

VDSZSZ SZOLIDARITÁS PROGRAMJA

2019 – 2023

„Csakis a szervezett közösség válik alkotó erővé, kedves barátom! Az ember egymagában elvész, míg a közösségben minden törekvés megtalálja a maga helyét, és együttesen hozzájárulnak minden egyén felemeléséhez.”

1. Helyzetértékelés

A hazai szakszervezeti mozgalom az elmúlt időszakban tovább veszített jelentőségéből, aminek egyes „szigetszerű” szakszervezeti sikerek sem tudták alapvetően útját állni, nem utolsósorban amiatt, hogy továbbra is hatnak azok a társadalmi folyamatok, amik eleve gátját képezik a kollektív megoldások keresésének.

A politikai környezet, mindenekelőtt a kormányzati szándékok az elmúlt időszakban kifejezetten ellene hatottak a civil társadalom erősödésének, ami a munkavállalói érdekképviselésekre is negatív hatással volt.

Magyarországon egyáltalán nem új és nem ismeretlen jelenség az, hogy az egyéni stratégiák megelőzik a kollektív fellépés igényét. A munkavállalók – különösen a mai munkaerő-piaci helyzetben – hajlamosak inkább a „lábukkal szavazni”, azaz más munkáltatónál keresni a boldogulást, mintsem egymás közötti összefogással és közös fellépéssel próbálni javítani a munkafeltételeken, és ez igaz a szakszervezeti tagságukra is.

Magyarországon emiatt is a szervezett munkavállalók száma folyamatosan csökken. A taglétszám csökkenése mindazonáltal beleillik az általánosnak is nevezhető nemzetközi / európai trendbe.

Amennyiben a jelenlegi folyamatok folytatódnak, a szakszervezeti mozgalom lassan elveszíti befolyását és szerepét. Míg 31 európai ország átlagában vizsgálva 1995-ben 44%-os volt a szakszervezeti szervezettség, addig 2012-ben már csak 30%. Egy szűkebb nemzetközi összehasonlítást (a rendszerváltást követően sok szempontból hasonló utat bejárt visegrádi négyeket) vizsgálva a magyarországi számok még kedvezőtlenebb helyzetről árulkodnak, a Visegrádi Négyek szakszervezeti szervezettsége is meghaladja a 9%-os magyart.

Az okok között az egyik legfontosabb, hogy a kollektív munkajog szabályozási rendszere változatlanul fenntartja a „potyautas szindrómát” miközben a munkavállalók nem csak a szakszervezetekkel szemben nem szolidárisak, hanem egymással szemben sem. A munkahelyi jogsérelmekkel szemben szinte példa nélküli, hogy közös fellépés következne be.

A közösségi közlekedési szektorban – különösen az infrastruktúra, illetve a gördülőállomány tekintetében – a vasút szerepe némileg erősödött. A Harmadik Orbán-kormány jelentős részben konszolidálta a MÁV-csoport éveken át görgetett, halmozódó adósságállományát – és a hosszú távú közszolgáltatási szerződéssel, továbbá a pályahasználati díjak révén – stabilizálta működését (legalábbis 2018-ig ez így volt).

A szervezeti változtatások eredményeképpen létrejött a holdingszerűen működő MÁV (vállalat) csoport és mára kormány szintű döntésekkel is megalapozva napirendre került a közösségi közlekedés teljes, a közúti személyszállítási tevékenységet is magában foglaló integrációja.

A munka világát, azon belül is konkrétan a jövedelempolitikát illetően, a korábbi „hét szűk esztendő” felváltotta egy emelkedő bérpálya, miközben a munkajogi szabályozás egyre inkább nyilvánvalóvá tette azt, hogy a munkáltatói érdekeket kiszolgáló foglalkoztatási rugalmasság jóval nagyobb prioritást élvez, mint a munkavállalói jogok biztosítása.

Egyértelművé vált, hogy a kormány a 2012. évben hatályba lépett munkatörvényt csak olyan esetben kívánja megnyitni, amikor erre kifejezett igény mutatkozik a (külföldi) tőke részéről. A korábbi ígéretek ellenére így egyetlen kérdésben (sztrájkjog, kordedvezményes nyugdíj, Mt.) sem sikerült a kormányt arra késztetni, hogy a válság elmúltával lazítson a munkavállalók hátrányára meghozott intézkedéseken.

Változatlanul fennáll a köztulajdonban álló munkáltatóknál foglalkoztatottak hátrányos munkajogi megkülönböztetése, a kollektív alku korlátozása.

A makroszintű társadalmi párbeszéd hagyományos fórumai tartalmilag kiürültek (részben ennek következménye a szakszervezeti konföderációk jelentős térvesztése is), jogszabályok tömege változik az érintetteket képviselni hivatott érdekképviselői szervezetek véleményének megkérdezése nélkül. Ezen a területen egyedüli pozitív fejlemény, hogy a 2018. február 12-én – szakszervezetünk jelentős szerepvállalása mellett – megalakult a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma, amely a köztulajdonban működő közszolgáltatásokat közvetlenül érintő gazdasági döntések előkészítésében kaphat fontos szerepet. Mindemellett az ágazati szintű párbeszéd intézményes működését (ÁPB) is inkább az agónia jellemezte, így az sem véletlen, hogy továbbra sincs a vasúti közlekedésben ágazati kollektív szerződés.

A VDSzSz Szolidaritás – az ismert események következtében – a konföderációs és a nemzetközi kapcsolatrendszerét 2015. évben elveszítette (ez utóbbit időközben helyreállította). A hazai szakszervezeti mozgalomhoz való csatlakozásunk ennek következtében lazult, ugyanakkor számos kezdeményezésünknek köszönhetően befolyásunk mind a vasúton belül, mind országosan egyáltalán nem csökkent.

A vasúti munkáltatókkal kapcsolatunk az elmúlt időszakban ellentmondásosan alakult. Ezen belül a MÁV Zrt-vel és az RCH-val – a foglalkoztatási helyzet folyamatos romlása okán elkerülhetetlen napi ütközések megléte ellenére – az együttműködés inkább pozitív volt, míg a MÁV-START Zrt. esetében egy kifejezetten konfliktusos időszakon vagyunk – reményeink szerint – túl.

2015. évben a szakszervezet belső életében, mint az mindannyiunk előtt jól ismert, jelentős változásra került sor. Az elmúlt évek ennek szükségességét egyértelművé tették, ugyanakkor az Elnökség kapacitásának viszonylag jelentős részét kötötte le a korábbi korszak következményeinek kezelése.

Mindazonáltal szakszervezetünk vagyoni és jövedelmi helyzete az elmúlt négy évben lényegesen és folyamatosan javult, amiben jelentős szerepe van az ingatlanvagyon felértékelődésének is.

Szakszervezetünk fennállásának 30 éve alatt folyamatosan a hazai szakszervezeti mozgalom, és a vasút világának jelentős szereplője volt és maradt.

Hitvallásunk szerint a VDSzSz Szolidaritás nem csak a munkavállalói érdekek képviselője, hanem egy olyan értékközösség is, ami képessé teszi a jövőben is a vasutasság, ezen belül is a szervezett munkavállalók, de mindenekelőtt elsősorban tagjai szolgálatára.

2. Program a célok eléréséhez

A folyamatosan változó környezetben, a fenti helyzetértékelésben megfogalmazott körülmények között mindenekelőtt hiteles és vállalható program megalkotására kell törekednünk.

Ezen belül kiemelt prioritást élvez a foglalkoztatás kérdése. Ez alatt mindenekelőtt a foglalkoztatás biztonságát értjük, ennek megfelelően továbbra is jelentős szerepet kívánunk adni a kollektív szerződés vívmányai megvédésének és a munkáltatókkal kötött együttműködési (foglalkoztatási) megállapodásoknak.

