



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

TERVEZET

2015. december

A megállapodást aláíró felek egyetértenek 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 és társadalmi megbecsülését is.

Az együttműködési megállapodás megfelelő keretet teremt a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak, ezáltal eredményesen szolgálja mind a munkáltatói, mind a munkavállalói érdekeket. A munkáltatói, valamint a munkavállalói érdekek összehangolása érdekében az aláíró felek a MÁV Zrt-nél a foglalkoztatás, a munka- és egészségvédelem, a jövedelempolitika valamint a munkaügyi kapcsolatok terén az alábbi megállapodást kötik.

1. A megállapodás hatálya

A jelen megállapodás időbeli hatálya a megkötésének napjától 2019. december 31. napjáig terjed. Felek fenntartják ugyanakkor azt a jogot maguk számára, hogy jelen megállapodást 2017. évben felülvizsgálják és a szükséges korrekciókat végrehajtsák.

2. Együttműködés a foglalkoztatáspolitikában, és az ezt megalapozó intézkedések vonatkozásában

- 2.1 Felek egyetértenek abban, hogy a MÁV Zrt. foglalkoztatási helyzete az elmúlt években kedvezőtlenül alakult, ezért szükségessé vált olyan átfogó intézkedések meghozatala, ami képes ennek kezelésére, a létszámcsökkenés megállítására.
 - 2.1.1 A munkáltató foglalkoztatási garanciát nyújt arra, hogy a munkáltató oldalán felmerülő okból közölt felmondásokra – a Megállapodás hatálya alatt – és kifejezetten létszámcsökkentés okán csak a szakszervezetekkel egyeztetett esetekben kerül sor.
 - 2.1.2 Szervezeti változások és minőségi csere esetén a munkáltató csak különösen indokolt esetben (MK. 10. sz. állásfoglalásnak megfelelően) él a felmondás lehetőségével.
- 2.2 A Munkáltató a MÁV Zrt. létszám-, bér- és foglalkoztatási jellemzőinek alakulásáról – a negyedéves tényadatok rendelkezésre állását követően – tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket.
- 2.3 A munkavállalók foglalkoztatására ható munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott módon történik.

- 2.4 A munkáltató vállalja, hogy a műszaki fejlesztések jövőbeni létszámra gyakorolt hatásainak elemzését minden évben elvégzi és ezt az érdekképviseletek részére bemutatja. A létszámkiváltó hatással járó beruházások esetén az esetlegesen felszabaduló munkavállalók továbbfoglalkoztatására konkrét intézkedéstervet dolgoz ki.

3. A foglalkoztatást biztosító programok és munkáltatói intézkedések

- 3.1 A Munkáltató a meglévő munkavállalók folyamatos szakmai képzésén keresztül – többek között – tanulmányi szerződéskötéssel támogatja azt, hogy több munkakör ellátására is alkalmas munkaerő állomány jöjjön létre, mellyel a rugalmasabb foglalkoztatáson keresztül lehetővé teszi a jelentkező foglalkoztatási gondok megelőzését.
- 3.2 A Munkáltató az egyes szervezeti egységek területileg eltérő munkaerőpiaci környezetének kiegyenlítése érdekében lakhatási (albérleti) hozzájárulás biztosításával növeli a munkavállalók mobilitását.
- 3.3 A Munkáltató azon munkavállalók számára, akik egészségi okból munkakörüket ellátására úgy váltak alkalmatlanná, hogy eközben általános munkavégzési képességüket nem veszítették el
- 3.3.1 biztosítja a más munkakör betöltéséhez szükséges átképzés lehetőségét, illetve
- 3.3.2 az ilyen esetekkel arányos mértékben ún. rehabilitált munkaköröket hoz létre,
- 3.3.3 amennyiben a munkaviszony megszüntetése elkerülhetlenné válik, azt a munkáltató oldalán felmerülő okból közölt felmondásokkal azonos módon kezeli, ennek érdekében a kollektív szerződésben a szükséges módosításokra kötelezettséget vállal.
- 3.4 A folyamatos utánpótlás biztosítása érdekében a Munkáltató ösztöndíjrendszert dolgoz ki és vezet be, mellyel mindenekelőtt a vasutas munkavállalók családtagjait részesíti előnyben.
- 3.5 Az újonnan belépő munkavállalók megtartása, beilleszkedésük elősegítése érdekében a Munkáltató – a pályakezdő munkavállalók felkészítésében résztvevők egyidejű anyagi elismerésével – ún. mentori programot hoz létre.

