

A
2010. 06.17-i VÉT RÉSZÉRE

TÁJÉKOZTATÓ

**a korengedményes nyugdíjazás alkalmazásának
2010. évi tapasztalatairól**


Jóváhagyta:

MASA BEÁTA
HUMÁNERŐFORRÁS IGAZGATÓ

Összeállította: Humánpartner Szervezet

Munkáltatói tájékoztató

a korengedményes nyugdíjazás alkalmazásának
2010. évi tapasztalatairól

A Korengedményes nyugdíjazás célja a Rail Cargo Hungaria Zrt. 2010. évi, valamint a rövid távú foglalkoztatáspolitikai feladatai végrehajtásának elősegítése a korengedményes nyugdíjazás lehetőségének biztosításával a humánus létszámcsökkentés egyik elemeként.

A rendszer működtetésének jogszabályi feltételeit és kereteit a **181/1996. (XII. 6.) Korm. rendelet** a korengedményes nyugdíjazásról, valamint az ezt módosító **283/2009. (XII. 11.) Korm. rendelet biztosítja.**

A munkáltató a 2009. december 22-én, valamint 2010. január 25-én a szakszervezetekkel kötött megállapodásban a korengedményes nyugdíjba vonulás lehetőségének meghosszabbításáról szóló 283/2009. (XII. 11.) Korm. Rendelettel összefüggésben vállalta, hogy

- I. az 1953-ban született **női munkavállalók esetében**, akik 2010. április 30-ig (a Humánerőforrás Igazgató egyedi döntése alapján a 2010. június 30-ig)

- betöltik a korengedményes nyugdíjra való jogosultsághoz szükséges életkort,
- megszerzik a szükséges szolgálati időt, és
- a munkáltatói jogkör gyakorlója támogatja a munkavállaló ilyen módon történő munkaviszony megszüntetését,

biztosítja a korengedményes nyugdíjba vonulás lehetőségét, amennyiben az erről szóló megállapodást a munkavállaló a munkáltatói jogkörgyakorlóval legkésőbb 2010. április 30-ig, ill. megkötö azzal, hogy a munkaviszony megszüntetésének napja 2010. június 30.-tól későbbi időpont nem lehet, valamint

- II. megvizsgálja annak a lehetőségét, hogy azon férfi munkavállalói részére, akik 2010. április 30-ig jogosulttá válnának a korengedményes nyugdíjra biztosítani tudja-e a korengedményes nyugdíjazáshoz szükséges anyagi feltételeket, továbbá
- III. azon munkavállalói létszámmal, akik a fentieknek megfelelő korengedményes nyugdíjazásról szóló megállapodást megkötik, a csoportos létszámcsökkentésben érintettek köre csökkenthető.

Mindezekre tekintettel a munkáltató megvizsgálta a korengedményes nyugdíjazás (KENY) 2010. évi alkalmazásának lehetőségét, beazonosította a kormányrendelet alapján bevonható munkavállalói kört, és gazdasági hatásvizsgálatot végzett annak fentiek szerinti bevezetésére vonatkozóan.

Bár a vállalat pénzügyi lehetőségei a gazdasági válság, valamint egyéb, a foglalkoztatásra nehezedő külső és belső körülmények miatt rendkívül szűkösek, az érintett munkavállalók helyzetének lehető leghumánusabb rendezése érdekében a **következő döntést hozta:**

1. **A munkáltató - munkavállaló és a munkáltatói jogkörgyakorló együttes szándéka esetén - azon az I. és II. pontban érintett munkavállalói kör részére, akik a csoportos létszámleépítéssel nem érintettek, biztosította a korengedményes nyugdíjba vonulás lehetőségét.**
2. Amennyiben a munkáltatói jogkörgyakorló az 1-es bekezdésben foglaltak szerinti korengedményes nyugdíjazásról a munkavállalóval legkésőbb 2010. április 30-ig megállapodott, a munkáltató a területi elhatárolásnak (Területi Üzemeltetési Központi bontás) megfelelő létszámmal csökkenthette a csoportos létszámleépítéssel érintettek számát.
3. A munkáltatói jogkörgyakorló támogatása esetén a **MÁV Cargo ZRt váci úti központjában a korengedményes nyugdíjra 1. pont szerint jogosultságot szerző munkavállalók** 2010. április 30-ig megállapodhattak a korengedményes nyugdíjazásról.
E pont vonatkozásában, a megkötött korengedményes nyugdíj-megállapodások mértékéig a Humánerőforrás igazgató egyedi engedélyt adhatott a csoportos létszámleépítéssel érintett létszám további csökkentésére, ha a munkavállaló érintett a csoportos létszámleépítésben és
 - nők esetében 2010. június 30-at követően, míg
 - férfiak esetén 2010. április 30-at követően szerez jogosultságot a korengedményes nyugdíj-megállapodás megkötésére,s erre vonatkozóan írásbeli kérelmet nyújtott be a munkáltatóhoz.

Tapasztalatok:

A korengedményes nyugdíjazás társaságon belüli lehetőségét az érintett munkavállalói körhöz tartozók egyöntetű örömmel fogadták.

Azok, akik a megállapodásban meghatározott határidőn túl születtek és válnak jogosulttá rendszeresen érdeklődnek a HP-szervezet munkatársainál a rendszer további működtetésére vonatkozó elképzeléseket illetően.

A gyakorlati megvalósítás során a munkáltatók részéről visszatartó ereje csak annak volt, hogy a korengedményes nyugdíjazással megüresedő pozíció csak belső átcsoportosítással lett tölthető (pl. a kocsivizsgálók esetében). Ahol ilyen probléma nem mutatkozott ott a munkáltatók éltek a korengedményes nyugdíjazással, szükség esetén a létszám belső átcsoportosításával.

A megállapodás megkötésére irányuló szándék pedig a munkavállalók egy részénél azért hiányzott mert az igazolt munkaviszony hossza nem érte el a teljes összegű nyugdíjazáshoz szükséges mértéket (40 évet) amellet, hogy a munkaviszonyra vonatkozó minimális határérték (37 év) már teljesült.

Ugyanakkor a munkavállalók másik része szívesen vállalta a korengedményes nyugdíjazási lehetőséget, biztosítva magát arról, hogy nem lesznek ellátatlan hónapjai.

További bizonytalanságot okozott és okoz még a menetkedvezményi jogosultságot kizáró rendelkezés megjelenése is.

2010-ben eddig 24 fő korengedményes nyugdíjazásról szóló megállapodást kötöttünk (költsége: cca. 75,9 mFt), míg további 5 esetben az év hátrelévő időszakára van munkáltatói elkötelezettség ilyen irányú megállapodás kötésére.

A korengedményes nyugdíjazásban érintettek területi megoszlása:

**Korengedményes nyugdíjazás 2010.
évben**

Szervezet	Megvalósult létszám (fő)	Megvalósult kifizetés (eFt)
Központ	3	7 850
TÜK Miskolc	4	13 494
TÜK Szeged	5	17 971
TÜK Szombathely	7	22 049
TÜK Záhony	5	14 486
RCHUN Összesen	24	75 850