



V D S Z S Z S z o l i d a r i t á s

1146 Budapest, Thököly út 172.

Telefon: (1) 351-11-11

Fax: (1) 344-67-70

77/2019.

Dr. Homolya Róbert

elnök-vezérigazgató

MÁV Zrt.

Könyves Kálmán krt. 54-60.

Budapest

Tisztelt Elnök-vezérigazgató Úr!

Hivatkozva a 18719/2019/MAV levelében megfogalmazott felkérésére, melyben szakszervezetünk részére lehetőséget biztosít a MÁV csoport működése hatékonyságának javítására, a VDSZSZ Szolidaritás – elsősorban a foglalkoztatást érintő kérdésekben – az alábbi témaköröket javasolja napirendre venni és a tárgyalásokat ezekről megkezdeni.

1. A foglalkoztatási „szűk keresztmetszetek” felszámolása
 - a. szükségszerű belső átcsoportosítással,
 - b. át- és továbbképzéssel,
 - c. belső tartalékok feltárásával,
 - d. „mobil egységek” és / vagy tartalékos munkakörök létrehozásával.

2. A belső munkaerőpiac mobilitásának felgyorsítása
 - a. ösztönző rendszer létrehozása, de mindenekelőtt mobilitást támogató bérintézkedések (pótlékok és költségtérítések) bevezetése,
 - b. kifejezett mobilitási csomag létrehozása, beleértve a lakhatási támogatások célzott alkalmazását, ezzel együtt a még meglévő vállalati bérlakás kapacitások felszabadítása és egyidejű bővítése (pl. a korszerűsítési munkák elvégzése és / vagy elismerése által is),
 - c. a több szolgálati helyen való foglalkoztathatóság (több, vagy változó munkavégzési hely vállalása, vonalismeretek, több típusú berendezés kezelésével kapcsolatos ismeretek) ösztönzése és elismerése a bérezésben.

3. A bérszerkezet átalakítása
 - a. pótlékrendszer átdolgozása,
 - b. besorolási rendszer megújítása,
 - c. további indokolt bérintézkedések alkalmazása,
 - d. a munkakör értékelésen alapuló besorolási rendszer megújítása, egyes esetekben az értékelési tényezők (különösen a végett munka nehéz fizikai jellege, veszélyessége, a munkakörülmények) súlyozásának felülvizsgálata.

4. A foglalkoztatás „rugalmasítása”
 - a. munkarendek, munkaidő-beosztások átalakítása, azok ésszerűsítése (fordák stb.),

- b. a szellemi foglalkozások esetében a részleges távmunka (home office) kiszélesítése.
5. A szervezeti keretek újragondolása
- a. hatáskörök és döntési szintek decentralizálása, beleértve akár a központi irányítási szervezet szerepének és méretének jelentős csökkentését,
 - b. az irányítási szintek felülvizsgálata (adott esetben pl. a főnökségi szintek centralizálása),
 - c. a papíralapú ügyintézés minimalizálása, a digitalizáció kiterjesztése.
6. A humán tevékenység hatékonyságának javítása
- a. a foglalkoztatás humanizálása (szemléletváltás a munkáltatásban),
 - b. a toborzási tevékenység eredményességének, hatékonyságának felülvizsgálata,
 - c. a bemeneti követelmények ésszerűsítése,
 - d. a képzési rendszer hatékonyságának növelése,
 - e. az idősödő munkavállalók helyzetének javítása, egyúttal a nyugdíjas foglalkoztatás rendszerének felépítése,
 - f. a cafetéria rendszer átalakítása és egy vállalati lojalitási rendszer kialakítása.
7. A hatékony toborzási- és utánpótlás biztosítási rendszer működtetésének akadályát képező egyes tényezők lebontása
- a. a bemeneti követelmények ésszerűsítése (ideértve mindenekelőtt az egészségi alkalmassági követelmények újragondolása,
 - b. szükség esetén a jogszabályok (203/2009. sz. Korm. Rendelet) módosításának kezdeményezése, az orvosi alkalmassági vizsgálatok indokoltságának (pl. munkaköri csoporton belüli munkakörváltások esetén) és protokolljának felülvizsgálata,
 - c. a pszichológiai vizsgálat esetében – az érzékszervi-reakciókészséggel vizsgálatok körén túlmutató – szubjektív értékelési szempontok szerepének minimálisra szorítása,
 - d. a képzési rendszer felülvizsgálata (19/2011. sz. NFM Rendelet szükség szerinti módosítása) hatékonyságának növelése, a jelentős költségigénnyel járó – javarészt a bentlakásos tanfolyami jellegű képzések dominanciájára épülő – rendszer átalakítása, helyette a korszerű és költséghatékony képzésszervezési módszerek adaptálása,
 - e. a modulrendszerű képzések esetében az általános vasútszakmai alapozó, illetve elméleti ismeretek körében a munkaviszony kívüli képzési formák kidolgozása (pl. önképzése anyagi ösztönzőrendszerrel), illetve az ehhez szükséges vizsgázási lehetőség megteremtése (amennyiben szükséges, akár jogszabály-módosítások kezdeményezésével).
8. A műszaki fejlesztések és az ehhez kapcsolódó létszámszükséglet változás proaktív menedzselése, az egyes munkavállalók szintjéig lemenően az egyéni életpályák

kialakítása, mely minden vasutas munkavállalónak megnyugtató módon és előre tervezhetően biztosítja a foglalkoztatási biztonságot (proaktív humán „tervgazdálkodás”).

9. A vasutas munkavállalók munkavégzési képességének hosszú távú megőrzését biztosító intézkedések kidolgozása, e körben akár a munkaidő csökkentése lehetőségének mérlegelése.
10. Rehabilitált munkakörök létrehozása a munkaképességüket részlegesen elvesztett, továbbá az idősödő munkavállalók részére (akár egyes perifériális tevékenységek visszaszervezése útján).
11. Hatékony gondoskodó eszközrendszer kialakítása a munkakörük betöltésére alkalmatlanná váló munkavállalók egzisztenciális helyzetének garanciákat is tartalmazó méltányos rendezésére (ezzel összefüggésben a MÁV ÉVEK rendszer részleges átalakítása, a jogosultsági feltételek igazítása, bővítése).
12. A jegyvizsgálói munkakör családban a jegyeladási jutalék alapbéresítése.
13. A vonattovábbítás díjazási rendszerének vonzóbbá tétele.
14. További munkaszervezési intézkedések kidolgozása az olyan „win-win” jellegű, a munkáltató és a munkavállalók számára kölcsönös előnyökkel járó munkaidő-gazdálkodási szabályozási keretek kialakítására, amelyek jelentős és érdemi béremelési intézkedések fedezetéül szolgálhatnak a jegyvizsgálói munkakörcsaládban (mindenekelőtt a menesztéssel kapcsolatos megkezdett tárgyalások lezárása, tovább a START KSz 7. sz. melléklet esetleges újragondolása).

A fentiek tekintetében egyértelmű elvárásunk, hogy a hatékonyságjavító intézkedések következtében felszabaduló források kizárólag – és megállapodás alapján – bérintézkedések céljára kerüljenek felhasználásra. Emellett elengedhetetlennek tartjuk, hogy – legalábbis azokban az esetekben, ahol közvetlen összefüggés van az intézkedések és a felszabaduló források tekintetében – ez minden esetben úgy történjen, hogy a felhasználható bértömeg nagyobb részben a megtakarítás helyén, illetve kifejezetten az érintettek számára kerüljön felhasználásra.

Budapest, 2019. május 24.



Halasi Zoltán

elnök