

**dr. Pafféri Zoltán**

elnök-vezérigazgató

MÁV Zrt.

1087 Budapest Könyves Kálmán Krt.54.-60

**Tárgy:** Megoldási javaslat a bérlemaradás okozta bértorlódás kezelésére, a fluktuáció csökkentésére és a megfelelő munkaerő utánpótlás biztosítására.

**Tisztelt Elnök-vezérigazgató Úr!**

A MÁV-VOLÁN csoportnál komoly problémát okoz az utóbbi években kialakult bértorlódás. Az egyre csak súlyosodó gond mérséklésére e levelemben a MÁV-csoportra vonatkozóan bátorkodom javaslatot tenni.

Bízom benne, hogy a január 24-i Központi Üzemi Tanács ülés napirendjéhez illeszkedően a levelemben írottakra vonatkozó álláspontját a KÜT többi tagjával egyetemben megismerhetem.

A problémakör nem új. Az Ön elődei, már érzékelték és úgy tűnt keresték a megoldást, amelynek fő okozója az, hogy a minimálbér és a garantált bérminimum az elmúlt évek során szinte mindig magasabb mértékben emelkedtek, mint amit a vasútnál működő szakszervezetekkel megkötött bérmegállapodások tartalmaztak, tartalmaznak.

Például a vasutas munkavállalók jelentős csoportjának az alapbére - a 11 kiemelt mmk-ig - az idei évre megállapodott 5%-os emeléssel sem éri el a 2023 évre vonatkozó garantált bérminimum szintjét.

Számos, sőt túlnyomó részben olyan képzett munkatársunk (külső forgalmi szolgálattevők, tolatás vezetők, vezető jegyvizsgálók, pályás, biztosító berendezési és távközlési, ingatlan karbantartási szakemberek, stb.) kerül ismét abba a méltatlan helyzetbe, hogy nem egyszer a speciális képzettségük ellenére is, a részükre adható legalacsonyabb alapbérrre, vagy annak közelébe csúszott le a bérszintjük. Emiatt érthető elkeseredettségükben, sokan a pálya elhagyást tervezik.

Ennek következményeként az egykoron közös alapról induló munkaköri rendszerek a társaságok között beavatkozást igénylő mértékben eltávolodtak egymástól.

A HAY besoroláson alapuló munkaköri rendszer a MÁV-nál 2004-ben került bevezetésre. Pár évvel később elkezdődött a vasút átalakítása.

Az átalakítás során létrehozott leányvállalatoknál a folyamatosan változtatott, a bér integritását nélkülöző munkaköri és működési struktúrája miatt az egységes munkaköri és bérbesorolási rendszer egyre alkalmazhatatlanabbnak bizonyult.

Ezért a 2017. évi bérmegállapodásban foglaltaknak megfelelően a HR Csoportirányítási Bizottság (továbbiakban HRB) egységes csoportszintű munkaköri megújító projekt létrehozásáról döntött.

A döntést követően a MÁV és a szakszervezetek többévnnyi közös munkája után, a munkaköri rendszer megújító projekt (MMP) 2020-ban eredményesen lezárult. Viszont a bevezetésére - tudomásom szerint - a minimálbér és a garantált bérminimum vasutas béremeléseket meghaladó emelkedése miatt nem került sor.

Határozott álláspontom szerint a MÁV jelenlegi bérezési és munkáltatási nehézségei a projekt felélesztésével (a fiókból való előhúzás) jól orvosolhatóak. A megfelelő munkaköri elhelyezkedés és az adott munkakörben előállított érték megfelelő mértékű anyagi, elismerésével, valamint életpálya modell bevezetésével mód nyílna az évek során halmozódó jövedelem veszteségek pótlására, az elvárt munkabérek alkalmazására.

A vasutat elhagyók száma drasztikusan mérséklődne, és a sokszor csak speciális tudás elsajátításával, és hosszú gyakorlati idővel megszerezhető tapasztalat birtokában ellátható vasutas szakma újra vonzóvá válhatna.

Ehhez egy ütemterv elkészítése haladéktalanul szükséges, melyekben a MÁV vállalna – tulajdonosi elkötelezettséggel- egy meghatározott, és rövid idő alatt megvalósuló, az adott munkakörhöz megfelelő fizetési szintekre való ráállást.

Az intézkedés következtében helyreállítható lenne a munkavállalói bizalom és lojalitás, amely nehezen nélkülözhető a közös cél, a vasút normális működtetésének eléréséhez.

Várom megtisztelő válaszát!

Záhony 2023-01-22

Köszönettel:

Kovács Attila  
KÜT elnök-helyettes