

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

Időpont: 2023.01.10. (13:00-15:00)
Helyszín: MÁV Székház 020/a-020/b-020/c
Jelen vannak: Csatolt jelenléti ív szerint.

Munkáltató (dr. Kiss Veronika):

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

Korábban a VÉT-re vonatkozó meghívóban megküldésre kerültek a napirendi pontok, azokat ezúton röviden ismerteti. Három napirendi pontot a munkáltató javasolt, a negyedik napirendi pont a VDSZSZ Szolidaritás javaslata. A VÉT ülés tervezett napirendi pontjai tehát az alábbiak:

- 1. napirendi pont:** Tájékoztatás az év végi bérintézkedések végrehajtásáról.
- 2. napirendi pont:** A MÁV-START Zrt. Területi Személyszállítási és Vontatási Igazgatóságok Telephelyeinek teljesítmény mérése és rangsora
- 3. napirendi pont:** A KSZ 15., 30., 31.§-ának módosítására vonatkozó javaslat az elektronikus úton történő közlés kapcsán. Szövegszerű tervezet előzetesen megküldésre került.
- 4. napirendi pont:** A MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésének módosítása a vállalati szintű érdekegyeztető fórumként működő MÁV-START VÉT ülésen való részvétel szabályai körében. (VDSZSZ Szolidaritás javaslata, szövegszerű tervezet előkészítő anyagként megküldésre került)

VDSZSZ Szolidaritás (Mózes Tibor):

A negyedik napirendi pontban megjelölt javaslatot visszavonják. További egyeztetés szükséges a témában, ezért nem javasolják ennek megtárgyalását jelen ülésen.

Munkáltató (dr. Kiss Veronika):

Három napirendi ponttal folytatják az ülést, további észrevétel a napirendek kapcsán nem érkezett.

1. Napirendi pont: Tájékoztatás az év végi bérintézkedések végrehajtásáról

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Az év végi bérintézkedések kapcsán majdnem teljesen végleges adatok állnak már rendelkezésre. Szeretne egy rövid összefoglalót adni a bérintézkedések végrehajtása kapcsán, illetve készült egy anyag is, mely a résztvevő szakszervezetek számára átadásra is kerül ezúton. A Társaság záró létszáma várhatóan 12.251 fő lesz december 31-én, a tervhez képest 715 fővel kevesebb a létszám. A stratégiai munkaköröket tekintve, a legnagyobb létszámhiány jelenleg a jegyvizsgálói munkakörben jelentkezik, ez 7,8 %. Ezt követik a járműszereléssel összefüggő munkakörök, itt 5,5%. Kocsivizsgálói munkakör kapcsán az eltérés a tény és a terv adatok között 4,8%, mozdonyvezetők esetében 4,2%, egyéb munkakörökben pedig 5% körüli a létszámhiány. A bérmegtakarításokat a létszámhiány generálja. Van bérmegállapodás, amely lehetővé teszi, hogy ezt visszaforgassák a rendszerbe, ezáltal tudják a plusz teljesítményt megköszönni és díjazni, amit a munkavállalók nyújtanak. Az év végén kötött bérmegállapodásban több intézkedés is szerepelt. Egyrészt a lojalitás 120.000 Ft-os maradványát csoportszinten kiegészítették 180.000 Ft-tal. Ezen felül a megállapodás alapján, amennyiben van rá

lehetőség, akkor 50.000 Ft-ig lehetett tovább kiegészíteni a lojalitás összegét. Továbbá amennyiben ezen felül van bérmegetakarítása a társaságnak, akkor az ünnepi időszakban szolgáltatást vállaló munkavállalók külön pótlékkal történő díjazásával lehetett az érintett munkavállalókat kifizetésben részesíteni.

A MÁV-START Zrt. esetében lehetőség volt mindegyik paraméter teljesítésére. A 180.000 Ft-os kiegészítés kapcsán volt egy egyoldalú kötelezettségvállalás, amely arról szólt, hogy SZÉP Kártya juttatásként, választási lehetőségként teszi lehetővé ennek kifizetését. A MÁV-START Zrt. teljesíteni tudta az 50.000 Ft-os készpénz kifizetés lehetőségét. A tavalyi évhez hasonlóan a karácsonyi pótlék kifizetésére is lehetőség adódott. Eltérés a tavalyi évhez képest, hogy a munkáltató nem tett különbséget a munkakörök között, 25.000 Ft összegű kifizetés volt szolgálatonként. A kifizetések kapcsán el kívánja mondani, hogy a lojalitáshoz kapcsolódó kifizetések akként alakultak, hogy a SZÉP kártya juttatást 8.626 fő választotta, összességében ez 2,16 milliárd forintot jelent. Készpénzben 3.808 fő választotta a lojalitást, amely 1,08 milliárd forintot jelent a munkáltatónak. Az 50.000 Ft-os kifizetésben 12.434 fő munkavállaló részesült. Mindösszesen 3,8 milliárd került kifizetés a lojalitás kiegészítése kapcsán. A karácsonyi pótlék kapcsán az átadott anyag részletes adatokat tartalmaz. Összesen 6.559 fő teljesített szolgáltatást az ünnepi időszakban, ennek fogalma meghatározásra került a Kollektív Szerződésben. Ez további 238 millió forint kifizetését jelentette. Összesen az év végi bérintézkedések 4,068 milliárd forint kifizetését jelentették.

Vállalja, hogy a következő VÉT ülésre készítenek egy részletesebb tájékoztatót és bemutatót, amelyet ismertetni is fog, amennyiben van rá igény szakszervezeti oldalról. Ez egy napirendi javaslat egyben a munkáltató részéről.

VSZ (Fridrich Imre):

Élni szeretnének az Igazgató Asszony által felajánlott tájékoztató lehetőségével és várják.

GSZ (Kicska László Tamás):

Szintén igényt tartanának a felajánlott tájékoztató és beszámoló lehetőségére.

VDSZSZ Szolidaritás (Mózes Tibor):

Elmúlt két évben a munkáltató többször is egyszeri bérintézkedés formájában hajtott végre kifizetéseket, amit nem előzött meg konzultáció, vagy tájékoztatás. Kérik, hogy amennyiben a MÁV-Volán csoporton belül bármely vasútvállalatnál lehetőség nyílik egyszeri bérintézkedés végrehajtására, akkor azt kérik, hogy azt megelőzően a szakszervezetek kerüljenek megfelelő informáltsági pozícióba. El fogják mondani a tervezett intézkedésekről a véleményüket, amely nem minden esetben esik egybe a munkáltató szándékaival, de korrekt módon szeretnék a tagjaikat tájékoztatni. Legutóbb a MÁV SZK-nál volt egy egyszeri kifizetés, amelyről az előzetes tájékoztatás elmaradt. Azt gondolják, hogy a munkáltató attól tart, hogy a szakszervezetek kisajátítják az érdemet, de nincs erről szó. Szeretnének részesei lenni a folyamatban. Szeretnék kérni, hogy egyebek napirendi pont kerüljön felvételre, valamint várják, hogy az igazgatási szünet eltelte után kezdődjenek meg a 2023-as év inflációkorrekciójáról a bértárgyalások.

KVSZ (Bárány Balázs Péter):

A bérintézkedések kapcsán több értesítést is kaptak, hogy a munkáltató egyoldalúan milyen bérintézkedéseket fog foganatosítani. Vissza is jeleztek, hogy véleményük szerint jogsértő a munkáltató magatartása, a munkavállalók nagy csoportját érintő intézkedések előtt előzetesen ki kell kérni a szakszervezet véleményét. De ez nem egy formális aktus, hanem a véleményt meg kell fontolni, és ha nem változtat a munkáltató, akkor közli annak okát, ha pedig figyelembe veszi a véleményt, akkor az tükröződik a meghozandó intézkedéseken. Ez nem így történik. Örködni kell a jog felett, megtartani a törvény szellemiségét. A megtörtént bérintézkedések elégtelenek. Szeretnék tudni, hogy a bérmegetakarítás fogalma alatt mit kell érteni. Ha vannak létszámhiányos munkakörök, akkor ott kell szétosztani az összegeket, ahol ez a hiány megmutatkozik, és ezért a bérmegetakarítás megjelenik, akár helyettesítési díjként vagy másként. Ez rossz irány. A MÁV-START Zrt. jogsértő több helyen is, például a pihenőidő kapcsán is, nem veszi figyelembe az Alkotmánybíróság döntését, a főtanácsnoki véleményt.

Hiába az alkotmánybírósági döntés, hiába a főtanácsnoki vélemény, vélhetően a strasbourgi bírság is megfelelően fog dönteni, ennek ellenére a munkáltató élharcosa annak, hogy hogy lehet az egyenlőtlen munkarendben foglalkoztatottakat még jobban kiszigerelni. Nagy a különbség az állandó nappalos és más munkarendben dolgozók között. Felszólítja a munkáltatót, hogy legyen jogkövető, és legyen tisztességes munkáltatója azoknak, akik sanyarú körülmények között dolgoznak, és akkor lehetséges, hogy kevesebb lesz a bérmeztakarítás, mert a kedvezőbb munkafeltételek miatt vonzóbbá tudja tenni a pályát a fiatalok között.

II. MÁV-START Zrt. Területi Személyszállítási és Vontatási Igazgatóságok telephelyeinek teljesítménymérése és rangsora.

Munkáltató (dr. Milovecz Márk):

Tavalyi év december 21-én megkapták az utasítás tervezetét, hozzátette, hogy az egyes TSZVI telephelyek egymáshoz való mérése a lehető legobjektívebb szempontok alapján történt. Ezáltal szeretnék az egyes telephelyek és az ott dolgozó munkavállalók teljesítményét elismerni, illetve a nagyobb teljesítmény elérésére motiválni. Elég összetett szempontrendszer szerepel ebben az utasításban, nagyon fontosnak tartják, hogy az érdekképviseltek véleménye is megjelenjen. Ezért kéri, hogy használják ki most a lehetőséget, mindenki, akinek jobbító javaslata van, vagy hibát lát esetleg, amellyel kapcsolatban van megoldási javaslata, hogy hogyan lehetne kijavítani, ossza meg a munkáltatóval az álláspontját.

MOSZ (Barsi Balázs):

MOSZ érdeklődik, miért született ez az anyag, ő számukra ez nem evidens. Mennyire szakmai az anyag, mennyire mérhető és objektív. A MOSZ kíváncsi milyen indíttatásból született.

Munkáltató (dr. Milovecz Márk):

Az utasítás célja, ahogy az írásban is megfogalmazásra került, a munkavállalók elismerésére, illetve egyes telephelyeket szeretnék nagyobb teljesítményre ösztönözni. Vegyes a szempontrendszer, kifejezetten közösségépítő elemek is szerepelnek ebben. A teljesítménymérés nagyrészt kifejezetten szakmai szempontok alapján történik, de értékelni kívánja a munkáltató azt is, ahol vannak olyan autonóm közösségek, amely saját magukért, saját jóllétük érdekében nyilvánulnak meg bárhogyan, bármilyen formában, mint közösség.

MOSZ (Barsi Balázs):

MOSZ elmondta, hogy vannak ilyen közösségek, melyek a szakszervezetek mentén szerveződnek és nem gondolja, hogy a munkáltatónak ilyen feladata lenne. Gondolja át a munkáltató, mert nem jó képet fest a START-ra, hogy egy ilyen utasítás tervezetét kiad, és akkor még itt a mozdonyvezetők asztaltársaságáról nem is beszélt.

MTSZSZ (Novodonszki András):

MTSZSZ elmondta, hogy megosztották a kollégákkal, és a visszaérkezett véleményeket összesítve erről, megküldte a munkáltató részére. Megfogalmazott két gondolatot benne. Az egyik, nem tartja célszerűnek, ha egy ilyen utasítás bevezetésre kerül, és közösségépítésről beszélünk, hogy munkavállalók maradnak ki. Telephely kollektívához, az ottani hangulat, megfelelő munkatársi környezeti kialakításhoz szükség van a pénztárelenőrökre, a technológusokra, a kocsigazdálkodókra stb. Fontosnak tartja, ha bevezetésre kerül, akkor a telephely valamennyi munkavállalója érintett legyen. A másik észrevétel, eltérő létszámok vannak a különböző telephelyeken, és mivel konkrét összeg lett meghatározva, így a nagyobb telephelyek kevesebbet kapnak. Ennek valamilyen kiegyensúlyozására kellene törekedni.

Munkáltató (dr. Milovecz Márk):

Irányítás munkavállalóira valóban nem terjed ki az utasítás, hanem a telephelyek létszámához tartozó munkavállalókra. Legfontosabb oka, hogy ez így alakult, az hogy egyes mérési szempontok alapvetően szakmai jellegűek. Ez az utasítás kifejezetten az irányításon kívüli telephelyeknek a munkavégzését és teljesítményét kívánja megcélozni. Az összeget megpróbálták úgy meghatározni, a jól tervezhetőség

érdekében, hogy a legnagyobb létszámú telephelyeken is elegendőnek bizonyuljon megfelelő nivójú programok megszervezéséhez.

VSZ (Fridrich Imre):

A VSZ álláspontja szerint is jó lenne, ha lenne valamilyen értékelő rendszer. Ez nem az. Át kell dolgozni, valódi mérési pontokkal. Megküldte véleményét az utasítás tervezettel kapcsolatban. VSZ kéri a munkáltatót nézze át szakmailag.

VDSZSZ Szolidaritás (dr. Gönczi Tamás):

VDSZSZ is megosztotta a kollégákkal ezt az utasítást, és nem fogadták jól. Az egyéni motiválás jobban alkalmas ennek a célnak elérésére. Ezt a lehetőséget nem látták meg a kollégák ebben az utasításban. Részletelemek vonatkozásában is felmerültek kételyek. Ellenben azokat a kezdeményezések, amelyek egyes telephelyek vonatkozásában szintén teljesítményösztönzésre a munkáltató tavalyi évben zajlott jelleggel megpróbált bevezetni, az iránt nagyobb az érdeklődés. Ennek alternatívájaként annak hálózati szint kiterjesztését nagyobb mértékben támogatná.

Munkáltató (dr. Milovecz Márk):

Munkáltató jelezte, hogy egyes munkakörökre vonatkozó teljesítményösztönzőknek a kiterjesztését ez nem kívánja helyettesíteni vagy felváltani, hanem párhuzamosan zajlanak ezek a motivációs eszközöknek a kiépítése.

KVSZ (Bárány Balázs):

Van egyáltalán értelme ennek akkor, mikor 5%-os bérfejlesztést sikerült intéznie a munkáltatónak? Az emberek azzal foglalkoznak, hogy fognak megélni az egyik napról a másikra. Nem gondolja, hogy ezzel kellene terhelni a munkavállalókat, mindenféle versenyzésre buzdítani ilyenkor. A munkáltatónak megfelelő követelést, elvárást kellene megfogalmazni a tulajdonos felé. Vissza kellene vonni ezt az utasítás tervezetet, el kellene tenni egy jobb időre.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Munkáltató kihangsúlyozta, hogy teljesen külön futó rendszerekről beszélünk. Ez a telephely ösztönző rendszer egy kicsit kilóg ebből a sorból, teljesen új szemszögből közelíti meg a teljesítményösztönzést. Igény van közösségépítésre, öröme, szóbeli dicsőre. Ez az utasítás ezt az igény próbálja kezelni. Nem volt ebben tapasztalat, elindulnak valamilyen úton. Kéri a munkáltató, hogy ilyen szemszögből próbálják nézni ezt az utasítást.

MOSZ (Barsi Balázs):

Igazgató asszony véleményét meghallgatták, véleménye szerint a menedzsment mellé lő ezzel. Valószínű, hogy vannak a jelenlévők között is vasutasok, a hangulat nem olyan, amelyet igazgató asszony elmond, a munkavállalók nem a szép szót várják, hanem a megfelelő munkakörülményeket. Nem akar belemenni a jövedelmi kérdésekbe, mert azt szerinte is el kell választani ettől. Javasolja, hogy a menedzsment menjen le oda, ahol a mozdonyvezetők, jegyvizsgálók, pénztárosok vannak, hallgassa meg kendőzetlenül, hogy mit gondolnak a munkavállalók, nézze meg az öltöző állapotát, milyen padra kell leülnie a munkavállalóknak, milyen koszos a mosdó, milyen tisztátalan az egész. Ha valóban jót akarnak tenni, és nem ilyen propaganda ízű anyagokat hoznak a szakszervezetek elé, kezdjék el úgy értékelni a munkavállalókat, hogy ilyeneket tesznek. Csatlakozik a másik szakszervezet vezetőjéhez, és kéri, hogy vonják vissza a javaslatot, az érdekképviselőket valóban vonják be, és ne kész helyzet elé állítsák. Meg kell keresni azokat a pontokat, ahol közösen lehet azért tenni, hogy a munkavállalók jól megéeljék azt, hogy a MÁV-START-nál, vagy a MÁV Csoportnál dolgoznak. Akik egy ilyen javaslatot bedobnak egy ilyen helyzetben, egy ilyen hangulatban, azok teljesen elveszítették a kapcsolatukat a munkavállalókkal.

VSZ (Friedrich Imre):

Jelzi, hogy ők nem keverték össze a kettőt. Tudták, hogy ez a telephelyekről szól, és van egy másik javaslat, amelynek a céljával egyetértenek, a tartalmával azonban nem. Minden teljesítményösztönzőt tudnak támogatni, amelyek mérhető, számokkal alátámaszthatók. Elfogadja igazgató asszony azon felvetését, hogy a munkavállalók várják a szóbeli elismerést is, illetve amikor kiutazások alkalmával a munkáltató részéről beszélnek mozdonyvezetővel, vagy jegyvizsgálóval, a munkavállalók örülnek ki. Négy évvel ezelőtt rávette az akkori humán erőforrás igazgatót, hogy ki kell menni a munkavállalókhoz, kell tartani munkavállalói fórumokat. Ezekon a fórumokon a munkavállalók kulturáltan elmondják a

véleményeket. Abból, ahogy ezeket a javaslatokat kiküldte a munkáltató, mindenki azt olvasta ki, hogy még több feladatot ad a munkáltató, és nagy esélye nem lesz, hogy bekerüljön az első ötbe. Mondhatná, hogy a munkáltató vonja vissza és csináljon újat. A lényeg, hogy körültekintőbben, olyan szakmai hozzáértők bevonásával kerüljön erre sor, akik nem félnek megkérdezni a munkavállalókat. Azokat a munkavállalókat is, akik elégedetlenek. A VSZ nem keverte össze a kettőt, mindkettővel kapcsolatban vannak kifogásai, azonban egyeztetni szeretnének a munkáltatóval, és szeretnék, hogy valódi, mérhető teljesítményösztönző legyen mind egyéni, mind telephelyi szinten.

III. A KSZ 15., 30., 31.§-ának módosítására vonatkozó javaslat **az elektronikus úton történő közlés kapcsán**

Munkáltató (dr. Milovecz Márk):

A javaslatot az motiválja alapvetően, hogy főleg a pandémia óta elég gyors ütemben zajlik egyfajta informatikai fejlődés. Tulajdonképpen a kollégák legnagyobb része már elektronikus úton meg tudja kapni a vezénylését és annak módosítását. Nemrég a Ticket Checker körében egy munkavállalói felmérést is végzett a munkáltató, ahol a kollégák 70-80% -a nyilatkozott úgy, hogy kifejezetten használhatónak tartja és üdvözli azt, hogy a beosztását és annak módosítását a Ticket Checker segítségével már elektronikus úton meg tudja kapni. Az INKA 2 projekt előre haladásával még több ilyen megoldásra lesz képes a munkáltató, és egyre több munkakör, illetve munkaköri csoport tud bevonódni. A Kollektív Szerződés a jelen formájában kifejezetten papír alapú tájékoztatást követel meg, most a munkakörök túlnyomó többsége esetén párhuzamosan zajlik az elektronikus közlés és a papír alapú. A KSZ módosításának a tartalmi lényege semmi egyéb nem volna, mint, hogy azok a munkavállalók, akik ragaszkodnak a papír alaphoz, azoknak ezt csak kérniük kell, és továbbra is papír alapon fogják megkapni a beosztásukat, illetve annak módosítását. Viszont a munkáltató által biztosított hardver és szoftver esetében a többi kollégának hadd legyen az elsődleges út az elektronikus út, hogy ily módon kapják meg ezeket a közléseket, tájékoztatásokat a munkáltatótól. E körben kéri a véleményeket. Tulajdonképpen a munkaidő-beosztással, vezényléssel foglalkozó kollégákat kímélné meg a munkáltató egy egész komoly munkaterheléstől, hiszen teljesen feleslegesen előállítanak mindent papíron, amit az elektronikus rendszerekben immár sokkal gyorsabban és könnyebb módon tudnak végrehajtani. Tulajdonképpen az ő munkaterhük csökkenne azáltal, hogy csak abban az esetben duplikálnak papír alapon, amennyiben ezt a kollégák kifejezetten kérik. Ez történhet akármilyen okból, legyen ez teljesen személyes, vagy mert nem komfortos a kolléga számára az IT eszköz kezelése. Ezen esetekben marad a papír, viszont akik ezt nem kérik, ott, ahol egyébként erre lehetőségre van, a tisztán elektronikus közlési formákat preferálná a munkáltató a jövőben.

VSZ (Friedrich Imre):

A jövőt, a fejlődést megállapítani nem lehet, nem is kell. A kollégák, és elsősorban a jegyvizsgáló kollégákra gondol, egészen jól haladnak az elektronikus fejlődéssel, azonban azért vannak kérdések. A jegyvizsgáló készülék nem minden pillanatban alkalmas mindenre. Vannak problémák, pl. térrő hiány. Azonban tudják támogatni a javaslatot. Ezzel kapcsolatban van két módosító javaslatuk. A 31. §-ban van még egy másik olyan szám, ami változtatást igényel, ez az ami egyessel kezdődik, és sok nulla van mögötte. Ennek nem egyessel kellene kezdődni. Mindezek alatt az átvezénylési díjat érti. Ezt a kettőt úgy gondolják, mivel egy paragrafusban szerepel, együtt kell kezelni. A másik javaslatuk arra vonatkozik, hogy a 15. §-ban ahol fel vannak sorolva, hogy melyek azok a pontok, amikor írásban is kérheti a dolgozó, szeretnék a g) pontot felvenni, ha kéri a dolgozó, akkor papíron is történjen meg. Az átvezénylési díjat minimum emelni kell. Megjegyzi, hogy örül neki, hogy KSZ módosításról beszélnek, azonban amikor a szakszervezetek kezdeményeznek KSZ módosítást, a VSZ részéről is volt az elmúlt két évben egy-kettő, nem került a nagy plénum elé. Kéri, hogy ha a szakszervezetnek, és főleg a VSZ-nek van kezdeményezése, akkor az is kerüljön megtárgyalásra.

VDSzSz Szolidaritás (Mózes Tibor):

A szabályozásban az a garanciális elem bekerült, miszerint a munkavállaló kérheti írásban a munkaidő-beosztás módosítása változását, tehát ilyen szempontból azt gondolják, hogy a munkavállalónak is okoz egyfajta könnyebbséget ennek a kezelése, ha a rendelkezésre álló informatikai eszközön tudja ezt

kezelni. Jelzi, hogy annyi problémájuk van, hogy múlt héten csütörtökön vagy pénteken érkezett meg az írásos javaslat, ezért még a döntéshozó testület nem tudott erre reagálni, ezért egy kis idő kérnek a konkrét álláspont kialakítására.

MTSZSZ (Novodonszki András):

A munkáltató által átadott javaslatot a jelenlegi formájában az MTSZSZ nem tudja támogatni, azonban tisztában vannak vele, hogy a korral haladni kell. Egy olyan javaslatot tesznek ennek a kérdéskörnek a kezelésére, hogy a papír alapú közlés legyen a főszabály, míg az elektronikus közlés lehetősége a munkavállaló kifejezett írásbeli kérése esetén legyen alkalmazható, tehát megfordítanánk ezt a javaslatot, amit a munkáltató adott.

MOSZ (Záhonyi Zsolt):

Álláspontja szerint nem jelent nagy problémát a munkavállalók számára, ahogy fejlődik a világ, ezt be lehet vezetni, ő is azt kérdezi, hogy az így megtakarított összegeket a Kollektív Szerződés mely pontjaiban kívánja a munkáltató visszaadni, vagy a bérmegállapodáson felüli összeg, mint ellentételezés is jó lenne. A javaslat tekintetében csak töredékeket kaptak, az álláspontjuk attól is függ, hogy az aláíró panel milyen elemeket tartalmaz. A MOSZ ezekkel a feltételekkel tudja támogatni.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Megköszöni az észrevételeket. A fő gondolatelv elhangzott több hozzászólásban. A fejlődés és a digitalizáció része az életünknek. A munkáltató tudomásul vette az észrevételeket. A KSZ módosítás ezen pontjaival foglalkozni kell, mert vannak olyan fejlesztések és vannak olyan igények, amelyek megkerülhetetlenek. 2023. február 1. az egyik határidő ebben a fejlesztésben, lehet valameddig tolni ezt a kérdéskört, de ezzel foglalkozni kell. A jelenlegi státusz szerint a szakszervezeteknek idő kell, hogy átgondolják, hogy hogyan lehet ezt elfogadhatóvá tenni, de amikor megkerülhetetlen módosításokról van szó, akkor azt kéri, hogy a vélemények szövegszerűek és konkrétak legyenek. A VSZ által elmondottakra referálva, valóban több KSZ módosító javaslat volt az elmúlt másfél évben, a munkáltatónak is voltak olyan javaslatok, amelyek nem mind sikerültek, viszont az év végén ígéretet tettek egymásnak a szakszervezetek és a munkáltató, hogy igyekeznek intézményesített keretek közé terelni a munkaügyi kapcsolatokat. Javasolja, hogy kerüljenek összegyűjtésre a KSZ módosító javaslatok, hiszen több jogszabály is módosult, és technikai jellegű módosításokra is szükség van. A munkáltató nyitott arra, hogy a következő VÉT-re készít egy jegyzéket, vagy egy munkatervet a KSZ karbantartása érdekében a következő negyedévre.

VSZ (Friedrich Imre):

Egyetért.

VDSZSZ (dr. Gönczi Tamás):

Megnyugtatólag hatott az a része az anyagnak, hogy a munkavállaló kérése a főszabály, és a kivétel viszonyában ez garanciát jelent. Szükséges megtárgyalni a javaslatot, azonban klasszikus aggályként szokott felmerülni a határidő kérdése. A rendkívüli munka elrendelésére még határidő sem vonatkozik, illetve a rendes munkaidőben történő módosítás határideje kapcsán aggályként merül fel, hogy a munkáltató által ilyen módon közölt munkaidő-beosztás az mikor hatályosul. Az előre közölt, előző hónapban megküldött munkaidő-beosztás aggálymentes. Ami félelmekre adhat okot, hogy nincs megfelelő garanciális elemekkel körül bástyázva, vagy valakinek elküldenek valamilyen eszközön, vagy platformon egy olyan üzenetet, vagy munkaidő-beosztás módosítást, amire adott esetben nem tud olyan formában reagálni, nem is biztos, hogy észreveszi, vagy megnézi. Ilyen szempontból az ad hoc módosítások körében ezt pontosítani kellene.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Volna olyan konkrét javaslat, hogy miként lehet ezt pontosítani?

VDSZSZ (dr. Gönczi Tamás):

Itt és most szövegszerű javaslatot nem kívánnak tenni.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Javasolja, hogy a munkáltató és a szakszervezet gondolkozzanak közösen, hogy mi volna a megnyugtató megoldás erre.

Munkáltató (dr. Milovecz Márk):

Úgy képzelte el a munkáltató, hogy amennyiben munkaidőben történik meg az elektronikus platformon a közlés, akkor az Mt.-vel ellentétben nem az elérhetővé váláskor minősülne közzétételnek, hanem amikor a munkavállaló visszaigazolja, hogy megtekintette és tudomásul vette, ilyen visszaigazolás hiányában a lejelentkezéskor, a munkaidő végén. Addig biztosan van olyan időszak, amikor van alkalom ezt megtekinteni. Amikor munkaidőn kívül válik elérhetővé egy módosításra irányuló munkáltatói közlés, akkor a következő munkaidő, feljelentkezés kezdetekor minősülne közzétételnek. Érintetlenül maradnak azok a szabályok, hogy egyoldalú módosítás esetén hét nappal korábban meg kell ismerni ezt az üzenetet. Rendkívüli munkavégzés esetén csak a főszabály maradna, hét napon belül nem tudomásul venni kellene, hanem el kellene fogadni, és így jönne létre a KSZ által megkötött megállapodás, csak a munkavállaló beleegyezése alapján érvényesülne a munkáltatói módosítási javaslat. Tehát annyiban térne el az Mt.-től, hogy nem akkor minősül közzétételnek, amikor elérhetővé válik, hanem a munkaidő végén, amennyiben nincs munkaidő, a következő munkaidő kezdetekor.

VSZ (Friedrich Imre):

Kéri, hogy ezt a munkáltató írja le.

KVSZ (Bárány Balázs):

A magánélet védelme. Vannak olyan munkáltatók, talán Magyarországon is, de másutt annál többen, ahol kifejezetten tilos a munkavállalókat a munkáltatóknak megkeresni, hogy a munkavállaló pihenni tudjon. Kéri, hogy gondolják át ezt a javaslatot, hogy a munkavállalónak legyen magánélete, és ebben a START úttörő szerepet tudna vállalni. Más kérdés, aki készenlétben van, vagy vállalja a rendelkezésre állást megfelelő ellentételezéssel. Az a gyakorlat, hogy felhívják a munkavállalót és unszolja a vezénylő, vagy bárki, hogy jöjjön be, vagy váltson le más munkavállalót, de ez nem normális állapot. A rendkívüli munkavégzéssel megspékelt munkaidő igényli, hogy a szabadidő legyen szabadidő. A napi pihenőidőt is ki kellene adni, hogy ezt az Alkotmánybíróság rögzítette, az jóézés kérdése. Ez pedig praktikus megoldás lenne.

MTSZSZ (Sulyok László):

Úgy gondolja, hogy Munkajogi vezető kitételével a javaslat nagyjából a nagyjából elfogadható. Nem véletlenül mondják azt, hogy fordítsák meg, de ha nem fordítják meg a sorrendet, tehát nem mindegy, hogy neki kell-e jelentkezni, hogy kézit kér-e vagy fordítva. Bele tudnak akkor menni, ha arra is legyen valami visszaút, tehát az sincs leírva, hogyha ő idáig elfelejtett nyilatkozni, de holnapután rájön, hogy hoppá, mégis ő kézit kér. Szeretné, ha ez is megjelenne, ebben az esetben el tudnak mozdulni, mert ld. magánnyugdíjpénztár, meg nem egy-két dolognál, mikor ha fordítva van a dolog, másképp jelenik meg. Tehát mindenféleképpen hajlanak arra, hogy elmozduljanak, nem akarnak a digitalizáció útjába állni, hozzátéve, hogy költségmegtakarítási szempontból azt nem tudják mennyi megtakarítással jár. Inkább a munkaidőben és a munkaidő-beosztás készítőknél jelent ez könnyebbséget, költségekben nem hinné, hogy sokat jelentene, papírban lehet, hogy jelent valamit, de az minimális lehet.

Egyéb napirendi pontok

VDSZSZ Szolidaritás (Mózes Tibor):

Két technológiai folyamatot érintő ügy kapcsán szeretnének szót emelni. Az egyik az a vontatójárművezető és az első kocsik közötti járműkapcsolat létrehozásának tárgya. Olyan két és fél-három évvel ezelőtt, úgy rémlik, 2019-ben született egy megállapodás egyes állomásokon és pályaudvarokon. A MÁV-START Zrt. átvette ezt a tevékenységet bizonyos vágányokon a pályavasúttól. Ez az átvétel nem volt zökkenőmentes, hiszen ebből jogvita is kerekedett az oldalukon, amit sikerrel képviseltek és most hasonló probléma előtt állnak, hiszen a 2019-es megállapodásukon túlterjeszkedően a MÁV Zrt. pályavasút további ilyen tevékenységet próbál a MÁV-START Zrt-nek átadni, viszont START oldalon azt látják, hogy nincs meg az a személyi állomány, aki ezt a tevékenységet el tudná látni. Arról nem is beszélve és az a jogvita az ő oldalukon abból is alakult ki, hogy már egy 50 év körüli, vagy afölötti tagtársukat próbálta a munkáltató kötelezni ennek a tevékenységnek az elvégzésére, amit nyilván fizikai adottságait tekintve nem volt képes ellátni, illetve a munkaköri leírásán is túlterjeszkedve kívánta ezt a feladatot a munkáltató ráterhelni. Tehát azt látják, hogy nem lehet tovább terhelni a kollégákat és itt nem arról van szó, szeretné kihangsúlyozni, hogy

többlettjuttatásért a munkavállalók vállalják ezt a feladatot. Nem, egyáltalán nem kérnek belőle, nyilván a menetrendszerűségnek a megtartása is egész bizonyos, hogy csorbát szenvedne, ha ennek a folyamatnak a két vasútállalat nem tudna ellenállni, illetve nem tudna egy megnyugtató megoldást létrehozni. Azt szeretnék a MÁV-START Zrt-nél is kezdeményezni, hogy vegyen részt abban az egyeztetésben, amit ők egyébként Virág István úrnál már kezdeményeztek azzal a kitételrel, hogy a MÁV-START Zrt. is vegyen részt ezen a megbeszélésen

A másik az pedig a távműködtetésű ajtózárok technológiájának a nagyobb ütemű, fokozottabb ütemű bevezetése kapcsán okoz problémát. Itt arról van szó, hogy bizonyos járműtípusok már alkalmasak arra, hogy nem csak manuálisan, hanem a mozdonyról irányítottan, vagy a vezérlőkocsiból irányítottan zárják az ajtókat. Ennek a technológiáját próbálja most a MÁV-START Zrt. műszaki részlege összerakni, meglátásuk szerint bőven van még benne hiányosság, nem csak technológiai, hanem munkabiztonsági oldalon is, főként munkabiztonsági oldalon. A MÁV-SZK munkavédelmi szakértője és más munkavédelmi szakértő kollégák bejárása alkalmával megállapították azt, hogy ennek a tevékenységnek a végzése a jelenlegi feltételrendszerben balesetveszélyes, tehát nem is lehet ezt elvégezni. A kollégák egyébként ebben konzekvensek is, nem akarják a saját testi épségüket veszélyeztetni, most itt a hidlás lemez működtetéséről, vagy lezárásáról, felnyitásáról, stb. van szó, ezzel nem akarja a hallgatóságot untatni. Ebben is folynak egyeztetések, de ami itt igazából aggodalomra ad okot az az, hogy úgy tudják, hogy a tavasz folyamán a MÁV-START Zrt. mindenáron be akarja vezetni azt a fajta applikációt, ami a vonat készre jelentését csak akkor tudná megtenni, hogy ha az adott listából a kollega kiválasztja azt, hogy manuálisan, vagy nem tudja, zöld hurok lesz-e már, tehát maga a szerelvény amelyik ajtóműködtetésre alkalmas, csak akkor engedi továbblépni a vonat készre jelentése tekintetében a kollégát. Tehát itt is van egy kollízió, van egy ellentét, hogy egy picit nagyobb ütemmel menne előre a munkáltató, mint ahogy a feltételek rendelkezésre állnak. Azt prognosztizálják és ez mindenkinek szól, tehát a MÁV Zrt-nek és a MÁV-START Zrt-nek is, hogy különösen a nyári menetrend bevezetések jelentős késések fognak ebből kialakulni, hiszen ehhez egy technológiai időnövelést is hozzá kell tenni a MÁV-START részéről is, ami kb. – ha jól emlékszik - 20 perc időtartamot vonna maga után, ami – még egyszer kihangsúlyozza - nem tartható a nyári menetrenddel. Ezért mindenféleképpen kéri a MÁV-START Zrt-nek a nagyobb aktivitását és az együttműködését, hogy ez a két probléma megoldást nyerjen.

Lenne még egy lokálisabb probléma, amit el szeretne mondani. COVID időszak előtt kezdeményezték azt, hogy Nyíregyházán nemzetközi vezető jegyvizsgáló vizsgával rendelkező kollégák tényleges átsorolása megtörténjen. Akkor ez nem történt meg arra való hivatkozással, hogy nem továbbítanak nemzetközi vonatot, illetőleg a COVID időszakban fel is volt függesztve a vonatközlekedés a nemzetközi forgalomban. Most örömmel jelenti, hogy IC 31. számú nemzetközi vonat megjelent Nyíregyházán, úgyhogy szeretné kérni a munkáltatótól korábbi ígéretének a megtartását, amit egyébként 2018 februárjában Katona Sándor írásban, tehát levélben megígérte, hogy amint megjelenik a nemzetközi vonat, akkor az átsorolás megtörténik. Ezt tehát szeretnék kezdeményezni. Egyébként ez egy örömteli dolog, csak azért, hogy ezt mindenki értse, jó értelemben véve szakmai sovíniszták dolgoznak ott, tehát egy rangot jelent nekik az, hogy a nemzetközi vizsgát letették, nem voltak rá kötelezve, nem kötöttek velük tanulmányi szerződést, saját maguk szerettek volna erre a szakmai szintre eljutni. Azt gondolja, hogy ezt munkáltatói oldalról is értékelni kell. Megköszöni a szót és jelzi, hogy dr. Gönczi Tamásnak lenne még kiegészítése.

VDSZSZ Szolidaritás (dr. Gönczi Tamás):

Még két dolgot szeretne a Mózes Tibor által felsoroltakhoz hozzátenni. Az egyik az, hogy nemrég megjelent egy kormányrendelet, ami módosította a vasúti képzési rendet abban a vonatkozásban, hogy az egyébként első negyedévben lejáró időszakos vizsgák érvényességi idejét meghosszabbította június 30-ig és a MÁV Zrt-nél itt kiadásra is került ezzel kapcsolatban egy parancskönyv, ha jól tudja hálózati szinten, nem lokálisan, hogy el is halasztják ennek megfelelően az első negyedévre tervezett vizsgákat. A MÁV-START-nál próbáltak informálódni, úgy értesültek, hogy itt nem tervez ilyet a munkáltató globálisan, illetőleg lokálisan sem hallották még, hogy bármely területi igazgatóság területén ezzel a lehetőséggel élni kívánna. Ugyanakkor a kollégák mindenféle híreszteléseket, meg Facebookról vagy internetről, fórumokról szerzett értesülésekkel továbbra is próbálnak tőlük ezzel kapcsolatban tájékoztatást kérni, ezért szeretné ezzel kapcsolatban a munkáltató álláspontját kérni, hogy van-e

egyáltalán olyan, ahol kíván ezzel a lehetőséggel – tehát a vizsgák elhalasztásának lehetőségével - a munkáltató élni.

A másik kérdése, felvetése pedig az lenne – talán a következő VÉT-napirendjére vonatkozóan-, hogy a MÁV-START honlapjáról értesültek arról, hogy a tavalyi év végén az egyes munkakörökben már bevezetésre kerültek ezek a pilot jellegű teljesítményösztönzők és a járműszerelői munkakörre vonatkozóan olvasták a honlapon, hogy valamiféle megegyezés körvonalazódott Vasutasok Szakszervezet és a MÁV-START között. Ennek a részleteiről, tartalmáról nem tudnak semmit. Ezt már egy korábbi időszakban is kifejtették, hogy fenntartásaik, komoly ellenérzéseik vannak azzal kapcsolatban, hogyha itt ezeket a típusú intézkedéseket a szakszervezetek érdemi véleményének, minden érintett szakszervezet érdemi véleményének kikérése nélkül kívánja a munkáltató bevezetni. Ezért kéri, hogy amennyiben erre vonatkozóan van –e bármiféle kész anyag, akkor azt részükre is szíveskedjen a munkáltató megküldeni és erről tárgyaljanak majd a következő VÉT –ülésen. Ezek kialakítására, véglegesítésére ők is igényt tartanak, igényt formálnak a részvételre.

Munkáltató (dr. Tura Szeptilána):

Sorban haladva, megköszöni Mózes Tibor mindkét felvetését. Őszintén szólva az első témakör olyan súlyos, mind a két céget érinti és mind a két cég mostanában szembesült ezzel a sürgős megoldási helyzettel, hogy erre megoldást kell találni. Ezért örül, hogy a jegyzőkönyvben rögzítésre került, hogy ez egy közös téma. Tudnak róla és zajlik ezzel kapcsolatos egyeztetés a két cég között. A másik felvetés tekintetében látta a konzultációs kezdeményezést és látja a vezérigazgató-helyettes úr is egy pár jegyzetet itt megejtett a füzetében, úgyhogy erről konzultálni fognak. Ez is egy nagyon fontos téma és szerinte jó felvetések hangzottak el, a nyári szezon előtt ezt tisztázni kell megnyugtatóan, ezt munkatervként rögzítik. Időszakos vizsgák vonatkozásában, ebben a pillanatban azt tudja megerősíteni, ami a hivatalos információ: a MÁV-START Zrt-nél nem kerültek felfüggesztésre a vizsgák. A témával konkrétan és a felvetéssel a mai nap szembesült, más szakszervezet részéről is, ígéri, megnézi a munkáltató, érdemes-e, lehet-e az egységes gyakorlatot tartani a MÁV Zrt-vel, de jelen pillanatban nincsenek visszavonva a vizsgák, tehát amennyiben holnap-holnapután valakinek van vizsgaidőpontja, nagyon kéri, menjen vizsgázni, egyelőre az a válasz, hogy a MÁV-START-nál nem került felfüggesztésre a vizsga. Ez az állapot marad fenn, kéri, hogy ezt fogadják el.

Üdvözlí a nyíregyházi történetet, megnyitott a COVID utáni szezon a témában, vissza fog rá térni a munkáltató.

A járműszerelő teljesítményösztönzésével kapcsolatban, a pilottal kapcsolatban előadja, arról, hogy milyen megállapodásról van szó, arról a társszakszervezetnél lehet érdeklődni, ők esetleg annyit árulnak el a kezdeményezésről amennyit szükségesnek tartanak, amennyiben az anyag elkészül, mindenképpen bevonja a munkáltató a szakszervezeteket is, véleményezésre az anyag átadásra fog kerülni.

KVSZ (Bárány Balázs):

Az első napirendi pontnál is már szóba hozta és az „egyebek” napirendi pontoknál ismét szóba hozza, reméli kapnak választ erre a problémára. Nagyon nagy probléma, az 5% az igen kevés. Elfogadhatatlan az a bérintézkedés, ami történt, úgy gondolja ez sokak számára egyértelmű. Érdeklődik a munkáltatótól – nem tudja, hogy a bérkövetelés létezik-e – a KVSZ-nek van egy 25%-os átlagos alapbérfejlesztése, ez a minimum egyébként, ami az elmúlt 3 év eseményeit figyelve nem illuzórikus mértékű. 5%-on meghagyni a béreket és ezt bérfejlesztésnek nevezni, nem is fejlesztés. Mitől lenne fejlesztés, hiszen rosszabb helyzetbe kerülnek az emberek, mint az átlagos polgár, hiszen csak ígéretések vannak, azok is olyan lebegtetettek. Kérdezi – itt van a MÁV Zrt. politikai vezérigazgató helyettese is, nyilván ő még inkább tájékozottabb ebben a kérdésben, mint a MÁV-START esetlegesen – van-e arra törekvés a MÁV Zrt- nál, hogy megfelelő, tisztességes bérfejlesztést kérelmez-e a tulajdonosnál. És ha igen, az milyen mértékűnek szükségeltetik a MÁV Zrt. szerint, tehát 21% körüli, annál több vagy kevesebb, vagy mennyi? A szakszervezeteknek nem tudom, mennyi az az összeg, ők elmondták, a többit nem ismerik, de látja a híradásokból és olvasgatja, fel van téve a labda tulajdonoshoz. Tájékoztatást kér arról, hogyan állnak ezek a történések, mert ha jók az információik, akkor december 13-án Luca napján volt az a hír, hogy maga a tulajdonos képviselője is elégtelennek ítélte az 5%-os bérfejlesztést.

MÁV Zrt. Humán vezérigazgató-helyettes (Steininger Zsolt):

Elnök úr kérését köszöni, függetlenül attól, az értekezlet zárásakor pont tervezett hozzászólni, hiszen csak meghívottként vesz részt. Fő funkciója annak, hogy itt jelen van az az, hogy a minisztérium a

tulajdonos részéről konkrétan ugyanebben a teremben fogalmazta meg azt a kérését is, hogy nagy hangsúlyt szeretne fektetni az érdekegyeztető fórumokra. Úgy gondolja, az nincs ellentétben azzal a policyvel, amit a MÁV Zrt. vitt. Nem sokkal korábban állt rendelkezésére neki sem olyan jellegű információ, hogy mi lesz a következő lépés a 2021-2023 évekre 2021-ben megkötött bérmegeállapodásuknak a módosításával összefüggésben. Azért fontos, hogy 2021-et kiemelje, mert 2021-ben még nem volt nyoma sem a gazdasági válságnak, sem pedig a háborúnak, akkor még az 5%-os bérfelvezetés jó döntésnek tűnt. Nyilván ma már egyik fél sem gondolja azt, hogy az 5% bérfelvezetés elegendő mértékű. Egy HR-vezető annak örülne a legjobban, ha 100%-os béremelést tudna adni, csak hogy ehhez a másik oldalról pénz, pénz és pénz kell. Jelen pillanatban a költségvetési hiánya - nyilván nem feltétlenül felróható okokból, hanem a külső körülmények miatt – olyan 250 milliárd forintos mínuszt jelent MÁV-Volán csoport szinten. Nagyon jelentős összegekről van szó, a magyar költségvetésben ennek a tételét meg kell jeleníteni.

A jövő hét kedden 9 órára összehívunk egy CSÉT ülést és nagy valószínűséggel még a jövő héten sor fog kerülni a KVKF-nek az ülésére is, ahol a közszolgáltató vállalkozások bérfelvezetéséről is szó fog esni. Nyilván a VKF volt az, amelyik megállapította a minimálbért, garantált bérminimumot. A menetrend az, hogy ezt követően a KVKF-en kerül meghatározásra a Kormány teherbíró képessége az állami közszolgáltató vállalkozások irányába és ezzel fognak tovább haladni, reményeik szerint az 5%-nál jelentősen magasabb összegben is meg lehet állapodni. Bármit mondaná arra vonatkozóan, hogy ez 21% lesz-e, lehetetlen, nem az ő döntésükön múlik. Ígéretet lehetne tenni felelőtlenül bármekkora összegre, de a teherbíró képességhez kell majd mérni és ezt pedig az fogja meghatározni, hogy a tulajdonos tud-e és ha igen, milyen többletforrást biztosítani annak a cégcsoportnak, amelyik ennek hiányában egy 250 milliárd Ft-os további veszteséggel kell majd, hogy számoljon. Hozzáteszi, a szándék a tulajdonos részéről is megvan, ezt az érdekképviseleti vezetők, akik jelen voltak hallották is, elmondta miniszter úr is, hogy tisztában van azzal, hogy 5%-os bérfelvezetésből nem fogja tudni egyébként a MÁV-Volán csoport megtartani a munkavállalóit, egész egyszerűen azért, mert ellehetetlenül az életük és itt ebben szerinte nincs vita a jelenlevők között.

Nagyon örülne annak és reméli, hogy elérhető lesz, hogy nem ellenfelekként gondolnak a jelenlevők egymásra és a hangvétel inkább elmegy abba az irányba, hogy megpróbálják egymás munkáját segíteni. Meglátása szerint az a fajta együttműködés, ami az elmúlt időszakban elkezdett körvonalazódni, az segítette, hogy jobban tudjanak megjelenni a tulajdonos felé is. Abban hisz, hogy le kell ülni, párbeszédet kell folytatni, és a mindenki számára elfogadható megoldásokkal közösen kell megpróbálni az érdekeket érvényesíteni és a vasutasok számára egy olyan eredményt hozni, amit a munkavállalók is el tudnak ismerni és abban közös a felelősségük, hogy ezt a munkavállalók is megértsék.

A feltett kérdésre a válasza tehát röviden az, hogy jövő héten a csoportszintű érdekegyeztető tanács keretében fognak tárgyalni a 2021-2023. évre kötött bérmegeállapodás további módosításának lehetőségeiről, és a javasolt módszerekről, módszertanról, megoldásokról.

KVSZ (Bárány Balázs):

Semmi felrovása nem volt a munkáltató felé, csak érdeklődött ebben az ügyben. Meglátása szerint nem nevezhető a munkáltató felrovásnak az, amikor megkérdezte, hogy a munkáltató szerint milyen mértékű lenne az a bérnövekmény, ami a problémák enyhítését szolgálná a vasutasok megélhetésre vonatkozóan, és egyáltalán létezik-e ilyen szám, amit a tulajdonos felé közölt?

Mindig is így volt, hogy a vasút bevételeinek egy része az államháztartás költségvetéséből teremődik meg. A vasutas családok költségvetési hiánya jóval nagyobb. Sovány vigasz az egy vasutasnak, hogy „nincs pénz a kasszába”. Főleg amellet, hogy az is látszik, hogy vannak sokkal szerencsésebb munkavállalói, alkalmazotti körök is az országban, ahol nem 5% a bérfelvezetés, és nem azon múlik az emelés, hogy „ki volt jó kisfiú és jó kislány”, hanem vannak 25-30%-os bérfelvezetések is költségvetési szervként működő szférákban, érdekes módon oda jut. Azt gondolja, hogy a 21. században egy polgári demokráciában, ez nem feltétlenül jó megközelítés, mindenkinek joga van a tisztas megélhetéshez.

Kérdésként megfogalmazta, hogy van-e a MÁV Zrt.-nek bérelvárása a tulajdonos felé?

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

A feltett kérdést rögzítik a jegyzőkönyvbe, a MÁV-START Zrt. VÉT ülésén nem fog válasz elhangzani. Kéri, hogy amennyiben valakinek van még esetleg észrevétele, felvetése, akkor azt most tegye fel!

VSZ (Fridrich Imre):

A munkavállalók saját gépkocsival történő munkába járásának összege már nagyon régen került megállapításra, akkor még megfelelő volt, de jelen pillanatban a jelenlegi helyzetben ez finom szólva is kevés, nagyon szeretné, ha a közeljövőben lehetőség lenne erről egyeztetni, ezen összeget meg kell emelni.

MÁV Zrt. Humán vezérigazgató-helyettes (Steininger Zsolt):

Válaszol a kérdésre és az előbb elhangzottakra is reagál. Az első kérdésre adott válaszában mindent a jelenlegi legjobb tudása szerint megválaszolt, az összes többi pedig már a személyes vélemény és nem képezi a VÉT ülés tárgyát.

A munkába járással kapcsolatos üzemanyag költségtérítésének kérdéskörében pedig azt tudja elmondani, hogy az a bértárgyalások és a bérmegállapodás részét képező megoldás lesz, hiszen az is az SZJR része, így többletforrás szükséges, de természetesen a munkáltató is számol ezzel a problémával MÁV-Volán csoport szinten is, ezt a problémát kezelni kell, és emelni fogják az összegeket. Törekcsenek arra, hogy a többletköltséget, ami az „üzemanyagársapka” eltörlése után keletkezett, azt meg tudják téríteni. Egy dolog a lényeges, amennyi pénz van, illetve amennyivel többet kapnak hozzá, azt fogják tudni elosztani, vagy a meglévőt jobban felhasználni. Ehhez csoport szinten megpróbálják a fedezetet megteremteni, majd a leány társaságoknak megadni a lehetőséget, hogy a helyi VÉT üléseken ezekben megállapodjanak.

VFSZSZ (Bihary Ferenc):

Vezérigazgató-helyettes úr az előbb említette az egymással szembeni lojalitást, hogy ne ellenfélként, hanem partnerként tekintsen, akár az összes jelenlévőre, tehát a munkavállalói oldal megjelent képviselőit is, és a tisztelt munkáltatói oldalt is.

Kérdése, hogy ilyen sorsdöntő és alapvetően meghatározó kérdésekben, - jogilag is egy szakszervezetnek jogosultsága van a munkavállalói érdekek képviselésének a megjelenítésére, - hogy ilyen esetben a CSÉT, mint ilyen fórum ez esetben nyilvános-e és kap-e oda minden érdekvédelmi szakszervezet jelenlétre meghívást, vagy ez egy teljesen zártkörű klubként működő valami, és az ott elhangzottakról és a meghozott döntésekről csak utólag szereznek majd tudomást? A vezérigazgató helyettes által említett gondolkodásmódot tartaná a jövőre nézve előre vivőnek, mert az együtt gondolkodás, meg pluralizmusnak, a jelenlétnak, a gondolatoknak a megvitatása, az sokkal-sokkal eredményesebb, mint valamilyen önös érdekek mentén történő látszólagos vagy valós küzdelem.

MÁV Zrt. Humán vezérigazgató-helyettes (Steininger Zsolt):

Gyakran szokták kérdezni, hogy a CSÉT létjogosultságát mi adja? Alapvetően ez egy többszintű egyeztetés, ami ma jelen pillanatban a MÁV-Volán csoporton belül zajlik. A leánytársaságoknál mindenütt megvannak azok a kollektív szerződés-kötő szakszervezetek, akik egyébként vagy kollektív szerződés tényleges kötői, vagy kötésre jogosultak, és egyébként nagyságrendileg össze tudják fogni a vállalatcsoport szintjén azokat a szakszervezeteket, akik a kollektív megállapodásokat meg tudják kötni. Ez nem zárja ki viszont azt, hogy valamennyi szakszervezet a követeléseit megfogalmazza, és azokat a munkáltatóhoz eljuttassa. Attól függetlenül viszont, ez a mostani fórum is jól rávilágít arra, hogy számos kérdéstről lehet itt beszélni, de akkor, amikor döntéseket kell meghozni, akkor a jelen pillanatban a MÁV-Volán csoportban létező mintegy 60 szakszervezet valamennyi tisztségviselőjével leülhetne egyeztetni, az annak a 60 embernek a munkaidejének a fölösleges semmibevétele lenne. Tekintettel arra, hogy ezeket az álláspontokat meg lehet ismerni, - ahogy a KVSZ elnöke, Bárány Balázs is jelezte, 25%-os béremelés követelést fogalmaztak meg, - ezt a munkáltató ismeri és a többi szakszervezet követelését is, aki megküldi, meg tudják ismerni. Ahhoz, hogy a MÁV-Volán csoportban megszülethessenek ezek a döntések, ahhoz nyilván egy olyan tárgyalóképes fórumra van szükség, ahol kezelhető méret nagyságban lehet gondolkodni, és ezen az ülésen azok a szakszervezetek vesznek részt, akik legalább egy társaságnál kollektív szerződést kötők vagy kollektív szerződés-kötési képességgel bírnak. Ez nem jelenti a semmibevételt a többi szakszervezetnek, ugyanis magához a megállapodás megkötéséhez az ő véleményeiket ugyanúgy figyelembe veszik. Ezzel párhuzamosan működtetik azokat a vasutas érdekegyeztető tanácsi intézményeket, ahol egyébként jól érzékelhető, hogy a szakszervezetek el tudják mondani a véleményüket, meg tudják fogalmazni a követeléseiket.

A MÁV-START Zrt.-nél is és jó példa erre a felvetett negyedik napirendi pont, ami most törlésre került. Az is egy ilyen sokszínű megítélést jelent, hiszen azok a szakszervezetek, akik egyébként kollektív szerződést kötök, azok részben azt támogatják, hogy kevesebben vegyenek részt a tárgyalásokon. Közben vannak olyan szakszervezetek, sőt munkáltatói oldalon is vannak olyan elképzelések, hogy célszerű az, hogy időről-időre történjenek ilyen szintű fórumok is. Ezek mégiscsak alapvetően egy párbeszédéről szólnak, de a döntést és a döntés felelősségét is az aláírók viselik. Akik nem írnak alá, azok egyébként sok esetben megtehetik azt, hogy azt mondják, hogy „én ugyan nem írtam volna alá, én kettővel többet tudtam volna elérni, mint az aláírók”. Ezért van oka annak, hogy ilyen szintű kettébontott fóruma és többlépcsős intézményrendszere van a megállapodásoknak, mert egyébként nem jutnának eredményre. Most is, jövő héten lesz egy CSÉT, amire ez az egész a nagy gépezeten átfut, azt tudjuk jól, hogy nagyon hosszú idő, nincsen lehetőség arra, hogy ezeket a gyors döntéseket 50-60 szakszervezetes fórumokkal hozzák meg.

A CSÉT ülések nem nyilvánosak, azok a meghívottaknak szólnak. A csoportszintű információkról tervezik is, hogy idén majd lesznek kibővített fórumok, ahol lesz lehetőség ezeket megvitatni, de az előrehaladás érdekében a CSÉT ülések továbbra is a kollektív szerződéskötő és a kollektív szerződéskötési képességgel bíró szakszervezetek meghívott eseménye lesz.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Megkéri a jelenlévőket, hogy térjenek vissza a MÁV-START VÉT ülés kereteibe. Azt gondolja, hogy napirendi felvetések és egyéb elhangzottak kérdésköre már megvitatásra került, ezért javasolja a MÁV-START VÉT mai ülésének lezárását.

Munkáltató (dr. Kiss Veronika):

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

Megköszönte a részvételt, a VÉT ülést bezárta.

VÉT keretén kívül

PVDSZ (Mezei Vera):

Kérdezi, hogy volt a jegyvizsgáló és a személyi pénztáros jutalék rendszerével egy workshop, és ott született egy határozat, illetve egy javaslat csomag, hogy az elakadt, vagy lesz ebből még valami? Sok jegyvizsgáló érintett hátrányosan főleg a pesti területen, ennek a jutalék rendszernek az elvétele.

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Igen, elakadt, de ennek objektív okai voltak.

Munkáltató (dr. Kormányos László)

Objektív okok miatt akadt el, de dolgoznak azon az Értékesítéssel közösen, hogy az értékesítési csatornáknak az átalakulása vagy inkább annak csatorna-mixnek az átalakulása, ami most már bőven 50% alá vitte a pénztári értékesítést minden naturáliában, ezt valahogy lekövezzék. Ez érinti a fedélzeti értékesítést, és az automaták miatt, annak a visszaesését, egyáltalán a pénztárakat. Nyilvánvaló, hogy a személyes értékesítésre továbbra is szükség van, ezt inkább ilyen ügyfélközpont irányába mozgatja el a vállalatcsoport, és az hogy elakadt ezt tényszerűen most lehet rögzíteni, viszont nem tettek le róla, hogy ebben előre lépés lesz. Figyelemmel arra, hogy közben volt egy közlekedésszervező fél éves bizonytalanság, egy komoly munka háttérben, ahol egy teljesen más konstrukcióban működött volna a rendszer. Ezért, ha újra vissza tisztul a jövőképe a MÁV-START-nak, hogy milyen kompetenciái lesznek vagy maradnak meg, akkor lehet ennek újra neki futni.

MOSZ (dr. Záhonyi Zsolt)

Az e-learning-el kapcsolatban végre sikerült valamiféle nyugvópontra jutni, kéri, hogy a Pécsi TSZVI is kerüljön értesítésre erről az elszámolási folyamatról, mert nem eszerint járnak el. Az ország többi részében úgy tudja, hogy helyreállt már ez a dolog.

Kérdezi, hogy lejáró mozdonyvezetői jogosítványok kezelésével kapcsolatban mi a helyzet? Mivel sok mozdonyvezetőnek már lejárt, és emiatt „sajt cetliket” kapnak, hogy vezessen azért mozdonyt mégis. Tehát ennek mi a helyzete, még ha Magyarországon el is fogadják esetleg külföldön biztos nem, ha kimennek üzemváltó állomásokra, hogy tervezi a MÁV-START ennek az eljárását a jövőben?

Munkáltató (dr. Tura Szvetlána):

Mozdonyvezetői jogosítvánnyal kapcsolatban vállalja, hogy a következő alkalomra készül egy tájékoztatás. A munkáltató tud a jelenlegi helyzetről és már többször megkeresésre került a minisztérium állásfoglalás érdekében, időközben változott az illetékes minisztérium is. Vállalja továbbá a pécsi TSZVI megkeresését e-learning elszámolásával kapcsolatban.

MOSZ (dr. Záhonyi Zsolt)

Mielőbbi választ várnak, hogy a „sajtctelivel” lehet –e mozdonyt vezetni Magyarországon, illetve az üzemváltó állomásokon/határon túl?

Munkáltató (Nagyné Guth Judit):

Tájékoztatásként elmondja, hogy a tegnapi napig igazgatási szünet volt minden egyes hatósági intézménnyel, a munkáltató már kérte, hogy ezt soron kívül rendezzék, mert a „sajtcteli” az nem azonos a plasztikkártyával. Ha érkezik információ a kérdésben, arról a munkáltató rövid úton tájékoztatást ad.