



A Vasutasok Szakszervezete „13+1” pontja

„Szakszervezetünknek érdeke, hogy a magyar közlekedésben és elsősorban a vasúti ágazatban, olyan infrastruktúra-, jármű-, és szolgáltatási fejlesztéseket hajtsanak végre, amelyek a vasúti szolgáltatásokat versenyképessé, a munkavégzés feltételeit biztonságosabbá, a munkakörülményeket pedig korszerűbbé teszik.”

Ez a Vasutasok Szakszervezete Programja 2019-2023 című, a XIX. Kongresszuson elfogadott dokumentumból idézett szöveg is bizonyíték arra, hogy érdekeltek vagyunk egy hatékony és ezáltal versenyképesen működő, egységes magyar vasútban. Olyanban, amely a kihívásokra jól reagál, költséghatékony struktúrával rendelkezik, a munkavállalók számára hosszabb távon is átlátható munkáltatási feltételeket biztosít, az ügyfelek számára minőségi – ezáltal versenyképes – szolgáltatásokat nyújtani képes. Összességében egy eredményes vállalat révén erősíthető a munkavállalók foglalkoztatási biztonsága. Rögtön hozzátesszük, hogy eredményesség alatt az (össz)társadalmi (személyszállítási és árufuvarozási) mobilizáció megteremtéséhez szükséges és ténylegesen megérkezett, indokolt állami szubvenciók mellett veszteséget nem termelő működést értünk.

Mindezek tükrében a Vasutasok Szakszervezete az alábbi konkrét megoldási javaslatokat teszi a MÁV működésének megújítására:

1. Egyszerűbb szervezetet!

A Vasutasok Szakszervezete sohasem támogatta a MÁV szétdarabolását. A MÁV-csoporton belül kialakult eltérő bérrendszereket és kollektív szerződéseket közelíteni és egységesíteni kell, ezzel is segítve a csoporton belüli létszámmozgást. Hosszabb távon végre kell hajtani a vállalatok integrációját.

A vállalatirányítás szintjeit – amelyek lassítják a szervezet működését – optimalizálni, csökkenteni, a túlzottan bürokratikus szervezetet racionalizálni kell, és fontos volna valódi hatásköröket adni a végrehajtáshoz közelebbi szintekre is.

A MÁV-csoport működési feltételein, keretein javíthatna az is, ha végre megszületne az alágazat valamennyi vállalatára érvényes, és azokat megfelelőképpen „kordában tartó” kollektív szerződés.

2. Át kell alakítani a vállalatok külső és belső kommunikációját!

Legyen mindkét területen őszinte, gyors, hiteles és nyitott információáramlás! Proaktívabb kommunikációra van szükség a munkavállalók az utazók és a társadalom felé egyaránt. Az utasnak tudnia kell, hogy pontosan milyen okból késik vagy marad el a vonata.

3. Észszerűbb vasútfejlesztéseket!

A magyar vasúthálózat öthatoda egyvágányú pálya, amely nehezíti, lassítja a forgalom tervezését és szervezését, a felmerülő zavarok kezelését, míg Nyugat Európában megfelelő módon bővítik a kapacitásokat, a vasútvonalak áteresztő képességét. Növelni kell a kétvágányú, környezetkímélő vontatási szolgáltatások mértékét a gyorsabb és hatékonyabb személy-és teherszállítás érdekében. A Vasutasok Szakszervezete elvárja, hogy az előirányzott vasútfejlesztések az utasok és a vasutasok számára ígért színvonalon és minőségben valósuljanak meg.

4. Áttelepülési programot!

A regionális foglalkoztatási gondok enyhítésére áttelepülési programmal, jó minőségű vállalati lakhatási megoldásokkal – pl. munkásszállás kapacitásának bővítésével, bérelt szálláslehetőség biztosításával, stb. – kell támogatni a szolgálati helyet váltó munkavállalókat és családjukat.

5. Menetkedvezményt!

Olyan garanciális jogszabályi megoldás kell, amely minden vasutasnak és nyugdíjba vonulónak, nyugdíjasnak garantálja a menetkedvezmény korlátozások nélküli igénybevételét. Ez is erősíti a vasúthoz kötődést.

6. Napi munkaidő csökkentés, munkaközi szünet

A 2012. évi Munka Törvénykönyve módosítását kiemelten fontosnak tartjuk a vasutasok érdekében úgy, hogy megszűnjenek a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó hátrányos megkülönböztetések, különösen a munkaidő és a munkaközi szünet vonatkozásában. Elvárjuk, hogy ennek érdekében a munkáltató is járjon közbe a tulajdonosnál.

A MÁV-csoport működési feltételein, keretein javíthatna az is, ha végre megszületne az alágazat valamennyi vállalatára érvényes, és azokat megfelelőképpen „kordában tartó” kollektív szerződés.

7. Munkakörülmények javítását!

Elvárjuk, hogy minden szolgálati helyen legyenek végre a 21. századnak megfelelő (hideg-melegvizes!) tisztálkodási lehetőséget biztosító szociális helyiségek, klimatizált munkahelyek. Meg kell szüntetni az összes „pottyantós” WC-t!

8. Korkedvezményt, korengedményt!

A kormány továbbra is adós a megszünt korkedvezményes- és korengedményes nyugdíjrendszer utódjának kialakításával. Javasoljuk, hogy a 63. életévet betöltött vasutas munkavállalók alanyi jogon vehessék igénybe a MÁV-ÉVEK Programot. Amennyiben erre nem tartanak igényt, a nyugdíjba vonulásuk alkalmából kapják meg a munkaviszony alapján járó Mt. és KSZ szerinti végkielégítésüket.

A MÁV-ÉVEK Programot a rendkívüli munkavégzés időtartamának beszámítására figyelemmel át kell alakítani.

9. Képzési reformot!

Az oktatási, vizsgáztatási és utasítás rendszer átalakításával egyszerűbbé kell tenni a vasutassá válás folyamatát. A szolgálati helyekhez közelebb kell vinni a képzési folyamatot, amelynek tematikáját a vizsgáztatási rendszerrel együtt a vasúti technológiai feladatokhoz kell igazítani!

10. Átlátható tarifarendszert, vasútszakmai minimálbért, tisztességes bérpótlékokat!

Olyan tarifarendszerre van szükség, amelyben a megfelelő szorzó végig futtatásával mindenkor kiszámítható és követhető a jövedelem. Egy új rendszer bevezetése az átmeneti időszakban okozhat problémákat, aránytalanságokat, de a végállapotban egy kiszámítható rendszert kell, hogy jelentsen.

A tarifának megfelelőképpen honorálnia kell az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges tudás megszerzéséhez, majd fenntartásának folyamatos és rendszeres bizonyításához teljesítendő erőfeszítéseket. Ennek érdekében létre kell hozni a vasútszakmai minimálbér intézményét.

Emelkedjen a megszakítás nélküli munkarendben dolgozó munkavállalók műszakpótléka 40 %-ra, a nyújtott műszakos munkavállalók műszakpótléka 15 %-ra, ezzel párhuzamosan készüljön el a szolgálati helyek – technológiai, egyéni leterheltségen, többletteljesítményen alapuló - csoportba sorolása, amelynek ellentételezése jelenjen meg a bértáblában!

11. Hűségpénzt, szenioritási rendszert!

A foglalkoztatási problémák rövidtávú kezelésének érdekében kössenek a munkavállalókkal egy 5 éves határozott időre szóló, 3.000.000 Ft/fő egyszeri és azonnali kifizetést tartalmazó „hűségmegállapodást”. A szenioritási (törzsgárda) rendszerről is fontos új megállapodást kötni.

12. Értékesebb kafetériát!

A választható béren kívüli juttatások keretösszegét meg kell emelni, továbbá javasoljuk az alanyi jogú juttatások körébe felvenni az önkéntes egészségpénztári munkáltatói tagdíjhozjárulást 3000 Ft/fő/hó mértékben.

13. Három éves bérmegállapodást!

2020-ra érdekeltek vagyunk – az ebben együttműködő szakszervezetekkel közösen elkészített javaslat alapján – egy hároméves bérmegállapodás megkötésében. Ennek éves mértékét a tárgyévre prognosztizált magyarországi GDP növekedés és az ugyancsak tárgyévre prognosztizált fogyasztói árindex változás együttes értéke, plusz a szintén tárgyévre vonatkozó munkaerő-piaci kompenzáció együttes értéke adja.

13+1. Egészségmegőrző Program bővítése

Kezdeményezzük az egészségügyi szolgáltatások, valamint az igényjogosultak körének bővítését. Továbbá, szélesíteni szükséges a szolgáltatásokat nyújtó intézmények számát, különös figyelemmel a földrajzi elhelyezkedésükre.

Vasutasok Szakszervezete