

Isz: HG/259/2022

**2023- 2028. ÉVEKRE SZÓLÓ  
KÖZÉPTÁVÚ  
FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI MEGÁLLAPODÁS**

A Rail Cargo Hungaria Zrt. munkavállalóinak foglalkoztatásáról, bérezéséről,  
munka- és egészségvédelméről, a munkaügyi kapcsolatokról valamint a Kollektív  
Szerződést érintő  
kérdésekről.

Budapest, 2022.03.09.

## Bevezetés

Aláíró Felek 2015.04.30-án 2015-2020. évekre szóló megállapodást kötöttek a foglalkoztatáspolitikát érintő kérdésekről melyet egy alkalommal módosítottak, így annak hatálya 2022. december 31. napjával lejár.

Felek a 2022. évre a bérintézkedésekről és a béren kívüli juttatások feltételeiről kötött megállapodásban vállalták, hogy a jelenleg hatályban lévő „Középtávú Foglalkoztatáspolitikai Megállapodás” meghosszabbítása érdekében egymással tárgyalásokat kezdeményeznek.

Felek a jelen megállapodás aláírását megelőző tárgyalások során egybehangzóan kinyilatkozták, hogy a 2015-ben kötött, majd hosszabbított Megállapodás betöltötte eredeti funkcióját, mindegyik fél számára elegendő garanciákat nyújtott az időközben felmerülő munkaügyi konfliktusok megnyugtató rendezésére, a munkavállalók javadalmazásának folyamatos fejlesztésére, miközben megfelelő alternatívákat biztosított a munkáltató számára a felmerülő foglalkoztatást érintő kérdések eredményes kezelésére.

Annak érdekében, hogy a vasúti áru fuvarozás piacán a Rail Cargo Hungaria Zrt. továbbra is biztosítani tudja az országos, hálózati lefedettséget biztosító eredményes működését, valamint ott versenyképes szolgáltatásokat nyújtson, középtávú együttműködési megállapodást köt a jelen megállapodást aláíró szakszervezetekkel.

Ennek keretében a felek kölcsönösen kinyilvánítják, hogy közös érdekük a Rail Cargo Hungaria Zrt. piaci sikereinek előmozdítása, a foglalkoztatásra vonatkozó fontosabb elemek biztosítása, melynek érdekében ezen együttműködési megállapodásban a

- I. Foglalkoztatáspolitikai
- II. Jövedelempolitika
- III. Munka- és egészségvédelem
- IV. Munkaügyi kapcsolatok
- V. Kollektív szerződés

területén fogalmazzák meg és hangolják össze közös érdekeiket.

A megállapodás időbeli hatálya 2028. december 31.

Felek kifejezik azon szándékukat, hogy jelen megállapodás hatályának lejárta előtt újabb együttműködési megállapodás érdekében tárgyalásokat kezdeményeznek.

## **I. Foglalkoztatáspolitikai**

### A. A foglalkoztatotti létszám:

A.1.

A munkáltató - jelen megállapodás keretei között - foglalkoztatási garanciát nyújt a megállapodás megkötésének időpontjában a munkáltatónál munkaviszonyban álló, statisztikai állományi létszámba tartozó munkavállalók számára a megállapodás időbeli hatálya alatt, az alábbi szempontok figyelembe vétele mellett.

A.2.

Az RCH 2021. december 31. napi teljes és részmunkaidős statisztikai állományi létszáma: 1923 fő.

A társaság versenyképességének fenntartása, valamint a piaci körülményekhez történő gyors és rugalmas alkalmazkodásának biztosítása érdekében felek az RCH 2023-2028 évekre vonatkozó 5 éves üzleti tervében rögzített, zárónapi statisztikai állományi létszámot tekintik elérendő mértéknek.

A jelen megállapodás hatálya alatt érvényes zárónapi létszámokat Munkáltató a jelen megállapodást aláíró szakszervezetekkel egyeztetetten, velük egyetértésben érik el.

A.3.

A munkáltató vállalja, hogy a gyakornoki (kocsivizsgálói, mozdonyvezetői) programokban résztvevő munkavállalókat elméleti képzésük (orientációs időszakuk) idejére - bár munkaviszonyuk fennáll - a vállalat statisztikai állományi létszámán kívül kezeli.

A.4.

Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a vállalat eredményességének növelése érdekében a létszámhatékonyság javítását célzó szervezetátalakítási, munkaszervezési, IT fejlesztési intézkedések végrehajtása során felszabaduló munkaerőállomány munkaviszonyát csak a jelen megállapodást aláíró szakszervezetekkel egyeztetetten szünteti meg.

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a létszámleépítéssel érintett munkavállalói kör munkaviszonyának megszüntetése esetén a korábbi évek során már alkalmazott „Cargo programok”-hoz hasonló eljárási rendet dolgoz ki.

#### B. A foglalkoztatás minőségi szempontjai:

- A munkaerő megtartása:

A Munkáltató a nemzetgazdaságban jelenleg a munkaerőpiacon megfigyelhető trendek folyamatos nyomon követése és elemzése mellett különös jelentőséget tulajdonít a vállalatunknál rendelkezésre álló szakképzett munkaerő megtartásának.

- A nyugdíjba vonuló munkavállalók utánpótlásának biztosítása:

A Munkáltató továbbra is kiemelt figyelmet fordít a nyugdíjba vonuló munkavállalók utánpótlásának biztosítására figyelembe véve a Társaságnál zajló hatékonyság javítására irányuló projekteket.

A 2015-2022 évekre kötött foglalkoztatáspolitikai megállapodás egyik pozitív hatása, hogy megállt a vállalat öregedése, a fluktuációs nyomás csökkent, mely a versenyképességünk biztosításának egyik fontos alapja.

A vállalat munkavállalói korösszetételének javítása közös érdek, melynek elérése céljából a munkáltató a megállapodás hatálya alatt az alábbi eszközöket működteti:

- Mozdonyvezetői gyakornoki program
- Kocsivizsgálói gyakornoki program
- Tolatásvezetői gyakornoki program
- Árufuvarozási gyakornoki program
- Duális képzési program

Emellett a Munkáltató olyan új integrált toborzástámogató IT rendszert (szoftvert) vezet be, melynek révén jelentős mértékben gyorsítható a toborzási folyamat, ill. digitalizálható, s ennek megfelelően a jelentkező állomány több szempontú elemzése lehetséges.

- Projektek

Felek közös érdeke, hogy a Projektek keretében a technológiai felülvizsgálatok/racionalizálások, valamint IT-fejlesztések eredményeként felszabaduló munkaerő-állomány vállalaton belüli további foglalkoztatását megoldják.

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy minden érintett munkavállaló esetében egyénileg - orvosi alkalmasság, iskolai végzettség, vasúti szakképesítés, munkavégzés helye, stb. - vizsgálja a megoldás, valamint a rendelkezésre álló anyagi erőforrásai figyelembevételével az átképzés lehetőségét.

Amennyiben létezik olyan szolgáltatási szerződés melynek keretein belül az RCH külső féltől vásárolt szolgáltatását a belülről felszabaduló munkaerővel gazdaságosan kiválthatja, a munkáltató ennek megvalósítása érdekében a szükséges jogi és munkaszervezési intézkedéseket megteszi.

A munkáltató kiemelt kötelezettséget vállal arra, hogy a vállalat alaptevékenységeit érintő, és a foglalkoztatásra ható technológiai felülvizsgálatokkal/racionalizálásokkal, valamint IT-fejlesztésekkel kapcsolatos projektek indításáról a Központi Üzemi Tanács valamint a szakszervezetek részére előzetes, majd azok eredményének alakulásáról folyamatos tájékoztatást ad.

- Mobilitási Program

A Munkáltató továbbra is kiemelt feladatként kezeli a vállalat működése szempontjából meghatározó tevékenységi körben foglalkoztatott munkaerő-állomány mobilitásának elősegítését a vállalat tevékenysége szempontjából kiemelt jelentőséggel bíró területeken. Az erre vonatkozóan kidolgozott és bevezetett eljárási rendet a munkáltató az üzleti szempontjainak, valamint az érintett munkavállalók érdekeinek figyelembevétele mellett továbbfejleszti.

C. A foglalkoztatásra kiható körülmények, események:

Felek megállapodnak abban, hogy az adott gazdálkodási éven belül az érintett szolgálati helyeken (lokálisan) felmerülő, valamint a vállalat gazdálkodásának eredményességét érintő, s a helyi foglalkoztatásra kiható események esetén, mint pl.

