

MÁV-START Zrt.
VASÚTI ÉRDEKEGYEZTETŐ TANÁCS
JEGYZŐKÖNYV
2022. november 09.

Időpont: 2022.11.09. (14:30-16:30)

Helyszín: Skype értekezlet

Jelen vannak:

Munkáltató

Hegy Zsolt - Szolgáltatásfejlesztési és értékesítési
vezérigazgató-helyettes
dr. Tura Szvetlána - Humán erőforrás igazgató
dr. Milovecz Márk - Munkajog vezető
Nagyné Guth Judit - Operatív HR vezető
Csató Milán – HR Kompenzáció és Kontrolling vezető
Huszár Zoltán – Szeged TSZVI igazgató
Lóczy Csaba – Budapest TSZVI igazgató
dr. Kiss Veronika - Jogtanácsos
dr. Gódor Barbara Anita - Jogtanácsos

Vasutasok Szakszervezete (VSZ)

Meleg János

**Mozdonyvezetők Szakszervezete
(MOSZ)**

Fridrich Imre

Barsi Balázs

Apavári József

**Mérnökök és Technikusok
Szakszervezete (MTSZSZ)**

Novodonszki András

Sulyok László

**Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete
Szolidaritás (VDSZSZ Szolidaritás)**

Mózes Tibor

dr. Gönczi Tamás

**Vasutasok Független Szakszervezeti
Szövetsége (VFSZSZ)**

Hankó János

Bihary Ferenc

**Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete
(PVDSZ)**

dr. Kispál Viktor

Mezei Vera

Gépészek Szakszervezete (GSZ)

Kicska László Tamás

**Mozdony- és Motorvonatvezetők
Szakszervezete (MMSZ)**

Szécsi Péter

Korrekt Vasutas Szakszervezet (KVSZ)

Bárány Balázs Péter

Csatay Krisztián

dr. Márkus Szilvia

Központi Üzemi Tanács (KÜT)

Bordás Imre János

**Központi Munkavédelmi Bizottság
(KMvB)**

Nemes Zsolt

Munkáltató (dr. Kiss Veronika):

Tájékoztatja a megjelenteket, hogy az online ülést rögzítik, arról kép- és hangfelvétel készül. A megjelentek ezt nem kifogásolják.

Megállapítja, hogy a Vasutasok és Közlekedésben Dolgozók Demokratikus Munkástanácsa (VKDM) kivételével valamennyi szakszervezet jelen van, így a VÉT határozatképes.

Korábban a VÉT-re vonatkozó meghívóban megküldésre kerültek a napirendi pontok, azokat ezúton röviden ismerteti. A mai VÉT ülés összehívását a VDSZSZ Szolidaritás és a MOSZ közösen kezdeményezték, valamennyi napirendi pontot a szakszervezetek javasolták. A VÉT ülés tervezett napirendi pontjai tehát az alábbiak:

- 1. napirendi pont:** A szolgálati helyeken biztosítandó hőmérsékleti követelmények és az ezzel összefüggő munkáltatói intézkedések
- 2. napirendi pont:** Tájékoztatás az országos közösségi közlekedés szervező felállításával kapcsolatban tervezett kiszervezésről
- 3. napirendi pont:** A mozdony- és a jegyvizsgáló személyzet teljesítményösztönző rendszer bevezetésének eddigi tapasztalatai
- 4. napirendi pont:** A munkavállalókat sújtó reálkereset veszteség kezelésének munkáltatói javaslatai 2022. és 2023. év vonatkozásában

A Munkáltató javasolja és kéri, hogy a kiküldött napirendi pontok sorrendje helyett a 2. napirendi ponttal kezdődjön a VÉT ülés, tekintettel arra, hogy az előadó egyéb elfoglaltsága miatt nem tud a VÉT ülésen végig jelen lenni.

A szakszervezetek a napirendi pontokat megfelelőnek találják, azt kiegészíteni nem kívánják, észrevételük, javaslatuk nincs.

MOSZ (Barsi Balázs):

Napirend előtt szeretne felszólalni. A jelenlévők ismertetése során hallották egy szakszervezet nevét, akit nem ismernek, egyetlen alkalommal sem találkoztak velük. Szeretnék kérni, hogy a Munkáltató ismertesse, hogy ki ez a szakszervezet, mióta rendelkeznek képvisellel a Munkáltatónál, kiket képviselnek.

Munkáltató (dr. Milovecz Márk):

A legutolsó VÉT ülés óta szaporodott a képvisellel rendelkező szakszervezet száma. Jelen van új szakszervezetként az MMSZ és a KVSZ. Továbbá nincs jelen a VKDM.

MOSZ (Barsi Balázs):

A VKDM iránt érdeklődnének, eddig nem hallottak róluk, a nevüket sem ismerik.

Munkáltató (dr. Milovecz Márk):

Javasolja, hogy a szakszervezetek közvetlenül tájékozódjanak egymás iránt.

2. Napirendi pont: Tájékoztatás az országos közösségi közlekedés szervező felállításával kapcsolatban tervezett kiszervezésről.

VDSZSZ Szolidaritás (dr. Gönczi Tamás):

Megjelent a sajtóban és a közösségi felületeken egy olyan hír, mely szerint az országos közösségi közlekedés szervező cég felállítását tervezi a közlekedéspolitikáért felelős államtitkár és ennek kapcsán konzultáció keretében is ejtettek már erről szót. Úgy tudják, hogy azok a munkacsoportok, amelyek ennek részleteit hivatottak kidolgozni, már valamiféle koncepcióra jutottak. Ezzel kapcsolatban szeretnének egy tájékoztatást hallani, elsősorban arról, hogy van-e ilyen terv, mikor tervezi a Munkáltató ezt a kiszervezést végrehajtani, kiket érint, melyik lesz a fogadó cég, milyen munkajogi követelményekre számíthatnak az esetleges érintett kollégák, munkavállalók.

Munkáltató (Hegyi Zsolt):

Köszöntött mindenkit. Fontos kitétel, hogy annál többről van szó, hogy államtitkári terveket említsenek. Az Országgyűlés döntött az országos közlekedés szervező megalakításáról, definiálta ennek feladatait, illetve a közlekedésért felelős minisztert bízta meg azzal, hogy jelölje ki az országos közlekedés szervezőt pontosan. Ez meg is történt egy rendeletben és a VPE Kft. kapott arra megbízást, hogy az országos közlekedés szervező feladatkörét ellássa 2023. január 1. napjától. A jogszabályban ismertett

fő feladattömeg az nagyjából az, ami a sajtóból is ismerhető. Egységes menetrend- és kínálattervezés a teljes helyközi közösségi közlekedési szektorban Magyarországon, függetlenül attól, hogy ez vasúti vagy autóbuszos ágazatban történik, egységes tarifarendszer, elektronikus jegyrendszer, haváriakezelés, közös utastájékoztató. Ezek a fő szakmai kategóriák, amik a közlekedés szervező működését jellemezni fogják.

A közlekedés szervező kialakításának elősegítése érdekében egy projektirányító bizottság működik, amelynek Államtitkár Úr a vezetője, illetve a MÁV-Volán Csoport részéről tagja dr. Pafféri Zoltán Elnök-Vezérigazgató Úr, illetve dr. Bói Lóránd Úr, mint szakmai összefogó a cégcsoporton belül. Ez a projektirányító bizottság 10 munkabizottságot jelölt ki annak érdekében, hogy a kialakítását célzó folyamatokat kezelje és a lehető legpontosabban definiálja, előkészítse a január elsejei éles működést. Nagyjából azt lehet látni, hogy lehatárolásra kerültek azok a fő szakmai folyamatok az elmúlt egy hétben végződött munkaszakasszal, amik azért kezdik azt megvilágítani, hogy milyen szervezeti egységek tekintetében van folyamatérintettség, aminek van munkáltatói része, vagy munkáltatói jogutódlásban szerepe. Ezek nagyjából azok a területek, amik az ismertett tevékenységcsoportokkal foglalkoznak. Mindenekelőtt a szolgáltatás tervezésében, a menetrend tervezésében, az értékesítési rendszerek irányításában résztvevő kollégák közül tud majd kijelölésre kerülni a következő időszakban, hogy ki az, akit érinteni fog ez az átalakulás.

