

„Legyenek nagy, szinte elérhetetlenek látszó céljaink, mivel csak így érhetjük el az elérhetőt.”

Dr. Czeizel Endre

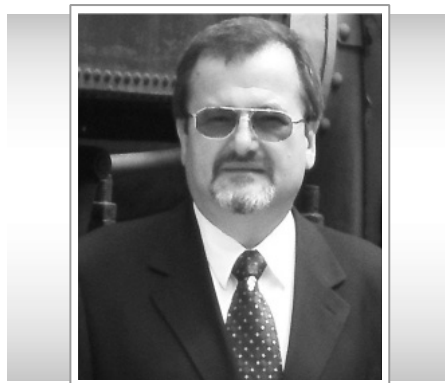
Szakszervezetünk életében jelentős eseményre kerül sor folyó év október 27. napján, amikor is szakszervezetünk megalakulásának 20. évfordulóját ünnepeljük meg.

Ennek keretében, amikor most visszatekintünk a kezdetekre fontos megemlékeznünk arról, hogy abban az időben volt olyan 23 vasutas munkavállaló, akik alapító tagként úgy gondolták, hogy a pályavasutas munkavállalók szakmai érdekképviselését és érdekvédelmét, a korábbiaktól eltérő módon és szervezeti keretek között, egy új szakszervezet létrehozásával hatékonyabban kívánják ellátni és tudják majd képviselni. A kiindulópont tehát az volt, hogy az úgynevezett „gyűjtő-szakszervezet modellel szemben” elsősorban szakmai megalapozottságra helyezve a hangsúlyt, igen is fel kell vállalni a pályavasutas munkavállalók (PML-TEB-Forgalom) és meghatározóan a végrehajtó szolgálat területén munkát végzők sajátos érdekeinek megjelenítését, érvényre juttatását.

A PVDSz a kezdeti nem csekély ellenállást leküzdve – bizonyítva létjogosultságát – Kollektív Szerződés kötő tényezővé is vált az idők folyamán.

Az immár eltelt két évtized alatt szakszervezetünk szervezeti és jelentőségében megerősödve, a jövőre nézve is a pályavasutasok szakmai érdekeinek védelmét és képviselését tekinti alapvető feladatának.

Ugyanakkor e küldetésünként is felfogható hozzáállása során a PVDSz, mindig és mindenkor együtt működött és együtt is működik nem csak a MÁV csoportnál lévő társ-szakszakszervezetekkel, hanem a szakszervezeti mozgalom minden olyan tényezőjével, amely érdemben kívánja előmozdítani a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását, a munkavállalói létükből fakadó jogos érdekeinek védelmét és képviselését.



Tisztelt Kolléganők és Kollégák!

Ebből az aspektusból kiindulva megerősíthetem, hogy a PVDSz eddig sem és ezután sem tekinti a munkajogi kapcsolatok másik tényezőjét, vagyis a munkáltatót legyőzendő ellenfélnek és különösen nem „ellenségnek”.

Már csak e miatt is szakszervezetünk többes tagsága joggal várhatja el, hogy a munkáltató mindenkor érdemben foglalkozzon a PVDSz szakmailag megalapozott javaslataival, irányuljon az akár a bérezés, akár a munkafeltételek, akár a szervezetalakítás és működtetés jobbítására, avagy a felmerülő disszonanciák megszüntetésére. S ennek során a keletkező érdekellentétek fel- illetve megoldása során pedig mindig be kell látniuk az érintett feleknek és képviselőiknek, hogy elsősorban – a felesleges jogviták generálása helyett – az érdemi megállapodásra való törekvés kell, hogy vezessen mindenkit. Ezen alapvető szempont érvényesítésére – miként a korábban is – a PVDSz a maga részéről mindig készen áll.

Mert a munka világában mindannyiunk számára nyilvánvaló kell, hogy legyen az a tény, hogy a felek egymásra vannak utalva. Mind a munkáltató, mind pedig a munkavállalók – és ez különösen így van a köztulajdonban lévő MÁV Zrt. esetében – a céljaikat csak a köztulajdon lehetőségeihez képest hatékony működtetése által lehetnek képesek elérni.

Ennek során a közös célt pedig elsősorban a valamennyi érdekképviselői szerv együttműködésén alapuló megoldások folytonos keresésén keresztül, a munkáltatásban történő ésszerű és célszerű kompromisszumok megteremtése által érhető el.

Mert egymás esetleges kirekesztése, a körülmények rövid távú célok alá rendelése, az érdemi együttműködés mellőzése, netán kiűrésítése biztosan nem szolgálja a vállalati célok és benne a munkavállalók céljainak elérését. Különösen így van ez akkor, amikor a munkavállalóinknak a folyamatosan változó körülményekhez való alkalmazkodás közepette, az esetlegesen még romló munkakörülmények mellett kell a mindennapokban helyt állniuk.

Mert egymás esetleges kirekesztése, a körülmények rövid távú célok alá rendelése, az érdemi együttműködés mellőzése, netán kiűrésítése biztosan nem szolgálja a vállalati célok és benne a munkavállalók céljainak elérését. Különösen így van ez akkor, amikor a munkavállalóinknak a folyamatosan változó körülményekhez való alkalmazkodás közepette, az esetlegesen még romló munkakörülmények mellett kell a mindennapokban helyt állniuk.

A PVDSz az eltelt 20 év alatt nem csekély utat tett meg és aktív részesévé vált az ésszerű és megvalósítható érdekvédelmi- és érdekképviselői tevékenység ellátásának a vasutasság körében. Amiért elsősorban is a minket választó tagjainknak, tisztségviselőinknek, szimpatizánsainknak, a bennünket támogatóknak és munkatársainknak mondok innen még egyszer köszönetet elnökségünk nevében. Mert az Ő mindennapi helytállásuk a belénk helyezett bizalmuk az, aminek mind a múltban úgy a jövőben is meg kívánunk, és meg is fogunk felelni.

Dr. Laboda József
jogtanácsos
a PVDSz elnöke



ÉRDEKVÉDELMI HÍREK

„2018. szeptember 21. napjával módosult a MÁV Zrt. Kollektív Szerződése, illetve a 2017-2019. évekre kötött Együttműködési Megállapodás.

A Kollektív Szerződés vonatkozásában az aláíró felek megállapodtak abban, hogy korlátozzák a rendkívüli munkavégzésként egymás után elrendelhető éjszakai szolgálatok számát, illetve vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára - 2018. július 1. napjára visszamenőleges hatállyal – kedvezően változtak a délutáni, illetve éjszakai műszakpótlék jogosultsági feltételei.

A 2017-2019. évekre kötött Együttműködési Megállapodás módosításának legfontosabb eleme az, hogy az idei évben 230 órát meghaladóan rendkívüli munkavégzést teljesítő munkavállalók 40 óra fizetett távolléttel támogatott módon jogosultak részt venni a 2019/2020 évre meghirdetett Egészségmegőrző Programban.”

A MÁV Zrt. Kollektív Szerződése 2018.09.21.-i megállapodás alapján az alábbiak szerint módosul.

I. A KSz 35.§ 1. pontjának végére fel kell venni a következőket:

„A munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőnek minősülő munkavégzésnek a KSz 28.§ 1. pontja illetve a KSz 29.§ 1. pontja szerinti időben való elrendelésekor ezen munkavégzéseket (szolgáltatásokat) is kötelezően figyelembe kell venni a KSz 32.§ 2. pontjában írt korlátozás alkalmazásakor.

Amennyiben a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőnek minősülő munkavégzés (szolgálat) elrendelése a KSz 29.§ 1. pontja szerinti 5 napos határidőn belül történik, akkor ezen munkavégzésre is irányadó a KSz 32.§ 2. pontjában írt korlátozás, melynek alkalmazását azonban a munkáltató különösen indokolt esetben (betegség, előre nem tervezhető foglalkoztatási körülmény stb.) jogosult mellőzni.

A korlátozás mellőzésével elrendelt munkavégzések (szolgáltatások) számát és azok az előzőek szerinti különös indokát a helyi függelék megkötésére jogosult szervezeti egység vezetője havonta, a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig köteles a helyifuggelek@mav.hu postafiókra megküldeni.”

II. A KSz 44.§-ának új szövege a következő:

Tanulmányi

munkaidő-kedvezmények 44.§

1. Amennyiben a munkavállaló munkáltatói kötelezés alapján olyan tanulmányi képzésen vesz részt, amely levelező tagozatos tanulmányoknak minősül, mivel annak lebonyolítására nem folyamatosan az

egymást követő munkanapokon kerül sor, a munkavállalót a képzéshez tartozó elméleti óraszám alapján az alábbi tanulmányi munkaidő-kedvezmény illeti meg:

- a) 24 elméleti óraszámig 64 elméleti óraszámig 1 munkanap (8 óra) szabadidő,
- b) 65 elméleti óraszámig 144 elméleti óraszámig 2 munkanap (16 óra) szabadidő,
- c) 145 elméleti óraszámig 296 elméleti óraszámig 3 munkanap (24 óra) szabadidő,
- d) 297 elméleti óraszámig pedig 4 munkanap (32 óra) szabadidő.

2. Tekintettel az alacsony elméleti óraszámú képzések kifejezetten gyakorlati jellegére, nem illeti meg a jelen § alapján tanulmányi munkaidő-kedvezmény a munkavállalót, amennyiben az elméleti óraszám 24 óránál kevesebb, illetve ha az adott tanfolyami képzés elméleti vizsga nélkül, kizárólag gyakorlati vizsgával zárul.

3. Amennyiben a képzés hatósági vizsgával (vizsgákkal) zárul, akkor a munkavállalót hatósági vizsgáknak további 1 munkanap (8 óra) szabadidő illeti meg.