A jelenlegi munkaerő-piaci és foglalkoztatási helyzetben a munkavállalók helyzete megváltozott. Miközben ma egyes munkakörökben olyan mértékű a munkaerőhiány, hogy az magát a vasúti közszolgáltatást (és ezzel együtt egyéb szolgáltatási tevékenységet is) veszélyezteti, addig ez a helyzet akár néhány éven belül gyökeresen megváltozhat, egyre inkább fel kell készülnünk a modernizáció létszám mérséklő hatásaira is. A modernizációnak a létszámszükségletre gyakorolt hatása mellett nem hagyható figyelmen kívül a hagyományos vasúti munkaköri struktúrára gyakorolt hatása sem. Több, hagyományosan nagy létszámú vasúti munkavállalót foglalkoztató munkakör jelentősége várhatóan csökken, miközben a munkaerő szükséglet súlypontja áthelyeződik eddig nem létező, vagy lényegesen kisebb létszámot foglalkoztató munkakörökre. Ez a tendencia már a közeljövőben is jelentős kihívást jelent mind az érintettek, mind szakszervezetünkre vonatkozóan. Ennek megfelelően szakszervezetünk érdekelt azon programokban, amik kifejezetten a foglalkoztatási problémák megoldására kell, hogy létrejőjenek, bár úgy látjuk, hogy egyelőre még a munkáltatók is csak keresik azokat a megoldásokat, amik egyaránt alkalmasak a munkaerőhiány orvoslására és a felszabaduló munkavállalók elhelyezésére.

Tekintettel azonban arra, hogy ezek a folyamatok várhatóan felgyorsulnak, szakszervezetünknek ehhez mindenképpen alkalmazkodnia kell.

A jelenlegi demográfiai és munkaerő-piaci helyzethez való alkalmazkodás olyan kihívás, ami még a kifejezetten versenypiacon működő, és ennek megfelelő foglalkoztatási kondíciókat – ideértve a bérezési lehetőségeket is – kínálni tudó munkáltatóknak (lásd autógyárak) is nehézséget jelent. Sajnos napjainkra a vasút munkaerő-vonzó és - megtartó képessége jelentősen megkopott. Ebben a helyenként kifejezetten rossz munkakörülmények, a szervezetet megterhelő munkaköri feladatok, a fizikai és mentális terhelés, a fiatalok számára nem vonzó munkarend, és az elégtelen bérszínvonal mellett jelentős szerepe van a képzési rendszer rugalmatlanságának, a hatósági vizsgarendszer által támasztott követelményeknek, továbbá a (néha indokolatlanul) szigorú egészségi alkalmassági feltételeknek is.

A VDSzSz Szolidaritás ezekben a kérdésekben olyan szakmai elképzeléseket kell, hogy támogasson (illetve ilyenekkel maga is előálljon), amik képesek ezen problémák kezelésére.

Jelenleg a MÁV-csoport reakciói és humán stratégiái ehhez láthatóan elégtelenek. A kifejezetten a toborzási tevékenység csúcsra járatására építő utánpótlási elképzelések – az alapproblémák kezelése nélkül – elégtelenek és kifejezetten drága útját jelentik a probléma

megoldásának. Szükséges tehát e tekintetben támogatni a munkáltatót a hatékonyabb és fenntarthatóbb megoldások keresésében (pl. képzési rendszer megújítása).

Kifejezetten aktív magatartást kell ugyanakkor tanúsítanunk azon intézkedések kapcsán, amelyek a foglalkoztathatóságot mind időben, mind térben meghosszabbítják. Ennek megfelelően az idősödő munkavállalók helyzetével kiemelten kell foglalkoznunk.

Ezzel összefüggésben biztosítani kell azt is, hogy a több évtizedes vasúti munkavégzést követően, a korábban betöltött munkakörükre vonatkozó, orvosi alkalmasságukat elvesztő tagjaink ne veszítsék el egyidejűleg munkájukat, egzisztenciájukat is. Ennek érdekében szélesíteni kell azon munkakörök körét, ahol a kifejezetten „rehabilitációs” jellegű munka végzésére van lehetőség, illetve intézményes megoldásokat kell rendszeresíteni arra, hogy a munkáltató méltányosan és proaktív módon kezelje ezeket az élethelyzeteket.

Emellett továbbra is meg kívánjuk őrizni, illetve aktualizálni kívánjuk azokat a programokat (MÁV Évek, MÁV Esély, Cargo-40+), melyek munkában tartó, vagy kivezető hídként szolgálnak.

Mindazonáltal a fentiek mellett keressük a megoldást a korkedvezményes nyugdíjba vonulás lehetőségétől megfosztott, nehéz, egészségre ártalmas fizikai munkát végző vasutasok számára a munkaidő mértékének csökkentésére, továbbá az öregségi nyugdíjkorhatár elérése előtti visszavonulásra.

Ugyanígy pozitív elmozdulást kell elérnünk a belső mobilitás területén is, azzal, hogy az ezt támogató feltételeket (mindenekelőtt a lakhatást) – akár központi-, vagy települési önkormányzat által biztosított támogatással kiegészítve is – elő lehetne segíteni.

A fentiekkel szemben a modernizációs folyamatokat – elfogadható vállalati programok (pl. átképzések) mellett – támogatni, de ugyanakkor hatását mérsékelni, késleltetni kell.

A jövedelmi helyzet folyamatos és érzékelhető javítása mellett, törekednünk kell a jelenlegi strukturális problémák kezelésére is. Ez – többek között – azt jelenti, hogy a bér- és besorolási rendszert meg kell újítani, de legalábbis folyamatosan a változó helyzethez igazítani, a kereseteken belül pedig az alapbérek arányát növelni kell.

A jövőben is kezdeményezni fogjuk, hogy a MÁV-csoport munkáltatóinál fennálló hosszabb és folyamatos munkaviszony elérése után, a munkavállalók jelentős nettó összegű kifizetésben részesüljenek. A kifizetésnek minden évben Vasutasnapkor kell megtörténnie.

A béren kívüli juttatások tekintetében az adójogszabályok változása kifejezetten visszavetette ennek további bővítését. Emiatt (és a felhasználás amúgy így is fennálló korlátaira) a jelenlegi feltételek mellett a cafetéria rendszer lehetőségei beszűkültek. Ezzel együtt a munkavállalóknak alanyi jogon járó pénztári tagdíj kiegészítés, mint vívmány megőrzését, illetve lehetőség szerinti továbbfejlesztését támogatandó célnak tekintjük.

Lényeges javulást kívánunk – ezzel a vasút munkaerő megtartó képességét is javítandó – a fizikai és a pszichoszociális munkakörülmények területén elérni.

3. A változó környezet, a korszerűsödő közlekedés kihívásai

A gazdasági növekedéssel együtt jár – mind a közszolgáltatásként, mind a piaci alapokon működtetett – közlekedés szerepének erősödése. Ezzel együtt a vasúti közlekedés liberalizációjának kiteljesedése okán 2022-től új szereplők megjelenésére lehet számítani a személyszállításban is, azaz a piaci verseny erőteljesen növekszik.

Új jelenségként fel kell készülnünk a közösségi közlekedés integrációjára, mindenekelőtt az ezzel együtt járó foglalkoztatási kihívásokra. Ennek érdekében erősíteni kell a KVKF-en belüli együttműködést elsősorban a szakszervezeti oldalon, de nyitottnak kell lennünk a munkaadói érdekképviseltek, illetve az egyes munkáltatók felé is.

Az ágazati párbeszéd intézményrendszerét illetően a VDSzSz Szolidaritásnak továbbra is kezdeményezőnek kell lennie, ami azt is jelenti, hogy a szakmai tartalomra, egyes konkrét programokra (mindenekelőtt a modernizáció és a liberalizáció területén) vonatkozóan is proaktív magatartást kell tanúsítanunk.

Az ágazati szintű szociális párbeszéd prioritása továbbra is az ágazati kollektív szerződés.

Várhatóan nagyobb szerepet kapnak a jövőben az irányításban szerepet játszó munkakörök, és várhatóan felértékelődik a szakmai tudás és különösen a műszaki szakmák jelentősége.

Szakszervezetünknek – a hagyományosan tagságunk húzóerejét jelentő munkakörökön túl – tehát növelnie kell aktivitását a műszaki és a humán / szolgáltatási területeken is.

A vasúti közlekedésben a munkavállalók száma hosszabb távon akár jelentős mértékben is csökkenhet. Ez kihívást jelent a szakszervezetek számára is.

A VDSzSz Szolidaritás hosszú távú fennmaradásának záloga, hogy tevékenysége a minőségi érdekvédelem irányába kell, hogy eltolódjon, a taglétszám megtartása mellett. Ennek megfelelően a tagtoborzás fókuszát minél szélesebbre kell venni (mindenekelőtt az újfelvetelesek irányába), továbbá erősíteni, illetve keresni kell azokat a szolgáltatásokat, amik a tagi jogviszonyhoz fűződő érdekeltséget akár önmagukban is biztosíthatják.

A szakszervezet-politikai célok között természetesen kiemelt jelentőséggel bír a VDSzSz Szolidaritás szervezeti megújítása.

Szakszervezetünk külső kapcsolatrendszerében a fentebb említett szektorális / ágazati dimenziókon túl a közös fellépést elsősorban azokban a horizontális szakmai együttműködésekben (és ügyekben) keressük, amik tartalmilag is képesek új platformokat és megoldásokat hozni magában a szakszervezeti együttműködésben is. Érdekeltek vagyunk ezért olyan – elsősorban uniós finanszírozású – pályázatokban (vezető) szerepet vállalni, ahol a szakszervezetek tudásbázisa, befolyása és együttműködési képessége erősödni tud.

A nagy vasutas szakszervezetek közötti szorosabb együttműködés a VASZ felbomlásával nem szűnt meg. Az ehhez fűződő érdekeltség alapján ennek fenntartása – a fennálló nézetkülönbségek, az eltérő szervezeti kultúrák és nem utolsósorban a versengő helyzet ellenére – olyan stratégiai cél, ami továbbra is vállalható, adott esetben tovább erősíthető.

A kisebb vasutas szakszervezetekkel – nem utolsósorban az eltérő tagdíjpolitika okán – a szorosabb együttműködésnek nincs realitása.

Ugyanakkor felelősséget érzünk azon volt tagjaink iránt, akik a korábbi személyi ellentétek miatt a PVDSz megalakításában vélték megtalálni a jövőt. Tekintettel nem utolsósorban arra is, hogy az ő általuk képviselt tevékenységek (pályafenntartás, TEB) – az erős érdekvédelem

hiánya miatt – az elmúlt időszakban folyamatosan hátrányos helyzetbe kerültek, célunk olyan megoldások keresése, amik képesek lehetnek akár visszavezetni a szervezett munkavállalókat a VDSzSz Szolidaritásba.

A konföderációkhoz fűződő viszonyunkban kritikusak vagyunk mind a szereplőket, mind a – megújulni nem képes – struktúrákat illetően. Ezzel összefüggésben a LIGA Szakszervezetekhez való visszatérésünk egyre kevésbé tűnik valószínűnek, mint ahogyan más konföderációhoz történő csatlakozás sincs napirenden.

Ettől függetlenül új és más kapcsolatrendszer (esetleg szövetségek) megtalálásában érdekeltek vagyunk, mi több magunk is keressük ezeket.

Ugyanígy aktív szerepvállalásra kell törekednünk azokban a kérdésekben is, amelyek a szakszervezetek külső környezetének kedvező elmozdítását szolgálhatják. Ilyen kérdés mindenekelőtt a „potyautas szindróma” felszámolása és a hatályos munkajogi szabályozás jelentős korrekciója.

Nemzetközi szinten a befolyásos európai, és a több kontinens munkavállalóit tömörítő globális szervezetekhez (ETF, ITF), ma már – ha lazán is, de – közvetlenül kapcsolódunk. E befolyásos szervezetek kínálta lehetőségeket továbbra is ki kell használnunk.

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

4. Munkabiztonság, munkakörülmények.

Továbbra is elsődleges feladatunknak tekintjük, az általunk képviselt vasútvállalatoknál foglalkoztatottak egészségét, munkaképességének hosszú távú megőrzését biztosító munkafeltételek kikényszerítését, a szükséges intézkedések kezdeményezését, az egyéni és csoportos érdeksérelmek kezelését.

Továbbra is együtt kell élnünk azzal, hogy a munkabiztonsági terület hatósági ellenőrzési és felügyeleti háttere nem elégséges és nem hatékony fegyver. Számolnunk kell sajnos azzal is, hogy a MÁV-csoporton belül a munkabiztonsági szervezet a MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-hez került, ami pozícióik folyamatos romlása mellett azzal is járt, hogy az egyes munkáltatók felelőssége (legalábbis az ő felfogásukban) kívülre került, ezzel együtt jelentőségéből veszített.

Ilyen körülmények között a munkavédelmi érdekvédelemre jóval nagyobb szerep hárul. Ez fokozott felelősséget ró úgy szakszervezetünkre, mint a támogatásunkkal megválasztott munkavédelmi képviselőkre, a központi munkavédelmi bizottsági tagokra.

