

46/787/2015.

**2015 – 2020. ÉVEKRE SZÓLÓ  
KÖZÉPTÁVÚ  
FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI MEGÁLLAPODÁS**

A Rail Cargo Hungaria Zrt. munkavállalóinak foglalkoztatásáról,  
bérezéséről, munka- és egészségvédelméről,  
a munkaügyi kapcsolatokról valamint a Kollektív Szerződést érintő  
kérdésekről.

Budapest, 2015.04.30.



## Bevezetés

Az elmúlt évek világgazdasági-pénzügyi válsága alapjaiban rengette meg az áru fuvarozási, ill. azon belül a vasúti áru fuvarozási piacot is, melynek hatásai még napjainkban is érezhetőek.

Ezért a Társaság sikeres jövője szempontjából továbbra is elengedhetetlen feltétel a piaci kihívásokra időben és jól reagáló szervezet, ill. költséghatékony struktúra kialakítása, de legalább olyan fontos a munkavállalók számára hosszabb távon is átlátható munkáltatási feltételek biztosítása.

Mindezekon túl aláíró felek a közöttük kialakult Kollektív Munkaügyi vita során megfogalmazott konfliktusok feloldásaként, ill. annak lezárásaként kötött HM/548//2015. sz. megállapodás aláírásával is kinyilvánították, hogy közös érdekük a Rail Cargo Hungaria Zrt. vasúti fuvarpiaci részesedésének megtartása/növelése, a szolgáltatási tevékenység kiszámíthatóságának, valamint a nyújtott szolgáltatások minőségének javítása, s ezen keresztül a működési hatékonyság növelése, melynek révén erősíthető a munkavállalók foglalkoztatási biztonsága is.

Annak érdekében, hogy a vasúti áru fuvarozás piacán a Rail Cargo Hungaria Zrt. továbbra is biztosítani tudja az országos, hálózati lefedettséget biztosító eredményes működését, valamint ott versenyképes szolgáltatásokat nyújtson, 2015-2020. évekre vonatkozóan középtávú együttműködési megállapodást köt a jelen megállapodást aláíró szakszervezetekkel.

Ennek keretében a felek kölcsönösen kinyilvánítják, hogy közös érdekük a Rail Cargo Hungaria Zrt. piaci sikereinek előmozdítása, a foglalkoztatásra vonatkozó fontosabb elemek biztosítása melynek érdekében ezen együttműködési megállapodásban a

- I. Foglalkoztatáspolitikai
- II. Jövedelempolitika
- III. Munka- és egészségvédelem
- IV. Munkaügyi kapcsolatok
- V. Kollektív szerződés

területén foglalmazzák meg és hangolják össze közös érdekeiket.

A megállapodás időbeli hatálya 2020. december 31.

Felek kifejezik azon szándékukat, hogy jelen megállapodás hatályának lejártá előtt újabb együttműködési megállapodás érdekében tárgyalásokat kezdeményeznek.

## I., Foglalkoztatáspolitikai

### a., A foglalkoztatott létszám

A munkáltató foglalkoztatási garanciát nyújt – jelen megállapodás keretei között - a megállapodás megkötésének időpontjában a munkáltatónál munkaviszonyban álló, statisztikai állományi létszámba tartozó munkavállalók számára a megállapodás időbeli hatálya alatt, az alábbi pontok figyelembe vételével.

#### a.1.

A társaság versenyképességének fenntartása, valamint a piaci körülményekhez történő gyors és rugalmas alkalmazkodásának biztosítása érdekében az alább részletezett „előirányzott zárónapi létszám” vonatkozásában felek az alábbiak szerint járnak el.

- A 2016. és 2017. évekre vonatkozóan rögzített zárónapi létszámokat a jelen megállapodást aláíró szakszervezetekkel egyeztetetten, velük egyetértésben érik el, továbbá
- a 2018/2019/2020 évekre vonatkozóan a Munkáltató legfeljebb évente 30 fő esetében minőségi cserét hajthat végre azzal a megkötéssel, hogy az abban érintett munkavállalók munkaviszonyát csak a jelen megállapodást aláíró szakszervezetekkel egyeztetetten, velük egyetértésben szüntetheti meg,
- Az előző két bekezdésen túlmenően az önkéntesség elve alapján a munkavállaló a munkáltatói jogkörgyakorlásánál jelezheti a határozatlan időtartamra létesített munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó szándékát, s amennyiben a kezdeményezéssel a Munkáltató is egyetért (hozzájárul a munkavállaló munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését), akkor a munkaviszony megszüntethető. Ez esetben a Munkáltató - társasági szinten - feltölti az így megüresedett létszámhelyeket.

A Munkáltató mindhárom esetben biztosítja az érintett munkavállalók programokban történő részvételének lehetőségét az alábbiak figyelembevételével.

A programok indításához, majd működtetésének finanszírozásához szükséges többletköltségek forrásait felek - a szakszervezetek idevonatkozó előzetes szakmai ajánlásai alapján - közösen, a foglalkoztatásra vonatkozó egyéb – akár kollektív erejű - megállapodásokkal teremtik meg, azonos arányban.

Felek rögzítik, hogy a Munkáltató 2020. évi statisztikai állományi zárónapi létszám-előirányzata (teljes és részmunkaidős állomány együtt) 1858 fő.

Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató az előző pontban rögzített zárónapi mértéket az alábbi köztes évenkénti zárónapi létszámokkal éri el

<u>Időszak:</u>	<u>Előirányzott zárónapi létszám:</u>
2015. XII. 31.	1959 fő
2016. VI. 30.	1908 fő
2016. XII. 31.	1908 fő
2017. VI. 30.	1858 fő
2017. XII. 31.	1858 fő
2018. XII. 31.	1858 fő
2019. XII. 31.	1858 fő
2020. XII. 31.	1858 fő

A munkáltató vállalja, hogy a gyakornoki programokban (kocsivizsgálói, mozdonyvezetői, pályakezdő diplomás) résztvevő munkavállalókat elméleti képzésük (orientációs időszakuk) idejére - bár munkaviszonyuk fennáll - a vállalat statisztikai állományi létszámán kívül kezeli.

a.2.

Felek megállapodnak, hogy az adott gazdálkodási éven belül az érintett szolgálati helyeken (lokálisan) felmerülő, valamint a vállalat gazdálkodásának eredményességét érintő, s a helyi foglalkoztatásra kiható események esetén, mint pl.

- olyan külső körülmények, melyek hatására a tehervonati közlekedés feltételeit alapvetően megváltoztatják, vagy korlátozzák (pl. vágányzár, pályaépítések/átépítések, felújítások, stb.) valamint
- olyan, az adott üzleti évre tervezett az áruforgalom volumenét érintő változások melynek következtében a szállítási teljesítmények jelentősen visszaestek

tárgyalásokat folytatnak és megállapodást kötnek olyan foglalkoztatási alternatívák átmeneti időre történő bevezetéséről, melynek alkalmazásával csökkenthetőek a forgalomcsökkenéssel kapcsolatos veszteségek.

A forgalomcsökkenéssel kapcsolatos veszteségek munkaszervezési intézkedésekkel történő minimalizálása során a felek az alábbi eszközöket tekintik prioritásnak:

- a szabadságnapok kiadásának előrehozása,
- állásidő bevezetése, a díjazás mértékére vonatkozó megállapodással,
- részmunkaidőben történő foglalkoztatás, a mindenkor hatályos társadalombiztosítási szabályok figyelembevételével,
- alkalmazott munkarendek felülvizsgálata, költségalapú optimalizálása,
- egyéb, a hatályos Kollektív Szerződésnek a munkaidőre, rendkívüli munkaidőkre és a pihenő időre, valamint a munka díjazásának szabályaira vonatkozó eseti megállapodásai, ill. azok átmeneti időre történő módosítása.

#### *b., A munkaerő-állomány életkori összetételének javítása*

A társaság munkaerő-állományának - az elmúlt évek foglalkoztatáspolitikai intézkedéseinek hatására – átlagéletkora jelentősen megemelkedett, struktúrája hosszabb távon nem biztosítja a vállalat versenyképességének fenntartását. A Társaság és a munkavállalói érdekképviseltek közös célja a munkavállalók átlagéletkorának az EU átlaghoz történő közelítése.

A vállalat munkavállalói korösszetételének javítása közös érdek, melynek elérése céljából a munkáltató a megállapodás hatálya alatt az alábbi eszközöket működteti:

- Gyakornoki program
- Kocsivizsgálói gyakornoki program
- Hiányzó kompetenciák megszerzése
  - nyelvtudás
  - projektmenedzsment ismeretek
  - versenyszférában szerzett tapasztalat

A Társaságnál felhalmozott tudás és tapasztalati tőke megőrzése érdekében a munkáltató kialakítja annak eszköztárát, hogy ezen tudás tőke átadásra kerülhessen a fiatal generáció számára.

#### *c., Projektek*

Felek közös érdeke, hogy a Projektek keretében a technológiai felülvizsgálatok/racionalizálások, valamint IT-fejlesztések eredményeként felszabaduló munkaerő-állomány vállalaton belüli további foglalkoztatását próbálják megoldani.

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy minden érintett munkavállaló esetében egyénileg – orvosi alkalmasság, iskolai végzettség, vasúti szakképesítés, munkavégzés helye, stb. – vizsgálja a megoldás lehetőségét.

Amennyiben létezik olyan szolgáltatási szerződés melynek keretein belül az RCH külső féltől vásárolt szolgáltatását a belülről felszabaduló munkaerővel gazdaságosan kiválthatja, a munkáltató ennek megvalósítása érdekében a szükséges jogi és munkaszervezési intézkedéseket megteszi.

A munkáltató kiemelt kötelezettséget vállal arra, hogy a vállalat alaptevékenységeit érintő, és a foglalkoztatásra ható technológiai felülvizsgálatokkal/racionalizálásokkal, valamint IT-fejlesztésekkel kapcsolatos projektek indításáról a Központi Üzemi Tanács valamint a szakszervezetek részére előzetes, majd azok eredményének alakulásáról folyamatos tájékoztatást ad.

#### *d. Mobilitási Program*

A Munkáltató kiemelt feladatként kezeli a vállalat működése szempontjából meghatározó tevékenységi körben foglalkoztatott munkaerő-állomány mobilitásának elősegítését a vállalat tevékenysége szempontjából kiemelt jelentőséggel bíró területeken.

 

Ennek megvalósítása érdekében a munkáltató vállalja, hogy a feltételeknek megfelelő munkavállaló amennyiben addigi (korábbi) munkavégzési helyét és életvitelszerű lakóhelyét elhagyja, ill. a munkáltató által kiemelt jelentőségűnek nyilvánított szolgálati helyek valamelyikére költözik, a feltételek folyamatos fenállása esetén 2 éven keresztül albérleti hozzájárulást térít, melynek mértéke az albérlet havi díjának 80 %-a, de maximum 50.000 Ft/hó.

A korábbi, ill. új munkavégzési hely, valamint a régi ill. új életvitelszerű lakóhelyek közötti távolság a munkahelyek esetében a 100 km-nél, valamint a lakóhelyek esetén a 100 km-nél nem lehet kevesebb.

Munkáltató a program megvalósítása érdekében eljárási rendet dolgoz ki.

## II. Jövedelempolitika

Felek elkötelezettek a munkakör-értékelési rendszer fenntartásában, célirányos fejlesztésében, a bérek versenyképes alakításában, a bérszerkezet korszerűsítésében.

A jelen megállapodás időbeli hatálya alatt a munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók reálkeresetének emelkedését, az adott évi tényleges inflációt figyelembe véve folyamatosan biztosítja. Felek az éves béremelés mértékéről, végrehajtásának módjáról évente tárgyalnak és állapodnak meg.

Munkáltató elkötelezett, hogy a vállalat tevékenysége és működtetése szempontjából alapvető jelentőséggel bíró munkakörök közül - a fluktuáció csökkentése illetve a munkavállalók megtartása céljából – a mozdonyvezető I., a kocsivizsgáló és az árukezelő kocsivizsgáló munkakörök esetében a minimális alapszabályok megfelelő szintjének kialakításával törekszik a helyzet mielőbbi rendezésére.

Ennek megvalósítása érdekében a fenti munkakörökre vonatkozóan megvizsgálja az általánostól eltérő bértábla bevezetésének illetve továbbfejlesztésének lehetőségét.

A Munkáltató vállalja, hogy a tervezett külön bértábla minimális bérszabályainak a mértékéről, a bevezetés ütemezéséről, az érintettek pontos köréről az éves bértárgyalások során az érdekképviselőkkel tárgyalásokat folytat.

Ezzel párhuzamosan az elmúlt években kialakult bérfeszültségeket a felek közösen beazonosítják, feltárják és fokozatos megszüntetésére programot dolgoznak ki, melynek megvalósításáról az éves bértárgyalások során megállapodást kötnek.

