



**Együttműködési Megállapodás a 2011. évre a
MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási
kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról**

*[A MÁV Zrt. (Munkáltató) által 2010. december 21-én a szakszervezetek részére átadott
tárgyalási javaslat]*

2010. december 21.

A megállapodást aláíró felek egyetértének abban, hogy közös érdekük a MÁV Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelésén és működési hatékonyságának növelésén keresztül elérni a vasúti közlekedésnek a közösségi közlekedésen, illetve az áru fuvarozási piacon belül megvalósuló minél nagyobb térnyerését, ami növeli a vasutas munkavállalók foglalkoztatás biztonságát is.

1. A megállapodás hatálya

A megállapodás aláírás napjától 2011. december 31.-ig hatályos.

2. A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

- 2.1. A Munkáltató a meglévő munkavállalók folyamatos szakmai képzésén keresztül támogatja azt, hogy több munkakör ellátására is alkalmas munkaerő állomány jöjjön létre, mellyel a rugalmasabb foglalkoztatáson keresztül lehetővé teszi a jelentkező foglalkoztatási gondok megelőzését.
- 2.2. A Munkáltató olyan modulrendszerű képzések kialakítását kezdi meg, amely a munkakörök egymásra épülésével összhangban biztosítja szakmai ráképzésekkel a munkavállalók részére új munkakör elsajátítását.
- 2.3. A Munkáltató a munkaviszony létesítés rendjét „A MÁV Zrt. munkakör elemzési, értékelési és besorolási rendszerének működtetéséről, a személyi alaphér megállapítás szabályairól” tárgyú utasításban szabályozza. A várható foglalkoztatási nehézségek felmerülése esetén a munkáltató felvételek korlátozásával biztosítja, hogy a meglévő, megfelelő végzettségű, képzettségű, szakmai tapasztalattal rendelkező és egészségileg alkalmas munkaerő állományból legyen pótolva a természetes fogyás okozta létszámcsökkenés.
- 2.4. A munkaerő felvételek során a Munkáltató törekszik a magasabb végzettségű munkavállalók alkalmazására, hogy az esetleges technikai, technológiai változások esetén a létszámban lévők közül is kialakítható legyen a magasabb technikai színvonal kezelésére is alkalmas munkaerő állomány.
- 2.5. A vállalaton belül az egyes egységek területileg eltérő munkaerő-piaci környezetének kiegyenlítése érdekében munkásszállás biztosításával növeljük a munkavállalók mobilitását.

3. Foglalkoztatási nehézségek megoldása során alkalmazott eszközök

Munkaerő-piaci szolgálat

- 3.1. A munkáltató belső munkaerő-piaci szolgálatot működtet. A MÁV Zrt. honlapján, Karrier Portálon jeleníti meg a megüresedő munkaköröket (kereslet) és hozzájárulásuk esetén itt rögzíti a létszám racionalizálásban érintett munkavállalók adatait. A Munkaerő-gazdálkodási szervezet és a humán partnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az érintettek MÁV Zrt.-n belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humán

partnerek gondoskodnak az üres álláshelyek közzétételéről (szórólap, hirdetmény) a területükhöz tartozó szervezeti egységeknél, szolgálati helyeken. Ezen túl a Munkáltató a vállalatcsoporton belüli üres álláshelyek feltárására és erről az érintett munkavállalók tájékoztatására is intézkedéseket tesz.

Korengedményes nyugdíjazás

- 3.2. Munkáltató az év során – ahol az szándékaival megegyezik, a jogszabályi háttér engedi és a feltételek rendelkezésre állnak - a korengedményes nyugdíjazás eszközét is alkalmazza. Az erről szóló utasítást a jogszabályi változások alapján felülvizsgálja és módosítja.

MÁV-ESÉLY program

- 3.3. Munkáltató a létszámleépítésben érintett 45. életévét betöltött nők és férfiak részére biztosítja a MÁV-ESÉLY programban való részvételt 1 havi átlagkeresetnek megfelelő juttatás mellett az utolsó belépéstől számított 15 év MÁV munkaviszony megéléte esetén.

MÁV-ÉVEK program

- 3.4. Munkáltató a létszámleépítésben érintett, legalább 15 évi folyamatos MÁV munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére – legfeljebb az előrehozott öregségi nyugellátásra való jogosultságig - biztosítja a MÁV-ÉVEK programban való részvétel lehetőségét, amennyiben maximum 2 évük hiányzik életkorban és/vagy szolgálati időben a nyugdíjjogosultságig.

Képzési támogatás

- 3.5. A Munkáltató a csoportos létszámleépítésben érintett azon munkavállalók részére, akiknek nem tud a MÁV Zrt. által szervezett átképzéssel sem végzettségüknek, képzettségüknek, szakmai tapasztalatuknak illetve egészségi alkalmasságuknak megfelelő betölthető munkakört felajánlani, a munkavállalók által kiválasztott külső (MÁV Zrt. szervezetén kívüli) képzés költségeit (tanfolyami díj, vizsgadíj, vagy regisztrációs díj) legfeljebb 200 000 Ft.-ig kifizeti.

A leépítésben érintettek segítésének egyéb módjai, eszközei

- 3.6. A létszám leépítési program részeként a MÁV Zrt. felülvizsgálja és 2011.-ben tovább működteti a Munkába helyezést Elősegítő Bizottságokat (MEB-eket). A MEB-ekben a reprezentatív szakszervezetek egy-egy fővel képviseltetik magukat.
- 3.7. A létszámleépítésben érintett munkavállalók a rendes felmondás közlése előtt tájékoztatást kapnak a részükre biztosítandó outplacement szolgáltatásokról. A döntés megkönnyítése érdekében a munkáltató egyéni elbeszélgetés keretében egyeztet a lehetőségeket a munkavállalókkal, tájékoztató füzetet és tájékoztatói lehetőséget biztosít számukra.

- 3.8. A leépítésben érintett munkavállalók részére a MEB-ek a következő szolgáltatásokat, juttatásokat nyújtja a felmentési idő és a MÁV-ESÉLY program alatt:

- célcsoportonként eltérő tartalmú személyes tanácsadás,
- élethelyzet-kezelési, mentálhigiénés tanácsadás,
- önéletrajz, motivációs levél készítéshez támogatás ,
- életpálya- és képzési terv készítés,
- irodai infrastruktúrához való hozzáférés,
- aktív munkaerő-piaci munkaerő-közvetítés

4. A munkavállalók egészségének védelme

- 4.1. A nehéz fizikai munkát végző, nagy terhelésnek kitett munkavállalók munkaképesség csökkenésének megelőzése érdekében a forgalom lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatottak részére a Munkáltató egészségmegőrző programot működtet.
- 4.2. Ezen felül – lehetőségeihez mérten – a kiemelt kockázatú munkakörökben foglalkoztatottak részére védőoltások révén biztosítja egészségük megtartását.

5. A felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén

Alapelvek

- 5.1. A munkáltató és a szakszervezetek kijelentik, hogy kölcsönösen érdekeltek a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok és a rendszeres, érdemi párbeszéd fenntartásában, az érdekegyeztetés rendszerének színvonalas működtetésében.
- 5.2. A megállapodást kötő felek az érdekek kölcsönös beszámításának elvére alapozva a Kollektív Szerződésben és egyéb megállapodásokban rögzítik a munkavállalók munkaviszonyával, élet- és munkakörülményeivel, a munkavállalók és a munkáltató kötelezettségeivel, valamint a munkáltatás alapvető szabályaival összefüggő normákat.

Működési feltételek biztosítása:

- 5.3. A MÁV Zrt. kötelezettséget vállal a társaságnál működő és képvisellel rendelkező szakszervezet számára folyamatosan biztosítsa a szakszervezeti (érdekképviseleti) tagdíj munkavállalói kérelemre történő levonását és havonként meghatározott adatok szolgáltatását.

Konfliktusok kezelésének módja

- 5.4. A megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén elsősorban tárgyalásos úton rendezik.

6. Záró rendelkezések

Fentiek teljesülése esetén az érdekképviselői szervek nem akadályozzák a vállalat hatékonyság növelése érdekében megvalósítandó létszámleépítéseket.

A felek e megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró felek csak egyezően kinyilvánított közös akaráttal módosíthatnak.

Budapest,

Szakszervezetek

Munkáltató

.....
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

.....
MÁV Zrt.

.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete

.....
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

.....
Vasutasok Szakszervezete

.....
VDSzSz Szolidaritás

.....
Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége