



A MÁV Zrt. felé már tavasszal megfogalmaztuk, hogy a pályafenntartási területen egyre égetőbb probléma a létszámhiány és a meglévő munkatársak minél több feladatra való kiképzése, oktatása. Sajnos azonban egyre nehezebb olyan kollégát találni, akit az induló tanfolyamok valamelyikére be lehetne iskolázni, aki vállalná az ezzel járó nehézségeket. Ennek oka lehet az is, hogy a tanfolyamok (pl.: teherkötöző, motorfűrész-kezelő, pft. kisgépkészítő) sikeres elvégzése után a kollégák semmiféle anyagi elismerésben nem részesülnek, miközben többlet feladat hárul rájuk. Véleményünk szerint mindkét problémára (létszám helyzet, beiskolázások) megoldást jelenthetne egy, a MÁV-START-os JBI-k vonatkozásában már korábban bevezetett és jól működő „Többlet képesítésen, tudáson alapuló ösztönző juttatási rendszer” bevezetése a pályafenntartási munkakörök egy részére is.

A javaslatot a munkáltató felkarolta, de a kapkodás jelei véletlenül sem látszanak. Munkáltatói oldalon felvetődött, hogy nem csak a PML, hanem valamennyi pályavasúti területen lehetne alkalmazni a rendszert, amitől természetesen nem zárkózik el szakszervezetünk. Úgy tűnik, hogy ennél sokkal tovább nem jutott még a munkáltatói gondolkodás, ezért november 10-én egyeztetünk Veszprémi László vezérigazgató-helyetttel a továbblépésről és MÁV jelenlegi álláspontjáról. A vezérigazgató-helyettes úr elmondta, hogy dolgoznak egy rendszer kialakításán és ezzel együtt a lehetséges források pontos beazonosításán, de megegyezésre még nem jutottak a munkáltatói oldalon, ezért még türelmet kér. Azzal álltunk fel az asztaltól, hogy a november 20-i héten folytatjuk a megbeszéléseket.

A MÁV Szolgáltató Központ november 8-i érdekegyeztetésén többek között szó esett a ruhaellátás új rendszerének indulásáról, a 2018. évi oktatásokról, valamint a vállalat aktuális foglalkoztatási helyzetéről. Az egyeztetésen elhangzott, hogy 95 fő hiánnyal zárta az első 3 negyedévet a szervezet. Ebből természetesen következik a kimagasló, 21601 túlóra, mely 55 %-kal több az előző év azonos időszakához képest. A munkáltató kiemelten számít a dolgozói ajánlásokra. Preferálni kell ezt a nagyon jó és eddig bevált kezdeményezést. Hozzászólásunkban kiemeltük, hogy támogatjuk a toborzás-kiválasztás folyamat átértékelését, felgyorsítását annak érdekében, hogy a jelentkezők minél hamarabb munkába tudjanak állni. Ennél a napirendi pontnál is utaltunk arra, hogy továbbra is mindent megteszünk a menetkedvezményt szabályozó kormányrendelet módosításáért.

Az új ruhaellátási rendszer élesben történő alkalmazását a MÁV SZK Zrt. ruhaügyintézőit követően a szervezet ruhaellátásban részesülő 500 fő munkavállalója november 20-tól kezdi el használni. Ezt követően történik a MÁV Zrt. és a MÁV-START Zrt. munkavállalói felé az alkalmazás megnyitása.

[További részletek honlapunkon.](#)

A Magyar Szakszervezeti Szövetség Közlekedési Tagozata a Friedrich Ebert Stiftung támogatásával konferenciát szervezett a digitalizáció témakörében. A rendezvény 2017. november 6-án került sor

számos izgalmas, tartalmas előadással, hazai és nemzetközi tapasztalatok bemutatásával. Kiss Gábor a MÁV Zrt. forgalmi főosztályának vezetője bemutatta, hogy a MÁV Zrt. milyen lépéseket tett és tesz folyamatosan az IT rendszerek megújítása terén, amelyből leszűrhetők a résztvevők, hogy ez a MÁV már nem az a MÁV, hiszen az piacon résztvevő 46 vasútvállalat tevékenységének archiválása nagy kihívás elé állította a Társaságot. Céljuk, hogy fokozatosan egyre jobb rendszereket alkalmazzanak az adminisztratív munka nullára redukálásával. A KÖFI-s munkahelyek átalakításakor szeretnék a képernyőerdőket megszüntetni és végső cél szigetszerű KÖFI-k helyett még koncentráltabb forgalomirányítás kialakítása.

[A konferenciáról bővebben ITT olvashatnak.](#)

Üzemi tanácsi és munkavédelmi képviselő választásokra készülünk a **MÁV FKG Kft.**-nél, ezért összevetjük a napjainkig elért eredményeket, ugyanakkor a jövőre nézve új célokat tűzünk ki.

A MÁV FKG Kft. a jászkiséri FKG Kft. és a MÁVGÉP Kft. 2012-es összevonásával jött létre. Az összeolvadást megelőzően a munkáltató mindkét kft. esetében felmondta a Kollektív Szerződést. 2012. május 3-án a Vasutasok Szakszervezetének köszönhetően aláírták az egyesített cég új KSZ-ét, amelynek tárgyalása során komoly nehézséget jelentett, hogy az új Munka törvénykönyve bevezetése volt a láthatáron. Legfontosabb eredményünk az volt, hogy az új KSZ-ben megmaradtak a munkavállalók számára a korábban elért vívmányok, ugyanakkor a juttatások és pótlékok segítségével sikerült elérnünk jövedelemnövekedést is. Fontos, hogy megmaradt a teljesítmény-ösztönző rendszer, amely átlagosan egy havi jövedelmet jelent a munkavállalóknak. Szakszervezetünknek köszönhetően 2013-tól az FKG-s munkavállalók bérfejlesztése, egyszeri kifizetése, valamint a vállalat által fizetett önkéntes nyugdíjpénztári befizetések mértéke megegyezik a MÁV-csoport többi dolgozójának juttatásaival. [A vállalatnál elért további eredményeinket honlapunkon vesszük sorra.](#)

Vasutasok Szakszervezete