



„A fark csóválja a kutyát”, avagy, ki és milyen elvek alapján készít előterjesztést a vezérigazgatónak?

2018. május 17-én már hírül adtuk, hogyan is kezelik a munkaügyi kapcsolatokat e társaságnál, illetve hogy milyen elképesztő szakmai kompetencia hiánnyal szembesülünk nap, mint nap. Úgy tűnik azonban, hogy a MÁV-HÉV Zrt. humánszervezetét semmi nem ingathatja meg azon hitében, hogy az a magatartás és ügykezelés, amelyet egy híján minden szakszervezettel szemben elkövet, úgy jó, ahogy van.

Így fordulhatott elő az, hogy bármiféle időkényszer híján olyan kollektív szerződés kötött meg, amelynek bizonyos részei mind HÉV-szakmai, mind munkajogi szempontból megkérdőjelezhetők, vagy éppen érvénytelenek.

Így fordulhatott elő, hogy a 2018-ra vonatkozó differenciált bérfejlesztés végrehajtása során a vállalat megsértette a csoportszinten megkötött MÁV bérmegállapodást és a humánszervezet szerint egy munkaviszonyra vonatkozó szabály megsértése megengedhető, sőt nincs ezzel semmi baj. Ráadásul, amikor javaslatot teszünk ennek kiküszöbölésére, szóbeli ígéretet kapunk, hogy a legközelebbi bérkorrekciónál kezelik az infra területén dolgozók bérelmaradását, majd nem történik semmi. Nyilvánvaló tehát, hogy náluk az adott szónak sincs túl sok értéke.

Így fordulhatott elő, hogy a májusi bérfelzárkóztató „megállapodás” úgy került végrehajtásra, hogy a kollektív szerződést kötő felek egyike nem írta azt alá, ráadásul kollektív szerződést módosító kitélt tartalmaz úgy, hogy sem a megállapodás létrejöttének, sem az említett KSZ-módosítás munkajogi kógens feltételei nem álltak fent. Azt se felejtjük ki a listából, hogy ennél a vállalatnál abszolút rendben van az, hogy a vezérigazgató és a Vasutasok Szakszervezete elnöke között létrejött szóbeli egyezséget - az akkor még a munkáltató és az egyik reprezentatív szakszervezet által már aláírt javaslattervezet kiegészítésére vonatkozott - annulálja a humánszervezet, mondván „aggódnak emiatt”.

Ugyanakkor, a humán szervezetnek a kollektív alkufolyamatok iránti aggodalma már nem terjedt ki arra, hogy a később megállapodásként aposztrofált javaslattervezetet a másik reprezentatív szakszervezet megvétózta. Arra sem terjedt ki a nagy aggodalom, hogy egy olyan megállapodás, amely a csoportszintű bérmegállapodás bizonyos részeinek végrehajtására vonatkozik, csak akkor jöhet létre, ha azt valamennyi KSZ kötésre jogosult fél aláírja. De a sor nem ér véget, ugyanis az sem aggasztó számukra, hogy e „megállapodás” KSZ módosító rendelkezést tartalmazott, márpedig valamennyi aláíró fél aláírása hiányában a kollektív szerződést sem lehet módosítani.

Ennél a vállalatnál az is rendben van, legalábbis humán szakmai szempontból mindenképp, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok által rögzített MMK-, és a hozzá tartozó bérezési rendszerben a 8-9 és 10-es MMK munkaköreiben dolgozók átlagbére magasabb a 11-es MMK-ban dolgozó, stratégiai munkavállalók átlagbéreinél. Mindezt a munkáltató által megküldött „a

bérfelzárkóztatásban nem részesülő munkavállalók átlagbére bérkategóriák és munkakörök szerinti bontásban (2018.05.31)” című táblázatból derült ki számunkra.

Tehát, hogy mindenki jól értse: bérfelzárkóztatás történik úgy, hogy a legtöbb esetben egy 8-as, 9-es MMK-ban dolgozó átlagbére akár 20-30 ezer Ft-tal magasabb, mint egy 10-es vagy akár 11-es MMK-ban dolgozóé.

Mindezek alapján, úgy tűnik számunkra, hogy a MÁV-HÉV Zrt.-nél súlyos értékrendi-, és szakmai hiányosságok vannak, amelyek azonnali cselekvést kívánnak. A társaságnak tudomásul kell vennie, hogy A MÁV-Csoporthoz való tartozás nem csak egy állapot. A vasutasok családjához tartozni presztízs és felelősség is egyben. Azt sem ártana tudomásul venni, hogy mint csatlakozó vállalatnak a HÉV-nek illik alkalmazkodni.

Egy biztos. A Vasutasok Szakszervezete nem fogja hagyni a vasúton kiépített, az egymás tiszteletére és elfogadására épülő munkaügyi kapcsolatokat szétrombolni egy olyan szervezet által, ahol egyes „verebek” sasnak képzelik magukat!

Vasutasok Szakszervezete