Elengedhetetlen továbbra is, hogy valamennyi társaságnál tagságunk munkabiztonsággal kapcsolatos jogait és kötelezettségeit, munkavállalóbarát munkavédelmi szabályzatban rögzítsük, illetve a korábban megszerzett egyetértési jogunkat fenntartsuk.

Kiemelt jelentőséget kívánunk adni a kockázatértékelések szakszerű elvégzésének és folyamatos aktualizálásának. Fel fogunk lépni minden esetben, ha a technológiai utasítások, illetve a tényleges munkavégzés körülményei úgy változnak, hogy azok a munkavállalók egészsége, testi épsége vonatkozásában kockázatot rejtenek.

Változatlanul keressük a megoldást – főleg a korosabb, hosszú ideje egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgozó kollégáink számára az e munkarendből adódó kockázatok csökkentésére oly módon, hogy keresetcsökkenés ne, vagy csak minimális mértékben érje őket.

5. Szolgáltatásaink

A VDSzSz Szolidaritás által (vagy közreműködésével) nyújtott szolgáltatások az elmúlt időszakban jelentősen bővültek. Ezt a folyamatot a jövőben tovább kívánjuk erősíteni és keressük azokat az (akár helyi) lehetőségeket, ahol tagjaink a hagyományos érdekvédelmi funkción túl további kézzelfogható előnyök juthatnak szakszervezetünk által.

A jogi segítségnyújtás lehetőségét – elsősorban a munkaviszonyukkal összefüggésben – továbbra is biztosítani fogjuk tagjaink számára. A VDSzSz Szolidaritás a jövőben is kiemelt feladatának tekinti, hogy a munkáltatókkal betartassa a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Ennek érdekében szakértőink és jogászaink a jogellenes munkáltatás ellen minden esetben fellépnek, képviselik tagjainkat a munkáltatói jogkörgyakorlókkal szemben, és szükség esetén a bíróságon is.

6. Belső működésünk

A program első részében vázolt helyzetértékelésben kifejtett külső tényezők nyilvánvalóan jelentős befolyással bírnak a napi működésünkre is. A VDSzSz Szolidaritás szervezeti működését mindazonáltal e körülmények ellenére a következő négy évre biztosítottak látjuk. Ennek mind az anyagi forrásai (tagdíj bevételek, megfelelő pénzügyi források), mind a munkáltatók által biztosított feltételei (elsősorban munkaidő-kedvezmény) lehetővé teszik az érdemi érdekvédelmi tevékenység végzését.

Szakszervezetünk erejét, érdekérvényesítő képességét mindazonáltal elsősorban tisztségviselőink és tagjaink elszántsága, továbbá megfelelő szervezettségünk adja. Alapszervezeteink, tagscsoportjaink számára biztosítani kell azokat a lehetőségeket, mely támogatott programok révén, növeli szakszervezetünk összetartó erejét.

A legutóbbi programunk célul tűzte ki, hogy a stagnáló taglétszámot a lehető legrövidebb időn belül ismét növekedési pályára állítsuk. Sajnos ennek a követelménynek csak részben tudtunk eleget tenni, amennyiben a taglétszám abszolút értelemben nem növekedett, de a csökkenés arányaiban kisebb volt, mint a MÁV-csoport munkáltatóinál az utóbbi években általános tendenciaként tapasztalható létszámcsökkenés. Ez részben annak is köszönhető, hogy egyes jogvitákat (mindenekelőtt a készenléti jellegű munkakörök kapcsán) sikerrel vittünk végig, másrészt tagtoborzási tevékenységünk eredményes volt.

El kell ismernünk ugyanakkor azt is, hogy az elmúlt időszak bérfejlesztései szakszervezetünk számára – a várakozásokkal ellentétben – a tagmegtartás tekintetében inkább hátrányt okoztak, mintsem erősítették volna vonzerőnket.

Alapvető fontosságú tehát a VDSzSz Szolidaritás érdekérvényesítő képességének megtartása, növelése, a törvények által biztosított jogok gyakorlása, érvényre juttatása, a tagjaink érdekében szükséges megállapodások kikényszerítése.

Ennek érdekében továbbra is érdekünk a rendezett és elvszerű munkaügyi kapcsolatok fenntartása a munkáltatókkal.

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.

Budapest, 2019.05.23.