- olyan külső körülmények, melyek hatására a tehervonati közlekedés feltételeit alapvetően megváltoztatják, vagy korlátozzák (pl. vágányzár, pályaépítések/átépítések, felújítások, stb.) valamint

- olyan, az adott üzleti évre tervezett az áruforgalom volumenét érintő változások, amelynek következtében a szállítási teljesítmények jelentősen visszaestek tárgyalásokat folytatnak és megállapodást kötnek olyan foglalkoztatási alternatívák átmeneti időre történő bevezetéséről, melynek alkalmazásával mérsékelhetőek a forgalomcsökkenéssel kapcsolatos veszteségek.

A forgalomcsökkenéssel kapcsolatos veszteségek munkaszervezési intézkedésekkel történő minimalizálása során a felek az alábbi eszközöket tekintik prioritásnak:

- a szabadságnapok kiadásának előrehozása,
- állásidő bevezetése, a díjazás mértékére vonatkozó megállapodással,
- részmunkaidőben történő foglalkoztatás, a mindenkor hatályos társadalombiztosítási szabályok figyelembevételével,
- munkarendek felülvizsgálata, költségalapú optimalizálása,
- egyéb, a hatályos Kollektív Szerződésnek a munkaidőre, rendkívüli munkaidőkre és a pihenő időre, valamint a munka díjazásának szabályaira vonatkozó eseti megállapodásai, ill. azok átmeneti időre történő módosítása.

## **II. Jövedelempolitika**

Felek elkötelezettek a munkakör-értékelési rendszer fenntartásában, célirányos fejlesztésében, a bérek versenyképes alakításában, a bérszerkezet korszerűsítésében.

A jelen megállapodás időbeli hatálya alatt a munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók reálkeresetének emelkedését, az adott évi tényleges inflációt figyelembe véve folyamatosan biztosítja. Felek az éves béremelés mértékéről, végrehajtásának módjáról évente tárgyalnak és állapodnak meg.

Munkáltató továbbra is elkötelezett, hogy a vállalat tevékenysége és működtetése szempontjából alapvető jelentőséggel bíró végrehajtási munkakörökben a minimális alpbérek megfelelő szintjének kialakításával, annak karbantartásával folyamatosan törekszik a bérpiaci pozíció megőrzésére, annak további javítására.

Ennek megvalósítása érdekében folyamatosan vizsgálja az egyes kulcsmunkakörökre kialakított bértáblákat illetve azok továbbfejlesztésének a lehetőségét.

A Munkáltató vállalja, hogy a munkaköri kategóriákhoz rendelt alpbérminimumok mértékéről az éves bértárgyalások során az érdekképviselőkkel tárgyalásokat folytat.

A munkáltató továbbra is prioritásként kezeli a kocsivizsgáló, árukezelő kocsivizsgáló munkakörökben ez előző évek során kialakított és bevezetett mobil kocsivizsgálati, valamint a vágányok közötti kocsijavítási tevékenység végzését.

A Munkáltató vállalja, hogy jelen megállapodás hatálya alatt az érintett munkavállalók részére évente biztosítja a „restrukturálási bónusz” kifizetésének lehetőségét. Ennek konkrét mértékét felek az adott gazdálkodási évre vonatkozó bérmegállapodásban határozzák meg.

A Munkáltató vállalja, hogy a már korábban bevezetett önkéntes nyugdíjpénztári, valamint egészségpénztári munkáltatói tagdíj-hozzájárulás intézményét a jelen megállapodás hatálya alatt fenntartja. A tagdíj-hozzájárulás összege - így annak mértékének emelése - az adott évre vonatkozó bérfejlesztésre szánt keretösszeg részét képezi.

A munkáltató továbbra is elkötelezett a munkavállalók anyagi elismerésének folyamatos fejlesztésében, melynek érdekében - amennyiben a vállalat gazdálkodása azt lehetővé teszi - a végrehajtott munkakörökre egy új motivációs rendszer bevezetését tervezi. A rendszer bevezetése előtt a felek az érintettek pontos köréről és annak tartalmáról tárgyalásokat folytatnak.

### ***Béren kívüli juttatások***

VBKJ rendszer

A Rail Cargo Hungaria Zrt. - amennyiben a mindenkor hatályos Személyi jövedelemadó törvény alapján a nettó jövedelmek vonatkozásában gazdaságilag racionális - továbbra is működteti a Választható Béren Kívüli Juttatás rendszerét, munkakörtől függetlenül, minden munkavállaló részére azonos keretösszeg meghatározásával.