A Munkáltató vállalja, hogy jelen megállapodás hatálya alatt az érintett munkavállalók részére évente biztosítja a „restrukturálási bónusz” kifizetésének lehetőségét. Ennek konkrét mértékét felek az adott gazdálkodási évre vonatkozó bérmegállapodásban határozzák meg.

A Munkáltató vállalja, hogy a már korábban bevezetett Nyugdíjpénztári munkáltatói tagdíj-hozzájárulás intézményét a jelen megállapodás hatálya alatt fenntartja, s annak mértékét pénzügyi lehetőségeinek figyelembevételével folyamatosan emeli, azzal a megkötéssel, hogy a hozzájárulás mértéke 2018. január 31-ig eléri a 2 %-os mértéket. A tagdíj-hozzájárulás összege az adott évre vonatkozó bérfelújításra szánt keretösszeg részét képezi.

A munkáltató elkötelezett a munkavállalók anyagi elismerésének folyamatos emelésében, melynek érdekében - amennyiben a vállalat eredményessége azt lehetővé teszi -, vizsgálja a 13 havi alapszabály bevezetésének lehetőségét.

### **Béren kívüli juttatások**

VBKJ rendszer

A Rail Cargo Hungaria Zrt. – amennyiben a mindenkor hatályos Személyi jövedelemadó törvény alapján a nettó jövedelmek vonatkozásában gazdaságilag racionális - továbbra is működteti a Választható Béren Kívüli Juttatás rendszerét, munkakörtől függetlenül, minden munkavállaló részére azonos keretösszeg meghatározásával.

A Munkáltató vállalja, hogy

- a Megállapodás hatálya alatt a rendszert a munkavállalók és a munkáltató érdekeinek figyelembe vételével, a jogszabályi előírásoknak megfelelően működteti, és továbbfejleszti

- legalább a VBKJ mértékének piaci összehasonlításban elért szintjét fenntartja
- az egy főre jutó éves keretösszegről, valamint a rendszert alkotó elemek köréről az éves bérmegállapodás során az érdekképviselőkkel megállapodást köt
- megvizsgálja az elektronikus nyilatkoztatási rendszer kialakításának lehetőségét

### **Szociális rászorultság elvén alapuló juttatások**

A Felek a rászorultság elvén alapuló juttatások biztosításával érvényesítik a szociális szempontokat. Ennek érdekében

- a rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociálisan rászoruló munkavállalók részére adható szociális segély reálértékét folyamatosan emelik
- Munkáltató vállalja, a szociális és a temetési segély rendszer, a munkabér előleg rendszer további működtetését
- az e célokra szolgáló éves keretösszegről évente megállapodik a szakszervezetekkel.

### **Biztosítási alapon járó juttatások**

Ezen juttatások körét a Kollektív Szerződés rögzíti. A Munkáltató vállalja, hogy évente a Kollektív Szerződés módosítása során az egy főre jutó összegek reálértékét emeli.

## **III. Munka- és egészségvédelem**

A Rail Cargo Hungaria Zrt. a korábbi években is elkötelezett volt az egészséget és a biztonságot nem veszélyeztető munkakörülmények biztosítása és fejlesztése érdekében, amelynek folytatására az érdekképviselői szervekkel egyeztetve és együttműködve kötelezettséget vállal.

Az emberi erőforrás védelmében érvényesül az elővigyázatosság, a proaktív gondolkodás, a megelőzés elve és a partneri viszony.

A Munkáltató a munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkoztatása érdekében továbbra is célként tűzi ki, és vállalja:

- hogy a KMvB-vel együttműködve elkészíti a középtávú munkavédelmi programot;
- a munkabiztonsági fejlesztések tervezési módszerének, teljesítménymutatók információs rendszer működtetését;
- a balesetek bejelentésének, és vizsgálati rendszerének értékelése, rendszerbeli hibák javítását;
- munkabalesetek miatti veszteségek elemzése, csökkentésére való intézkedések kidolgozása;
- a munkabalesetek számának és súlyosságának folyamatos csökkentése érdekében intézkedéseket tesz,
- a kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárását és mérséklését, újratermelésének megakadályozását a vonatkozó jogi környezet figyelembe vételével;
- a fizikai és pszicho-szociális értelemben is jó közérzetet biztosító munkakörnyezet kialakítását, a felmerülő problémák elemzését, megoldását;
- a biztonsági munkakultúra fejlesztését a Rail Cargo Hungaria Zrt. munkaszervezetének irányítási, szolgáltatási és végrehajtási szintjein;
- az egészségmegőrző program további munkakörökre kiterjesztését, amelyről tárgyalásokat folytat a szakszervezetekkel
- a képernyő előtti munkavégzés körülményeinek továbbfejlesztését a KMVB-vel kötendő megállapodásban rögzített ütemterv szerint
- A munkáltató a forgalom lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatott 55 év feletti munkavállalók számára egészségük megőrzése, illetve a tipikus betegségek kiszűrése és kezelése céljából csoportos egészségbiztosítási

szerződést köt. A szerződés keretében az érintett munkavállalók számára a soros foglalkozás egészségügyi vizsgálat előtt legalább hat hónappal elérhetővé válik egy szűrővizsgálati csomag, illetve a szűrés során feltárt betegségek kezelésére is lehetőségük nyílik. Ezzel a lehetőséggel kívánja támogatni az érintett munkavállalói csoport egészségi állapotának javítását, a munkakörben elvárt foglalkozás egészségügyi vizsgálaton történő megfelelést.

A Munkáltató kinyilatkozza, hogy a munkavállalók e fejezetben rögzített egészségmegőrző programban történő részvétele, ill. az orvosi szűrővizsgálata során keletkezett eredményeket nem ismeri, így azt felhasználni semmilyen célra nem tudja.

#### **IV. Munkaügyi kapcsolatok**

A megállapodás hatálya alatt a munkáltató korrekt, kiegyensúlyozott kapcsolatrendszert működtet, melynek keretein belül:

A Munkáltató negyedévente VÉT- keretében tájékoztatja a Szakszervezeteket:

- A munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről.
- Tevékenységi körének módosítására, illetve a beruházásaira vonatkozó jelentős tervezetéről.
- A bérek, keresetek alakulásáról és a foglalkoztatás jellemzőinek alakulásáról,
- A felmerült túlórák és azok költségeinek alakulásáról.
- A szervezeti egységek állományi létszámának adatairól.

A Rail Cargo Hungaria Zrt. a VÉT ülésein minden negyedévet követő hónap 20-áig bemutatja az adott negyedévi tény, valamint a statisztikai állományi zárónapi létszám-előirányzatának alakulását, valamint annak az előirányzattól való eltérését. A munkavállalók foglalkoztatására ható munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése – jogilag szabályozott módon – társasági szinten történik.

A fenti konzultációk keretében a megállapodás érdekében munkáltató bemutatja a tervezett technológiai módosításokat, ezek foglalkoztatásra és gazdálkodásra gyakorolt hatásait.

A munkáltató az üzleti tervezés folyamatáról és annak eredményeiről rendszeresen tájékoztatja az érdekképviselőket.

Felek kötelezettséget vállalnak, hogy a Központi Üzemi Tanáccsal és a Központi Munkavédelmi Bizottsággal megkötött üzemi megállapodásokat, jelen megállapodás időtartama alatt, évente felülvizsgálják és aktualizálják.

#### **V. Kollektív szerződés**

Felek jelen megállapodás aláírásával vállalják, hogy a hatályos Kollektív Szerződést közösen felülvizsgálják, a foglalkoztatás hatékonyságának növelése érdekében szükséges módosításokról 2015. június 30-ig megállapodnak.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a jelen megállapodás időpontjában hatályos, ill. az időközben közös akarattal módosított Kollektív Szerződés felmondását 2020. december 31-ig nem kezdeményezi.

#### **Záró rendelkezések**

A felek rögzítik, hogy amennyiben jelen megállapodás időtartama alatt a társaság adott évi teljesítménye árutonna-kilométerben a 2015. évi bázisidőszaki tényértékhez viszonyítva +10 %, vagy – 3%-os értékhatárokon kívül eső mértékkel változik, akkor a jelen megállapodást érintően tárgyalásokat folytatnak.

  7

Felek megállapodnak abban, hogy mind a foglalkoztatáspolitikai megállapodás, mind a Szakszervezetek működési feltételeit biztosító megállapodás a Rail Cargo Hungaria Zrt. Kollektív Szerződésének módosítása, azaz a Kollektív Szerződés elválaszthatatlan részét képezi.

Budapest, 2015. április 30. ....



Vasutasok Szakszervezete



VDSzSz Szolidaritás



Rail Cargo Hungaria Zrt



MTSzSz



Mozdonyvezetők  
Szakszervezete