Az világosan kimondásra került, hogy a VPE Kft. közlekedés szervezőként működve sem lesz létszámában összemérhető a MÁV-Volán Csoporttal, vagy annak közszolgáltatást végző bármely leányvállalatával, még a MÁV-HÉV-vel sem, mert azok a funkciók, amik a végrehajtási szintben vannak, azok gyakorlatilag az ügyfélszolgálat kivételével változatlan formában a MÁV-START Zrt.-ben fognak továbbra is működni. A kiszervezésben érintett kollégák az irányítási szintből kerülnek majd ki, hiszen itt végeznek olyan tevékenységeket, amelyek a közlekedés szervezőhöz kerülnek át a közeljövőben. A következő döntési szint, amikor meghatározzák, hogy pontosan, névre lebontva ez mely kollégákat érinti, ez után tud elkezdődni az inkubációs munkacsoport összefogásában, a HR szervezetek aktív közreműködésével a munkáltatói jogutódlásra való felkészítés. Ennyit szeretett volna tájékoztatójában ismertetni, ha van konkrét kérdés, arra szívesen válaszol.

VDSZSZ Szolidaritás (Mózes Tibor):

Az említett feladat típusok: menetrendszerkesztés, menetrendtervezés, a közös tarifa rendszer kialakítása, haváriakezelés, illetve az említett utastájékoztató, ezek fognak kikerülni. Erre szeretne rákérdezni az elmúlt hetek története miatt, mert a MÁV Zrt.-nél történt egy munkakör módosítás, a hangosbemondókat átnevezték, utastájékoztatót hoztak létre, illetve más utastájékoztatóval kapcsolatos új munkakör is létrehozásra került, kérdés, hogy ez a feladat milyen mélységében fog megjelenni az országos közlekedés szervezőnél.

Munkáltató (Hegyi Zsolt):

Köszöni a kérdést, mert ez fontos, a közlekedésszervező utastájékoztatói tevékenysége, különösen a pályavasúti részre elég részletesen vonatkozik csak, alapvetően a közlekedésszervezőnek az utastájékoztatói tevékenységének első fő csapásiránya, amit úgy szoktunk hívni, hogy arculati vezérlés. Ennek az a lényege, hogy az utastájékoztatói felületek alapvetően az elektronikus utastájékoztatóban, illetve a nyomtatott utastájékoztatóban kapnak egy egységesen sablonizált illetve egységes eljárás rendbe öntött keretrendszert. Különösen a pályavasúti utastájékoztatóban ahol azért a közlekedésszervező közszolgáltatásra vonatkozó tevékenységén túli kérdések is felmerülnek, hiszen nyilván a pályavasúti utastájékoztató tájékoztató mindenféle közlekedő vonatról, gépmenetről, tehervonatról, bármiről az egyik oldalról. Másik oldalról tájékoztató tervadatokról való eltérésről és vonatkozásról, megváltozott vágányszámokról stb. Ezekben az esetekben a közlekedésszervezőnek gyakorlatilag az arculati és eljárásrendek kialakítását tekintve van szerepe, a konkrét tevékenység ellátás az ugyanúgy a pályavasúti utastájékoztató feladatok esetében a MÁV Zrt.-nél marad.

VDSZSZ Szolidaritás (Gönczi Tamás):

Egy másik kérdést szeretne feltenni Vezérigazgató-helyettes Úrnak. Létszámokkal kapcsolatban kérdezné, hogy a MÁV-START munkavállalók közül hány főt érint ez. Ha jól érti, lesznek olyan szervezeti egységek, amelyek teljes egészében átkerülnek, és lesznek olyanok is, amelyek részlegesen, esetleg funkciók mentén szétbontva kerülnek kiszervezésre.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

A pontos létszámmal kapcsolatos egyeztetések most kezdődnek, az biztos, hogy nem több százzal beszélünk, elsősorban Vezérigazgató-helyettes Úr szervezete az érintett. Pontos létszám még nincs, az egyeztetések közepén járnak, ezért mindenkitől türelmet kér. Most fog eldőlni, hogy egyes szervezetek teljes egészében, vagy milyen nagyságrendileg vannak érintve, a tevékenység mentén, vagy teljes szervezetiileg, és a BackOffice tevékenységekben is van érintettség. Most is megerősíti, hogy a végrehajtási szintet ilyen szempontból széles körben nem érinti.

Munkáltató (Hegyi Zsolt):

Egyetért és megerősíti a fentieket. Egyetlen mondattal egészíti ki, szeretné világossá tenni, hogy ebben a munkában is elsődleges cél, különösen a január 1-ét tekintve, a működőképesség teljes megőrzése, a szolgáltatás folyamatosságának biztosítása.

1. Napirendi pont: A szolgálati helyeken biztosítandó hőmérsékleti követelmények és az ezzel összefüggő munkáltatói intézkedések

VDSZSZ Szolidaritás (dr. Gönczi Tamás):

A 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet módosításra került, mely a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló jogszabály, aminek volt egy melléklete, ami bizonyos hőmérsékleti értékeket sorolt fel, amit a munkahelyen kötelezően biztosítandó. Ez felfüggesztésre került, kivéve a pihenőhelyiségek. A munkavédelmi követelmények most is irányadóak. Ugyanakkor megjelent, illetve kiadásra került egy a MÁV-csoport szintű Elnök-vezérigazgatói rendelkezés is arról, hogy a 18 fok mint irányadó követelmény rögzítésre kerül. Ennek sajnálatos értelmezései is napvilágot láttak, hogy ez a 18 fok kötelezően biztosítandó vagy elvártan biztosítandó, ez a kötelező minimum vagy kötelező maximum. Egyes szolgálati helyeken ennek eltérő értelmezései vannak. Szeretné, ha a MÁV-START olyan követelményrendszert fogalmazna meg, mely egyrészt kielégíti az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés követelményeit, másrészt legyen elég pontos ahhoz, hogy egyértelműen lehessen értelmezni. A MÁV Zrt-nél már voltak javaslatok, ott már körvonalazódik a megoldás. Fontosnak tartják ezen jogszabályok merev értelmezése helyett az életszerűséghez, és az adott helyzethez igazított szabályokat alkalmazni.

VDSZSZ Szolidaritás (Mózes Tibor):

Nyomatékkal felhívja a munkáltató figyelmét, hogy nagyon veszélyes tendenciákat látnak most az elmúlt pár hétben, elsősorban hazánk keleti oldalában, ahol a jogkörgyakorlók, illetőleg a rendelkezés betartását ellenőrző személyek olyan túlkapasokra, már az embertelenségbe hajló magatartásra ragadtatják magukat, amelyek azt eredményezhetik, hogy a munkavállalókban egyszerűen elpattan a húr. Gondol itt olyan eseményekre, hogy a konnektorokat leragasztják, lepecsételik, hogy semmilyen elektronikus berendezést üzemeltetni ne tudjanak. Azokat az eszközöket, amelyeket a munkáltató korábban már a munkavállaló rendelkezésére bocsátott pl. kávéfőző, mikrohullámú sütő stb. összeszedik, elzárják a munkavállalók elől. Elejét kell venni ezeknek az eseményeknek. Konkrét esetet jelezne, Püspökladányban átmenős, vendégutazói helyiség ablaksérülése bárcával van betapétázva, betömve, kéri ennek mielőbbi megoldását. Lenne egy kezdeményezésük ezen a téren, ahol az egységes megjelenés nem zavarja az utazó közönséget, engedélyezzék, hogy ebben az átmeneti téli időszakban a saját civil ruhájukat hordhassák, jobban alá tudnak öltözni a saját ruha alá. A honlapukon is olvasható

tizenegynéhány pontból álló javaslatuk, abban arra is utalnak, hogy a készenléti helyiségekben, pihenő helyiségekben a munkáltató biztosítson a 18 foknál magasabb hőmérsékletet.

MOSZ (Barsi Balázs):

Azért javasolták a mai VÉT ülésre ezt a napirendi pontot, mert a munkavállalók nagy részét érinti. A VDSZSZ nagyjából elmondta azokat az aggályokat, amik ezzel kapcsolatban van. Két dolgot szeretne hozzátenni. Az egyik, hogy megerősíti, ők is kaptak jelzéseket a keleti országrészről, hangsúlyozottan Debrecen igazgatóság területéről, hogy van olyan helyiség, ahol a 15 fokot sem éri el a hőmérséklet. A másik, hogy a 353/2022. Kormányrendelet csak a pihenőidőre vonatkozóan enged eltérést attól, - legalábbis ami a START-os munkavállalókra vonatkozik, - hogy 18 fok legyen a helyiségekben a hőmérséklet. Mi vonatkozik a START álláspontja szerint pihenőidőre, melyek azok a helyiségek, ahol 18 foknál nagyobb hőmérsékletet fog biztosítani azoknak a munkavállalóknak, akiknek erre szükségük van azért, hogy az egészségük ne legyen veszélyben.

KMvB (Nemes Zsolt):

Elvileg ez a kormányrendelet már több mint egy hónapja kijött, ők már az előző KMVB ülésen is foglalkoztak ezzel a témával, illetve volt egy levele a szervezetekhez, mind a Biztonsághoz, mind a Humánhoz, mind a Joghoz, és külön kérdésként merültek fel az előtte lévők hozzászólásaiban feltett kérdések is, de még jó pár más kérdés is, ami tisztázhatná, hogy mit is kell betartani, és hogyan is kell betartani. A mai napig nem kapott rá választ, de nem akar előre futni, holnap KMvB ülés van, amin ez a második napirendi pont. A 353/2022. Kormányrendelet egyértelműsíti a 18 fokot, de nem ír ezzel kapcsolatosan semmit, ami az alatta lévő hőfokokra, illetve alsó beavatkozási értékhatárookra vonatkozna. Kérték a munkáltatót, amennyiben saját szakmai oldalról nem tudják eldönteni, hogy mi a helyes út, akkor kérjenek állásfoglalást a felsőbb szervektől, akár a törvényalkotótól, vagy a felettes felügyelő szervektől, mint munkavédelmi oldalról, de erre sem kaptak választ, hogy sikerült-e, ilyet kértek-e. Egyik sarkalatos pont, hogy ez a rendelet egyértelműen felfüggeszt egyes törvényeket, ilyen a 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 7 §-nak több pontja, és ott egyértelműsíti kivétel szabályként a pihenőidőre vonatkozó időket. Ez is kérdés volt, hogy hogyan értelmezi a munkáltató a pihenőidő fogalmát, és pihenőidő eltöltése körében kapcsolatos hőmérséklet kérdését. Nem mondja, hogy a pihenőhelyiségeket is bele kell venni, számukra azonban egyértelmű, hogy ami helyiség a pihenőidő eltöltésével kapcsolatos, az kivétel. Nem mindent helyez hatályon kívül, ide tartozik a zuhanyzó, öltöző helyiségekre vonatkozó előírások, illetve a munkáltató elkészítette-e az intézkedési tervet ezzel a 18 fokkal kapcsolatosan, hogy egyértelmű rendelkezések legyenek, ne pedig ad hoc alapon az igazgatók próbálják saját kútforrásból megoldani problémát, illetve ne legyen egyeztetve az SZK-val és az IK-val, úgy hajtsák végre, ahogy ők maguktól kitalálták.

MTSZSZ (Novodonszki András):

Megemlíti, hogy az 1. és 2. napirendi ponttal kapcsolatban az MTSZSZ is kezdeményezett konzultációt, igaz nem a VÉT összehívását kezdeményezték, de ezekről ők is konzultálni szerettek volna, de úgy tekintetik, hogy ezzel a VÉT-tel ez is teljesült. A 18 fokos anomáliával kapcsolatban előadja, hogy a tagjaik is jeleztek túlkapásokat, de ezeket helyi szinten rendezték a TSZVI-ken keresztül a lehetőségekhez képest. Kéri, hogy a pénztárosok, - figyelemmel arra, hogy 12 órát vagy annál is többet ülnek a pénztárban, - a téli időszakban viselhessenek saját ruhát, amely az elvárásoknak is megfelel, ezt a területi igazgatók részére is jelezték. A melegedők, tartózkodók helyzete kapcsán előadja, hogy figyelembe véve a kormányrendelet által adta lehetőségeket, az emberséget megőrizve járjon el a munkáltató.

VSZ (Fridrich Imre):

A 18 fok kapcsán előadja, hogy ők is találkoztak túlkapásokkal, amelyeket tudtak kezelni a munkáltatóval. A szolgálati helyeknek van egy szociális része is, az öltözők, a fürdők, ahol a 18 fokkal nincs biztosítva semmi, a falak elkezdtek penészedni az öltözőkben, mert nincs szellőztetve. Ugyanilyen gond a fordítókörön kezelők helyzete, Nyíregyházán a kolléga 12 órát tölt a helyiségben, és nincs

fűtése. A saját ruha használatával kapcsolatban úgy tudja, hogy két hete egy konzultáción a pénztárosok esetében megegyeztek Dr. Kormányos Lászlóval, és Humánerőforrás Igazgató Asszonnyal, szeretnék látni ezt az engedélyt.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Az eddig felvetett témakörökkel a munkáltató folyamatosan foglalkozik. Október 1-én lépett hatályba a Kormányrendelet, több egyeztetés volt azóta a START-on, a MÁV-Csoporton, a MÁV-on belül és közösen is, most már mindenki számára egyértelmű, hogy ez egy olyan kormánydöntés, amelytől eltérni nem lehet. A MÁV-Csoport szinten kiadott EVIG rendelkezésben legfeljebb 18 fok szerepel.

Amikor megjelent ez a Kormányrendelet, több kérdést is akart tisztázni a munkáltató. A munkáltató számára is felmerült a pihenőhelyiség kérdése, illetve, hogy lehet-e különbséget tenni a helyiségek között. A Biztonsági Igazgatóságtól, illetve MÁV-Csoporton belül több szinten is történt állásfoglaláskérés, jelenlegi értelmezés szerint a pihenőhelyiségek azonos elbírálás alá esnek az összes többi helyiséggel, de ebben az ügyben még lehetnek fejlemények, mert ez egy nagyon kardinális kérdés.

A munkáltató a védőítal tekintetében is kért állásfoglalást, mert a rendelet szó szerinti rendelkezéséből az következik, hogy védőitalt sem kell biztosítani. Azonban a szakmai egyeztetések során arra jutottak, hogy a MÁV-START Munkavédelmi Szabályzata alapján a munkáltató védőítal biztosítását vállalta, mint kötelezettséget, így a védőítal biztosítására sor fog kerülni.

A következő állásfoglalás kérés arra vonatkozott, hogy a vonatok és a vezetőállás fűtése miként értelmezhető, ebben a tekintetben már az első héten, amikor megjelent a rendelet, a munkáltató kért állásfoglalást a Minisztériumtól, azonban hivatalos válasz még nem érkezett.

A következő probléma, ami több fórumon is tárgyalásra került, a pénztárosok egyenruhája. A mozdonyvezetők és a jegyvizsgálók eddig is tudták, hogy milyen körülmények között dolgoznak, és esetükben jellemző, hogy pár ruha mérettel nagyobb ruhát rendelnek, hogy alá tudjanak öltözni, a pénztárosok esetében ez eddig nem volt jellemző, és az idei évi munkaruharendelés már megtörtént. A VSZ kezdeményezésére az üzemeltetéssel egyeztetve a pénztáros kollégákkal szemben elvárás, hogy munkaruha legyen a munkavállalón, azonban e fölé felvehet kabátot, vagy olyan ruhát ami eltakarja az egyenruhát, emiatt nem lehet számon kérni, illetve felelősségre vonni. Az igazgató urak felé történt erről tájékoztatás, belső rendelkezés ki lett adva. Amennyiben ettől eltérőt tapasztalnak, azt kéri, hogy jelezzék a munkáltató részére.

