

A Vasutasok Szakszervezete javaslatai az új Együttműködési Megállapodásra vonatkozóan

Szakszervezetünk az új Együttműködési Megállapodás megkötését a jelenleg hatályban lévő megállapodás szerkezeti felépítésének, valamint szövegének hivatkozott módosításával javasolja.

1. A megállapodás hatálya: A Vasutasok Szakszervezete egy újabb középtávú, de legalább 2022. december 31-ig hatályos megállapodás megkötésében érdekelt.

2. Együttműködés a foglalkoztatási tervek és intézkedések vonatkozásában:

2.1. pont második bekezdése második mondatának új szövege:

„A létszámkiváltó hatással járó beruházások esetén az esetlegesen felszabaduló munkavállalók továbbfoglalkoztatására a jelen megállapodást aláíró szakszervezetekkel egyeztetetten, velük egyetértésben konkrét intézkedési tervet dolgoz ki.”

2.2.pont új szövege:

„A felek megállapodnak, hogy az adott gazdálkodási évben, a vállalat gazdálkodását súlyosan érintő, ezzel a foglalkoztatásra is kiható események esetén tárgyalásokat folytatnak és megállapodást kötnek olyan foglalkoztatási alternatívák átmeneti időre történő bevezetéséről, amelynek alkalmazásával az esetleges veszteségek minimalizálhatók, elkerülhetők.

E körben 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, optimalizálása,*
- egyéb, a hatályos kollektív szerződés munkaidőre, rendkívüli munkaidőkre, a pihenőidőre, valamint a munka díjazásának szabályaira vonatkozó eseti megállapodásai, illetve azok átmeneti időre történő módosítása.”*

2.3. pont szövege lenne - a jelenlegi 2.2, de egy apró módosítással -, hogy:

„A munkavállalók foglalkoztatására kiható, a munkáltató rendszeres működésével összefüggő munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott módon történik.”

3. A munkaerő megtartása, a munkavállalói elköteleződés kialakítása érdekében alkalmazott stratégiai eszközök

3.1. A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

5-6. listajelek összevont új szövege:

„A Munkáltató a vállalaton belül az egyes egységek területileg eltérő munkaerőpiaci-környezetének kiegyenlítése és a regionális foglalkoztatási gondok enyhítése érdekében, ún. áttelepülési program keretében, jó minőségű lakhatási megoldásokkal - munkásszállás, megfelelő minőségű szállás, lakhatási támogatás - biztosítja a munkavállalók mobilitását. Emellett, határozott idejű munkaszerződés-módosításokkal is biztosítja az önkéntes munkavállalói mozgást az egyes földrajzi, illetve szakmai területek között, amennyiben ez szükséges. Erről a Munkáltató előzetesen, az érintett szervezeti egység szintjén tájékoztatja a helyi üzemi tanácsot (megbízottat) és a képviselettel rendelkező szakszervezeteket.”

3.2. Munka-és egészségvédelem

„A munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató továbbra is célként tűzi ki, illetve vállalja:

- intézkedéseket tesz, intézkedéseket dolgoz ki a munkabalesetek számának és súlyosságának folyamatos csökkentése érdekében;*
- a meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok feltárását és mérséklését;*
- a műszaki színvonal emelését (korszerű gépek, berendezések beszerzése, használatba vétele, stb.)*
- a balesetek bejelentésének és vizsgálati rendszerének meghatározott időközönkénti értékelését, a rendszerbeli hibák javítását;*
- a fizikai- és pszicho-szociális értelemben is jó közérzetet biztosító munkakörnyezet kialakítását, az ezzel kapcsolatban felmerülő problémák elemzését, megoldását;*
- a biztonsági munkakultúra fejlesztését a MÁV Zrt. munkaszervezetének irányítási, szolgáltatási és végrehajtási szintjein;*
- a képernyő előtti munkavégzés körülményeinek továbbfejlesztését.*

Ezen túlmenően, a munkáltató a forgalom lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatott 55 év feletti munkavállalók számára, egészségük megőrzése, valamint 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, ezzel együtt a szűrés során feltárt betegségek kezelésére is lehetőségük nyílik. Ezzel a munkáltató az érintett munkavállalói csoport egészségi állapotának javítását, a munkakörben elvárt foglalkozás-egészségügyi megfelelést kívánja támogatni.”

3.4. Rekreációs intézkedések

A második listajelben megfogalmazott kötelezettségvállalást (EP kapacitás – létszám – növelése) az új megállapodás hatályának függvényében aktualizálni szükséges.

3.5. Munkafeltétel és munkakörülmény javító intézkedések

Az utolsó listajelben foglalt rendelkezést (aktualizálva) összehangolni szükséges az általunk, a 4.6 pontban megfogalmazottakkal.

3.6. Utánpótlás biztosítása

Az egyes eszközöknél meghatározott keretszámokat aktualizálni szükséges.

4. A foglalkoztatási feladatok megoldása során alkalmazott eszközök

4.1. Más munkakör felajánlása

Az első bekezdés utolsó mondatában a „lehetőség szerint” részt törölni javasoljuk.

4.4. MÁV-ESÉLY PROGRAM

Javaslatunk: a 45 év alatti, legalább 10 éves folyamatos, vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal rendelkezők részére 2 havi, a 45. életévüket betöltők részére pedig 3 havi felmentést és távolléti díjat biztosítson a munkáltató.

4.5. MÁV-ÉVEK PROGRAM

Javasoljuk, hogy a 63. életévet betöltött vasutas munkavállalók alanyi jogon vehessék igénybe a MÁV-ÉVEK Programot, ha azonban e jogukkal nem kívánnak vagy nem tudnak élni, a nyugdíjba vonulásuk alkalmából kapják meg a munkaviszonyuk alapján járó Mt. és KSZ szerinti végkielégítésüknek megfelelő összeget ún. nyugdíjbavonulási jutalomként.

4.6. Atipikus foglalkoztatás

A kialakult járványhelyzet egyértelműen rávilágított arra, hogy a szellemi munkakörök többségében a munkaköri feladatok – hatékony és minőségi – ellátásának egyáltalán nem feltétele az állandó munkahelyi jelenlét. Emellett az olyan munkáltatók esetében, ahol szabadon felhasználható pénzből van a legkevesebb, az atipikus foglalkoztatási formák bevezetése, illetve kiterjesztése komoly motiváló és munkaerő-megtartási eszköz lehet.

Fentiekre tekintettel javasoljuk az alábbi új bekezdéseket felvenni ehhez az alponthoz:

„A Munkáltató, azokban a szellemi munkakörökben, ahol az otthoni munkavégzés feltételei fennállnak (a munkakör otthoni munkavégzés keretében ellátható, a munkavállaló vállalja, valamint a szükséges hordozható eszköz a rendelkezésére áll), bevezeti a munkaidőkeret átlagában számított heti „3/2” munkavégzési formát. Ennek keretében, a munkavállaló a munkáltatói jogkörgyakorlóval egyeztetve, a munkaidőkeret átlagában számított legfeljebb heti kettő munkanapot otthoni munkavégzés keretében dolgozhat le.”

„Azokban a szellemi munkakörökben, ahol a munkaköri feladatok ellátása otthoni munkavégzés keretében nem, vagy csak nagyon szűk keretek között oldható meg, a munkáltató a munkafeladatok hatékonyabb szervezésével szélesebb körben lehetővé teszi a rugalmas, illetve kótetlen munkaidő-beosztás alkalmazását.”

5. A felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok terén

5.1. A hatályos rendelkezést javasoljuk kiegészíteni a következő mondattal:

„{...} Ennek keretében a felek kötelezettséget vállalnak a valódi és érdemi kapcsolattartásra.”

5.4. A jelenlegi rendelkezés első mondatát a következőkkel kérjük folytatni:

„Az Mt. 285.§ (1) bekezdésben foglalt munkajogi igény érvényesítésére irányuló szándék esetén:

- 1. Felek – a munkaügyi perek lehetőség szerinti elkerülése érdekében - megállapodnak abban, hogy a munkáltató és a munkavállalók, továbbá a munkavállalói érdekképviselő között felmerült munkaügyi jogvitákat, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok eltérő értelmezéséből eredő vitákat elsődlegesen a felek bármelyikének kezdeményezésére megtartott egyeztetésen kísérlik megoldani.*
- 2. Az egyeztetést az érintett fél erre vonatkozó igénybejelentésétől számított 3 napon belül meg kell tartani.*
- 3. Az egyeztetés célja az érintett felek egyezségének megkísérlése, illetőleg a már megtett jognyilatkozatok módosítása vagy visszavonása.*
- 4. Az egyeztetés időtartama az igényérvényesítésre nyitva álló határidőket nem érinti.”*

Továbbá, javasoljuk egy új fejezet felvételét „Jövedelempolitika” címmel, melynek keretében:

A megállapodást kötő felek elkötelezettek a bérek versenyképessé tételében, a munkaköri értékelési rendszer és a bérstruktúra korszerűsítésében.

A munkáltató elkötelezett abban, hogy a vállalat alapvető tevékenysége és működése szempontjából kiemelt jelentőséggel bíró munkakörök tekintetében - a fluktuáció csökkentése, illetve a munkavállalók megtartása céljából – törekszik a minimális vasútszakmai alapbérek megfelelő szintjének kialakítására.

Budapest, 2020. június 4.