



116/2017./III.

Vincze Teodóra
hunámerőforrás igazgató
Rail Cargo Hungaria Zrt.
Budapest
Váci út 92.

Tisztelt Igazgató Asszony!

A 2018-as bértárgyalásokra vonatkozó elvárásainkat tartalmazó levelünket egy 2017. április 3-án keltezett és Önnek megküldött levelünk tartalmának megismétlésével kezdjük:

„A Vasutasok Szakszervezete Cargo Szakmai Képviselő Intézőbizottsága megtárgyalta a munkáltató által átadott és bemutatott, a Ferencvárosi kocsivizsgálók számára nyújtandó „hűségidő elismerése versenytilalmi megállapodás keretében” tárgyú dokumentumban foglaltakat.

A munkavállalók leterheltségének jelentős növekedése a hálózat valamennyi szolgálati helyén létező, és egyes esetekben extrém módon megjelenő probléma. Az ebből fakadó és a bérverseny által fokozott elvándorlás is több helyen megjelent már. Véleményünk szerint a munkáltató által a helyzet megoldására alkalmazni kívánt forma – egyes szakmák, szolgálati helyek tűzoltás jellegű kiemelése – az általános elégedetlenséget, ezzel együtt az elvándorlást csak fokozni fogja.

A Vasutasok Szakszervezete örül annak a munkáltatói felismerésnek, hogy a munkahelyek versenyképességének megőrzése érdekében a bérek további jelentős mértékű fejlesztésére van szükség, de a megoldás érdekében teljes körű, hálózati szintű, határozatlan ideig tartó intézkedést, intézkedéseket tartunk kívánatosnak.

Ennek érdekében kezdeményezzük a menedzsmentnél, hogy a munkáltatói intézkedés bevezetése miatt, a fentebb vázolt negatív hatások elkerülése érdekében azonnal kezdjünk tárgyalásokat egy, még az idei évben végrehajtandó szélesebb körű bérfelállítás érdekében. A menedzsmenten kívül a tulajdonost is emlékeztetni kívánjuk az ÖBB korábbi vezérigazgatója, most osztrák kancellár Christian Kern szavaira: „a magyarországi munkavállalókat nem lehet tovább ilyen alacsony béreken tartani”.

Személyek jönnek, mennek, de úgy tűnik, a probléma sajnos megmarad! Az idő, az elvesztegetett idő pedig csak halad.

2017-ben Magyarországon, és ezen belül a vasúti ágazatban is jelentős bérnövekedés történt és fog történni 2018-ban és 2019-ben is. Az RCH-ban 2017-ben jelentősen elmaradt a bérek növekedése az országos növekedéshez képest. Az RCH átlagbéradatai a megelőző években kedvezőnek mutatkoztak, azonban ez a helyzeti előny elúszni látszik, amely az elvándorlás és a motiváltság terén is kritikus problémákhoz vezethet a közeli jövőben. Forrong a munkavállalói közösség egyes kiemelt fizetések miatt (mv-k, Fradi kv-k), sokan a felmondást tervezik, a motiváció csökken.

Ha a középtávú megállapodásból indulunk ki, akkor „szimplán” reálbérfejlesztést jelentő megállapodásra kellene jutni.

Azonban a hazai jelentős bérnövekedést követni kell. Az RCH esetében az az értékelés szokott érkezni a munkáltatótól, hogy a vállalati átlagbér jelentősen meghaladja az országos átlagot. Mi pedig azt mondjuk, hogy ezt meg is kell őrizni! A hazai bérek országosan és a versenytársak szintjén is elhaladnak mellettünk. Ha nem veszi észre a munkáltató és a tulajdonos ennek negatív és beláthatatlan következményeit, akkor hibát követ el.

Mindezeket figyelembe véve az RCH-nál a hazai bérek idei növekedésének megfelelő mértékű bérintézkedésre van szükség!

Ennek egyik elemeként az eddigi szokásoknak megfelelően 2017. december 1-től 10%-os bérfejlesztést szükséges végrehajtani.

Már az RCH-nál is van példa arra, hogy egyes kiemelt bérezések sem képesek megállítani az elvándorlást. Éppen ezért más juttatási elemek növelésére, fejlesztésére is szükség van.

Az RCH-nál kétségtelenül vannak egy életpálya modell elképzelésbe illő elemek, de sajnos az elmúlt időszak azt bizonyította, hogy mindez nem elegendő a „régii” munkavállalók elégedettségéhez, illetve ahhoz, hogy új munkavállalókat vonzzon be a rendszerbe.