Számos helyi szintű végrehajtási utasítás, szabályzat került kiadásra, és voltak értelmezést más irányba megengedő törekvések. Október 23-án volt az összes területi igazgató részvételével egy értekezlet, az igazgatókkal átbeszélték a gyakorlati kérdéseket, és azok a kérdéseket, amelyek helyi szinten felmerültek. Központi szinten kérték, hogy úgy próbálják betartani a szabályokat, hogy a munkáltató emberi arculata megmaradjon. Az öltözőkkel is van probléma, mert ahol központi fűtés van, és a központi épületeket a MÁV kezeli, éjszaka nincs fűtés, és reggel nincs 18 fok. A helyi szintű vezetőknek az az iránymutatás került kiadásra, - azonban nekik egyeztetni kell a MÁV Zrt.-vel, - hogy a szolgálat kezdése előtt célszerű befűteni 18 fokra, amennyiben nem tartózkodnak napközben a helyiségekben, ki lehet kapcsolni.

A helyi szintről érkezett jelzéseket összegyűjtötte a munkáltató, ezen jelzéseket MÁV-Csoport szinten kezelik. A javaslatokat, kérdéseket, illetve kéréseket összefoglalva október 27.-én Elnök-vezérigazgató Úr levélben fordult a Minisztériumhoz, és több rendelkezés tekintetében megfogalmazott javaslatokra kért jóváhagyást. Javaslat volt, hogy a speciális egészségügyi helyzetben lévő munkavállalók esetében legyen szélesebb körben engedélyezhető a Home Office, például várandós kismamák, megváltozott egészségügyi alkalmassággal bíró munkatársak esetében.

Megfontolandó, hogy a közigazgatásban is lesz egy hosszabb üzemszünet, így javaslatként került megfogalmazásra, hogy nem lehet-e bizonyos munkaterületeken, szakmákban ilyet a munkáltatónál is bevezetni, azonban a munkáltató sajátos működése miatt ez szűk körben lesz megvalósítható. A munkáltató javaslatot tett arra, hogy a vasútszakmai képzések esetén a távoktatás minél szélesebb körben legyen elfogadva a képzés részeként.

Külön kérdéskör vonatkozott az intézkedések között arra, hogy külön helyiségek legyenek kijelölhetők a munkavállalók részére, ahol megmelegedhetnek, ruhát száríthatnak, illetve, hogy váltóruha vagy télruha biztosítható legyen.

A munkáltató gondolkozik abban is, hogy a képzések időtartama, a képzések napi óraszama csökkentésre kerüljön, akár úgy is, hogy hosszabbak lesznek a képzések.

A munkáltató keresi a megoldásokat és lehetőségeket, a következő lépés az lesz, hogy szélesebb körben kell tájékoztatni a munkavállalókat ezekről. Kéri, hogy amennyiben eltúlzott, vagy nem megfelelő helyi intézkedésről szereznek tudomást, azt jelezzék a munkáltató részére.

VDSZSZ Szolidaritás (Mózes Tibor):

A munkavállalók eddig együttműködők voltak, de ez annak volt köszönhető, hogy az időjárás kedvező volt, a helyzet most fog élesedni. Feszített lesz a hangulat, amennyiben egyes jogkörgyakorlók a 18 fokot alul biztosítják. Az a hőérzet, amelyet akár a 18 fok is tud nyújtani, nem mindenhol ugyanolyan, függ attól, hogy milyenek a nyílászárók, milyen a helyiség belmagassága. Követelik, hogy a 18 fokot a munkáltató mindenhol biztosítsa. Javasolná azt, hogy a párbeszéd az ne csak az itt jelenlevők között történjék meg, hanem – ahogy azt a MÁV VÉT-en is javasolták -, akik a helyi érdekegyeztető tanács ülésein is részt vesznek, mint felek, ők úgymond egy operatív testületet hozzanak létre, vagy legalábbis hetente, vagy kéthetente foglalkozzanak a helyi kérdésekkel, mert nyilván valamit ők ott jobban meg tudnak beszélni és meg tudnak oldani, mint az itt résztvevők.

Nyilván jelezni fogják, - ahogyan a MÁV Zrt-nél is jelezték -, azokat a helyzeteket, amiket úgy ítélték meg, hogy megoldásra szorulnak.

VDSZSZ Szolidaritás (dr. Gönczi Tamás):

Továbbra is azt kérik, hogy – ami az eredeti javaslatukban is szerepel – valamiféle intézményesítettebb és általánosíthatóbb megoldást keressenek, mert amit a Humánerőforrás Igazgató elmondott, miszerint a túlkapásokat folyamatosan jelezzék, az nem kielégítő a munkavállalók szempontjából, pláne, hogy a túlkapás egy relatív fogalom.

Pontosan ezért mondták azt, amit az Elnök-vezérigazgatói rendelkezésben a Humánerőforrás Igazgató is kiemelt – hogy a 18 Celsius fok az legfeljebb 18 Celsius fok – gyakorlatilag ez adja a folyamatos bizonytalanságot, hiszen, való igaz, matematikailag a 0 Celsius fok is megfelel a legfeljebb 18 Celsius fok fogalmának, ez azonban nem elégséges iránymutatás a helyi jogkörgyakorlók felé, mert még ők sem tudják, mihez kell tartaniuk magukat.

Ezért - mert nyilván más klimatikus elvárások vannak egy fürdőhelyiségben, vagy egy öltözőhelyiségben, vagy egy hosszabb távú pihenésre szolgáló helyiségben, - tehát erre kellene valamiféle, részben az adott helyzetre is egyéniesített, egyértelmű iránymutatást adni.

A legfeljebb 18 Celsius fok egy törekvést fejez ki, miszerint ne pazarolják a rendelkezésre álló energiahordozókat, illetve a költségeket lehetőség szerint ne engedjék el, azonban mindez intézkedés szintjén nem megfogható, sem a kollégáknak, sem a helyi szintű munkáltatói jogkörgyakorlóknak. Így az a megoldás, hogy jelezzék azt, ha valahol gond van, ez nem megfelelő, ezt az egészet valahol tovább kell fejleszteni, ennek a konkretizálása egy teljesen jogos és reális elvárás.

Hivatkozik a pihenőhelyiségek kormányrendeleti szabályozására, amire a Humánerőforrás Igazgató is kitért. Vitatják, ennek a jogi és szakmai tartalmát azért meg kellene vitatni, hogy az a kitétel, amely az ominózus kormányrendeletben szerepel – vagyis a „pihenőidők kivételével” – feloldja-e a 3/2022-es rendeletet, ezt valahogy értelmezni kellene. Az az álláspont, hogy egyébként ugyanazok a követelmények, hogy semmilyen konkrét követelmény nem vonatkozik a pihenőhelyiségekre, nem tűnik megalapozottnak.

Azt szeretnék és javasolják, mindez olyan módon kerüljön tisztázásra, hogy az mindenki számára érthető legyen. A munkáltatónak is érdeke - ha az egész intézkedés mögöttes tartalmát nézzük -, hogy ehhez partnernek nyerje meg a munkavállalókat, hiszen ellenkező esetben álláspontja szerint veszélyezteti a cél elérését.

Ezért továbbra is javasolják, hogy egy konkrét, elvárásokat pontosan rögzítő értelmező rendelkezést és intézkedés-csomagot dolgozzanak ki, akár közösen. Ebben a formában tudnák támogatni ezt a célt.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Referálva a kérdésekre/kérésekre előadja, hogy a fentieket már felvették javaslatként és azok mindenképp megfontolandók. A pihenőhelyiségek vonatkozásában bízik benne, hogy az Elnök-vezérigazgató Minisztériumhoz címezte levelére előbb-utóbb lesz valamilyen iránymutatás, még ha nem is konkrét levél formájában, mely nagyobb mozgásteret biztosíthat. Nem abba az irányba célszerű elmenni, hogy vitatkozzanak, vitassák meg a kormányrendeletet, hanem a meglévő, a már megszabott keretek között kell keresni azokat az értelmezési lehetőségeket, amelyek a munkakörülmények javítását ebben az esetben elő tudja segíteni. Rögzítették ezeket a javaslatokat, a VÉT-en elhangzottakról is tájékoztatást fog adni.

KVSZ (Bárány Balázs):

A Kormányrendelet senkinek ne vegye el a józan eszét, emberségét. Kérdezi, mi van akkor, ha kegyesek lesznek hozzánk az égiek és december elején 19-20 Celsius fok lesz, akkor hűteni fogják a helyiségeket? Hiszen legfeljebb 18 Celsius fok lehet. A józan eszt használva kell ezt a rendeletet alkalmazni és nem feltétlenül elvágatni mindenért egy állásfoglalásért, mert közben kitavasodik.

Az triviális, hogy egy öltözőben nem 18 Celsius fok a minimális hőmérséklet, nem írhatja felül egy kormányrendelet, szerinte nem is akarja, csak erre nem gondoltak. Ezen kár vitatkozni.

Úgy véli, hogy a MÁV-csoport, mint az ország legnagyobb foglalkoztatója megengedheti magának azt a luxust, hogy a saját munkatársai egészségének megóvása érdekében gondolkodni merészel, merészel túlgondolni a Karmelita kolostoron. A tározók tele vannak, az orosz adja a gázt, nagy baj azért e tekintetben nem lesz, ha az öltözőben kicsit melegebb lesz, mint 18 Celsius fok.

Megjegyzi, hogy jogkövetkezményt nem fűz a rendelet ahhoz, ha valaki megszegi az abban foglaltakat, vagy nem úgy alkalmazza, ahogyan az ott szó szerint le van írva. Nincs büntetőjogi fenyegetettség, nincs kártérítési fenyegetettség, a munkavállalókat sem érheti semmilyen hátrányos jogkövetkezmény, legfeljebb a kávéfőzőt nem tudják bekapcsolni.

Hivatkozik a múlt heti OTP gálára az operaházban, amely szintén állami intézmény, az előírt hőmérséklet szintén 18 Celsius fok. Ott hőlégbefúvókat állítottak fel, hogy ne fázzanak és fűtöttek maguknak, nehogy megfázzanak.

Kérdezi, ha a rendelet megalkotói nem képesek szolidárisak lenni a társadalomhoz, akkor a megoldás tehát a marakodás? Az egész napirendi beszélgetés és annak hallgatása kellemetlen, nem kell magyarázkodni, nyilván fontos a spórolás, de nem kerülhet többbe a leves, mint a hús. Ha ennek az lesz az ára, hogy az emberek lebetegszenek, akár fizikailag, akár lelkiileg, akkor merészelni kell azt mondani, hogy kérem, ezt így lehet megvalósítani. Ebben nincs semmi szabotázs, így lehet optimalizálni a költségtakarékoskodást.

Az nem lehet cél, hogy valakik megbetegedjenek, vagy ne tudják a munkájukat elvégezni, illetve, az sem, hogy balesetokozás vagy balesetesélyes állapotot teremjen. Kérdezi, hogy olyan nagy kísértés lenne, ha a munkáltató a szakszervezettel karöltve felkeresné a kormányt? Legfeljebb nem engedik be őket. Mindegyik képes arra, hogy belátó legyen és megfelelően cselekedjen.

A vasút szerencsére sok esetben emberségesen tud eljárni a munkatársak irányában, mint például a home office kérdésben is. Nem kell bemenni a munkatársaknak, hogy ne fagyoskodjanak. Vannak azonban olyan munkakörök, például a pénztárosi munkakörök, amit nehéz lehet home office-ban elvégezni. A pénztárfülkét nem lehet kifűteni, ha oda tennének valamit, senki sem foglalkozna vele és mindenki belátó lenne.

Ugyanez vonatkozik a melegedő helyiségekre, itt se venné észre senki sem. Józanul kell ezt a dolgot felmérni és úgy cselekedni. A tél hamarosan jön, az oda-vissza küldözgetett állásfoglalások erre éppúgy nem fognak tudni választ adni, mint ahogyan egymás között sem tudnak ezekre a kérdésekre felelni.

Indítványozza, hogy józan, belátó és emberséges gondolkodással kell ezt a rendeletet végrehajtani és akkor nem lesz probléma.

MOSZ (Barsi Balázs):

„Nagyon örülnek”, hogy a pihenőhelyeken legfeljebb 18 Celsius fokot kíván biztosítani a munkáltató, hiszen pont a Kormányrendelet az, ami felmentést ad ez alól, tehát a MÁV-csoportnak van arra lehetősége, hogy azokban az időkben, amikor a munkavállalók- akik egyébként igen nagy áldozatot hoznak annak érdekében napról-napra, hogy a vasút működjön - ne 16-18 Celsius fokban, hanem sokkal kellemesebb körülmények között tudják eltölteni azt a kevés pihenőidőt, ami rendelkezésükre áll.

Az arculattal/szolgálati ruhával kapcsolatban megjegyzi, hogy a mozdonyvezetőknél pont fordított tendenciát tapasztalnak, hiszen visszakerült a mozdonyvezetői ellenőrzőlapra a formaruha megléte, ami egyszerűen 2022-ben elég vicces, főleg azért, mert a vasúti formaruha teljesen lejáratódott, másrészt a formaruha ellátottság olyan, amilyen.

Szeretnék, ha a MÁV-START ezt a pontot kivenné abból, vagy legalább tájékoztatná az érdekképviselőket arról, hogy erre miért van már megint szükség. Ha már másért nem lehet a mozdonyvezetőket elővenni, jönnek azzal, kin milyen póló és cipő van?

Vannak olyan munkakörök és munkarendek, ahol folyamatos fel-és lejelentkezés van, ott nem lehet azt értelmezni, hogy reggel 6 órára fűtsék fel az öltözőket, mert a mozdonyvezetők, a jegyvizsgálók, és más munkakörökben hajnalban is vannak fel-és lejelentkezések, így ha ott nem tudják biztosítani azt a hőmérsékletet, akkor azt fogja mondani a mozdonyvezetőknek, hogy ne vegyék fel a formaruhát, mert ha átöltöznek, akkor meg fognak fájni. Arra pedig a munkáltató nem kötelezheti őket, hogy ebben a maskarában járjanak dolgozni.

Azt kéri a munkáltatótól és csatlakozik ahhoz, amit dr. Gönczi Tamás is mondott, hogy le kellene ülni az érdekképviselőkkel és kellene egy olyan egységes rendet tenni, hogy ki mit gondol a hőmérséklet biztosításáról.

Hozzáteszi, hogy ennek a válságnak a munkavállalók nem okozói voltak, hanem leginkább nagyon elszemvedői lesznek. Jelzi, hogy mire odaérnek a 4. ponthoz, amely majd a reálkereset-veszteséget jelenti, akkor majd igen rossz hangulat alakul ki, ha még ez is azt fogja jelenteni, hogy a munkavállalókat nem nagyon veszik emberszámba.

Olyan megoldást kíván találni, ami elfogadható a munkavállalók számára.

III. Napirendi pont: Mozdony és jegyvizsgáló személyzet teljesítményösztönző rendszer bevezetésének eddigi tapasztalatai

MOSZ (Barsi Balázs):

A téma aktualitását egyrészt az adja, hogy májusban került bevezetésre a Nyugati telephelyen ez a program. Az év végére tekintettel - ami hamarosan itt van - szeretnék munkáltatói véleményt arról, hogyan minősítik, sikeresnek gondolják-e ennek a rendszernek a bevezetését, milyen tapasztalatok voltak, továbbá a kollégák az iránt is érdeklődnek, hogy ebben a válsághelyzetben a díjazásra fordított összeg az biztosan rendelkezésre fog-e állni akkor, amikor ennek a kifizetése esedékes lesz.

VDSZSZ Szolidaritás (dr. Gönczi Tamás):

Hasonló megfontolások menték javasolták ők is ezt a programot. A jegyvizsgálók vonatkozásában ismert, hogy pilot jelleggel, egy telephelyre vonatkozóan Békéscsabán indult egy ilyen teljesítményösztönző-rendszer. Konzultáció keretében az ezzel kapcsolatos álláspontjuk már kifejtésre került, így csatlakoznának ebben a tekintetben a MOSZ-hoz, hogy az eddigi tapasztalatokat szeretnék megismerni. Mi a munkáltató elképzelése, és ebből a jövőre nézve, a pilot időszak lezárulta után mi következnek.

Munkáltató (dr. Milovecz Márk):

Mind a békéscsabai, mind pedig a Budapest-Nyugati telephelyet érintő pilot még folyamatban van, tehát ezeknek a végleges értékelése nem zajlott még le. Beszámolni azonban az eddigi eredményekről már

lehet, a két érintett szervezeti egység vezetője készült is a témából. A kifizetésre vonatkozó kérdés tekintetében nem merült fel benne kétely a tekintetben, hogy a munkáltató mindazokat a bérelemeket kifizeti, amelyre kötelezettséget vállalt. Lehet abban bízni, hogy mindez megtörténik, ha eljön az ideje. A pilóták jövőjéről, hálózati kiterjesztéséről pedig majd értelemszerűen a végleges értékelését követően tud számot adni a VÉT-nek. Felkéri Lóczy Csaba Igazgató Urat, számoljon be a tapasztalatokról.

Munkáltató (Lóczy Csaba):

Elsőként a mozdonyvezetők ösztönzőrendszeréről nyilatkozik. A május 1-i induláskor 217 fő indult el ebben a programban, 2022. szeptember 30-án 208-an vettek részt ebben a projektben. Időközben a telephelyen történt járművezetői mozgások miatt 21 fő távozott a pilotból és 12 fő – ebből 10 fő pályakezdő - kolléga csatlakozott hozzá. Május 1-én, illetve az azt megelőző napokban a kollégák vállalási hajlandóságát mérték fel, a két legfontosabb teljesítménypont kategóriában, a kompetenciák vállalásában és a rendkívüli munkavégzés vállalásában volt ez fontos, hogy előzetesen megkérdezzék a járművezető kollégákat.

A kompetenciák tekintetében a telephely akkori járművezetői közül valamivel több, mint 44% -a nem kívánt további kompetenciákat szerezni, a túlóra vállalás tekintetében pedig a járművezetők közel 60%-a nevezte meg, hogy havonta vállalna és milyen mértékben rendkívüli munkavégzést.

Nagyon fontos alapja, illetve teljesítménypont kategóriája a kompetenciák gyűjteménye ennek a rendszernek. Nem titkolt célja, hogy a telephelyi kompetenciáknak a megalapozása, a létrehozása, minél szélesebb körű megszerzettetése is a lényege azon túl, hogy a kollégák pontokat gyűjtenek a bizonyos kategóriák teljesítésével.

Induláskor 45 munkavállaló rendelkezett az alapsomag mindegyik szükséges kompetenciájával, a folyamatos képzéseket követően szeptemberben további 11 kolléga szerezte meg teljes körűen a pilot alapsomagját. Ezt a 11 kollégát úgy is kell érteni, hogy az előzőekben már említett 21 fő távozott kolléga között – főleg, akik nyugdíjba vonultak – azok csökkentették ezt a számot.

A kompetencia csomagok tekintetében azt lehet elmondani, hogy májusban még viszonylag nagyszámú képzést tudtak szervezni, ezt még júniusban is tudták tartani, májusban 17 fő, júniusban 18 fő sajátított el újabb típus-és vonalismereteket, továbbá májusban 7 fő, júniusban pedig 5 fő szerezte meg valamelyik kompetenciacsomag összes feltételét. A nyári hónapokban sajnos a leterheltség és a szabadságok kiadása miatt a képzésekre kevesebb lehetőség volt.

Pár számérték: A maximálisan 1 hónapban elérhető pontszám 11,5 pont, a teljes telephelyi járművezetői állagra kivetítve májustól szeptemberig havonta 40-41% körül szórt az a pontmennyiség, amit a munkavállalók megszereztek, tehát ebből a 11,5 pontból nagyjából átlagosan 5 pontot szereztek a járművezetők.

Röviden összefoglalta az egyes teljesítménypont kategóriákat. A feszített vezénylés kategóriát átlagosan a járművezetők 65 %-a teljesítette, illetve kérte. Ennek lényege, hogy egybefüggő 7 napon keresztül nincs forda szabadnapja a munkavállalónak, ezért a munkavállaló 1 teljesítménypontra jogosult. A változáskezelés rugalmassága, azt jelenti, hogy havonta 1 teljesítménypontra jogosult a munkavállaló, amennyiben legalább 3 alkalommal vállal munkaidőbeosztástól eltérő rendkívüli munkavégzést, átirányítást. Ezt az érintett munkavállalók 60 %-a teljesítette. Kiemelendő, hogy a túlóra szintek havi értékeinek a meghaladása havonta kerül értékelésre a vállalt túlórák alapján. A nappali és éjszakai szolgálati nehézségi mutató lényege, hogy van egy telephelyi átlaga a nappali és éjszakai szolgálatoknak, annak 10%-os meghaladása esetén az érintett munkavállaló havonta 1 teljesítménypontra jogosult. Ezzel összefüggésben az érintett munkavállalók megközelítőleg 50%-a részesült díjazásban. A menetrendszerűség és a szolgálatképtelenség teljesítése esetében a központi adatbázisból legyűjtött telephelyi mutató kerül összehasonlításra az egyén által továbbított vonat menetrendszerűségével és szolgálatképtelenségével. Menetrendszerűség esetében átlagosan az érintett munkavállalók 50%-a megkapta a teljesítménypontot, míg szolgálatképtelenség esetében 90%-uk. A változáskezelés optimalizálása azt jelenti, hogy a vezénylésben szereplő valamennyi szolgálatot teljesítette a járművezető az adott hónapban. Ebben az esetben a munkavállaló 1 teljesítménypontra jogosult. Ezt a munkavállalók 2/3-a teljesíti is.

Kiemelendő még a fedezetlen szolgáltatások kezelésének kérdése. A pilot indulásakor havonta egy alkalommal a fedezetlen szolgáltatások listája kifüggesztés útján, illetve emailben is megküldésre került a munkavállalóknak. Önkéntes alapon vállalhattak a munkavállalók rendkívüli munkavégzést a lista alapján a fedezetlen szolgáltatások érkezési sorrendje szerint. A kezdeményezés bevált, így annak hatására már hetente kiadásra kerül a lista, az önkéntesen jelentkező munkavállalók pedig emailben jelzik az igényüket.

Munkáltató (Huszár Zoltán):

A békéscsabai jegyvizsgálók ösztönzésével összefüggő projekt kidolgozásában és lebonyolításában a munkáltató mellett tevékenyen részt vett a folyamat kialakításában az MTSZSZ, illetve hat vonatkísérő munkatárs is, akik önkéntesen jelentkeztek erre. Elsődlegesen a projekthez kapcsolódó egyeztetési, előkészületi és lebonyolítási feladatok véleményezése volt a fő cél. A munkavállalói észrevételek beépítésre kerültek a projektbe. A projekt végrehajtási rendje 2022. július 20-án kihirdetésre került a békéscsabai vonatkísérő személyzet számára. A teljesítményösztönző program 2022. augusztus 1-jén indult el. A program célja a munkavállalók teljesítménynövelésének motiválása, illetve a kiemelkedő teljesítmények elismerése. Igazolatlan távollét, vétkes kötelezettségszegés miatti hátrányos jogkövetkezmény, írásbeli figyelmeztetés, okozott kár miatt a teljesítményösztönzőre jogosultságból kizárás a jelen ülés megtartásáig nem került sor. A teljesítmények kiértékelése egyénenként, az adott havi periódusban, az egyes teljesítmény kategóriákban elért eredmények alapján történik. Az eljárásrend 11 értékelési szempontot tartalmaz. Az adott hónapban elért egyéni eredményekről a munkáltató nyilvántartást vezet, a tartalmának kiértékelését követően pedig személyre szóló emailben kerülnek tájékoztatásra az érintett munkavállalók. A munkavállalóknak lehetőségük van észrevételt és javaslatot is megfogalmazni, melyet a munkáltató minden esetben kivizsgál. Augusztus és szeptember hónap folyamán 97 fő vonatkísérő volt érintett a teljesítményértékelésben. Az egy munkavállaló által havonta maximum elérhető teljesítménypontszám 13. Így augusztus és szeptember hónap folyamán az elérhető maximális pontszám 1261 volt, a telepállomáson ténylegesen augusztusban ebből 560, míg szeptemberben 535 pontszám került elérésre. Az egyéni pontszámok átlaga a begyűjthető pontszámokból augusztusban 5,77 és szeptemberben 5,52 pont volt. Az adatokból egyelőre egyértelmű következtetés még nem vonható le. A munkavállalói visszajelzések alapján a program kedvező fogadtatású. Pozitív fogadtatású volt például az elővezénylés készítése során felmerülő, valamint a hó közben összesített fedezetlen szolgáltatásokra történő jelentkezési rendszer bevezetése, illetve a túlóra vállalási hajlandóság lehetőség szerinti figyelembe vétele is. A pilot időszak végével elemzésre kerülnek a tapasztalatok, hálózati kiterjesztés esetén a szakszervezetek megfelelő tájékoztatása is megtörténik.

VDSZSZ Szolidaritás (dr. Gönczi Tamás):

A VDSZSZ Szolidaritás elsődlegesen arra kíváncsi, hogy van-e lehetőség a jövőben hasonló program bevezetésére más telepállomásokon is, illetve van-e erre forrásoldal, valamint szakmai tervek alapján esetleg szélesebb körben, akár megreformált tartalommal folytatásra kerül-e a következő évtől vagy egy későbbi időponttól a program.

MOSZ (Barsi Balázs):

A MOSZ megjegyzi, hogy álláspontja szerint a munkáltató nem minden esetben tartja be a megkötött megállapodásait. A MOSZ álláspontja szerint az északi mozdonyvezetők körében nem olyan egyöntetű a program fogadtatása, mint ahogyan az előbbieken elhangzott az ülésen. A MOSZ álláspontja az, hogy a kifizetéseket követően derül ki, hogy a vállalt többleteljesítmény, vállalt áldozat arányban lesz-e a kifizetéssel. A MOSZ ismételten jelzi, hogy álláspontja szerint a pilot megindításánál szükséges lett volna az érdekképviselőket is bevonni. A MOSZ azt javasolja, hogy ha a munkáltató kiértékelte a program eredményeit, a következő program megindítását vagy ezen program kiterjesztését megelőzően vonja be az érdekképviselőket is a programok kidolgozásába, mivel az érdekképviselőket is hasznos javaslatokkal tudnak szolgálni a programokban érintett munkavállalók ösztönzése, a programok javítása kapcsán.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

A munkáltató fontosnak tartja, hogy a pilot eredményei kiértékelésre kerüljenek. A kiértékelés során a munkavállalói visszajelzésekre is kiemelten számít a munkáltató, mivel a munkáltató álláspontja is az, hogy az eredményeket közösen szükséges megvizsgálni. Amennyiben az eredmények alapján a projekt kiterjeszhető, akár korrigált tartalommal, úgy a munkáltató biztosítani igyekszik majd a forrásoldalt is a projekt kiterjesztéséhez.

VSZ (Fridrich Imre):

A VSZ álláspontja szerint a békéscsabai jegyvizsgálók ösztönzésével kapcsolatos tájékoztatást a szakszervezetnek 2022. június vagy július hónapjában szükséges lett volna megkapni, mivel a bevezetett ösztönző rendszer egyes elemei nyugodt szívvel nem alkalmazhatók a munkavállalók esetében, ezt akkor a szakszervezet is jelezte volna. A VSZ álláspontja szerint nem kellett volna olyan értékelési szempontot alkalmazni az ösztönző rendszerben, amire a munkavállalóknak nincsen ráhatása, tőlük független. Példaként említhető a kábel lopás miatti vonatkésés esete. A munkáltató által ismertett adatok alapján a pontozási rendszer nem megfelelő, mivel sem augusztusban, sem szeptemberben nem érték el a pilotban résztvevők az elérhető pontok számának 50%-át. A VSZ álláspontja szerint a munkáltató teljesítményösztönzésre vonatkozó ötlete jó, viszont annak kivitelezése még nem megfelelő, a munkáltatónak érdemes lenne végig gondolnia a VSZ teljesítményösztönzésre vonatkozó javaslatát. A fejkvóta kapcsán a VSZ megjegyzi, hogy nem tisztázott, hogy az a pilot időszakra vonatkozik-e, vagy egész évre.

Munkáltató (dr. Milovecz Márk):

Az ösztönző összegei a pilot időszakra vonatkozóan lettek meghatározva.

4. napirendi pont: A munkavállalókat sújtó reálkereset veszteség kezelésének munkáltatói javaslatai 2022. és 2023. év vonatkozásában

VDSZSZ Szolidaritás (Mózes Tibor):

A VDSZSZ Szolidaritás álláspontja szerint jogos követelés a vasutasok részéről az infláció okozta reálkereset veszteség kompenzálása. A fogyasztói és energia árak elszállása jelentős mértékben érinti a vasutas munkavállalókat is. A vasutas versenyszférában már történnek intézkedések az infláció okozta reálkereset veszteség kompenzálására, például alapbérfejlesztések, egyszeri kifizetések. A MÁV Zrt. is megkezdte intézkedéseit a bértömeg gazdálkodás keretében felosztható összegek juttatásának a szétosztásával összefüggésben. Más munkáltatók tehát már tettek ezzel összefüggésben intézkedést, azonban a munkáltató tekintetében ilyen intézkedésről a VDSZSZ Szolidaritás még nem tud. Nyilvánvalóan a bértömeg megtakarításának felosztása nem elégíti ki teljesen az ez irányú munkavállalói elképzeléseket. A VDSZSZ Szolidaritás álláspontja szerint tárgyalni szükséges legalább arról, hogy a 2022-es év inflációja kapcsán milyen kompenzálási elképzelései vannak a munkáltatónak a reálkereset veszteséget illetően. A VDSZSZ Szolidaritás erre vár választ a munkáltatótól.

MOSZ (Barsi Balázs):

A MOSZ kollektív munkaügyi vitát indított a 2021-es évre vonatkozóan. A MOSZ emlékeztet, hogy tavaly ősz folyamán a munkáltató kijelentette, hogy a 3 évre megkötött bérmegállapodás nem fog reálkereset veszteséget okozni a munkavállalók számára. A MOSZ úgy véli, hogy a munkáltató ezen álláspontját már revidálta. A MOSZ álláspontja szerint 3 év alatt minimum 20, de akár 30 %-os reálkereset veszteséget is elszenvedhetnek a munkavállalók. Ez azt jelenti, hogy a vasutas dolgozók a fizetésük közel harmadát elvesztik. A MOSZ kérdezi, hogy a munkáltató ezt a tulajdonosa irányába jelezte-e, illetve van-e konkrét elképzelése már a helyzet orvosolása érdekében, tesz-e érdemi döntéseket ezzel összefüggésben.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Természetesen a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a világban történő eseményeket, érzékeli a válság hatását a foglalkoztatásban és a munkaerő megtartásban. Alapvetően egyik munkáltatónak sincsen olyan kötelezettsége, hogy a reálkereseteknek a veszteséget pótolja, de nyilván a gondoskodó munkáltató, amennyiben van erre lehetősége, akkor a lehetőségeihez képest ezt megteszi, és ez látható most a magánszférában is. A munkáltatónál elvi lehetőségként ugyan létezik bértömeggazdálkodás, tehát az alapítói határozat megadja ennek a lehetőségét, azonban, mint intézmény nem került bevezetésre. Továbbá ezek a kérdések túlmutatnak a munkáltató szintjén. A munkáltató a reálkereset veszteséget nem fogja tudni kezelni, de csoportszinten a munkáltatói oldal szorgalmazza a közszolgáltató vállalatok konzultációs fórumának az összehívását és szeretne ebben egy egyértelmű iránymutatást kérni a tulajdonostól, hogy mi a mozgástér a közszolgáltatást végzők számára ebben a körben. Reményei szerint ennek a fórumnak az összehívása hamarosan megtörténik, és lesz egy iránymutatás, ami egyben felhatalmazást fog jelenteni a tekintetben, hogy valamit lépjenek.

Ettől függetlenül csoportszinten van egy bértömegállapodás, amit a munkáltató eddig is és ezen túl is be fog tartani. A bértömegállapodás a Csoportszintű Érdekegyeztető Tanácsnak ad felhatalmazást a közös elvek meghatározására és arra, hogy az egész csoportra vonatkozó kötelező bértömegállapodásokra adjon keretet. A munkáltató reményei szerint a CSÉT összehívása valószínűleg 2022. november közepén fog megtörténni, melyen ez a témakör is szerepelni fog.

Összefoglalva a korábban elmondottakat, jelen pillanatban a munkáltatónak nincs konkrét javaslata a reálkereset veszteség kezelésére, és felhatalmazása sincs arra, hogy ilyen javaslatot tegyen a szakszervezetek felé.

MOSZ (Barsi Balázs):

A MOSZ információja szerint a mozdonyvezetőknél újra megnőtt a munkavállalói felmondások száma ősszel (nem feltétlen a reálkereset veszteség miatt), és ebben kéri a munkáltató megerősítését.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

A munkáltatói meglátás szerint a számokban ilyen tendencia nem kimutatható.

VDSZSZ Szolidaritás (Mózes Tibor):

A VDSZSZ Szolidaritás a munkaerő gazdálkodási adatokból azt olvasta ki (nyár végén/ősz elején), hogy a munkáltatónál 600-800 fő közötti munkaerőhiány áll fenn, míg a MÁV Zrt.-nél 1450 fő körüli ez a létszámhiány, ami a MÁV Zrt.-él alapot teremtett az előbb említett kifizetésekre.

Kérdezi, hogy akkor a munkáltatónak nincs felhatalmazása arra, hogy a létszámhiányból eredő bértömeg valamilyen elvek mentén az ősszel, vagy év végén szétosztásra kerüljön a munkavállalók között?

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

A munkáltatónak felhatalmazás hiányában arra nincs lehetősége, hogy a bértömegállapodásban vállalt kötelezettségeken felül kifizetéseket teljesítsen.

A bértömeg gazdálkodás arról szól, hogy amennyiben létszámhiány van, akkor ideiglenesen, vagy véglegesen lezárható egy pozíciót, melyről lemondanak, és jövőre sem terveznek azzal, és az így megmaradt pénz felosztható bizonyos arányban a munkavállalók között. A munkáltatónál viszont jelenleg ez nem működik, tekintettel arra, hogy nincs bevezetve a bértömeggazdálkodás. Más a helyzet egy olyan vállalatnál, mint a MÁV Zrt., ahol földi személyzet van jellemzően és stabil fordákban dolgoznak, ahol tudnak tervezni és gazdálkodni a munkaerővel, nem úgy, mint a munkáltatónál, ahol utazó személyzet van és a szolgáltatás mennyisége a menetrendváltás és egyéb tulajdonosi, megrendelői igényektől függ.

Összefoglalva a fentieket a munkáltatónak bértömeg gazdálkodásra van felhatalmazása, de nincs bevezetve, mint intézmény. A munkáltatónak a bértömegállapodás keretében általános a felhatalmazása arra, hogy amennyiben megtakarítása van, akkor a csoportszinten meghatározott elvek szerint lehet vele rendelkezni, de erről CSÉT keretében a szakszervezeteknek kell dönteniük.

VDSZSZ Szolidaritás (Mózes Tibor):

VDSZSZ Szolidaritás álláspontja szerint a munkáltató válasza az infláció kompenzációra nem nyújt elfogadható választ, de egyébként a bérmegtakarítás felosztására igen, tehát arra, hogy CSÉT szintű megállapodás jöjjön létre.

KVSZ (Bárány Balázs):

KVSZ álláspontja szerint a bérmegtakarításnak az esetleges szétoztása semmiféleképpen sem tekinthető bérnövekménynek, hiszen az tulajdonképpen egy helyettesítési díj, amikor valaki a saját munkája mellett egy másik munkavállaló munkáját is elvégzi, ebben az esetben, ha ez a bértömeg azok között a munkavállalók között kerül szétoztásra, akik a létszámhiány okozta plusz munkát elvégzik. Tehát ez csak azok számára jelent bérfejlesztést, akik ebben nem vettek részt, de mégis részesülnek belőle. KVSZ furcsa dolognak tartja, hogy munkáltató nincs abban a helyzetben, hogy a munkabéreken alakíthasson a kialakult gazdasági körülmények miatt. KVSZ megjegyzi, hogy a munkáltató legalább a pihenőidőkre vonatkozó szabályokat megtarthatná.

A KVSZ a munkáltatónak azt a választát, hogy nincs rá hatásköre azt nem tartja elégnek, egy ilyen fajsúlyos témánál a Vezérigazgatónak is meg kellett volna jelennie és ezt neki kellett volna közölnie. Jelen helyzetben már nem mennyiségi, hanem minőségi problémáról van szó, a munkavállalók jelentős része már nem tud megélni, és ezt nem lehet annyival elintézni, hogy majd lesz valami.

MTSZSZ (Novodonszki András):

Komoly megélhetési válság alakult ki az elmúlt időszakban, munkavállalók részéről napi szinten érkeznek megkeresések, hogy mikor, milyen bérmegtakarítási, kifizetésekre számíthatnak esetlegesen a közeljövőben.

MTSZSZ kéri, hogy amennyiben adódik egy kis pénz, és lenne kifizetésre lehetőség, akkor azt kéri a munkáltatótól, hogy ne ossza meg a munkavállalóit, ne tegyen különbséget a munkakörök között, hanem egységesen kapjon mindenki. Figyelemmel arra, korábban voltak olyan munkaköröket betöltő munkavállalók, akik kimaradtak juttatásokból és ez nagyon visszas, feszültséggel teli helyzeteket alakított ki a munkavállalók között (pl. jegyvizsgáló kapott juttatást, de a személyzetirányító nem).

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

A munkáltató az MTSZSZ felvetését jogosnak tartja és emellett fog kiállni. A munkáltató kéri továbbá azoktól, akik a CSÉT keretében is tárgyalnak, hogy ezt az álláspontot képviseljék.

5. napirendi pont: Egyebek**VDSZSZ Szolidaritás (Mózes Tibor):**

Békéscsaba és Kürtös közötti vágányzárban az elkövetkező 4 (négy) hónapban a kiszáltó vonat nem fog közlekedni. (A kiszáltó vonat biztosítja azt, hogy a vasútváltók munkavállalói kijussanak Kürtös határállomásra.) VDSZSZ információja szerint az átmeneti időszakot követően a munkáltató nem kívánja tovább üzemeltetni a kiszáltó vonatot, ami több problémát is fel fog majd vetni a jövőben. (pl. munkáltató kocsivizsgáló munkavállalóinak a kijutása így nem lesz biztosítva, és ennek gépjárműközlekedéssel történő megoldása elég kérdéses lehet, figyelemmel arra, hogy ott két határátkelőhely van, ami szóba jöhet, de a kamionforgalom miatt elég kilátástalannak tűnik az, hogy normális időn belül a munkavállalók elérjék a szolgálati helyüket, vagy onnan időben haza tudjanak érkezni.)

A fentiek vonatkozásában kéri a munkáltatót, üzemeltetőt, illetve azt, akihez tartozik, hogy erről az elkövetkező hetekben egyeztessenek, hogy a vágányzárát követően miként fog történni a munkavállalók munkába járásának/munkából hazajutásának a biztosítása?

A déli pályaudvaron a villamos előfűtési lakatosok létszáma évek óta csökken, és a tevékenységüket próbálják a kocsivizsgálókra áthárítani, de tartani lehet attól, hogy ezt a feladatot a kocsivizsgálók nem fogják ellátni, ezért erről egyeztetést tart szükségesnek.

Munkáltató (dr. Kiss Veronika):

Tájékoztatta a jelenlévőket, hogy a Munkáltató rögzítette a kérdéseket és vállalja a visszajelzést.

Megköszönte a részvételt, a VÉT ülést bezárta.