4. Jövedelempolitika intézkedések

A Felek egyetértének abban, hogy az elmúlt években a vasutas munkavállalók relatív jövedelmi helyzete, ennek következtében a MÁV munkaerő-megtartó képessége romlott. Ennek megfelelően a Munkáltató a

jelen megállapodás hatálya alatt egy bérfelzárkóztatási programot tart szükségesnek az alábbiak szerint.

4.1. 2016.-ra vonatkozó bérintézkedések

- 4.1.1. 2016. január elsejétől érvényes egyszeri bérfelzárkóztatásként minden munkavállaló alanyi jogon 5%-os bérfelzárkóztatásban részesül. Ezen felül a Munkáltató – az éves bértömeg 2,5%-ának megfelelő mértékben – további differenciált bérfelzárkóztatást hajtott végre a foglalkoztatási szempontból legkritikusabb munkakörökben, illetve munkahelyeken.
- 4.1.2. Egyidejűleg a 6-17 közötti munkaköri kategóriák alsó (és felső) sávját 7,5%-kal megemeli.

4.2. A következő évek bér és jövedelempolitikája

- 4.2.1. A Munkáltató az éves bértárgyalások előtt részletes elemzést készít a MÁV abszolút és relatív (azaz a nemzetgazdasági átlaghoz hasonlított) bérhelyzetéről. A Munkáltató ezzel összefüggésben vállalja, hogy az éves bérfelzárkóztatások végrehajtása során visszaállítja a 2012. évi relatív bérarányokat. Amennyiben országos bérajánlás elfogadására kerül sor, akkor vállalja, hogy
 - 4.2.1.1. sávós ajánlás esetén annak felső sávját,
 - 4.2.1.2. ettől eltérő esetben a konkrét ajánlást, vagy esetlegesen annak középértékét meghaladó bérfelzárkóztatást tart magára nézve alkalmazandónak, annak érdekében, hogy a 4.2.1. pontban vállaltak megvalósuljanak.
- 4.2.2. A Munkáltató és a jelen megállapodást jegyző szakszervezetek (paritásos) bizottságot hoznak létre a MÁV bér- és kereseti szerkezetének átvilágítására, a bérrendszer ellentmondásainak feloldására, szükség esetén javaslatot tesznek egy új tarifarendszer kidolgozására.
- 4.2.3. A Munkáltató vállalja, hogy a már korábban bevezetett nyugdíjpénztári munkáltatói tagdíj-hozzájárulás intézményét a jelen megállapodás hatálya alatt fenntartja, annak mértékét folyamatosan emeli, azzal, hogy ez 2019. december 31. napjáig eléri a 3%-ot.

5. A foglalkoztatási nehézségek megoldása során alkalmazott eszközök

5.1 Munkaerő-piaci szolgálat

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 vagy más méltányolható okból érintett munkavállalók adatait. A Humánerőforrás gazdálkodás szervezet és a humánpartnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az

érintettek MÁV Zrt-én belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humánpartnernek gondoskodnia az üres álláshelyek közzétételéről (szórólap, hirdetés) 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.

5.2 Más munkakör felajánlása

A MÁV Zrt. jelen megállapodás hatálya alatt – a szükségessé vált belső strukturális változásokon túl – nem tervezi a foglalkoztatottak számának érdemi csökkentését, létszámának stabilizálására törekszik, Amennyiben – különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, következtében – a végrehajtó szolgálatban dolgozóknál foglalkoztatási gondok keletkeznének, a munkáltató a munkaerő-piaci szolgálat igénybevételének lehetőségén túl az érintett munkavállalók részére lehetőség szerint másik, méltányos továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört ajánl fel.

A felajánlott másik munkakör akkor felel meg a méltányosság követelményének, ha:

- a munkakörre előírt képzettségi szint és szakmai tapasztalat megfelel a munkavállaló által betöltött munkakör képzettségi szintjének és szakmai tapasztalatának,
- a munkavállaló a munka elvégzésére egészségileg alkalmas,
- a munkahely és lakóhely (tartózkodási hely, munkásszállás) közötti napi közlekedési idő oda-vissza mindösszesen a 4 órát – kiskorú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében a 2 órát - nem haladja meg, beleértve a településen belüli közlekedési időt is,
- a várható alapbére eléri az utoljára betöltött munkakörben elért alapbér 90 %-át.

5.3 Egyedi elbírálás

Az 50. életévét betöltött, de saját jogú nyugdíjra nem jogosult munkavállalók munkaviszonyát a Munkáltató oldalán felmerült okból, munkáltatói felmondással a MÁV Zrt. kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntetheti meg.

