

# VDSZSZ SZOLIDARITÁS PROGRAMJA

## 2015 – 2019

### 1. Helyzetértékelés

Az európai hagyományokra visszatekintő szakszervezeti mozgalom, napjainkban is magától értetődő szereplője a polgári demokráciáknak.

A – teljesség igénye nélkül – munkavállalói jogok minősége, a civil szerveződések, és a szakszervezetek mozgástere tükrökép egy adott ország demokráciájának állapotáról.

Számos, sztrájkokkal terhelt konfliktus nehezítette a 2007. évtől meghatározható időszakot.

A bal-liberális kormány, kormányzásuk utolsó időszakában egyre inkább formálissá tette az érdekképviseletekkel történő együttműködést.

A kormányzati intézkedések a szakszervezetek által fontosnak tartott érdekek ellen történtek /foglalkoztatási garanciák hiánya, vonalbezárások/ és ez időben jelentek meg az első repedések mind az országos, mind a helyi érdekegyeztetések gépezetében is.

Így azzal a reménnyel vártuk a 2010. évi országgyűlési választások eredményét, hogy ennél már csak jobb következhet.

E reményt erősítették a mai kormányzó pártok vezetőinek akkori megnyilvánulásai, melyek sztrájkköveteléseinket jogosnak és teljesíthetőnek ismerték el, elismerően nyilatkoztak szakszervezetünk érdekvédelmi - vonalbezárások elleni - munkájáról, és egy olyan jövő reménye csillant meg, melynek során konfliktusainkat a különböző szintű egyeztetéseket követően megállapodásokkal tudjuk lezárni.

Kétségtelenül eredményként könyvelhetjük el, hogy a bezárt mellékvonalakon ismét megindult a forgalom. A vasutasok a korábbi sztrájkokban kiesett jövedelmük pótlására, továbbá MÁV CARGO működtetésében, privatizálásában végzett munkájuk elismeréséül három évre elosztva, összesen 5 milliárd forint személyekre lebontott jutalomban részesültek.

Az új kormány részben konszolidálta a MÁV csoport éveken át görgetett, halmozódó adósságállományát. A MÁV- START-al megkötött hosszú távú közszolgáltatási szerződés az államtól, és az operatív vasutaktól befolyó pályahasználati díjak révén megteremtette a pályavasút szerény, de folyamatos működtetésének feltételeit.

A szervezeti változtatások eredményeképpen létrejött a holdingszerűen működő MÁV (vállalat) csoport.

Vannak különböző elgondolások a MÁV és a VOLÁN csoport közötti működési párhuzamosságok megszüntetésére, menetendek összehangolására, esetleg egyfajta közös vállalt irányításra, de ezek részletei napjainkban még nem ismertek.

E néhány pozitív történés mellett, azonban nem hagyhatjuk szó nélkül azokat a munka világát érintő kedvezőtlen változásokat, melyek okán mégiscsak keserű szájjal kell, hogy visszatekintsünk az elmúlt négy évre.

A polgári kormány első intézkedései között szerepelt a sztrájktörvény olyan tartalmú módosítása, mely szinte lehetetlenné tette, hogy a szakszervezetek e hagyományos, végső nyomásgyakorló eszközükkel éljenek.



Ezt követte az új Munka Törvénykönyvének hatályba léptetése, mely a szakszervezetek munkáját igyekszik szűk keretek közé korlátozni, míg a munkavállalókat minden korábbiaknál kedvezőtlenebb, kiszolgáltatottabb helyzetbe hozta.

Diszkriminatív módon, ellentételezés nélkül nőtt a közalkalmazottak, köztisztviselők, állami alkalmazottak munkaideje, csökkent a jogvédett szakszervezeti tisztségviselők száma és sorolhatnánk...

Csökkent, és megválthatatlanná vált a köztulajdonban álló társaságoknál a munkaidő kedvezmény, mely a szakszervezetek működését, gazdálkodását befolyásolja hátrányosan. A társadalmi párbeszéd fórumai kiürültek, jogszabályok tömege változott, változik az érintettek véleményének megkérdezése nélkül.

Talán nem állunk távol az igazságtól annak a konzekvenciának a levonásával, hogy az elmúlt négy évben szakszervezetünk – tőlünk független, külső tényezők hatására – a kezdeti időszakára jellemző nehéz körülmények között végezte munkáját.

A VDSZS Szolidaritás fennállásának 25 éve alatt markáns szereplőjévé vált a magyar szakszervezeti mozgalomnak. Saját közegében hiteles képviselője, legmarkánsabb érdekérvényesítője tagságának, egyben a vasutasságnak.

Óvatos optimizmussal reméljük, hogy a most kezdődő ciklus vége felé kedvező változások indulnak be a munka világát, szakszervezetek mozgásterét meghatározó külső tényezőkben.

## **2. Érdekvédelem.**

### **Célok:**

A helyzetértékelésben megfogalmazott körülmények között lehet, hogy népszerű, de felelőtlen dolog lenne nagy ívű – vágyakat megfogalmazó – programmal előállni.

Vannak azonban olyan feladataink, céljaink, melyek megvalósításának, elérésének szándékából nem engedhetünk.

Ezek közül első, a foglalkoztatás biztonság. Az éves foglalkoztatási megállapodásokat ismét hosszabb, legalább középtávra szóló koncepcióval kell felváltani. El kell fogadtatni a munkáltatókkal, hogy egy ilyen modell működtetése közös érdek.

Sajnos napjainkra a vasút vonzereje megkopott. Bérszínvonala alig átlagos, szociális ellátó rendszere leépült, munkarendjei inkább taszítják a fiatalokat. A 2011 év óta élő hatósági képzési és vizsgarendszerben az újfelvetelesek jelentős része – olykor a régiek is - a vizsgákon elvérzik, nem tud munkába állni.

Így a MÁV csoporton belül bizonyos régiókban, bizonyos munkakörökben jelentős létszámhiány alakult ki. (pl. jegyvizsgálók, forgalmi szolgálattevők)

Ugyanakkor máshol, - az egyébként örvendetes pályarekonstrukciós beruházások (KÖFI), vagy a korszerű járművek alacsonyabb karbantartás igénye miatt – létszámtöbblet keletkezett, és az érintett munkavállalók elhelyezése gondot okoz.

A jelenlegi spontán helyzetekre reagáló humán erőforrás gazdálkodást, tervezést, évekre előrelátó, a változások hatásait még bekövetkezésük előtt tervszerűen kezelő rendszerbe kell integrálni.

Ebbe beletartozhat, - a jelenlegi tetszhalott helyett - egy működő, MÁV csoport szintű belső munkaerő piaci szolgálat, mely megteremti a vállalatok közötti átjárhatóság lehetőségét. Szorgalmazni fogjuk, a vasúti életpályamodell, egyéni karrierterv bevezetését.

- Soha nem mondhatunk le a bérek Európai Unió átlaghoz történő felzárkóztatásáról. Reményeink szerint, az elkövetkező évek bérajánlásaiban, a tulajdonosi jogokat gyakorló minisztériumnak nem lesz módja eltekinteni a kormányfő évértékelő beszédében elhangzott, a „keményen dolgozó emberek” munkájának megfelelő elismerésére vonatkozó igényétől. Elvárjuk, hogy a kormányzat által folyamatosan ismételt tézis, miszerint Magyarország jobban teljesít, továbbá a gazdaság teljesítménye a várakozásokat meghaladó mértékben nő, - ez megjelenjék a bérekben is! Tagságunkban jelentős az igény egyfajta átlátható, perspektivikus bértarifa rendszer ismételt bevezetésére. Ezt nem hagyhatjuk figyelmen kívül.
- Természetesen szem előtt tartjuk az adójogszabályok változását, de a béren kívüli juttatások vonatkozásában elsődlegesen a reálérték megőrzését tekintjük célnak. A cafetéria rendszer javadalmazásban elfoglalt arányának további növelését nem tartjuk célszerűnek, helyette a járulék köteles, de nyugdíj alapot képező alapbér emeléseket preferáljuk. A MÁV csoporton belüli társaságoknál a béren kívüli juttatások (VBKJ) nettó értékét fel kell hozni a MÁV Zrt. szintjére. A munkáltatónál elért, a munkavállalóknak alanyi jogon járó nyugdíjpénztári tagdíj kiegészítést ki kívánjuk terjeszteni még egy további pénztárra.
- Nem nézhetjük tétlenül, hogy több évtizedes vasúti munkavégzést követően, orvosi alkalmasságukat elveszítő tagjaink, munkájukat is elveszítsék, és az utcára kerüljenek. A VDSZSZ Szolidaritás kezdeményezi, hogy a MÁV csoportnál és az RCH-nál komplex program gondoskodjon a munkavállalók egészségének, munkaképességének megőrzéséről, a munkaköri orvosi alkalmasságukat elveszítő tagjaink-kollégáink sorsának megnyugtató rendezéséről.
- Továbbra is célunk, hogy a MÁV csoport társaságainál, és az RCH – nál munkaügyi kapcsolatrendszerünket határozatlan idejű Kollektív Szerződésekből rögzítsük.
- Meg kívánjuk őrizni a MÁV - Évek, MÁV - Esély, Cargo-40+ programokat, melyek munkában tartó, vagy kivezető hídként szolgálnak.
- Fontos, az emberhez, a végzett munkához méltó, kulturált, a munkaadó lelki – pszicho – terrorjától és egyéb atrocitásaitól mentes munkahelyi környezet kikényszerítése.
- A vasút és ezen belül munkavállalóink személyes, és büntetőjogi biztonsága érdekében továbbra sem mondunk le a technológiák, az utasítások, és azok módosulásai kapcsán kialakuló véleményünk elfogadtatásáról, szükség esetén a hatóságok vitába történő bevonásától.
- A karkedvezményes nyugdíjba vonulás lehetőségétől megfosztott, nehéz, egészségre ártalmas fizikai munkát végző vasutasok számára továbbra is keressük a megoldást a nyugdíjkorhatár elérése előtti visszavonulásra. Ebben a kérdésben szorosan együttműködünk a LIGA konföderációval.

- Kezdeményezni fogjuk, hogy a MÁV csoport munkáltatóinál fennálló 20, 30, 40 éves folyamatos munkaviszony elérése után, a munkavállalók jelentős nettó egyösszegű kifizetésben - jutalomban - részesüljenek. A kifizetésnek minden évben Vasutasnapkor kell megtörténnie.

### 3. Program a célok eléréséhez.

#### 3.1 A korszerűsödő vasút kihívásai

A jobb-közép kormány 2010. évi hatalomra kerülése óta közlekedésfejlesztési koncepciójában folyamatosan hangsúlyozza a közösségi közlekedés, ezen belül a vasútfejlesztés elsődlegességét. Korábbi programjainkban markánsan jelent meg a MÁV Zrt. finanszírozásának, a vasút modernizálásának kérdése.

Ez, 2010 évtől, igaz döntően EU-s források bevonásával, de megindult.

A pályarekonstrukciók napjainkban is tartanak, és a tervek szerint 2020-ig a fővonalai pályahálózat jelentősen megújul. A fejlesztések – amennyiben sikerül további uniós pénzeket lehívni - korszerű, vagy korszerűbb vontató és vontatott jármű állományt, megújuló biztosító és vonatbefolyásoló berendezéseket / ETCS II/, és felsővezeték hálózatot hoznak magukkal.

E fejlesztések már középtávon jelentős változásokat hoznak elsősorban a pályavasút üzemeltető, és a MÁV-START hagyományosan gépészeti létszámában, munkaerő összetételében.

A forgalmi szolgálat csökkenő létszámigénye mellett, a korszerűbb járművek növekvő üzembiztonsága és csökkenő karbantartás igénye miatt adódhat létszám felesleg. Ha sarkítva is, de a gépészet területén a pajszer lassan felváltja a laptop, és az egyéb korszerű járműdiagnosztikai berendezések.

Várhatóan nagyobb szerepet kapnak a jövőben a pályavasút, és az RCH területén az irányításban szerepet játszó munkakörök, míg a gépészet, járműfenntartás vonatkozásában a magasan kvalifikált szakmunkák.

A fentiek kihívást jelentenek szakszervezetünknek is. A VDSZSZ Szolidaritás hosszú távú fennmaradása, taglétszámának, erejének megőrzése, fejlesztése azt igényli, hogy határozottan nyissunk a „fehérgalléros” munkakörökben dolgozók felé.

Mind a szervezetfejlesztés – tagszervezés, mind az érdekvédelem, mind a kommunikáció vonatkozásában fel kell vállalnunk az adminisztrációban, továbbá az irányítás különböző szintjein dolgozó munkavállalók problémáit is.

#### 3.2 Párbeszéd a szociális partnerekkel

- Mint a helyzetértékelésben már utaltunk rá, a szociális partnerekkel folytatott párbeszéd különböző szintjein nem vagyunk azonos helyzetben. Napjainkban, legkritikusabb állapotban a kormányzattal folytatott egyeztetés van. Ehhez a sinthez a VDSZSZ Szolidaritás a LIGA Szakszervezetek konföderációján keresztül kapcsolódik.

A hajdani tripartit /kormány – munkaadók - munkavállalók/ OÉT helyett létrejött a civil szervezeteket, egyházakat felölelő NGTT, melynek a kormány nem is tagja. E szervezet nem alkalmas a munka világában keletkező konfliktusok kezelésére.

2012 februárjában alakult meg a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma /VKF/ a szűken vett versenyszférát közvetlenül érintő gazdasági tárgyú

kormányzati döntések előkészítésében közreműködő háromoldalú konzultatív, javaslattevő és véleményező fórumként.

E – létrejöttét illetően - jogszabályi alapot nélkülöző, a résztvevők adott szavára építő szervezet szintén nem öleli fel a teljes munkaadói és munkavállalói vertikumot, ülésrendje hektikus.

Az elmúlt időszakban azért voltak sikerek, az országos bérajánlások megfogalmazásában, és jelenleg a VKF berkein belül próbálnak az érintettek megoldást találni a kordedvezményes nyugdíj megszüntetését követő állapotra.

Miniszteriális szinten ugyancsak problémás a Vasúti Állagazati Párbeszédbizottság működése.

A mai helyzetet az jellemzi, hogy a munka világát, a vasutasságot érintő jogszabályi változtatások, alkuk vonatkozásában LIGA-VDSZSZ elnökének tekintélye – ez köszönhető a VDSZSZ Szolidaritás elmúlt évtizedekben kifejtett harcos, érdekvédelmi tevékenységének - kijáró képessége többet nyom a latba, mint az említett fórumok összessége.

A VDSZSZ Szolidaritás, mint a LIGA konföderáció egyik meghatározó tagja támogatja a LIGA erőfeszítéseit a társadalmi párbeszéd megóvásában, helyreállításában.

A VDSZSZ Szolidaritás azon lesz, hogy az elkövetkező ciklusban közreműködésével tető alá hozza a Vasúti Állagazati Kollektív Szerződést.

A megállapodás kerékkötői azok az operátor vasutak, melyek nem kívánják tudomásul venni azt, hogy nekik ugyanazokat a biztonsági, munkáltatási feltételeket kell betartaniuk, melyeket a nemzeti vasúttársaságnak, és amelyeket a nemzeti vasúttársaságtól a hatóságok meg is követelnek.

Siker, hogy a MÁV Zrt. és az RCH, már kijelentette, elfogadná magára nézve kötelezőnek egy ilyen megállapodás tartalmát.

- A MÁV csoporton belül kialakított, Kollektív Szerződéseken alapuló kapcsolatrendszerben nem tervezünk változtatást.
- Felesőséget érzünk azért, hogy minden vasútvállalatnál legyen elfogadott esélyegyenlőségi terv.

### **3.3 Munkabiztonság, munkakörülmények.**

Továbbra is elsődleges feladatunknak tekintjük, a MÁV csoport, és az RCH munkavállalóinak egészségét, munkaképességének hosszú távú megőrzését biztosító munkafeltételek kikényszerítését, a szükséges intézkedések kezdeményezését, egyéni és csoportos érdeksérelmek kezelését.

Sajnálattal kell megállapítanunk, hogy a munkabiztonsági terület hatósági háttere az elmúlt évek során rendkívül meggyengült. AZ OMMF megszűnést, majd a sorozatos átszervezéseket követően ez érzékelhető az ellenőrzéseik számának, színvonalának csökkenésében, a hozzájuk beadott ügyek kezelésében. Számos biztonsági szabályzatunk elavult, vagy egyszerűen hiányzik. A jogalkotási folyamat szinte teljesen leállt.

A MÁV Zrt. munkabiztonsági szervezete a Szolgáltató Központ Zrt.-hez került.



Ilyen körülmények között elsősorban csak magunkra támaszkodatunk. Ez fokozott felelősséget ró úgy szakszervezetünkre, mint a támogatásunkkal megválasztott munkavédelmi képviselőkre, központi munkavédelmi bizottsági tagokra.

- Továbbra is támogatjuk mind szakmai, mind joggyakorlási kérdésekben a munkavédelmi képviselők, bizottságok működését.
- Nem ismétlődhet meg az a közelmúltbeli állapot, mikor hol a ruházati ellátás, hol a tisztálkodó szerek, hol a védőital ellátás során adódtak jelentős elmaradások.  
A juttatások kiszolgáltatásának megkövetelésében – az előző időszak tárgyalásai eredményeként – kedvezőbb helyzetbe kerültünk azzal, hogy MÁV csoportnál valamennyi lábbeli védőfelszerelés ellátásba került.
- A munkavállalók komfortérzetének javítása okán - az egyen-forma ruha után - kezdeményezői vagyunk egy átfogó munkaruházati reformnak.
- Továbbra is alapvető fontosságú, hogy valamennyi társaságnál tagságunk munkabiztonsággal kapcsolatos jogait és kötelezettségeit, munkavállaló barát munkavédelmi szabályzatban rögzítsük.  
A MvSZ-ek vonatkozásában 2012 évben a KSZ-t aláíró szakszervezetek számára is egyetértési jogot nyertünk.
- Továbbra is fellépünk a munkahelyek, szociális létesítmények megfelelő, legalább a 3/2002 SzCsM-EüM rendeletben megfogalmazott színvonalú kialakításáért.
- Az egyre szélsőségesebb téli- nyári, hőmérséklet ingadozások miatt szorgalmazzuk a klimatizálási program folytatását, az egyedi fűtésű szolgálati helyek számának további csökkentését.
- Fel fogunk lépni minden esetben, ha a technológiai utasítások változásai, illetve a tényleges munkavégzés körülményei úgy változnak, hogy azok a munkavállalók egészsége, testi épsége vonatkozásában kockázatot rejtenek.
- A sokasodó operátor vasúttársaságoknál alkalmazott, munkáltatás rossz tapasztalatai erősítik szakszervezetünk azon elvárását, hogy a vasút és a munkavállalók biztonsága érdekében a vonatok indítását megelőző vizsgálatokat a pályavasút alkalmazásában álló munkavállalók végezzék el.
- Változatlanul keressük a megoldást – főleg a korosabb, hosszú ideje műszakos munkarendben dolgozó kollégák számára, az e munkarendből adódó kockázatok csökkentésére oly módon, hogy kereset csökkenés ne érje őket.
- Foglalkozás-egészségügyi kérdésekben továbbra is konzultálunk és ápoljuk, az évek során kialakult jó kapcsolatot a Vasútegészségügyi Kft-vel.



## 4. Külső kapcsolatok

Az elkövetkező években is józan, kiszámítható, szakszerű és határozott fellépéssel kell biztosítani, hogy a VDSZSZ Szolidaritás a hazai szakszervezeti mozgalomban meghatározó, nemzetközi kapcsolataiban pedig elismert szereplő legyen.

### 4.1 Nemzetközi kapcsolatok

Nemzetközi szinten a befolyásos európai, és a több kontinens munkavállalóit tömörítő szervezetekhez, a VDSZSZ Szövetség révén kapcsolódunk. / ETF-ITF / E befolyásos szervezetek kínálta lehetőségeket továbbra is ki kell használnunk.

Krízis helyzetekben számítunk támogató szolidaritásukra, ahogy mi is képviseltetjük magunkat az általuk – akár Brüsszelben - szervezett demonstrációkon is.

Problémáink ugyan távol állnak egymástól, de a VDSZSZ megalakulása óta kivételesen jó kapcsolat fűz minket a Kelet Japán Vasutak szakszervezetéhez.

A munkavállalók európai helyzete, továbbá a vasúti interoperabilitás kapcsán rendszeresen találkozunk, cserélünk és egyeztetünk véleményt a szomszédos országok vasutas szakszervezeteivel.

Kialakult, bevált nemzetközi kapcsolatainkon változtatni nem kívánunk, azok megőrzésén munkálkodunk.

### 4.2 Liga Szakszervezetek

A LIGA működésének támogatásában kialakult hagyományos meghatározó szerepünket meg kell őrizni kezdeményező készségünk fenntartásával, a LIGA meglévő és új tagszervezeteivel való együttműködéssel. A VDSZSZ Szolidaritás elkötelezett a LIGA - munkavállalók sorsa, törvényes foglalkoztatása érdekében kifejtett - offenzív, kezdeményező fellépésének folytatásában.

### 4.3 VDSZSZ Szövetség

A VDSZSZ Szolidaritás a VDSZSZ Szövetség legnagyobb tagszervezete. A VDSZSZ Szövetség önállóságát nem csorbítva, továbbra is a szakszervezetünk kiemelt felelősségének tudatában kell támogatnunk tevékenységét.

### 4.4 Vasutas Szakszervezetek Szövetsége –VASZ.

Válaszul, a munka világát érintő kedvezőtlen jogszabályi változásokra, valamint a közös fellépésben rejlő lehetőségek kiaknázására, 2013. január 31-én három, a MÁV csoporton belül meghatározó fontosságú szakszervezet / VSZ - VDSZSZ Szolidaritás – MOSZ / a vasutas munkavállalókat érintő legfontosabb érdekeik közös képviselőjére megalakította a Vasutas Szakszervezetek Szövetségét.

A 25 ezer aktív tagot számláló önálló jogi személyként létrejött VASZ, korszakos jelentőségű változás a vasutas érdekvédelemben. A rendszerváltás után – az akkori érdekérvényesítés kritikájaként – létrejött szakszervezetek között a szembenállást, most felváltotta az együttműködés.

A VASZ önálló testületekkel, saját program mentén működik.

A VASZ megalakulása reményeink szerint az első lépés volt azon az úton, melynek végén a ma még szervezetileg tagolt vasutas érdekvédelem ismét egységessé válik.

A VDSZSZ Szolidaritás az elkövetkező négy évben azon lesz, hogy az úton minél előbb végig lehessen menni, és az akadályok elháruljanak az együttműködésre hajlandó szakszervezetek **még szorosabb együttműködése** elől.

\*

A vasutasok érdekeinek hosszú távú védelme, csak az erőforrásokat koncentráló, gazdaságilag erős lábakon álló, a tagok létszámához képest csekély bürokráciával működő szervezetben képzelhető el.

Ha ez a folyamat a ciklusidő végéig, 2019-ig befejeződik, az valamennyiünk közös sikere lenne.

Reméljük, hogy a VASZ működése megteremti az egymás iránti nyitottság, bizalom olyan légkörét, mely várakozásainkat közös céllá emeli.

## 5. Szolgáltatások.

A VDSZSZ Szolidaritás továbbra is biztosítja tagjai számára az alábbi szolgáltatásait:

- Halál, baleseti halál, csonttörés, maradandó egészségkárosodás, és munkaviszonyból származó kártérítés esetén, a biztosítási szabályzatban előírt juttatásokat.
- Tagjaink és családtagjaik számára a VODAFONE-nal kötött VDSZSZ flottaszerződés alapján, a piaci áraknál kedvezőbb tarifák mellett mobiltelefon, mobilinternet szolgáltatás igénybevétele.
- VDSZSZ tagkártya alapján, a szerződött elfogadó helyeken kedvezményes vásárlás lehetőségét.
- A térítésmentesen igénybe vehető szakszervezeti jogsegélyszolgálatot.
- Bérezéssel, adózással, nyugellátással kapcsolatos tájékoztatást, tanácsadást, segítségnyújtást.
- A rendkívüli élethelyzetbe került tagjaink megsegítésére, iskoláztatási támogatások céljára létrehozott „Alapítvány a Vasutasokért „működtetését.

Mutatkozik igény arra, hogy a tagi biztosítás szolgáltatásait némileg átalakítsuk. Az eddig erre fordított költségkerten belül, meg fogjuk vizsgálni a szolgáltatások összegének esetleges átrendezését.

## 6. Belső működésünk.

A helyzetértékelésben többször említett külső tényezők okoztak nehézségeket. A szakszervezet működését (munkaidő-kedvezmény csökkenése, megváltásának megszüntetése), stabilitását azonban nem ingatták meg.

A szakszervezeteket, és a munkavállalókat hátrányosan érintő jogszabály változások hatásai okoztak elbizonytalanodást úgy a tagjaink, mint a vasutas munkavállalók körében. Ennek következményeként taglétszámunkat az elmúlt időszakban a stagnálás jellemezte.

**\* A második bekezdést a Küldöttgyűlés törölte.**



## 6.1 Célok, feladatok.

- Szakszervezetünk erejét, érdekérvényesítő képességét szervezettségünk, tisztségviselőink, tagjaink elszántsága adja. A stagnáló taglétszámot a lehető legrövidebb időn belül ismét növekedési pályára kell állítani. Új célközösségként jelentek meg olyan munkaköri csoportok, melyek eddig hagyományosan nem tartoztak a VDSZSZ Szolidaritás érdeklődésének középpontjába.  
Új munkáltatók, szervezeti egységek jöttek létre a MÁV csoporton belül – Pl. Szolgáltató Központ Zrt. – melyek munkavállalói felé nyitni szándékozunk.
- Alapvető fontosságú a VDSZSZ Szolidaritás érdekérvényesítő képességének megtartása, növelése, a törvények által biztosított jogok gyakorlása, érvényre juttatása, a tagjaink érdekében szükséges megállapodások kikényszerítése.
- A vasutasság általános érdekeivel összhangban, rendezett munkaügyi kapcsolatok fenntartása a munkáltatóval.
- Átgondolt külső és belső kommunikációval ismét meg kell erősítenünk a vasutasság hitét abban, hogy összefogás, a szakszervezetbe lépés az egyetlen alternatívája a munkavállalói kiszolgáltatottság csökkentésének.
- Továbbra is biztosítjuk tisztségviselőink számára évente oktatáson, képzésen való részvétel lehetőségét.

**Budapest, 2015. március 13.**

*Alulírott, Simonné Dr. Baráth Andrea jogtanácsos, a Küldöttgyűlés leírt jegyzőkönyve alapján igazolom, hogy jelen programszöveg mindenben megfelel a 2015. május 8-i Küldöttgyűlés által szavazás útján elfogadott program szövegének.*

*Budapest, 2015. május 28.*

SIMONNÉ DR. BARÁTH ANDREA  
jogtanácsos  
társasági jogi szakjogi  
ig.sz.: 04735

*Simonné Dr. Baráth Andrea*  
jogtanácsos