére alapozva” – magyarázta Ungvári Csaba. Duplázni kellene az áruforgalmat. Megkezdődött az iparvállalatokkal és az áruszállító vasúttársaságokkal való együttműködés szorosabbá tétele is a MÁV infrastruktúrájának minél jobb kihasználása érdekében – közölte Dávid Ilona. Abban ugyanis, hogy a GYSEV hatékonysági mutatói messze jobbak, mint a MÁV-éi, nagy szerepe van annak, hogy sokkal több tehervonat fut a sínjein. Az elnök-vezérigazgató nem tart attól, hogy az áruforgalom megkétszerezése nehézségeket okozna.

„Ha a MÁV évekenkel ezelőtt a jelenleginél fejletlenebb irányítástechnikával le tudta vezényelni az évi 135 millió tonna árut, akkor nem lehet gond a mostani 30 millió tonna duplája sem” – szögezte le. A MÁV szorosabb együttműködésre készül a pályaberuházásokért felelős Nemzeti Infrastruktúra Fejlesztő Zrt.-vel is.

Forrás: Világ gazdaság

Újabb 400 milliárd forintos vasútfejlesztés indulhat

A már megkezdett vagy a közeljövőben kezdődő vasútfejlesztési munkák több mint 500 milliárd forintos beruházást jelentenek, de a MÁV hálózatán egy újabb, mintegy 400 milliárd forintos fejlesztés akár egy-két belül elindítható - mondta Hegmanné Nemes Sára, a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium államtitkára a 62. Vasutasnap tisztavató ünnepségén.

Az államtitkár közölte: a hazai fejlesztési lehetőségeket a közösségi közlekedésben is elsősorban az uniós források elérhetősége határozza meg. A következő uniós költségvetési ciklusban felhasználható keretéről folynak a tárgyalások az Európai Bizottság és a tagállamok között, s Magyarország következetesen kiáll a kohéziós források szerepének megőrzése mellett - mondta. Az államtit-

kár szerint várhatóan még a most kezdődött ciprusi uniós elnökség ideje alatt eldőlhet, mire lesz pénz az évtized végéig a hazai közlekedésfejlesztésben is.

Hegmanné Nemes Sára kiemelte az elővárosi közlekedés feltételeinek javítását, illetve ennek kapcsán Budapest elővárosi kötőpályás közlekedésének fejlesztését, valamint az egységes jegy- és bérletrendszer bevezetését. A főváros közigazgatási határát naponta több mint 600 ezren lépik át, és az előrejelzések szerint a közeljövőben az utazási igények akár 30 százalékkal is megnőhetnek. Eközben jelenleg csak minden harmadik ember érkezik Budapestre vonattal vagy autóbuszszal - indokolta a fejlesztés szükségességét az államtitkár. Hegmanné Nemes Sára kitért a közlekedési vállalatok közötti együttműködés javítására. Mint fogalmazott: a cél, hogy a MÁV és a Volán-társaságok ne vetélytársai, hanem partnerei legyenek egymásnak. Ezzel kapcsolatban elmondta: megkezdődött a Volán-társaságok racionalizálása, amelynek eredményeként várhatóan hét Volán-társaság marad. Az ünnepségen Dávid Ilona, a MÁV elnök-vezérigazgatója közölte: azon dolgoznak, hogy a nemzeti vasúttársaság korábban szétdarabolt szervezetét újra egységessé tegyék, a sok leánycég rendszere átláthatatlan, pazarló, és a rendszer működése lassú.

Forrás: noplaza.hu

Az MTSZSZ önálló sátorral vett részt a Vasutasnapon Miskolcon



Dugódíj – Újra tárgyalna a kormány a főpolgármester

A parlament leszavazta a fővárosi dugódíj bevezetését megteremtő törvénymódosítást, ezért – mondta Tarlós István főpolgármester – elvileg veszélybe kerülhet a 4-es metró uniós támogatása.