Az egyedi elbírálás keretében a továbbfoglalkoztatás szempontjából a munkáltatói jogkör gyakorlója – a MÁV csoportnál fellelhető üres és az érintett munkavállaló által betölthető álláshelyek összevetésével – mérlegeli az érintett munkavállaló végzettségét, képzettségét, egészségi alkalmasságát, szakmai tapasztalatát, az általa korábban jellemzően ellátott feladatokat.

Amennyiben az egyedi elbírálást követően a munkaviszony megszüntetésére kerül sor, a munkáltató köteles mérlegelését a munkáltatói felmondás indokolásában részletesen is ismertetni.

5.4 MÁV-ESÉLY program

A Munkáltató, az önhibájukon kívül, a munkaviszony munkáltató általi felmondásában érintett, 10 év MÁV Zrt.-nél töltött, vagy ilyennek elismert munkaviszony megléte esetén, a 45. életévét betöltöttek részére biztosítja munkahely keresés céljából a MÁV-ESÉLY programban való részvételt. A munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alól, távolléti díjának megfizetése mellett, 4 hónapra mentesül.

5.5 MÁV-ÉVEK program

A Munkáltató, az önhibájukon kívül, a munkaviszony munkáltató általi felmondásában érintett a legalább 15 évi folyamatos MÁV Zrt.-nél töltött, vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére – további 3 havi távolléti díj megfizetésével járó munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés biztosításával – lehetővé teszi a MÁV-ÉVEK programban való részvételt. A MÁV-ÉVEK időtartama alatt a munkavégzés alóli felmentés időszaka alatt a munkavállaló a megállapodásban rögzített alaphétként részesül.

6. Munka- és egészségvédelem

6.1 Stratégiai célok

A munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkoztatása érdekében továbbra is cél:

- a munkabalesetek számának és súlyosságának folyamatos csökkentése;
- a meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárása és mérséklése;
- a műszaki színvonal emelése.

6.2 Célkitűzések, konkrét feladatok

- Tekintettel arra, hogy a hatályos munkajogi szabályozás biztosítja azt a lehetőséget, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidő helyett rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat, a felek törekednek arra, hogy

ennek objektív feltételrendszerét közösen kialakítják. Ennek megfelelően – az expozíció idejének csökkentése okán – szükséges az érintett munkakörökben rövidebb teljes munkaidőt bevezetni.

- A Munkáltató vállalja, hogy a Megállapodás hatálya alatt az 50 év feletti munkavállalók részére ún. regenerációs pótszabadságot biztosít. Ennek mértékéről – a munkakörök, illetve az életkorok figyelembevételével – a Kollektív Szerződésben kell megállapodni.
- A nehéz fizikai munkát végző, nagy terhelésnek kitett munkavállalók munkaképesség csökkenésének megelőzése érdekében a Munkáltató egészségmegőrző programot működtet.
- Valamennyi munkahelyen törekszik az ergonómiai és klimatizálási követelmények érvényesítésére.
- A képernyős munkahelyeknél a jogszabályoknak megfelelő követelményeket érvényesíti,
- Az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételeket biztosít.

7. A felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén

- 7.1 A Munkáltató és a szakszervezetek kijelentik, hogy kölcsönösen érdekeltek a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok és a rendszeres, érdemi párbeszéd fenntartásában, az érdekegyeztetés rendszerének színvonalas működtetésében.
- 7.2 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.
- 7.3 A MÁV Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy a társaságnál működő és képvisellel rendelkező szakszervezet számára folyamatosan biztosítja a szakszervezeti (érdekképviselői) tagdíj munkavállalói kérelemre történő levonását és ezzel összefüggésben havonként meghatározott adatok szolgáltatását.
- 7.4 A megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén elsősorban tárgyalásos úton rendezik.
- 7.5 A megállapodást kötő felek – a foglalkoztatás biztonságára tekintettel – alapvető érdeküknek tartják, hogy a munkáltató teljes mértékben igénybe vehesse az egyes munkavállalói csoportok foglalkoztatása esetén részére jogszabályban biztosított közteherbeli kedvezményeket. A kedvezmények igénybevételehez kapcsolódóan az érintett munkavállalók kötelesek együttműködni a munkáltatóval.

8. Záró rendelkezések

- 8.1 Aláíró felek készek arra, hogy 2019. év nyarán tárgyalásokat kezdjenek új megállapodás megkötéséről.
- 8.2 A felek e megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró felek csak egyezően kinyilvánított közös akarattal módosíthatnak.
- 8.3 A jelen megállapodás felmondásának jogát a felek kizárják.

Budapest, 2015. december

Szakszervezetek

Munkáltató

.....
Vasutasok Szakszervezete

.....
MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

.....
Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás

.....
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

.....
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

Egyetért:

.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete

.....
Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége