



## Vezetői szinten a takarítókról

**2018. január 9-én egyeztettünk a B+N Referencia Zrt.-nél, ahol a vállalat felső vezetésével sikerült a problémák többségét beazonosítani, illetve a megoldási lehetőségeket rögzíteni.**

A hozzánk beérkezett információk alapján látható, hogy a problémák leginkább Debrecen-Záhony és Szombathely-Celldömök viszonylatban jelentkeznek.

A vállalat vezérigazgatója a legfőbb problémát az általános munkaerő-hiányban látja, amelyet súlyosbít a takarítás pejoratív megítélése. Ezekből kifolyólag a cégnél dolgozók átlagéletkora 57 év feletti, a takarító munkavállalók kvalifikáltsága pedig kifejezetten alacsony, ami megnehezíti a modern takarítói eljárások, technológiák elméleti és gyakorlati elsajátítását. Továbbá általános tendenciaként említette azt, hogy takarítási munkát lassan nettó 200.000 Ft-ért sem hajlandó vállalni senki. Elsődleges céljuk a meglévő munkaerő megtartása és reméli, hogy a munkavállalók egy stabil, jó munkáltatót látnak a vállalatban.

Ehhez képest a cégnél minimálbérben vagy éppen egy kicsivel felette foglalkoztatják a munkavállalókat, de utóbbi esetben, a magasabb bérben már benne foglaltatnak az Mt. által alapbéresíteni engedélyezett bérpótlékok is. Azonban a bérpótlékok alapbéresítése az alkalmazott módon szabálytalan. Kértük, hogy a munkaszerződéseket tisztítsák meg a felesleges, oda nem illő tartalomtól, valamint legyen egyértelmű és legfőképp jogszerű.

Hangsúlyos problémaként jelentkezett a munkakör megnevezésének kérdése, ugyanis korábban, a vasúttársaságoknál foglalkoztatott munkavállalók vagy épület-, vagy járműtakarítást végeztek, ezzel megegyező munkaköri megnevezéssel. Jeleztük, hogy anomáliák fedezhetők fel a tevékenységek feltételeiben, illetve a járműtakarítás kapcsán vasútbiztonsági kockázat is felmerülhet. Ezzel kapcsolatban a munkáltató leszögezte, hogy ismerik a problémát, azonban az átszállásban érintett munkavállalók nem hajlandók elfogadni azt a tényt, hogy a munkáltatónál nincs külön épülettakarítói és járműtakarítói munkakör, kizárólag takarító van. A munkaköri leírások szerint, a megrendelői igények alapján mindkét munkát el kell végezni. Ennek pont a cég dokumentumai mondanak ellent, hiszen van olyan munkavállaló, akinek a 2017. évben kötött munkaszerződésében konkrétan a járműtakarítói munkakör szerepel, míg egy másik dokumentumban egy épülettakarítást végző munkavállalót irányítanak át járműtakarítói munkakörbe. A munkáltató elismerte, hogy e dokumentumok tekintetében ők követték el a hibát és készek együttműködni a mindenki számára egyértelmű és jogkövető új szerződések, dokumentumok elkészítésében.

A járműtakarítás kapcsán felülvizsgálják a tevékenységet a vasútbiztonsági kockázatok szempontjából, valamint hathatósabban kötelezik a vasúttársaságokat az ún. takarítóvágányok használatával kapcsolatban.

A továbbiakban nehezményeztük, hogy a munkavállalók jelzése alapján, a bérjegyzékhez, igazolásokhoz nehezen, hosszú idő alatt jutnak hozzá, valamint sok esetben nehézséget okoz értelmezni az abban feltüntetett adatokat. A munkáltató elmondta, hogy minden munkavállaló bérjegyzékét azonos időben postázzák ki a központból, ezért nehezen elképzelhető, hogy tömeges esetről lenne szó. Előfordult, hogy feladaskor hibáztak és felcseréltek telephelyeket, de egyedi esetről volt szó. Ugyanakkor előfordul, hogy a munkavállalók nem veszik át időben a bérjegyzéket. Itt megjegyeztük azt is, hogy elfogadhatatlan a nyitott borítékban, vagy az asztalra, ömlesztve kiborított „átadás”, hiszen ezzel sérülnek a munkavállalók személyes adatai. A munkáltató ígéretet tett ennek azonnali megszüntetésére. A bérjegyzék értelmezhetősége kapcsán vállalták, hogy egy rövid tájékoztatót készítenek arról, hogy adott sorban pontosan mit tartalmaz a fizetési elszámolás.

A bérszámfejtő íveken különbség mutatkozik a „nettó” és a „hóvégi utalás” számai között, amely, mint kiderült a szakszervezeti tagdíj összege.

A foglalkoztatás témakörében a vezénylések, illetve sorozatos átvezénylések problematikáját, valamint a miskolci részmunkaidős szerződés-módosítás körülményeit taglaltuk. A munkáltató elismerte, hogy a vasúti megrendelések nagyon sokszor kiszámíthatatlanok, előfordul, hogy pl. a Start naponta változtat azokon. Ez valóban hatással van a munkaidő-beosztásokra. A miskolci intézkedési terv oka a megrendelési állomány csökkenése és nem a munkavállalók vegzálása. Kifejtettük, hogy ebben az esetben hiába alkalmaznak négyhavi munkaidő-keretet, a rendkívüli munkavégzés a munkaidő-beosztástól való eltérés jogcímén bizony fennáll. A felek között megegyezés született arra vonatkozóan, hogy közösen próbálnak megoldást találni a munkavállalók kiszámítható és jogszerű foglalkoztatása érdekében. Emellett a munkáltató hangsúlyozta, hogy a munkavállalók számára eddig is és a jövőben is kifizetett, kifizet minden jogos járandóságot.

Utolsó felvetésünk a munkavállalókkal történő kommunikáció minőségére vonatkozott, valamint arra, hogy egyes területeken állítólag megtiltották a dolgozóknak, hogy pl. megkeressék a bérszámfejtőt, ha valamit nem értenek vagy vitatnak. A munkáltató elmondta, hogy a felvetést nem igazán értik, hiszen diszpécser központon keresztül, hangrögzítés mellett, bármely dolgozó hívhatja a céget, legyen bármilyen jellegű problémája. Mindenesetre kivizsgálják, mi lehet az ok, illetve jelzik a vezetők felé, hogy tiltó rendelkezést nem adhatnak. Ha valaki ilyen rendelkezést adott ki, azt azonnal vissza fogják vonni.

A tárgyaláson elhangzott javaslatunkra, arra is kész a B+N Zrt., hogy egyes munkáltatói szabályzatokat a velünk megkötött megállapodás keretein belül adjanak ki, illetve módosítsanak.

**Vasutasok Szakszervezete**