Ezek a meglévő elemek pl.:

- az egészségmegőrző program
- a kollektív szerződésben biztosított pótszabadságok
- a VBKJ rendszer öngondoskodást támogató pénztári elemei
- a vasúti alaptervekenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók munkabérének megállapítása
- a munkavállaló nem munkabalesetből eredő halála esetén járó juttatás
- rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások
- munkásszállás
- a munkavállaló munkabaleseti eredetű halála vagy munkabalesetéből eredő maradandó egészségkárosodása esetén járó összegek

Ezeknek az elemeknek a felhasználásával, továbbfejlesztésével és további, új elemek rendszerbe állításával kell egy vonzóbb modellt kialakítani.

Egészségmegőrző Program:

Célunk, hogy a programban való részvételhez szükséges időtartamot a munkáltató vállalja át, mint fizetett távollétet az alábbi formában:

15 éves vasúti munkaviszony után

- 40 éves életkor felett: 1 munkanap
- 45 éves életkor felett: 2 munkanap
- 50 éves életkor felett: 3 munkanap
- 55 éves életkor felett: 4 munkanap
- 60 éves életkor felett: 5 munkanap.

Pótszabadságok:

Javaslatunk, hogy legalább 15 év vasúti munkaviszony esetén 47 éves életkortól 3 évente további 1 nap pótszabadság járjon az RCH Zrt. munkavállalóinak.

Az öngondoskodás támogatása:

A munkáltató által fizetett önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-hozzájárulás mértéke emelkedjen további 1 %-kal, de legalább érje el a Vasutas Önkéntes Nyugdíjpénztár tagjai esetében a minimális tagdíj mértékét (jelenleg 5300 Ft).

Ezen felül, a legalább 15 év RCH munkaviszonnyal rendelkező, nyugdíjhoz közel álló munkavállalók számára, a hosszú vasúti pályafutás elismeréseként is további, differenciált támogatási összeget nyújtson a munkáltató.

Ennek mértéke:

- nyugdíjkorhatár előtt 10 évvel plusz 1%
- nyugdíjkorhatár előtt 5 évvel további plusz 1%.

A munkavállalók egészségi állapotának ismeretében javasoljuk, hogy az öngondoskodás elősegítése érdekében a Vasutas Önkéntes Egészségpénztári tagok részére a munkáltató, az alapbér 2 %-ának megfelelő tagdíj-kiegészítést fizessen a pénztári tag munkavállalók részére.

Cafeteria:

A jogszabályi környezet változásának jelenlegi folyamatában az elsődleges szempont, hogy a jelenleg biztosított nettó érték – a lehetőségek maximális kihasználásával – megőrzésre kerüljön.

Cargo-Évek programok

2018-tól újra biztosítani kell a programokban történő részvétel lehetőségét. Amennyiben erre nincsen munkáltatói szándék, akkor a Kollektív Szerződés egyes pontjaira vonatkozó, 2018. december 31-ig szóló korlátozásokat azonnal meg kell szüntetni.

Osztrák vasúti utazási kedvezmény:

A tulajdonos hangulatjavító intézkedésként biztosítson az RCH munkavállalói és igényjogosult hozzátartozói számára minden évben egy ingyenes vasúti utazási kedvezményt az ÖBB vonalain.

RSB

Az RSB összege nem lehet kevesebb, mint a tavaly kifizetett összeg!

Azonban kiindulva a középtávú megállapodásból, az összeg fokozatos növelésével meg kell teremteni a TMR-ben nem érintettek számára a 13. havi alapbér kifizetésének alapjait. Ennek ütemezésére vonatkozó javaslatunk:

- 2017: az alapbér 40%-a
- 2018: az alapbér 60%-a
- 2019: az alapbér 80%-a
- 2020: az alapbér 100%-a

Kollektív Szerződés

Az utóbbi időszak változása, hogy a nappali és éjszakai szolgálatok kiegyenlített aránya megbomlott. Az éjszakai szolgálatok túlzott száma negatívan befolyásolja a bioritmust. Ennek kompenzálására új típusú úgynevezett „Bagoly pótlék” kidolgozására és bevezetésére van szükség. Javaslatunk, hogy az adott hónapban megvalósult nyolcadik éjszakai szolgálatról 4.000 Ft/éjszakai szolgálat mértékű pótlék illesse meg a munkavállalót.

A KSZ valamennyi fix összegű tételének a bérfejlesztés mértékével megegyező megemelésére van szükség.


A havi munkaidőkeret mértékét mindenkire egységesen 1 hónapban kell rögzíteni, határozatlan időre.

Amennyiben a Cargo-Évek programok működtetésére nincsen szándék, akkor a Kollektív Szerződés egyes pontjaira vonatkozó, 2018. december 31-ig szóló korlátozásokat azonnal meg kell szüntetni.

Egyéb felvetések

A munkába járás költségtérítésének összegét a jogszabályban szereplő 15 Ft/km mértékre kell felemelni.

Budapest, 2017. október 19.

Üdvözlettel: 
Zlati Róbert
SZK vezető