Az európai Bizottság – Demszky Gábor és a szocialista-szabaddemokrata többségű városvezetés 2009-es döntése alapján – abban a határozatában, amely a 4-es metró beruházásának támogatásáról szól, külön kötelezte Budapestet a dugódíj legkésőbb 2013-es bevezetésére. A BKV finanszírozásáról a kormány és a főváros által korábban kötött megállapodásnak csak egyetlen pontja rendelkezik a dugódíjról, a mellett a másik nyolc javaslat mellett, amelyet a főváros és a Századvég tett.

kell tárgyalni, mert ha a dugódíjból várt bevételeket nem pótolják, 2013 közepén finanszírozhatatlanná válhat a BKV. *Forrás: Metropol*

A főpolgármester hozzátette: ezt a pontot újra

Ajándékba metrót kapna Budapest

Metroszerelvényekkel kárpótolná a BKV-t az Alstom a járművek legyártásának többéves késése miatt. A Budapesti Közlekedési Központ (BKK) és az Alstom arról egyezkedik, hogy a metrógyár járművekkel kárpótolná Budapestet. Az új vonatok még mindig nem álltak forgalomba a 2-es metró vonalán, ami több milliárd forintba került a BKV-nak. „Valóban megkezdődtek a tárgyalások a vitás kérdések végleges rendezése érdekében. A követelések mindkét fél részéről elérik a 30 millió eurót (8,6 milliárd forint), részben a késedelemért való felelősség, részben a műszaki változtatások miatti felelősség a vita tárgya. A főváros célja, hogy a vitákat tárgyalásos úton rendezze – tudatta válaszelevelében a BKK sajtóirodája. *Forrás: Blikk*



Villanybuszteszt indul a BKV-nál

A NAPOKBAN indul egy teljesen elektromos hajtású busz többhetes tesztje a BKV Zrt. vonalain. Az eBUS-12 a kínai BYD társaság terméke, akkumulátorának egyszeri feltöltésével akár 250 kilométer megtételére is képes.

Végsebessége óránként 70 kilométer. Közlekedése során káros anyagot nem bocsát ki a BKK közleménye szerint. A busz 12 méter hosszú, vagyis hosszabb a piacon lévő akkumulátoros buszok többségénél. *Forrás: Világ gazdaság*

EGY KIS EURÓPA — EURÓPAI UNIÓS ISMERETEK

AZ EURÓPAI UNIÓ  **1955–2011: 60 ÉV**
A JOGON ALAPULÓ UNIÓ

2011

AZ EURÓPAI UNIÓRÓL SZÓLÓ SZERZŐDÉSEK

Lisszabon: 2007. december 13.

- Interményesül az Európai Tanács
- Tanács-Európai Parlament: azonos súlyú jogalkotó szervek
- A nemzeti parlamentek szerepvállalása
- EU: jogi személyiség
- Alapjogi Charta

Nizza: 2001. február 26.

- Interményes reform: a 27 tagú Unió előkészítése

Amszterdam: 1997. október 2.

- A szabadság, a biztonság és a jog érvényesülésén alapuló térség
- A schengeni vívmányok integrálása
- Emberi jogok
- Nemek közötti egyenlőség
- Fenntartható fejlődés
- A közös kül- és biztonságpolitika (KKBP) előkészítése
- Válságkezelési kapacitás

Maastricht: 1992. február 7.

- Az Európai Unió születése
- Gazdasági és monetáris unió
- Újra az euró felé
- Közös kül- és biztonságpolitika (KKBP)
- Belső- és Igazságügy (BII)

Egységes Európai Okmány: 1986. február 17. és 28.

- Miniatűr többségi szavazás
- A Tanács és az Európai Parlament közötti jogalkotói együttműködés kezdete
- Újra a nagy belső piac felé
- Együttműködés külpolitikai térségekben
- Előutalás az Európai Tanácsra

Róma: 1957. március 25.

- Két alapító szerződés: „Európa népi kezét egy szorosabb egység...” (az EGS-Szerződés preambulum)
- Egy minden területre kiterjedő közös piac (EGK) létesítése
- Európai Atomenergia-közlés (Euratom)

Párizs: 1951. április 18.

- Az első alapító szerződés
- Az akkori stratégiai termékek – a szén és az acél – közös piaca

Horvátország csatlakozási szerződése (aláírás: 2011. december 9.)
megrészítésre folyamatban

Lisszaboni Szerződés (2009. december 1.)

Bulgária és Románia csatlakozási szerződése (2007. január 1.)
Szerződés európai alkotmány létrehozásáról (aláírás: 2004. október 29.)
nem írtott hatályba

A Cseh Köztársaság, Észtország, Ciprus, Lettország, Litvánia, Magyarország, Málta, Lengyelország, Szlovénia és Szlovákia csatlakozási szerződése (2004. május 1.)

Nizza Szerződés (2003. február 1.)

Amszterdami Szerződés (1999. május 1.)

Ausztria, Finnország és Svédország csatlakozási szerződése (1995. január 1.)

Aktus az EBI alapokmányáról szóló jegyzőkönyv módosításáról Európai Beruházási Alap (1994. május 1.)

Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) (1993. november 1.)

Egységes Európai Okmány (1987. július 1.)

Spanyolország és Portugália csatlakozási szerződése (1986. január 1.)

Szerződés Grönlandról (1985. január 1.)

Görögország csatlakozási szerződése (1981. január 1.)

Szerződés az Európai Beruházási Bank (EBB) alapokmányáról az új jegyzőkönyv módosításáról az elszámolási egység módosítása, átállási módszer (1977. október 1.)

Szerződés egyes pénzügyi rendelkezések módosításáról (1977. június 1.)

Dánia, Írország és az Egyesült Királyság csatlakozási szerződése (1973. január 1.)

Szerződés egyes külügyi rendelkezések módosításáról: „saját források” (1971. január 1.)

Egységes szerződés (1967. július 1.)

Egyezmény a Holland Antillákról (1964. október 1.)

Egyezmény egyes közös intézményekről: Kégyekés, Bíróság, Gazdasági és Szociális Bizottság (1958. január 1.)

Az Európai Atomenergia-közlés (Euratom) létrehozó szerződés (1958. január 1.)

Az Európai Gazdasági Közösséget (EGK) létrehozó szerződés (1958. január 1.)

Az Európai Védelmi Közösséget létrehozó szerződés (aláírás: 1952. május 27.)
nem írtott hatályba

Az Európai Szén- és Acélközösséget (ESZAK) létrehozó szerződés (1952. július 23.)
2002. július 23-án hatályba vesztette

1951

MÉR FÖLDKÖMÖK ÉS ALAPJÖNYV

IDŐREND ÉS HATÁLYBALÉPÉS

Szerződések képezik az Unió alapját.
 A Szerződésekről a tagállamok képviselői folytatnak tárgyalásokat, és az Uniót alkotják.
 A Szerződéseket megerősítette a nemzeti parlamentek, a jövőnagypis pedig az Európai Parlament.

Fiatal munkavállalók – Tények és adatok A fiatalok foglalkoztatása

Az Európai Kockázatkutató Központ egy sor jelentést készített, amelyek egy meghatározott kockázattal, ágazattal vagy a munkavállalók egy meghatározott csoportjával összefüggésben mutatják be a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot. Ez a ténylap a fiatal munkavállalókról szóló jelentést (*) foglalja össze egy nagyobb projekt részeként, amelynek célja az újonnan megjelenő tendenciák és munkahelyi kockázatok minél korábbi azonosítása, segítséget nyújtva ezáltal a források jobb összpontosításához, és lehetővé téve az idősebb és hatékonyabb beavatkozásokat.

E kiadvány célja, hogy áttekintést adjon a fiatalokat a munkahelyen érő veszélyekről, valamint arról, milyen rövid és hosszú távú következményekkel jár ez a veszélyeztetettség. Ezt a statisztikák és tanulmányok elemzésén, valamint a kiválasztott megelőző esettanulmányokon keresztül mutatja be.

Az Európai Unió tagállamaiban és azokon kívül összegyűjtött információk tömegének összegzésével az ügynökség célja, hogy betekintést nyújtson a fiatalok munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági tapasztalataiba. Az Ügynökség reméli, hogy ez az információ hozzá fog járulni a munka világába belépő fiatalok jobb védelméhez, és ezáltal ahhoz is, hogy egészségesebben éljék dolgozó életüket.

A fiatalok foglalkoztatása 25 EU-tagállamban

A fiatal munkavállalók aránya szinte az összes tagállamban csökken. Ez a csökkenő születésszámot tükrözi, de azt is jelezheti, hogy az oktatási tevékenységek egyre elterjedtebbek, és tovább tartanak. A fiatal munkavállalók ezenfelül védtelenebbek a gazdasági recesszióval szemben – a munkáltatók a gazdasági nyomásra az új, fiatal munkavállalók felvételének csökkentésével válaszolnak.

A 25 EU-tagállamban 2005-ben körülbelül 193,8 millió fő állt alkalmazásban, amelyből 20,4 millió volt fiatal munkavállaló (*). A fiatal munkavállalók a munkaerő 10,5%-át tették ki. A foglalkoztatási ráta (*) (EU-25) a fiatal munkavállalók esetében 36,3% volt, szemben a 15–64 éves népességnél mért 63,6%-kal.

A 25 EU-tagállamban a fiatalok körében 18,7%-os volt a munkanélküliség, ami több mint kétszerese a teljes munkanélküliségi rátának (9,0%). Az elmúlt években sok EU-tagállamban a fiatal munkavállalók munkanélküliségi rátája is emelkedett, jóllehet az összességében idősödő lakosságban kevesebb a fiatal. A régiók között is jelentős különbségek mutatkoznak a fiatalok körében: a munkanélküliségi ráta a 25 EU-tagállam régióinak kétharmadában a teljes munkanélküliségnek legalább a kétszerese. A fiatalok körében a regionális munkanélküliségi ráta 6,2% és 59,1% között mozgott.

A fiataloknak a munka világába történő eredményes integrálása azonban létfontosságú a társadalom és a vállalkozások számára, és óriási jelentőségű maguk a fiatalok, valamint a saját életük, egészségük és jólétük irányítása szempontjából.

Ideiglenes, részdíós, hétvégi és váltott műszakban végzett munka

2005-ben a 15–24 éves munkavállalók a teljes munkaerőpiacon aktív munkaerőhöz képest ritkábban álltak teljes munkaidős alkalmazásban (72%, illetve 82%), gyakrabban volt ideiglenes szerződésük (39%, illetve 14%), és gyakrabban voltak fix fizetésű munkavállalók (94%, illetve 83%). Figyelembe véve azonban a fiatal munkavállalók körében gyakori, nem hivatalos munkamegállapodásokat (pl. önkéntes munkák, családi vállalkozásban végzett munka, gyakornokság), nehéz meghatározni a foglalkoztatást.

A 25 EU-tagállamban sok ideiglenes munkavállaló 25 évesnél fiatalabb volt: a 25 EU-tagállamban a fiatal munkavállalók 37,5%-a ideiglenes szerződés alapján dolgozott. A százalékos arány az irországi 6,8%-tól a spanyolországi 59,4%-ig változott.

A munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munkára vonatkozó adatok szerint(*) az ideiglenes szerződés alapján foglalkoztatott személyek számára a képzés és a hosszú távú kompetencia-fejlesztésben való részvétel kevésbé elérhető, mint az állandó szerződéssel rendelkező munkavállalók számára. Az ideiglenes munkavállalók emellett kevésbé képesek befolyásolni a feladatok rendjét, a munka tempóját és a munkamódszereket, a munkával kapcsolatos igényeik alacsonyabbak, és kevésbé látják el őket a munkahelyi kockázatokra vonatkozó információkkal.

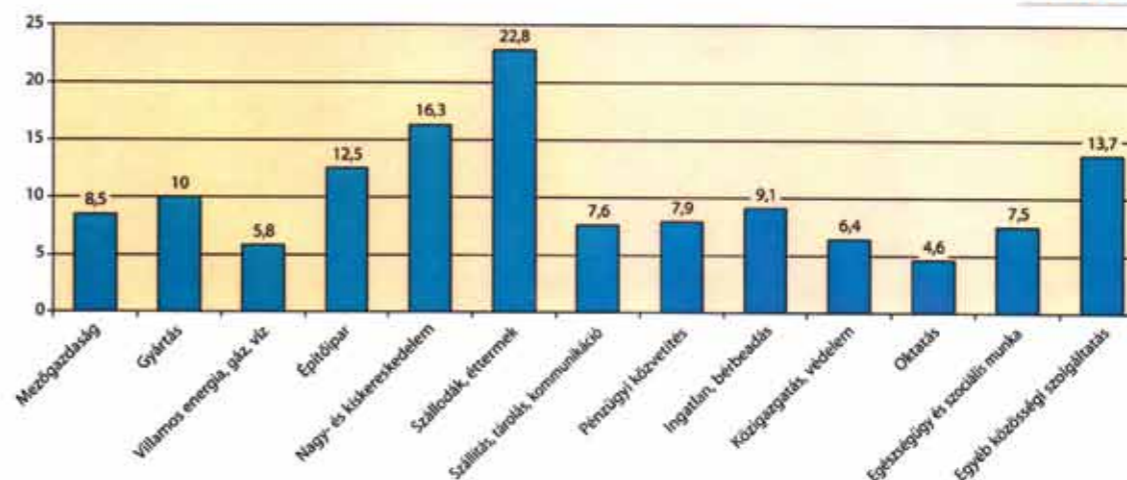
2005-ben négyből egy fiatal munkavállaló részdíós munkakörben dolgozott. A részdíós munka is egyre gyakoribb. Európában a részdíós munkával kapcsolatos kutatás azt mutatja, hogy kevesebb a lehetőség a képzés és a karrierben való előrelépés terén(*). A fizetések és a szociális juttatások mértéke alacsonyabb, a munka pedig jellemzően egyhangú.

Ezenfelül a fiatal munkavállalók több mint fele havonta legalább egy szombaton dolgozott. A fiatal munkavállalók esetében a váltott műszak is valószínűbb volt.

Hol dolgoznak a fiatal munkavállalók?

Az ágazatonkénti lebontás azt mutatja, hogy a 25 EU-tagállamban a fiatal munkavállalók aránya a szállodákban és az éttermekben (22,7%), valamint a kereskedelemben (16,3%) a legmagasabb. A 25 EU-tagállam közül 20-ban a vendéglátás az első számú foglalkoztatási ágazat a fiatal munkavállalók számára, és minden tagállamban az első három között szerepel.

Ez az eloszlás a fenti ágazatokra jellemző, potenciálisan veszélyes körülmények meghatározott köre miatt fontos következményekkel jár a fiatalok munkahelyi biztonságára és egészségvédelmére nézve (beleértve az alacsony fizetést, az ideiglenes idegymunkát, a rossz foglalkoztatási feltételeket és a fizikailag megterhelő munkát). 2005-ben a 25 EU-tagállamban a fiatal munkavállalókat leginkább a szolgáltatásban (5,2 millió fő), valamint a kézműves és ezzel rokon szakmákban (3,6 millió fő) foglalkoztatták. A harmadik helyet az ugyanolyan arányt kitevő hivatalnokok (2,7 millió fő), illetve technikusok és kapcsolódó szakemberek (2,7 millió fő) foglalták el, szorosan mögöttük pedig az alapfokú végzettséget igénylő foglalkozásokat találjuk (2,5 millió fő). Ez a foglalkozás szerinti lebontás tagállamonként némileg eltér. 2000 és 2005 között



A fiatal munkavállalók aránya ágazatonként, EU-25, 2005, LFS

a fiatal munkavállalók számában a legnagyobb növekedés a szolgáltatásban, valamint a bolti és piaci értékesítés terén következett be (+ 0,38 millió fő).

A fenti ágazatok és foglalkozások közül sokat a balesetek nagy kockázata, a sok munkahelyi veszélynek való kitettség vagy – amint a szolgáltatási szakmák esetében fennáll – a bizonytalan foglalkoztatási helyzet jellemez.

A nemek közötti különbségek

A fiatal munkavállalóknál éppúgy megtalálhatók a nemek közötti különbségek, mint a teljes dolgozó népességnél. Több fiatal férfi dolgozik, mint nő: a 25 EU-tagállamban 2005-ben 11,1 millió fiatal férfi és 9,3 millió fiatal nő dolgozott. Nehéz azonban olyan adatokat találni a veszélyeztetettségéről és az egészségi következményekről, amelyek különbséget tesznek a fiatal nők és a férfiak között.



© Hasse Eriksson

A nemek kérdése nagymértékben hozzájárul a veszélyekkel szembeni kitettség különbségeihez, ezáltal a különböző egészségi következményekhez. A fodrászat például döntően női szakma, 87% a női munkavállalók aránya. Európában körülbelül 400 000 fodrászszalonban több mint egymillió személyt foglalkoztatnak. Erre az ágazatra a fiatal munkaerő is jellemző: az újoncok 83%-a 26 évesnél, 56%-a pedig 19 évesnél fiatalabb. Ennek eredményeként a fodrászok esetében fennálló kockázati tényezők szinte mindegyike automatikusan érvényes a fiatal munkavállalókra. Az ágazatban jelentkező fő egészségi problémák – bőrproblémák, asztma, valamint víz- és izomrendszeri zavarok (MSD-k) – ezért leginkább a fiatal nőket érintik.

Több kutatásra van szükség az alábbiak érdekében:

- annak feltérképezése, milyen kockázatok érik a fiatal munkavállalókat, és mennyire vannak kitéve a munkahelyi tényezőknek, például veszélyes anyagoknak (pontosabban biológiai, rákkeltő és reprodukciós anyagoknak), zajnak és rezgésnek, fizikailag megterhelő munkakörülményeknek és pszichoszociális kockázatoknak;
- az egyes kockázatok fiatal munkavállalókkal kapcsolatos jelentőségének felmérése a nagy foglalkoztatást jelentő ágazatokban, külön hangsúlyt helyezve a szolgáltató ágazatokra;
- a nemek közötti különbségek és a fiatal nőket, illetve férfiakat érő kockázatok relatív fontosságának felmérése;
- a tudatosságnövelés, a képzés és a megelőzés fent azonosított különbségekhez igazítása, és a sokféleséggel kapcsolatos kérdések beépítése, például a migráns munkavállalókkal kapcsolatban;
- annak biztosítása, hogy a hivatalos képzést nem adó képzésnek (amely egyre nagyobb mértékben érinti a női munkavállalókat, például az olyan szolgáltató ágazatokban, mint az otthoni gondozás) része legyen a munkahelyi biztonság és egészségvédelem;
- a fiatal munkavállalókat érő, munkával kapcsolatos balesetekre vonatkozó kockázatsökkentő politikák hatékony összpontosítása. E tekintetben jótékony hatással járna a különböző politikai területek közötti együttműködés (pl. közegészségügy, a gyermekmunka elleni küzdelem, szállítási biztonság);
- tájékoztató tevékenységek, hogy a munkavédelmet minden szinten beépítsék az oktatásba.

Bővebb információ

A jelentés hozzájárul az Ügynökség éves kampányához, a Munkahelyi Biztonság és Egészségvédelem Európai Hetéhez is, amely 2006-ban a fiatalok munkahelyi védelmével foglalkozott. A „Biztos kezdet” szlogenrel több mint 30 ország vett részt aktívan a fiatalok védelmét szolgáló legnagyobb európai munkavédelmi kampányban.

A fiatal munkavállalókat érő kockázatokkal és egészségi hatásokkal kapcsolatos információt a Facts 70 foglalja össze: **Fiatal munkavállalók – Tények és adatok: A kockázatokkal és egészségi hatásokkal szembeni kitettség.**

Bővebb információ a fiatal munkavállalók biztonságáról:
<http://www.2006.osha.europa.eu/>

(*) <http://osha.europa.eu/publications/reports/7608507>

(*) Fiatal munkavállalók: 15–24 éves kor között.

(*) A foglalkoztatási ráta a foglalkoztatott személyek számának az ilyen korú népesség százalékában kifejezett értéke.

(*) Goudswaard, A., Andries, F., „A foglalkoztatás helyzete és a munkakörülmények” (Employment status and working conditions).

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0208.htm>

(*) Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért, Dublin, „Részdíós munka Európában” (Part-time work in Europe), 2005.

<http://www.eurofound.eu.int/reports/reports/710403TR01/1N0403TR01.pdf>

Bakony Vasút 155 éves Fennállásának Emlékére

1880-ban Tisza László megálmodta,
Hogy Szentlászló és Veszprém között
Épüljön vasút a Bakonyban.
Zircet Veszprémmel, Győrrel összekösse,
De menjen az még tovább is,
Délvidéktől a Gönyői Dunáig.
Járja be a Kisalföldet, Cuha völgyet, Mezőföldet,
Fűzzön össze három megyét,
Amíg Dombóvárra beér.

A nagy idea vajdított még sokat,
Amíg 1886-ban lett elvi engedély,
És megkezdődhetett a vasút tervezés.
Merre kinek a földjére menjen?
Melyek azok, amelyeket elkerüljön?
Hol legyen állomás?
Hol csak megállóhely?
Ki mennyit fog a költségekből állni?
Ki az, aki megpróbál kihátrálni?
Veszprém megye nem volt fukar.
Hozzájárult az építéshez 480 000 Ft-tal
A jó példát követték még sokan:
Minden érintett község,
A költségekből bőven kivette a részét.

A sok huzavona a vezetést kikezdte,
1891-ben Tiszánál a cőrnat elmetesztette.
De a sok energia nem veszett kárba,
Az egyezkedést májusban siker koronázta.
1893-ban Széll Kálmán lépett az élre,
Egy személyben lett az építő és engedményes.
De bank nélkül a dolgok már akkor sem mentek,
Ezért Earlander bankárt a vasútnak megnyerte.
Lett is rögtön építési engedély
1895. február 22-én.
Az építést áprilisban kezdték,
Tréfának mégsem tekintették.
Fűrészszel, baltával kezdték a munkának.
Csattogott a fejsze, sziszegett a fűrész,
Dőlték az évszázados nagy fák,
Belőlük az ácsok a talpfákat faragták.

A nyomokban kövejtők, kőfaragók jártak,
Fejtették a sziklát, bontották a hegyet,
Alagutat fúrtak, faragták a követ,
Sok pörölycsapás zuhogott a kőre,
Amíg formás idomkó vált belőle.
Burkolták az alagutat, építettek hidat,
De a forgácskő sem veszett kárba,
Belőle lett talpfáknak az ágya.
A kubikos brigád sem maradt tétlen,
Elkezdtek a munkát amint hozzáfértek.
Csákánnyal, lapáttal, taligával látták a munkának,
Vágták a bevágást, épített töltést,
Hogy a talajszint kiegyenlítettessék.
Köves volt a talaj, szikrázott csákány,
Sok kérges tenyérre tört hólyagot a szerszám.
Hubert főmérnök vezetésével,
A vágányfektetést is azonnal megkezdtek,
Amint az alépitményi munkák ezt megengedték.
Terítették a követ, fektették a talpfát,
A síneket is szögezték rá mindjárt.
Készlett a vágány már csak szabályozni kellett,
Hogy rajta a vonat biztonságban menjen.
Emelték a vágányt megfelelő szintre,
Hozták egyenesbe, vagy hajlították ívbe,

Krampáccsal kiverték a pályamunkás kottát,
Amíg a kavicsot a talpfák alá tömték.
Az építést 206 m tengerszint feletti magasságban
Szentlászlón és Veszprémben egyszerre kezdték,
Hogy Zircen a két ág majd összerálkózzék.
Folyton-folyvást emelkedtem,
Sok helyen a megengedett legnagyobb
20%-os peremmel.
Kanyarogtam jobbra-balra,
Folyóvölgyben, hegyoldalban.
Utam állták sziklatornyok,
Irdatlan mély szakadékok.
De az ember minden akadályt legyőzött,
Átbújtatott 4 alagúton,
Átvezetett ugyanannyi viadukton,
Amíg felértem a 414 m magas gerincre,
Kész lett a vasút 1896. december 14-re.

A sok munkát megháláltam,
Mint testben a főútóér,
Kapcsoltam az ország gazdasági életébe a Bakonyt.
A kultúra helyi nagykövete lettem,
Közel hoztam távoli vidékeket,
Hoztam-vittem: iskolába a tanuló gyerekeket,
Munkahelyre a dolgozó embereket,
Vásárba, piacra az őstermelőket,
Városi embert ki a természetbe,
Hogy a Cuha-völgyében,
Jó levegőt felüdülést nyerjen.
A teherszállítás sem volt mellékes.
Fuvaroztam a sok természeti kincset:
Fát, követ, mangánt, bauxitot, szenet,
Feldolgozott termék is volt mindig a vagonba:
Tégla, fűrészárú, szerszámnyél, talicska.
A mezőgazdasági termék sem hiányzott,
Szállítottam: gabonát, burgonyát, rostlent,
Cukorrépat sok száz szerelvénnyel,
Élőállatokat nagysíetséggel.

A sok árut az állomáson rakodni sem győzték,
Nyíltvonali rakodó lett a segítség.
Rakták a fűrészárut Vinyén vagonszámra,
Fát az Eszterházin, Mikácsiban követ,
Eplényben a mangánt,
Ámos hegyen fát, bauxitot, követ.
De hadivágányok is voltak a 17-esnél,
Várta ott az ellenséget nehézágyús szerelvény.
két erdei kisvasút is csatlakozott hozzám:
Porvai vízimalomtól Vinyére, Lesaljára,
Kis Somhegy alól Zirc állomásra.
Gyűjtötték a sok fát,
Hogy az állomáson vagonokba rakják.

Ezek voltak a szép idők,
A szomorú napok Csanádával jöttek,
1969-ben Veszprém-külsőtől Alsóörsig
A vasutat megszüntette.
Itt maradtam csonkán, szárnyaszegetten.
Vigyázzatok hát rám EMBEREK,
Hogy ez az egyedülálló nagy mű,
Ne az enyészete legyen!

Borzavár, 2012.03.08.

Bakonyi József
vasútépítő üzem mérnök
a szakasz volt pályamestere

AQUARELL HOTEL****

A nyugalmat, harmóniát, és természet közelséget árasztó, négycsillagos Aquarell Hotel**** Cegléden, Budapesttől mindössze 65 km-re várja Önt.



Kedvezményes árak hétköznapra és hétvégére egyaránt, kizárólag az MTSZSZ tagjai részére.

Egyágyas szoba (1 fő részére): 14.900 Ft / szoba / éj

Kétágyas szoba (2 fő részére): 19.900 Ft / szoba / éj

A fenti árak 2012. december 28-ig a kiemelt időszakok kivételével, hétköznap és hétvégén is érvényesek.

További kedvezmény: szállodánk honlapján szereplő minden aktuális csomagajánlatunk árából a Dolgozók számára 15 % kedvezményt biztosítunk.

A szállás árak az alábbi szolgáltatásokat tartalmazzák:
Svédasztalos reggeli és vacsora, wellness centrum alapszolgáltatásainak korlátlan használata, fürdőköpeny használata, játszótér gyermekeknek
szobai vezetékes internet és WIFI a közös helyiségekben
csocsó/biliárd, parkoló díjmentes használata

Foglalás módja: a staff@aquarellhotel.hu e-mail címre küldött előzetes szobafoglalással, kizárólag céges e-mail címről.

Szép kártyát, Üdülési Csekket és Erzsébet utalványt is elfogadunk!

Tel: 06 53 510 900 / www.aquarellhotel.hu



1087 Budapest, Kerepesi út 3.
Tel:+36-1-333-6594, Fax: +36-1-511-10-8, vasúti 01-18-04
e-mail: mtszzs@mtszzs.hu
www.mtszzs.hu

Montenegrói nyaralás Bar városában az MTSZSZ szervezésében

A Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete 2012-ben újra nyaralást szervez a szakszervezet tagjai, pártoló tagjai és azok családtagjainak részére, hogy önköltségi áron élvezhessék a montenegrói tengerpart által nyújtott nyaralási lehetőséget.



HELYE:

Az Adriai-tenger partján, Bar Susanj üdülőfaluban. Montenegró eme ékköve 850 km-re fekszik Budapeستől.

Bar Susanjban a strand kavicsos, a tengerfenék homokos, pálmafák árnyékában a kristálytisza tenger partján lehet kipihenni az egész évi fáradalmakat. A helyi iroda szervez fakultatív programokat, buszos és hajós kirándulások keretében juthatnak el a környék látnivalóihoz.

ÁR: 7-15 €/fő/éjszaka a létszámtól és az elhelyezéstől függően.

20 fő felett az árakból további kedvezmények is kaphatók. A turnusok előzetes egyeztetés után leköthetők. A montenegrói iroda nagy infláció esetén az áremelkedés jogát fenntartja. **Helyfoglalás jelentkezési sorrendben és a 40% előleg egyidejű megfizetésével történik. A szállás díját €-ban kell fizetni.** Helyfoglaláskor 40%-ot, a fennmaradó részt indulás előtt 30 nappal kell befizetni.



UTAZÁS:

Nemzetközi gyorsvonattal Bp. Keleti – Bar viszonylatban fekvőhelyes kocsival, de **lehetőség van egyéni utazásra is, személyautóval.** Határátlépéskor új személyigazolvány (plasztik), vagy útlevél szükséges.

A FIP szabadjegyek igénylését mindenkinek a saját szolgálati főnökségén kell intéznie a szerb és a montenegrói vasutakra. A vasútállomás és a szállás közti transzfert a helyszínen kell fizetni kb. 3 €/taxi



ELHELYEZÉS:

2-3 fős stúdiókban és 4-5-6 fős apartmanokban. Az apartmanok két szobásak. Mindegyik stúdióhoz és apartmanhoz fürdő és konyha tartozik. A szállásdíjon felül a kint tartózkodáskor nem kell fizetni kauciót, takarítást, idegenforgalmi adót, ágynemű használatot, víz és villany díjat sem. **Ingyenes Wi-Fi!**

Bővebb információ és jelentkezés:

Dzama-Demjén László
telefon: +36-20-466-84-97

Szabó György Tamás
telefon: +36-30-453-99-06

MTSZSZ iroda

telefon: +36-1-511-10-67, +36-1-511- 18-04
Vasúti: 01-10-67, 01-18-04