4. A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.

5. A munkaidő-kedvezmény a vizsgára való felkészülést szolgálja, ezért az utólag nem vehető igénybe.

V. A KSz 10. számú mellékletébe Esztergom szolgálati helyet az alábbiak szerint fel kell venni.

vonal sorsszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
2	Esztergom	távkezelt állomások forgalomirányító	–

VI. A KSz 10. számú mellékletébe Kőbánya-felső szolgálati helyet az alábbiak szerint fel kell venni.

vonal sorsszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
80a	Kőbánya-felső központi állítású elektrodinamikus	váltókezelő, központi állítású elektrodinamikus	váltókezelő,

VII. A KSz 10. számú mellékletébe Rákosliget forgalmi kitérő szolgálati helyet az alábbiak szerint fel kell venni.

vonal sorsszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
80a	Rákosliget forgalmi kitérő	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő

Hatályba léptető rendelkezések:

Az I. számú módosításban foglaltakat 2018. október 01. napjától kell alkalmazni.

A II. számú módosítás 2018. augusztus 01. napjával lép hatályba, azzal, hogy az abban foglaltakat a korábban kezdődött tanfolyamok esetében is alkalmazni kell, amennyiben ez lehetséges.

A III. számú módosításban foglaltakat 2018. július 01. napjától kell alkalmazni.

6. A tanulmányi munkaidő-kedvezmény támlára a munkavállalót távolléti díja illeti meg.

7. A munkavállaló e § szerinti tanulmányokon való részvételének idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni, arra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell.

8. E § hatálya nem terjed ki főiskolai vagy egyetemi (Bsc, Msc) képzésekre.

III. A KSz 49.§-ának új szövege a következő:

IV. „A vezényelt munkarend pótlé- kai 49.§

A vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a 14.00 és 22.00 óra közötti időszakban teljesített munkaidőre az alaphére 15%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg, amennyiben a munkaideje legkorábban 14.00-kor kezdődik vagy a munkaideje [KSz 24.§ 1. a) pont] ugyan 14.00 előtt megkezdődik, de az meghaladja a 8 órát.

A 22.00 óra és 06.00 óra közötti időszokban teljesített munkaidőre az alaphére 60%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg, amennyiben az ezen időszakban teljesített munkaideje az 1 órát eléri.”

V. A KSz 10. számú mellékletébe Esztergom szolgálati helyet az alábbiak szerint fel kell venni.

vonal sorsszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
2	Esztergom	távkezelt állomások forgalomirányító	–

VI. A KSz 10. számú mellékletébe Kőbánya-felső szolgálati helyet az alábbiak szerint fel kell venni.

vonal sorsszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
80a	Kőbánya-felső központi állítású elektrodinamikus	váltókezelő, központi állítású elektrodinamikus	váltókezelő,

VII. A KSz 10. számú mellékletébe Rákosliget forgalmi kitérő szolgálati helyet az alábbiak szerint fel kell venni.

vonal sorsszám	szolgálati hely	nappal	éjszaka
80a	Rákosliget forgalmi kitérő	forgalmi szolgálattevő	forgalmi szolgálattevő

A IV. számú módosítást 2018. május 1. napjától az átépítés befejezéséig, de legkésőbb 2018. december 31. napjáig kell alkalmazni.

Az V. és VI. számú módosításokat 2018. június 01. napjától a 80a vonalon végzett átépítés befejezéséig, de legkésőbb 2020. december 31. napjáig kell alkalmazni.

Budapest, 2018. szeptember.

Szakszervezetek Munkáltató

MEGÁLLAPODÁS

„az Együttműködési Megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról a 2017-2019. évekre”

2017. március 13. napján megkötött megállapodás módosításáról

Az Együttműködési Megállapodás az alábbiak szerint módosul:

A 3.4 Rekreációs Intézkedések második bekezdésének végére folytatódóan fel kell venni az alábbiakat:

„A felek megállapodnak abban, hogy az Egészségmegőrző Program 2019/2020. évi működtetése során – legfeljebb a 2019/2020. évre vonatkozóan biztosított 680 fős részvételi létszámmal azonos létszámban – mindazok számára felajánlja az Egészségmegőrző Programban való részvétel lehetőségét, akik a 2018. évben a 230 órát meghaladó mértékű rendkívüli munkavégzést teljesítettek.

A Munkáltató a részvételt a jogosult Munkavállaló 40 órára járó távolléti díjával támogatja akkor is, ha 40 óra távolléti díjjal fizetett távollétnak a rendes munkaidő terhére történő biztosítása foglalkoztatási okból egyébként nem lehetséges.

Az előzőek szerint jogosult munkavállaló írásban nyilatkoztatni kell arról, hogy vállalja –e a Programban való részvételét. (Amennyiben az arra jogosultak száma meghaladná a 680 fős keretet, akkor a létszámkeret feletti munkavállalók ettől függetlenül jogosultak a 40 órára számított távolléti díjukra.)

A 680 fős létszámkeretből esetlegesen fennmaradó mértéket a 2019/2020. évi Egészségmegőrző Programra egyébként irányadó szabályoknak megfelelően lehetséges igénybe venni.”

Új 5.6 és 5.7 pontjaiként a következőt kell felvenni:

„5.6 Amennyiben jogerősen megállapítást nyer az, hogy a Munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát, azonban az ítélet nem kötelezi a munkáltatót a munkaviszony helyreállítására, akkor a képviselőtében eljáró

szakszervezet útján az érintett munkavállaló kérelmezheti az újbóli foglalkoztatását, melynek kapcsán a munkavállaló képviselőt ellátó szakszervezet és a Munkáltató részéről a humánerőforrás vezérigazgató-helyettes (vagy a megbízottja) egyeztetést folytatnak le.

5.7 Az aláíró felek kifejezik azon szándékukat, hogy amennyiben a Munkáltató foglalkoztatási helyzete a későbbiekben azt lehetővé teszi, közösen megvizsgálják a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben (KSz 8. melléklet) a napi teljes munkaidő mértékének [Mt. 92.§ (1) bekezdés szerinti napi 8 óra] az egészségi ártalom vagy veszély kizárásának érdekében [Mt. 205.§ (3) bekezdés] történő csökkentésének lehetőségét.”

Jelen megállapodás az aláírás napjával lép hatályba és e naptól alkalmazandó.

Budapest, 2018. szeptember.

Szakszervezetek Munkáltató

A MASZSZ 2018.09.13.-án megtartott elnökségi ülésen elfogadta a nemzetgazdaság 2017.- évi munkavédelmi helyzetéről készített állásfoglalását, amely az alábbiakban olvasható:



MASZSZ elnökség állásfoglalása

Komoly lépések szükségesek a munkavédelem helyzetének javításához

Az elmúlt évek romló munkabaleseti statisztikai adatok alapján megállapítható, hogy a munkavédelmi helyzet nem javul, a munkabalesetek száma folyamatosan nő. Az elmúlt három évben a halálos munkabalesetek kis mértékben ugyan, de csökkentek. Számuk továbbra is elfogadhatatlanul magas!

A szakszervezetek évekkal ezelőtt figyelmeztettek, hogy a 2012 után hozott kormányzati intézkedések melyek megnyirbálták a kollektív szakszervezeti jogokat - eltörölve munkavédelmi ellenőrzési jogosultságukat, megszüntetve kifogásolási lehetőségeiket, átalakították a munkavédelem hatósági felügyeleti rendszerét, eltörölték a kordedvezményes nyugdíjazás lehetőségét – negatív következményekkel járnak. Sajnos az élet bizonyította, hogy ezek az elhibázott intézkedések hátrányosan befolyásolták a hazai munkavédelem helyzetét, a baleset megelőzés színvonalát.

A MASZSZ nem fogadja el, s leegyszerűsítőnek tartja azt az érvelést, hogy 2013-tól emelkedő baleseti számok mögött csak a foglalkoztatottság növekedése és a feldolgozóipar bővülése áll. Ez a sommás megállapítás elfedi a sok összetevős és mélyebb vizsgálatot igénylő problémakört. A statisztika szerint folyamatosan emelkedő foglalkoztatotti létszámra vetített munka-

baleseti indikátor alapján az 1000 munkavállalóra jutó mutató az elmúlt öt évben 4,4-ről 5,3-ra nőtt.

A 2018 első félévi adatok szerint az előző év hasonló időszakához képest 3,8%-kal tovább nőtt az összes bejelentett munkabaleset száma (2017 első félév: 9.969; 2018 első félév: 10.351). A halálos munkabalesetek száma 22%-kal 35-re csökkent.

A statisztikák a legtöbb munkabalesetet a MASZSZ fő szerveződései körében regisztrálták, a feldolgozóipar, a szállítás, raktározás, a kereskedelem, az építőipar területén.

Alig hihető, hogy valós képet mutat a munkavédelmi hatósághoz 2017-ben bejelentett összesen 281 foglalkozási megbetegedés gyanú és 97 fokozott expozíció gyanús eset. A valóság ennél sokkal nagyobb számú – a magyar lakosság egészségi állapota is ezt tükrözi. A MASZSZ elfogadhatatlannak tartja, hogy a foglalkoztatottak csak mintegy fele részesül foglalkozásegészségügyi alapszolgáltatásban; az egymillió fölötti regisztrált vállalkozásokból csak 85 ezer gazdasági egység volt ellátott.

Határozott intézkedésekre van szükség, hogy a munkabaleseteket és foglalkozási megbetegedéseket illető bejelentési fegyelem érdemben javuljon.

A munkavédelmi helyzet javításában kiemelt szerepe van a munkavédelmi hatóságnak, melynek szakemberei elismerésre méltó munkát végeznek, egyre szűkülő keretek között. A gyakorlat bizonyítja, hogy a szétszabdalt irányítási rendszer, a gyakori átalakítások, a folyamatos létszámcsökkentés negatívan befolyásolták a hatósági munka és ellenőrzések hatékonyságát. Ezek következtében a munkavédelmi ellenőrök minden évben egyre kevesebb munkáltatóhoz jutnak el. Jelenlegi létszámuk mellett egy emberöltő sem elég ahhoz, hogy minden vállalkozást munkavédelmi ellenőrzés alá vonjanak. Elutasítjuk a hatóság további leépítését, az ellenőrző funkció gyengítését.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez fűződő munkavállalói jogok kollektív képviselője központi jelentőséggel bír. Pozitív eredményeket csak a munkavállalók fokozottabb és tudatos részvételével lehetséges elérni. Előrelépésnek tartjuk, hogy a jogszabályok szerint jelentősen nőtt azon munkahelyek száma, ahol kiszélesített munkajogi védettséggel bíró munkavédelmi képviselőt kell választani. A MASZSZ felhívja a figyelmet ennek a szabályozásnak az érvényesítésére, a választások megtartására és a

(folytatás a 4. oldalon...)

(folytatás a 3. oldalról...)

munkavédelmi képviselők képzésének és regisztrációjának szükségességére.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség a munkavédelmi képviselők tevékenységében látja a lehetőséget arra, hogy kulcsszerepet töltsenek be a biztonságos munkahelyek megteremtésében, a munkavállalók egészségének javításában. Fontos feladatunknak tekintjük a munkavédelmi érdekképviselő működésének megerősítését, támogatását, úgy, hogy az a foglalkoztatottak többségének, a KKV szektor munkavállalóinak is támogatást adjon. Tapasztalati tény, hogy azokon a munkahelyeken, ahol van szakszervezet, és hatékonyan, eredményesen működnek a munkavédelmi érdekképviselők, kevesebb munkabaleset következik be, és a munkabiztonság és egészségvédelem terén is jobb eredményeket tudnak felmutatni

A Munkavédelem Nemzeti Politikája, melynek kidolgozásában a szociális partnerek is részt vettek, esélyt ad a munkavédelmi helyzet javítására, a hatékonyabb megelőzésre és a munkabalesetek, a foglalkozási eredetű megbetegedések visszaszo-

rítására. Társadalmi érdek a munkavédelmi tudatosság erősítése, a jó gyakorlatok, információk hatékony megosztása, a kapcsolódó oktatás, képzés rendszerszerűvé tétele. A nemzetközi tapasztalatok is azt bizonyítják, hogy az érdekeltségen alapuló önálló balesetbiztosítási ágazat megteremtése jelentősen javíthatja a munkavédelem helyzetét.

A MASZSZ és tagszervezetei megerősített partnerségre törekcszenek a hatóság és a munkavédelmi szakma képviselőivel. A szakszervezetek nem ülhetünk karba tett kézzel. Fontos, hogy a munkavédelmi érdekegyeztetés szereplői teljes elkötelezettséggel tegyenek meg minden tőlük telhetőt a munkahelyi biztonság és egészségvédelem javításáért, a munkavállalók egészségével kapcsolatos egyenlőtlenségek visszaszorításáért.

– Szükség van a munkabalesetek visszaszorítására, a halálos balesetek megelőzésére.

– Növelni kell a felvértezett munkavédelmi képviselők számát, ki kell szélesíteni a munkavédelmi képviselők Munkavédelmi Törvényben biztosított jogosultságait.

– Növelni kell az ellenőrző hatóság létszámát – a hatékony működéshez a

jelenlegi négyszeresére kell emelni az ellenőrök számát és javítani kell működésük tárgyi feltételeit. A szakszervezeteknek érdemi szerepet kell kapniuk a prevenciók tevékenységek, a munkaügyi ellenőrzések során. Ismételtén biztosítani kell a szakszervezetek munkavédelmi ellenőrzési jogát. A megelőzés leghatékonyabb módja az együttműködésre épülő munkavédelem.

– Átláthatóvá kell tenni az ellenőrző hatóság munkáját, erősítve az Országos Munkavédelmi Bizottság szerepét az ellenőrzési koncepciók, ütemtervek megvitatása, az ellenőrzések tapasztalatainak megosztása terén.

– A Munkavédelem Nemzeti Politikájába foglaltak megvalósításához részletes koncepciókra, megfelelő forrásokra, és ezek mielőbbi végrehajtására van szükség.

A MASZSZ szakszervezeteknek felelősségük van a munkavédelmi képviselők tevékenységének megfelelő támogatásában, a kedvezőtlen munkavédelmi helyzet javítását célzó ajánlások kidolgozásában. Fontos megtalálnunk a kisvállalkozásokhoz vezető utat, a képviselő megteremtésének lehetőségét.

Budapest 2018. szeptember 13.

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma 2018.10.09.-én ülésezett, melynek egyik témája a Pénzügyminisztérium által készített tájékoztató a többéves bértmegállapodás 2017-ben és 2018-ban hatályba lépett intézkedéseinek hatásairól a versenyszférában. A tájékoztató anyaga az alábbiakban olvasható:

TÁJÉKOZTATÓ

a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma részére a többéves bértmegállapodás 2017-ben és 2018-ban hatályba lépett intézkedéseinek hatásairól a versenyszférában

1. Beralakulás A 2018. január-júliusi adatok a bérek továbbra is magas növekedését mutatják, az alábbiak szerint:

A folyamatok mögött alapvetően két tényező húzódik meg:

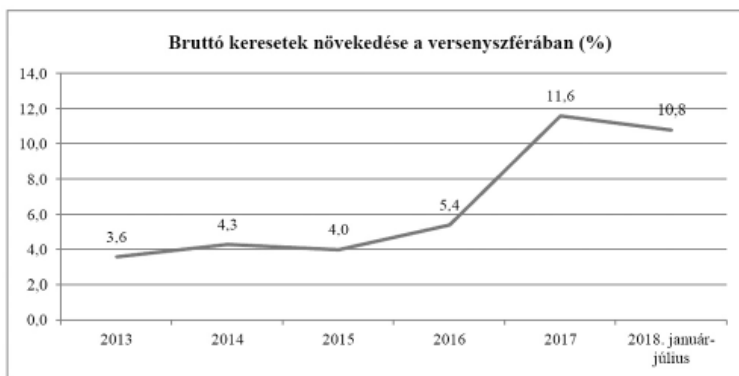
– egyrészt a minimálbér összegének 2017-ben történt 15%-os, 2018-ban 8%-os, valamint a garantált bérminimum összegének 2017-ben történt 25%-os, 2018-ban 12%-os emelése együttesen mintegy 1 millió munkavállalót érintően, és azok közvetett (továbbgyűrűző) hatása,

– másrészt a munkaerőhiány enyhítése érdekében végrehajtott további béremelések.

A versenyszférában 2018. január-júliusban átlagosan a bruttó és a nettó keresetek egyaránt 10,8%-kal nőttek az előző év azonos időszakához képest, elérve a havi bruttó 336.000 és (családi kedvezmény nélkül) a nettó 223.500 forintot. A rendszeres – tehát a mozgóbérek nélküli – keresetek növekedése 10,7%-os volt. A reálkeresetek átlagos bővülése a mérsékelt, 2,5%-os infláció figyelembevételével

8,1%-ot ért el a versenyszektorban.

A folyamatos dinamikus növekedést jelzi, hogy az idei első héthavi bruttó



10,8%-os átlagbér-növekedést megelőzően, már 2017. január-júliusában is 11,2%-os, míg az tavalyi év egészében 11,6%-os növekedést mért a KSH a vállalati szférában. A bérek növekedéséhez igen jelentős mértékben hozzájárult a bérek után a munkáltatók által fizetett szociális hozzájárulási adó két év alatt összesen 7,5 százalékpontos csökkentése. Az így keletkező megtakarításoknak a bérek emelésére történő fordítása önmagában 6%-kal emeli meg a versenyszféra bérszínvonalát. Az

első héthavi adatok alapján megállapítható tehát, hogy a szféra átlagában az előző évhez képest bekövetkezett többlet bér-növekedés jelentős részének forrását a munkáltatói adócsökkentés biztosította. A növekedést árnyalja, hogy a bérek növekedése erőteljes differenciálódást mutat. Ahol magasabb bérnövekedés valósult meg, ott azt csak részben fedezte az adócsökkentés, míg ahol alacsonyabb, abban az esetben a munkáltató csak részben használta fel a bérek további emelésére az adócsökkentést.

A versenyszférában a kötelező bérminimumok nagymértékű emelése miatti bértorlódások kezelése a vállalkozások szintjén történik, hiszen a teljesítmények szerinti differenciált bérezés fenntartása alapvető érdeke a menedzsmentnek. Ennek határt szabhat az egyes vállalkozások jövedelmezősége, ugyanakkor e béremelések elmaradása hátrányt okozhat a munkaerő megtartása, esetleg a létszám növelése tekintetében. A közszolgáltatásokat végző állami tulajdonú társaságok esetében a differenciálás fenntartására a

kormány közreműködésével kerül sor, elősegítve azt, hogy ezeknél a társaságoknál a 2017-es átlagosan 13%-os béremelést követően 2018-ban további 12%-os béremelés valósulhasson meg.

A versenyszféra január-júliusi dinamikus keresetnövekedésének kelene tovább folytatódnia, lehetőleg gyorsulnia a további negyedévekben úgy, hogy a bérmegállapodásban hivatkozott negyedéves reálkereseti mutató legalább 6%-kal meghaladja a 2018. I. negyedévi értékét, ami a bérmegállapodás szerint további 2 százalékpontos munkáltatói adócsökkentést eredményez.

E mutató a II. negyedévben 1,5%-os növekedést jelzett.

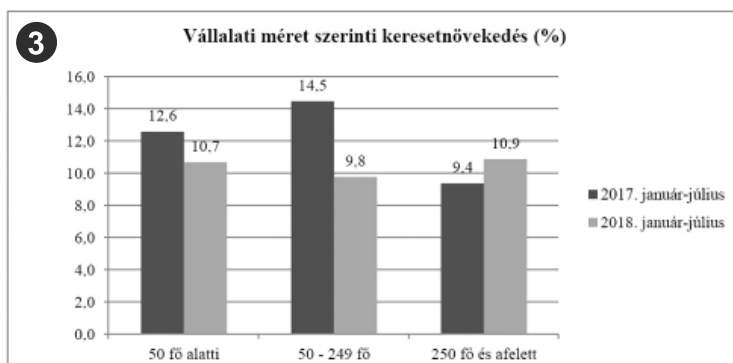
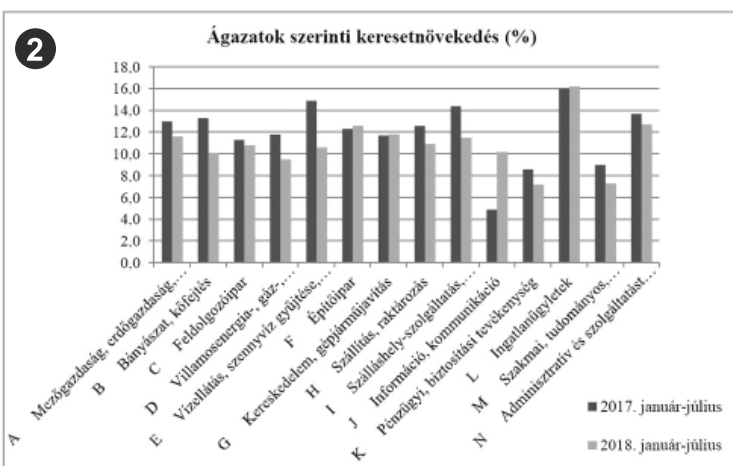
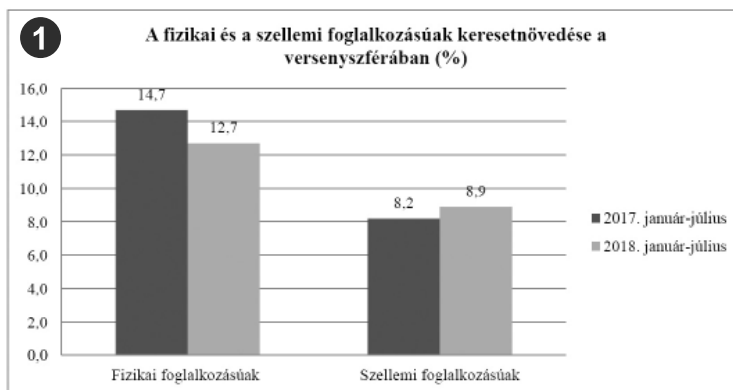
A következőkben a 2017. január-júliusi – összehasonlításként – valamint a 2018. január-júliusi bruttó keresetnövekedés körül bemutatásra különböző metszetekben. A 2017. éves adatok mellőzését részben a jobb áttekinthetőség indokolja, továbbá az is, hogy a versenyszférában az első héthavi bérlétszámok igen jelentős mértékben meghatározzák az egész éves béralkulást.

1.1 A bruttó keresetek növekedése fizikai – szellemi bontásban (1. ábra)

Továbbra is dinamikus növekedést tapasztalhattuk mindkét állománycsoportban az év első hét hónapjában. A fizikai munkát végzők körében a keresetnövekedés üteme nem tudta elérni a tavalyi évét. Ez döntő részben a 2017-es évben a minimálbér és különösen a garantált bérminimum kiemelkedő mértékű növekedésére vezethető vissza. A fizikai munkakörben dolgozók havi bruttó átlagkeresete 2018-ban elérte a 242.100 forintot, a szellemi foglalkozásúak pedig ennek továbbra is mintegy a kétszeresét, 481.200 forintot kerestek átlagosan. A fizikai foglalkozásúak bérnövekedése mindkét évben meghaladja a szellemiét, ami a bérkülönbségek mérséklődését eredményezi, habár a szellemi foglalkozásúak bérnövekedése a tavalyinál magasabb mértékű volt.

1.2 A bruttó keresetek növekedése ágazatok szerint (2. ábra)

Az év első hét hónapjában valamennyi nemzetgazdasági ágban dinamikus a keresetnövekedés. A legnagyobb mértékű növekedést az ingatlanügyletek, az adminisztratív tevékenységek, az építőipar, és a kereskedelem érték el. Ezeknek az ágazatoknak a közös jellemzője, hogy a versenyszféra átlaga alatti keresettel rendelkeznek, így az ágazatok közötti bérkülönbségek csökkentéseként is értékelhetők az első héthavi folyamatok.



A legnagyobb létszámot foglalkoztató feldolgozóiparon belül a fémalapanyag és fémfeldolgozási termék gyártás ágazatban nőttek a legdinamikusabban, mégpedig 12,5%-kal a keresetek, a gyógyszergyártáson kívül valamennyi ágazat kereseti szintjei megközelítik a feldolgozóipari átlagot. A dinamikusabban emelkedő keresetű ágazatokban ez a hatás vagy az ágazat alacsony keresetszínvonalára – és így a kötelező bérminimumok emelésének erőteljes hatására – vagy az adott ágazat

munkaerő-megtartó és vonzó képességére vezethető vissza.

A feldolgozóipar mellett a kereskedelem a második legnagyobb foglalkoztató. Az itt tapasztalt átlagosan 11,8%-os keresetnövekedésnél a gépjármű, motor-kerékpár kereskedelme, javítása ágazatban lényegesen nagyobb, 17,3%-os növekedés valósult meg az év első hét hónapjában az előző év azonos időszakához képest, elérve idén a havi bruttó 296.600 forintot de a kiskereskedelem növekedési dinamikája is átlag fölötti, 12,5%. Ezen ágazatokban a kötelező bérminimumok emelése, valamint a folyamatos munkaerőhiány egyaránt a bérek növelése irányába hatott.

1.3 A bruttó keresetek növekedése a vállalkozások mérete szerint (3. ábra)

A vállalkozások által foglalkoztatott létszám szerinti vizsgálat minden kategóriában a dinamikus bérnövekedés folytatódását mutatja. A 250 fő feletti vállalkozások tekintetében az idei növekedés meghaladja a tavalyit, valamint a 50 fő alatti vállalkozások idei növekedését is. A béremeléseknek a kvk szektorban jelentős fehérítő hatása is lehet. Az is elmondható, hogy a munkáltatók jelentős részben a bérek emelésére fordították (kényszerültek fordítani) a szociális hozzájárulási adó csökkentése miatt keletkezett megtakarításokat. Ugyanakkor a kvk szektorban a bérek színvonala továbbra is lényeges elmaradást mutat a nagyvállalatokhoz képest: a havi bruttó átlagkereset 2018. január-júliusban az 50 főnél kisebb cégeknél 255.800 forint, az 50 és 250 fő közötti cégeknél 335.700, a 250 főnél nagyobb cégeknél pedig 399.000 forint volt.

1.4 A bruttó keresetek növekedése régiók és megyék szerint (4. ábra)

A grafikon a vállalkozási szféra mellett a községi, valamint a nonprofit szféra adatait is tartalmazza, beleértve a közfoglalkoztatást is. A régiók mindegyikében a dinamikus növekedés fennmaradása tapasztalható az előző év első félévéhez képest. Alapvetően a minimálbér és a garantált bérminimum jelentős emelésének

(folytatás a 6. oldalon...)

(folytatás az 5. oldalról...)

köszönhető, hogy a bérekben elmaradó térségekben is az országos átlagot (11,9%) meghaladó növekedés valósult meg.

A megyénkénti kereset-
növekedési rangsor a követke-
zőképpen alakult: (5. ábra)

Az év elején meghozott
bérintézkedésekkel tehát a
hátrányos helyzetben lévő
régiókban, megyékben elő-
rehaladást sikerült elérni
a bérek felzárkózásának
elősegítésére

Az előzőek mellett egyes fejlettebb megyékben **szintén az országos átlagot meghaladó mértékben emelkedtek a bérek**. Ez azonban már kevésbé a kötelező bérminimumok emelésére, sokkal inkább a térségben kimerülőben lévő munkaerő-tartalékokra, valamint a külföldi munkahelyek elszívó hatására vezethető vissza.

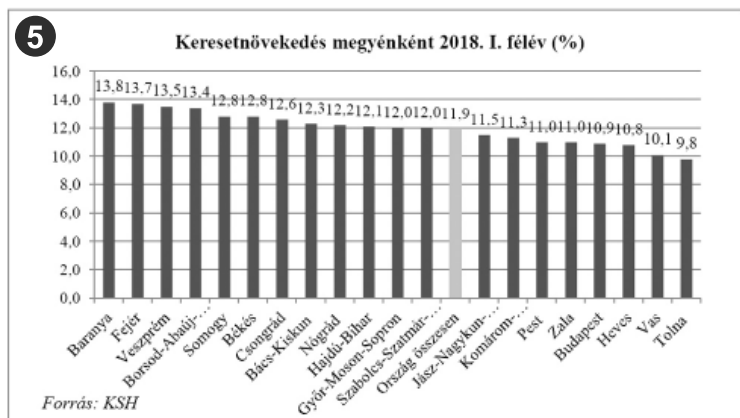
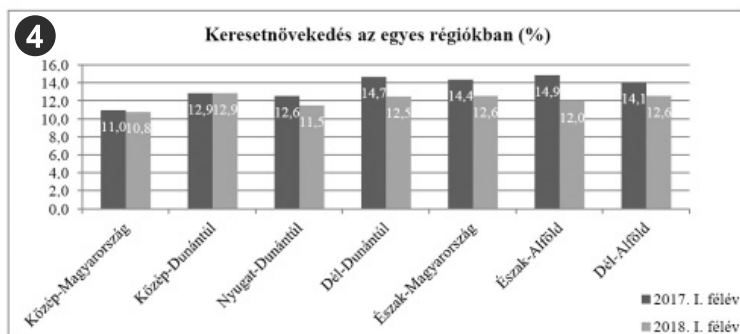
2. Foglalkoztatás, munkanélküliség alakulása

2.1 Foglalkoztatás alakulása

A lakossági munkaerő-felmérésből (MEF) származó adatok szerint az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók száma a 2017. június-augusztusi 4.140 ezer főről 2018. június-augusztusra 4.230 ezer főre emelkedett, ami 90 ezer fős, azaz 2,2%-os növekedést jelent egyetlen év alatt. (Ez idő alatt a közfoglalkoztatottak száma 42 ezer fővel, a külföldi telephelyen dolgozóké pedig 9 ezer fővel csökkent.) Egy év alatt az építőiparban 45 ezer fővel, a feldolgozóiparban 18 pedig ezer fővel nőtt a foglalkoztatottak száma.

A foglalkoztatási adatok részletes vizsgálatára a **leg-
alább 5 főt foglalkoztató
vállalkozásokra kiterjedő
intézménystatisztika** ad
lehetőséget, mely szerint
2018. júliusban a verseny-
szféra létszáma éves alapon
111 ezer fővel, azaz 2,4%-
kal nőtt. Az ágak túlnyomó
többségében bővült a lét-
szám. A kevés kivétel közé tartozik a
mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat,
ahol a 2017. júliusi 78,5 ezer fős létszámhoz
képest 3,3 ezer fős csökkenés volt tapasztalható egy év alatt.

A kötelező bérminimumok emelésével különösen érintett ágazatok voltak a **kiskereskedelem, valamint a szálláshely-**



szolgáltatás és a vendéglátás. Mindhárom ágazatban **létszámnövekedés tapasztalható**, a legnagyobb (több mint 8%-os mértékű) a szálláshely-szolgáltatásban, nyilvánvalóan összefüggésben az ágazatok által nyújtott szolgáltatások iránt növekvő kereslettel is. A kiskereskedelemben több mint 6 ezer fővel, a szálláshely-szolgáltatás területén 2 ezerrel, és vendéglátás területén több mint 2 ezer fővel dolgoztak többen idén júliusban, mint egy évvel ezelőtt.

A vállalkozások létszámnagyság szerinti vizsgálata alapján megállapítható, hogy a kkv szektorban – tehát ahol a bérnövekedés is kiemelkedő mértékben gyorsult – kissé nagyobb ütemű volt a létszámnövekedése, mint a középvállalatoknál, de nem érte el a nagyvállalatok körében tapasztalható növekedést: (6. ábra)



A mintegy 50 ezer fős létszámbővülésből 12,6 ezer fő az 5 és 50 fő közötti, 4,2 ezer fő az 50 és 250 közötti, és 33 ezer fő a 250 főnél nagyobb létszámú cégeknél következett be.

A versenyszektor vállalkozásainak munkaerő iránti keresletét érdemben nem csökkentette az sem, hogy az ala-

csony bérszínvonalon működő cégeknél a **minimálbér és a garantált bérminimum emelés** – a szociális hozzájárulási adó mérséklődése mellett is – foglalkoztatási költségnövekedést eredményezett.

2.2 Munkanélküliség alakulása

A munkaerő-felmérés adatai szerint a **munkanélküliek száma** 2018. június-augusztus hónapokban 173 ezer fő volt, ami 3,7%-os munkanélküliségi szintnek felel meg Egy év alatt 22 ezer fővel, 2010 óta pedig 290 ezer fővel csökkent a munkanélküliek száma.

Az álláskeresők nyilvántartásába bekerülők száma 2018. január és augusztus között havi átlagban 45,7 ezer fő volt, ami 4 ezer fős csökkenést mutat a 2017. év azonos időszakában regisztrációba lépő 49,7 ezer főhöz képest. (2016.

ugyanezen időszakában pedig 53,9 ezer fő belépő volt, aminél 4,2 ezer fővel kevesebb a 2017. évi érték.) Az előző munkahelyre vonatkozó ágazati besorolás alapján a versenyszférából álláskeresői státuszba kerültek száma a 2017. január és augusztus között a havi átlagos 45,9 ezer főről 2018. január-augusztusra havi átlagban 42,3 ezer főre 3,6 ezer fővel csökkent (2016-ban ez a száma 49,7 ezer fő volt). Ez az adat tehát összecseng a munkanélküliek számának mérséklődésével, és azt erősíti meg, hogy a **minimálbér és a garantált bérminimum év elejei emelése miatt olyan mértékű leépítésekre nem került sor, ami megváltoztatta volna a munkanélküliek, illetve az álláskeresői státuszba kerülők számának csökkenő trendjét.** Emellett természetesen emelkedhetett a kevésbé

hatékony munkahelyekről a hatékonyabb felé történő munkaerő-áramlás, aminek a mértéke az alkalmazotti statisztikai mutatókkal nem mérhető.

Ezen kívül a csoportos létszám-leépítési bejelentések sem mutatnak jelentős változást az előző évhez képest. 2018. január és augusztus között összesen 50 vállalat mintegy 2,7 ezer munkahely megszüntetését jelentette be.

míg tavaly ugyanezen időszakban 53 cég mintegy 4,0 ezer munkahelyet kívánt megszüntetni. 2016. év vizsgált időszakában a csoportos létszám-leépítés 65 vállalat mintegy 5,5 ezer fő leépítését jelentette eb. **2012. óta nem volt olyan alacsony a munkahelymegszűnések száma, mint ami az utóbbi időszakban tapasztalható volt.**

3. A kötelező béremelések végrehajtása, ellenőrzési tapasztalatok, minimálbér-emelés kikerülési technikák

3.1 Ellenőrzési tapasztalatok

A munkaügyi hatóság a minimálbér és a garantált bérminimum szabályainak érvényre juttatása céljából 2017-ben és 2018-ban is rendszeresen ellenőrizte, ellenőrzi hogy a vállalkozások betartják-e a vonatkozó előírásokat.

2017. évben a munkaügyi hatóság szakmai irányítójához 177, a területileg illetékes szerveihez 395 megkeresés érkezett munkabér témakörben és 197 intézkedés történt 657 munkavállaló vonatkozásában a minimálbér, valamint a garantált bérminimum meg nem fizetése miatt.

A jogsértés ágazati előfordulása vegyes volt, a legtöbb intézkedést a kereskedelem és vendéglátás területén kellett hozni, a szabálytalanság viszont a kereskedelmi, a feldolgozóipari és a mezőgazdasági szektorokban érintette a legtöbb munkavállalót.

A beérkezett megkeresések jelentős tájékoztatás kérésére irányult arra vonatkozóan, hogy a különböző munkakörökben kell-e garantált bérminimumot biztosítani, illetve hogyan kell értelmezni a garantált bérminimummal kapcsolatos szabályozást. A munkaügyi hatóságoktól érkezett tájékoztatások alapján a munkáltatók egyes esetekben a munkavállalók munkakörének módosításával próbálták elkerülni a garantált bérminimum megfizetését. Több esetben bizonyos munkakörök tekintetében a munkáltató eltérő jogértelmezés miatt vitatta a garantált bérminimum megfizetését.

A beadványok kisebb hányadában jelezték csak, hogy nem fizetik ki számukra a magasabb összegű munkabért vagy pl. megemelik ugyan a bért, de megszüntetik az eddigi cafeteria-juttatásokat. Érkezett olyan panasz is, hogy „a munkáltató tájékoztatta őket a szakmai minimálbér miatti alapbéremelés szükségességéről és ők ezt úgy hajlandók megtenni, hogy amennyivel megnövelik a dolgozók alapbérét, ugyanazt az összeget elveszik az ún. mozgóbérből”.

A cafeteria juttatások, illetve a mozgóbérek alapbéresítése esetén a munkaügyi hatóság hatáskör illetve, jogsértés hiánya miatt intézkedni nem tud.

2017-ben a minimálbér és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanság 2016. évhez képest ugyan több munkavállalót érintett, de a szabálytalanság továbbra sem volt jellemző és nem érte el a 2014-es szintet sem. (7. ábra)

2018. január 1. és augusztus 31. között a munkaügyi hatóság szakmai irányítójához 43, a területileg illetékes

szerveihez 203 megkeresés érkezett munkabér témakörben és 143 intézkedés történt 275 munkavállaló vonatkozásában a minimálbér, valamint a garantált bérminimum meg nem fizetése miatt.

A jogsértés ágazati előfordulása a 2017-ben tapasztaltakhoz képest eltérést mutat. A vizsgált időszakban a kereskedelem és vagyonvédelem területén kellett hozni a legtöbb intézkedést, a szabálytalanság pedig a kereskedelmi, a vagyonvédelmi és feldolgozóipari szektorokban érintette a legtöbb munkavállalót.

A munkaügyi hatóság 2018-ban a kötelező legkisebb munkabérre és garantált bérminimumra irányadó szabályok vonatkozásában két céllenőrzést is lefolytatott.

Először 2018. február 12. és március 10. között a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal közösen történt rendkívüli akcióellenőrzés a témakörben, majd a munkaügyi hatóság önállóan 2018. április 9. és április 27. között a 2018. évi hatósági ellenőrzési tervének megfelelően folytatott le ellenőrzéssorozatot.

A céllenőrzések közel azonos tapasztalatokkal zárultak. Egyedüli eltérés, hogy míg a rendkívüli akcióellenőrzés során több munkáltató „elfelejtette”, hogy 2018-ban is meg kellett emelni a munkabér törvényes minimumát, addig a tervezett célvizsgálat már „javában” év közben történt, így a munkáltatók nagy többségének tudomására jutott, hogy 2018-ban további minimálbér és garantált bérminimum emelést kellett végrehajtaniuk.

A hatóság munkatársai a rendkívüli akcióellenőrzés során egyedül Pest megyében tapasztalták, hogy a kötelező legkisebb munkabérrel és a garantált bérminimummal kapcsolatos jogszabályi változásból esetlegesen adódó munkáltatói visszaélések, „trükközések” oly módon valósulhatnak meg, hogy a munkáltatók inkább a cafeteria juttatásokon spórolnak, vagy a pótlékokat építik be az alapbérbe.

Itt mutatott növekedést a részmunkaidős bejelentéssel rendelkező, de teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók száma is. A munkavállalók sokszor maguk is elfogadják, hogy a munkabér egy részét „zsebbe” kapják, de legtöbbször ezt nem önként teszik, mivel féltik a munkahelyüket.

Az ellenőrzéssorozatok rámutattak arra is, hogy a garantált bérminimum jogszabályi összege ismert, de a munkáltatók visszajelzései alapján teljes a bizonytalanság, hogy kinek és milyen esetben jár, illetve nem jár a garantált bérminimum. Több munkáltató hivatkozott arra, hogy a vonatkozó jogszabályi háttér bonyolult, túl szerteágazó a rendeleti szabályozás. Kifogásolták, hogy nehéz eligazodni a jogszabályok között, különösen a speciális munkakörök esetében. Nem egyértelmű számukra, hogy mely munkakörök esetében kell garantált bérminimumot fizetni, és visszaélésre ad lehetőséget, ha a munkáltató olyan munkavállalót alkalmaz, aki ténylegesen nem rendelkezik a jogszabály által adott munkakörre elvárt végzettséggel.

A munkáltatók többsége viszont tudatosan azoknak a munkavállalóknak is megfizette a garantált bérminimumot, akiknek egyébként a munkakörük és végzettségük alapján csak a minimálbér járna. A munkaerő-piacon jelentkező munkaerőhiány – mint piaci körülmény – a jogszabályi kötelezettségen túl valószínűleg maga is kikényszerítette a magasabb összegű munkabér megfizetését.

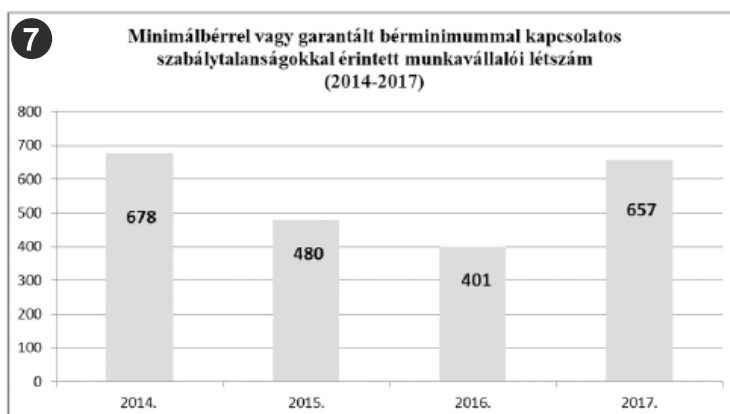
A céllenőrzéseken összességében megállapítható volt, hogy nem jellemző a – papíron – más munkakörben történő foglalkoztatás, a részmunkaidőre történő munkaszerződés módosítás, vagy bejelentés módosítás.

Összefoglalva elmondható, hogy a várokozásokkal ellentétben kisebb mértékben tártak fel minimálbérrel vagy garantált bérminimummal kapcsolatos visszaéléseket, így a tárgykörben mindenképpen pozitívak az ellenőrzési tapasztalatok

3.2 Minimálbér-emelés kikerülési technikák

• A cafeteria juttatások első negyedévi alakulásáról közvetett statisztikai adatokkal rendelkezünk. A KSH ugyanis a kereseteken kívül a munkajövedelmek alakulásáról is közlést tesz adatokat, és a kereseteken felüli egyéb munkajövedelem jelentős mértékben lefedi a cafeteria juttatásokat. Az utóbbi évek negyedéveiben tapasztalt rendelkezésre álló adatok

szerint az egyéb munkajövedelem egy főre jutó összege a vállalkozási szférában 2017-ben összességében mintegy 10%-kal nőtt, 2018. I-II. negyedéveiben – az előző év azonos időszakához képest – mintegy 12%-kal bővült. Ezek az adatok nem utalnak arra, hogy a vállalkozások szűkítették volna a béren kívüli juttatásokat a minimálbér



(folytatás a 8. oldalon...)

(folytatás a 7. oldalról...)

jelentős emelése miatt, ami természetesen nem zárja ki, hogy egyes esetekben mégis éltek ennek lehetőségével. Amennyiben ez nem járt a belső szabályzatok, kollektív szerződések, illetve egyéni munkaszerződések megsértésével, jogilag nem kifogásolható az eljárás.

• A mozgó béreknek a minimálbér/bérminimum emelése miatti esetleges csökkentéséről a statisztikai adatok alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy ez nem volt jellemző. A 2018. I. félévi adatok szerint a versenyszférában a mozgóbérkifizetések (a 2017. évi 7,8%-os növekedését követően) 11,5%-kal tovább bővültek, ami kissé meg is előzi a havi rendszerességű bérkifizetések 10,6%-os növekedését is.

• A részmunkaidőben foglalkoztatottak számának alakulásáról kétféle forrásból származó statisztika áll a rendelkezésre. A munkáltatók által szolgáltatott intézménystatisztika adatait negyedévente vizsgálva a legalább 5 főt foglalkoztató

vállalkozásoknál a nem teljes munkaidős létszám 2018. II. negyedévében 24 ezer fővel növekedett az előző év azonos negyedéhez képest. Ugyanerre a 2018. II. negyedévre a lakosság megkérdezésén alapuló munkaerő-felmérés (MEF) egy év alatt – bár a köztes negyedévekben ingadozik – 2017. II. negyedévéhez képest nem mutat változást a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma tekintetében. (8. ábra)

A fenti két adat közvetlenül nem hasonlítható össze (mivel más munkáltatói kört érintenek), továbbá az intézményi és a MEF statisztika részmunkaidősökre vonatkozó létszámadata már 2015. III. negyedéve óta mutat eltérő irányt, ennek ellenére érdemes a folyamatot a minimálbér és a garantált bérminimum emeléssel összefüggésben is figyelemmel kísérni.



SZERVEZETI HÍREK

HORGÁSZVERSENY

Sárbogárd pft. és forgalom alapszervezete ezúton szeretné megköszönni szakszervezetünk vezetésének, hogy a IV. sárbogárdi PVD SZ horgászverseny megrendezéséhez kért kupákat megvásárolták, és ezzel támogatták a rendezvény létrejöttét!

A zord időjárás ellenére is igen szép fogásokat tudhatunk be, összesen 200,6 kg-mal.

HELYEZETTEK:

Férfi I.: Bíró Zoltán 44,78 kg

Férfi II.: Szabó József 32,83 kg

Férfi III.: Kiss Csaba 31,62 kg

Legnagyobb hal: Szabó József 17,18 kg

Legeredményesebb Pvd sz tag:

Bíró Zoltán

Női I.: Marosi Ágnes 5,85 kg



Köszönettel alapszervezeteink tagjainak nevében:

Fekete Zsolt
Pvd sz Területi Szakági képviselő



TERÜLETI PÓT-VASUTASNAPI RENDEZVÉNY SÜMEGEN



A PVD SZ Szombathelyi Területi Igazgatóságon lévő alapszervezetei az idén is (szeptember 15.-én) megtartották már-már hagyománnyá váló közösség összetartó, családi rendezvényét Sümeg állomáson.

A rendezvényen részt vevők jól érezték magukat, igazán tartalmasan szórakozhattak, lévén csocsó, pin-pong, teke bajnokság, sok -sok nevetéssel. Még ennél is fontosabb volt, hogy a gyermekek jól érezték magukat a nekik készített felfújhatós játékkal.

A pörköltnek, a sült húsoknak, a zöldségeknek, egyéb hozzávalóknak is nagy sikere volt. A vállalkozó kedvűek még a Sümegi várat is meglátogatták. Reméljük, hogy jövőre még többen veszünk részt egy ilyen családi rendezvényen.

Kamondi Miklós

PVD Sz Szombathelyi Területi Képvisezője



HÍRLEVÉL

a MÁV Zrt. üzemi tanácsainak országos konferenciájáról
Baross Gábor Oktatási Központ
2018. szeptember 25.



A KONFERENCIA PROGRAMJA:

09.00 – 09.50 Regisztráció

09.50 – 10.00 A konferencia megnyitása

Megnyitja: **Bodnár József** a MÁV Zrt. KÜT elnöke

10.00 – 10.50 A MÁV Zrt. KSZ módosításai, vezényelt munkarend, jogeset gyűjtemény

Előadó: **Dr. Nemeskéri-Kutlán Endre**
MÁV Zrt. munkajog vezető

10.50 – 11.00 Kérdések és válaszok

11.00 – 11.15 Szünet

11.15 – 11.55 A MÁV Zrt. Pályavasúti Területi Igazgatóságok határmódosítása 2019.01.01-től

Előadó: **Nagy Krisztián** Budapest pályavasút területi igazgató

11.55 – 12.10 Kérdések és válaszok

12.10 – 12.30 Hideg ebéd

12.40 – 13.10 Tájékoztató a MÁV Zrt. létszámhelyzetéről, munkáltatói intézkedésekről, a káféteria kérdéséről.

Előadó: **Dorozsmai Éva** humán erőforrás vezérigazgató-helyettes

13.10 – 13.30 Tájékoztató a MÁV csoport MMK projekt állásáról.

Előadó: **Kardos János** projektvezető

13.30 – 13.40 Kérdések és válaszok

13.40 – 14.10 A MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanács elnökének tájékoztatója, felkészülés a 2019. évi választásokra

14.10 – 14.30 Kérdések, tapasztalatcsere, konferencia zárása.

A MÁV Zrt. KÜT Hírlevelei elérhetők a www.kutonline.rti.hu oldalon.

A Központi Üzemi Tanács elnökének megnyitóját követően, **Dr. Nemeskéri-Kutlán Endre** ismertette a MÁV Zrt. Kollektív Szerződés módosításait. Hangsúlyozta, hogy időnként „plasztikai műtétet” kell végrehajtani, mivel a meglévő szabályainkat a változó körülményekhez kell igazítani.

A Munkajog vezető elmondta azt is, hogy ezek az igazítások néha egy kis lépést jelentenek a munkáltatónál, de nagy jelentőségűek a munkavállalók számára. Elkészítették továbbá a korábbi években kiadott „Jogesetgyűjtemény” felújított változatát,

ezen felül „Foglalkoztatási kisokost” is készítettek a munkáltatói jogkörgyakorlók részére, valamint a foglalkoztatási iratminták felülvizsgálatán is dolgoznak. Beszélt még az Együttműködési Megállapodás módosításáról, az Egészségmegőrző Programról, valamint az alágazati KSZ jelentőségéről. Az üzemi tanácsok képviselői kérdéseket tettek fel a ki nem adott munkaközi szünet elszámolhatóságáról, a hatósági vizsgák ösztönzéséről, a helyettesítési gyakorlatról – fogalom tisztázással - valamint jó példa is elhangzott az átirányítás intézményéről is.

(folytatás a 10. oldalon...)



(folytatás a 9. oldalról...)

A rövid szünetet követően, Budapest pályavasúti területi igazgatója: **Nagy Krisztián** ismertette a területi határmódosítás indokait és alapelveit, melyek között említette, hogy leterheltség szempontjából lélegztetvételhez kell juttatni a budapesti területet.



Térképen mutatta be a tervezett változtatásokat, melyek legnagyobb mértékben a szombathelyi területet érintik. Ismertette a területi igazgatóságok tervlétszámait, azok várható változását. A legjelentősebb létszámváltozás a forgalomnál várható. A területi igazgató kiemelte, hogy az informatikai és SAP rendszerek területi határmódosításhoz igazítása jelenti most a legnagyobb kihívást. A szervezeti egységek kódjának átállítása van most folyamatban, ezen felül a vagyongazdálkodás helyrajzi számain is át kell állítani. Hangsúlyozta még azt is, hogy a területi harmonizáció nem jár létszámleépítéssel. Az oktatási helyszínek, az orvosi vizsgálatok az észszerűség jegyében változnak. A kérdések többsége TEB szakterületről érkezett: felsővezeték létszám átcsoportosításról, biztosítóberendezési központi javítónál pozíció átadásról szólt. Válaszában a területi igazgató elmondta, hogy nincs olyan változtatás, amely mindenkinek jó lenne. Abban bíz, hogy a csökkenő számú csomópontok kapcsán felszabaduló létszám szétosztása egy kis segítséget jelent.

Az ebédet követően **Dorozsmai Éva** **humán erőforrás vezérigazgató-helyettes** mutatta be, hogy milyen óriási összeg kerül évente személyi ráfordításokra, majd

ismertette az elmúlt egy év intézkedéseit a munkaerőpiac kihívásaira. Kritikus a helyzet szinte valamennyi állami vállalatnál, mert a multik könnyen ráigérnek a bérekre. Az intézkedések között kiemelte: a budapesti bérkiegészítést, a fejpályaudvari 5%-ot, a verseny tilalmi megállapodást, a vizsgaösztönző rendszer kidolgozását, mobilitási célú lakhatási támogatást, a MAP

új jelentkezők a személyi alaphéty helyezik az első helyre az állásinterjúkon.

Ezután több javaslattal és kéressel éltek az ÜT elnökök, melyeket befogadott a vezérigazgató-helyettes asszony. Kérdésre válaszolva elmondta, hogy az ösztönzők-ről való hírlevél hamarosan megjelenik és hozzá tette a TEB-s szakmák béreinek felülvizsgálata folytatódik.

(Munkavállaló Ajánlási Program) jelentősége kapcsán pedig kérte a jelenlévőket is, hogy hozzanak a vasúthoz munkavállalót, éljenek az ajánlásért járó emelt összegű juttatással. Hangsúlyozta, hogy a teljes képzési rendszer átalakítására van szükség. A humán erőforrás vezérigazgató-helyettes beszélt a toborzás, a munkaerő megszerzés, valamint a munkaerő megtartás terén tett erőfeszítéseiről. Beszélt a káféteriáról is. Javaslattal vár a munkavállalói képviselők-től egy toborzó iroda kialakítására: helyszín és berendezés vonatkozásában, valamint arra is, milyen szakma(k)ról készítsenek újabb tájékoztató kisfilmet.

Előadása végén feltette a kérdést: milyen értéke van ma vasutasnak lenni? A közösség, az összefogás jelentőségét emelte ki, majd példákat említett társadalmi megítélésünkről a családok éve kapcsán.

A toborzási tapasztalatok alapján, kérekként fogalmazta meg a pótlékok alapbérésítésére vonatkozó felvetését, mivel az

Kardos János projektvezető ismertette a MÁV csoport munkakör megújító projekt állását. Összesen 1611 munkakör felülvizsgálatára kerül sor. A szakterületek között is sok kérdés merül fel. A pályás struktúra bemutatásával érzékelteti, hogy első körben a munkakörök felülvizsgálata történt meg, majd a bevezetés kidolgozása lesz a második fázis. Az ÜT elnökök javaslatot fogalmaztak meg az üzemi tanácsok működéséről, a választások kiírásáról, az ÜT ülés összehívásáról, az ülésről készített jegyzőkönyv tartalmáról, a közzétételéről, a munkaidő kedvezmény felhasználásáról **Bodnár József KÜT elnök** tájékoztatta a konferencia résztvevőit. Részletesen szólt a rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalók segélyezéséről, a nagycsaládok elköltöztetéséről,



év végi megsegítéséről, az adómentes temetési segélyről. Felhívta a figyelmet a szervezeti változások, területi határmódosítások következtében kialakult helyzet kezelésére, a Munka törvénykönyve szerinti 5 éves választási ciklus betartására. Prezentációjában részletesen bemutatta a választási bizottság megalakításának és működésének főbb momentumait. Zárszában, felhívta a figyelmet a KÜT Hírlevél elérési lehetőségeire, majd mindenkinek jó munkát kívánt, megköszönve a részvételt.

www.kutonline.rt.hu

Összeállította:

Bodnár József KÜT-elnök, sajtóreferens



MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL – OKTÓBER

A MÁV Zrt. KÜT ülése: október 10.

Első napirendként Dorozsmai Éva humánerőforrás vezérigazgató-helyettes bemutatta a Központi Üzemi Tanács főbb feladatait és működését. Ezután bemutakozott dr. Homolya Róbert a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója. 2010-től különböző kormányzati területeken dolgozott. Foglalkozott fejlesztésekkel és beruházásokkal, 2016-tól a fejlesztéspolitikán belül a közlekedéssel is. Kihívásnak tekinti, hogy hogyan működik a személyszállítási szolgáltatás. Kitért arra, hogy az emberek utazási szokásai megváltoztak, kb. 4 millió személyautó közlekedik ma Magyarországon. A vasút számára egyszerű a képlet, több utast kell megszerezni. Újra kell gondolni a közösségi közlekedést a párhuzamosságok megszüntetésével, a kötött pálya előnyeit kell kihasználni. A pályakarbantartásba befektetett milliárdoknak a szolgáltatás színvonalában meg kell térülnie, a célcsoporton belül jelenleg fennálló párhuzamos tevékenységeket is egységesíteni szükséges. Célul tűzte ki egyes feladatok visszaszervezését a MÁV csoportba. Fontosnak tartja a pályaudvarok megújítását. Mindez hatalmas feladatot jelent, mely nagyon megtisztelő számára. Ezt követően a KÜT tagjainak bemutatkozása történt meg. Ezek után konkrét kérdésekre válaszolt az elnök-vezérigazgató. Az első kérdés a 3 éves bérmeállapodásból eredő bérlemelés, és a kormány által beharangozott minimálbér és garantált bérminimum emelés következményeire vonatkozott. A 2019. évi bérfejlesztés mértékével kapcsolatban elmondta, hogy konkrétumot csak a kormány és a munkaadók megállapodása után tud érdemben mondani. A következő kérdés a területi harmonizációra vonatkozott, melyre válaszként elmondta, hogy a folyamat elindult, de a véglegesítésig még szakmai egyeztetések történnének. Harmadikként a munkakör megújítási projekt folytatolagosságára vonatkozó kérdés merült fel, erre válaszként hangsúlyozta, hogy egyes munkakörök összevonásával többlet bérhez jusson a munkavállaló. Zárszávaiban összegezte, az a cél, hogy a munkavállalók szeressék a munkájukat és ezért versenyképes bért tudjon fizetni a munkáltató. A KÜT elnöke támogatást kért ahhoz, hogy az oktatás, vizsgáztatás módszertanának felülvizsgálatához nyújtson segítséget, támogatssa a szakmai tudás elismerését.

A második napirendi pontban dr. Truzzi Erika humánpolitikai szakértő tájékoztatást adott a MÁV Zrt. területi ingatlankezelési és zöldterület karbantartás szervezeti változása következtében, a 2018. IV. negyedévi szociális segélykeret, illetve munkabérelőleg keretek módosításáról. A

felülvizsgálat eredményeként, a KÜT és a munkáltató együttműködése alapján szociális segély átcsoportosításra Budapest területén került sor. A munkabérelőleg vonatkozásában valamennyi érintett szervezeti egység IV. negyedéves keretösszege módosult, melyről a munkáltatói jogkörgyakorló és a humánpartner hivatalos tájékoztatást kapott.

Harmadikként a MÁV Zrt. VBKJ rendszer működtetésének szabályozásáról szóló utasítás módosításáról adott tájékoztatást Güntherné Varga Erzsébet humánpolitikai szakértő. Bevezetőjében arról tájékoztatta a testületet, hogy az SZJA 2019. évi változása indokolja az utasítás módosítását. A változás jelentős mértékben érinti a VBKJ keretében biztosított juttatási elemek körét és a juttatások adóterheit, megszűnik a lakáscélú munkáltatói támogatás adómentessége, a juttatást a munkabérrel megegyező adó- és járulékfizetési kötelezettség fogja terhelni függetlenül attól, hogy melyik évben mekkora összeg került igénylésre.

A munkáltató tájékoztató levélben értesítette azt a 671 főt, aki a 2018. évi és/vagy korábbi évek VBKJ keretének terhére lakáscélú támogatást választott, ezért a törvényi változás jelentős mértékben befolyásolja a rendelkezésre álló keret felhasználásának lehetőségét, a folyósítható összeg nettó értékét. Nincs arról információ, hogy ki, mikor szeretne volna felhasználni az erre a célra elkülönített összeget.

Milyen alternatívák állnak most rendelkezésre?

1. A rendelkezésre álló összeg lakáscélú felhasználása és 2018. évi adómentes kifizetése abban az esetben valósulhat meg, ha a munkavállaló

- 2018. május 31-ig lakáscélú hiteltörlesztésre (OTP-ADLAK) igényelt támogatást, továbbá az - idei vagy korábbi években lefolytatott - adómentességi kritériumvizsgálat eredménye alapján jogosult az adómentes juttatásra, és amennyiben a támogatás kifizetését folyószámlás utalásként kérte, legkésőbb 2018. november 15-ig leadja a hitelfolyósító igazolását, amely tartalmazza a hiteltörlesztésre használt folyószámláról tárgyévben megvalósult hiteltörlesztés összegét. Amennyiben a hitel/központi elszámoló számlára, elő/vég-törlesztés célra igényelte a támogatást, és a folyósítás időpontjában (december) még fennálló hiteltartozása van a hitelt nyújtó bank felé, akkor Önnek nincs teendője, az igényelt támogatás utalása automatikusan meg fog történni a korábban kérelmezett célszámlára.

- lakásvásárlás-, építés-, építtetés-, korszerűsítés esetén – nem hiteltörlesz-

téshez – igényelt támogatáshoz legkésőbb 2018. október 19-ig benyújtja a hatályos VBKJ utasítás 4/1. számú melléklete szerinti kérelmét és az igényléshez a lakáscél szerint szükséges dokumentumokat hiánytalanul csatolja.

2. A hatályos VBKJ utasítás szerinti nyomtatványon legkésőbb 2018. október 31-ig bejelentheti a felhasználás meghíúsulását és „B” nyilatkozási lap kitöltésével nyilatkozhat a 2018. évben ezen a címen választott összeg más VBKJ elemeken történő felhasználásáról. Az előző években lakáscélú támogatásra gyűjtött összeg a munkáltató közterheivel csökkentve „VBKJ megváltás” címen kerül kifizetésre, mely a munkavállalónál összevonandó adó és járulékköteles jövedelemnek minősül.

3. Munkáltató - a hatályos Személyi jövedelemadóról szóló törvényben foglaltak figyelembevételével - a VBKJ utasítás módosításával lehetőséget szeretne biztosítani a lakáscélú támogatás címén rendelkezésre álló teljes összeg (előző években felhalmozott keretösszeg is) más VBKJ elemeken történő felhasználására. Az utasítás módosítása folyamatban van, a vissza nem térítendő lakáscélú támogatás meghíúsulásának eseteire kidolgozás alatt lévő (B2) nyilatkozatot várhatóan 2018. október 15-ét követően beszerezheti a Humán Ügyfélszolgálati irodákban. A kitöltött nyilatkozat legkésőbb 2018. november 27-ig nyújtható be a Humán Ügyfélszolgálati irodában.

4. A lakáscélú támogatás címén rendelkezésre álló összegre való jogosultsága a fent hivatkozott jogszabály 2019. január 1-i hatályba lépését követően sem veszik el. Előfordulhat, hogy 2018. december 31-ig nem, vagy csak részben tudja felhasználni a lakáscélú támogatását és az előző pontokban meghatározott módon és határidőig nem nyilatkozott, ebben az esetben a lakáscélú felhasználás a törvény hatályba lépésével meghíúsul. A lakáscélú támogatásra gyűjtött összeg a munkáltatói közterhekkel csökkentve „VBKJ megváltás” címen, a munkavállalói adó és járuléktörlek levonásával a 2019. január havi bérekkel egyidejűleg kerül folyósításra.

Különféléken belül 5 fő munkavállaló munkabérelőleg kérelméről, 2 fő szociális segélykérelméről döntött a testület. A MÁV Zrt. zárt pályázati eljárás keretében október 11-től jelenteti meg lakás pályázati kiírását. Mind a hat területi igazgatóságon november 12. 14 óráig lehet benyújtani a pályázatokat, melyről november 20-án lesz végleges döntés.

A következő KÜT ülés 2018. november 12-én lesz.

Bodnár József KÜT elnök, sajtóreferens

Alapítvány a Pályavasutasokért

Mottó: „Aki kapni akar,
tanuljon meg adni!”

Lao-Ce

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSz) 2000-ben megalapította, az „Alapítvány a Pályavasutasokért” alapítványt.

Az alapítvány célja, hogy az – amúgy is nehéz anyagi körülmények között élő – pályavasúti munkavállalókat a rendkívüli élethelyzetekben támogassa!

Az alapítvány támogatásáért a PVDSz tagok pályázhatnak.

Az alapítvány kuratóriuma három havonként tartott ülésein bírálja el a beérkezett kérelmeket, pályázatokat.



A benyújtott pályázatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a kérelmező adatait
- a kérelem rövid indoklását, valamint az indoklást alátámasztó dokumentumokat
- a munkáltató kereseti igazolását (házas- illetve élettárs kereset igazolását is!)
- a gyermek(ek) születési anyakönyvi kivonatának fénymásolata, tankötelezettség esetén, iskola látogatási igazolás

Az alapítvány számlaszáma: OTP Bank Nyrt. 11706016-20803599, Adószám: 18172825-1-42

Cím: 1142 Bp., Teleki Blanka u. 15-17. – Tel./fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194; vasútüzemi: tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94

Szakszervezetünk alapítványa a Munka törvénykönyve 179.§-a alapján a MÁV Csoport és GySEV Zrt. munkavállalói esetében a szándékos károkozás kivételével – maximum az öregségi nyugdíj legkisebb összegének kétszereséig – megtéríti a PVDSz-tagok kártérítési kötelezettségét amennyiben a munkáltató eljárás keretében kártérítési összeget állapít meg és szab ki.

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRNET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSz tagok részére!

SZOLGÁLTATÁSOK	“A” csomag 600 Ft/hó	“B” csomag 800 Ft/hó
• ÉLETBIZTOSÍTÁS bármely okból bekövetkező halál esetén	600.000 Ft	1.000.000 Ft
• BALESETI HALÁL esetén plusz!	500.000 Ft	1.000.000 Ft
• BALESETI ROKKANTSÁG már 1%-tól 100%-ig arányosan	1.000.000 Ft	1.500.000 Ft
• KÖZLEKEDÉSI BALESETI maradandó egészségkárosodás már 1%-tól 100%-ig arányosan	500.000 Ft	500.000 Ft
• BALESETI CSONTTÖRÉS csonttörés, csontrepedés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI ÉGÉS legalább II.fokú, a testfelület min. 5%-ára kiterjedő égés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI MÚLEKONY SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
• BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS legalább 5 nap elérése után - az 1-50 nap között - naponta	2.000 Ft	2.000 Ft
• BETEGSÉGI KÓRHÁZI ÁPOLÁS legalább 5 nap elérése után - az 5-25 nap között - naponta	1.000 Ft	1.000 Ft
• BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	100.000 Ft	100.000 Ft
• BETEGSÉGI MŰTÉTI térítés esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	25.000 Ft	25.000 Ft
• KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidalási műtét (by-pass), szervátültetés, veseelégtelenség	100.000 Ft	100.000 Ft

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

- PVDSz tagsági viszony
- a tag rendelkezzen lakossági folyószámlával
- a belépési korhatár 18 éves kortól 60 éves korig terjed, kivéve aki nyugellátásban – illetve nyugdíjszerű ellátásban – részesül
- családtag is beléphet

EGYÉB TUDNIVALÓK:

- ez egy csomag, 12 szolgáltatással
- belépés után azonnal indul a biztosítási védelem (kivéve a betegségi kockázatoknál 1 hónap, a kritikus betegségek-nél pedig 3 hónap a várakozási idő)

- a biztosítás kiterjed a munkaidőre, illetve azon kívül a nap 24 órájára, és a világ országaira
- a belépés rendkívül egyszerű, hiszen nem kell több helyen is „ügyintézní”, ugyanis a PVDSz mindent elintéz
- a kárrendezés is a PVDSz-en keresztül történik
- a kifizetett biztosítási összegek teljes mértékben adó és járulékmentesek
- a kifizetett biztosítási összegeket saját címre vagy folyószámlára utalja a biztosító
- az éves befizetett összegről adóigazolást adunk, amely csökkenti a tag adóalapját
- folyamatos biztosítási díjfizetés szükséges a biztosítás fenntartása érdekében

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁST a PVDSz

01+81-94 és a 01+11-69-es telefonszámain lehet kérni és kapni, hétköznap 09 - 13 óra között.

NYÍLT VONAL HÉZAG NÉLKÜL

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének havi lapja – Kiadja a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Felelős kiadó: Dr. Laboda József, elnök (tel.: 01+81-95), Mobil: 30/4960-299

Főszerkesztő: Nagy Miklós, alelnök: (tel.: 01+11-69),

Tervezőszerkesztő: Györgyné Pekár Éva – Szerkesztőség: 1142 Bp. Teleki Blanka u. 15-17.

Telefon/fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194, vasútüzemi tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94, E-mail: pvdshu@pvdshu.hu, és info@pvdshu.hu,

Internet: www.pvdshu.hu, – Meg nem rendelt kéziratokat nem őrzünk meg és nem küldünk vissza, az anyagok rövidítésének jogát fenntartjuk!

Nyomás: Pannónia Nyomda Kft., 1139 Budapest, Frangepán u. 16. Tel.: 06-1-412-5203