A Munkáltató vállalja, hogy

- a Megállapodás hatálya alatt a rendszert a munkavállalók és a munkáltató érdekeinek figyelembe vételével, a jogszabályi előírásoknak megfelelően működteti és tovább fejleszti
- legalább a VBKJ mértékének piaci összehasonlításban elért szintjét fenntartja

- az egy főre jutó éves keretösszegről, valamint a rendszert alkotó elemek köréről az éves bérmegállapodás során az érdekképviselőkkel megállapodást köt

### ***Szociális rászorultság elvén alapuló juttatások***

A Felek a rászorultság elvén alapuló juttatások biztosításával érvényesítik a szociális szempontokat.

Ennek érdekében

- a Munkáltató vállalja a szociális és a temetési segély rendszer, a munkabér előleg rendszer további működtetését
- a rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociálisan rászoruló munkavállalók részére adható szociális segély reálértékét - a mennyiben a vállalat eredményessége azt lehetővé teszi - folyamatosan emelik
- az e célokra szolgáló éves keretösszegről évente megállapodik a szakszervezetekkel.

### ***Biztosítási alapon járó juttatások***

Ezen juttatások körét a Kollektív Szerződés rögzíti. A Munkáltató vállalja, hogy évente a Kollektív Szerződés módosítása során annak mértékét legalább az előző évi szinten biztosítja.

### **III. Munka- és egészségvédelem**

A Rail Cargo Hungaria Zrt. a korábbi megállapodási ciklusban is elkötelezett volt az egészséget és a biztonságot nem veszélyeztető munkakörülmények biztosítása és fejlesztése érdekében, amelynek folytatására az érdekképviselői szervekkel egyeztetve és együttműködve kötelezettséget vállal.

Az emberi erőforrás védelmében érvényesül az elővigyázatosság, a proaktív gondolkodás, a megelőzés elve és a partneri viszony.

A Munkáltató a munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkoztatása érdekében továbbra is célként tűzi ki, és vállalja:

- hogy a KmvB-vel együttműködve elkészíti a középtávú munkavédelmi programot;
- a munkabiztonsági fejlesztések tervezési módszerének, teljesítménymutatók információs rendszer működtetését;

- a balesetek bejelentésének, és vizsgálati rendszerének értékelését, rendszerbeli hibák javítását;
- a munkabalesetek miatti veszteségek elemzését, csökkentésére irányuló intézkedések kidolgozását;
- a munkabalesetek számának és súlyosságának folyamatos csökkentése érdekében intézkedéseket tesz,
- a mozdonyvezető, mozdonyvezető gyakornok munkakörökben a pszichoszociális kockázat csökkentése érdekében a Krízisintervenciós Program további működtetését, illetve folyamatos fejlesztését;
- a kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárását és mérséklését, újratermelődésének megakadályozását a vonatkozó jogi környezet figyelembe vételével;
- a fizikai és pszicho-szociális értelemben is jó közérzetet biztosító munkakörnyezet kialakítását, a felmerülő problémák elemzését, megoldását;
- a biztonsági munkakultúra fejlesztését a Rail Cargo Hungaria Zrt. munkaszervezetének irányítási, szolgáltatási és végrehajtási szintjein;
- a szakszervezetek egyetértésével az egészségmegőrző program részleges további működtetését Hajdúszoboszlón;
- a képernyő előtti munkavégzés körülményeinek továbbfejlesztését – értve ez alatt a korszerűtlen, munkavégzésre alkalmatlan monitorok ütemezett és folyamatos cseréjét - a KMVB-vel kötendő megállapodásban rögzített ütemterv szerint;
- a munkáltató a forgalom lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatott 55 év feletti munkavállalók számára egészségük megőrzése, illetve a tipikus betegségek kiszűrése és kezelése céljából csoportos egészségbiztosítási szerződést köt.

A szerződés keretében az érintett munkavállalók számára a soros foglalkozás egészségügyi vizsgálat előtt legalább hat hónappal elérhetővé válik egy szűrővizsgálati csomag, illetve a szűrés során feltárt betegségek kezelésére is lehetőségük nyílik. Ezzel a lehetőséggel kívánja támogatni az érintett munkavállalói csoport egészségi állapotának javítását, a munkakörben elvárt foglalkozás egészségügyi vizsgálaton történő megfelelést. 2022.06.30-án ez a program megszűnik és beolvad a következő pontban részletezett szolgáltatásba.

- 2022.01.01.-től a Munkáltató biztosítja valamennyi munkavállalója részére a MEDICOVER Klinikákon a magánegészségügyi szolgáltatás igénybevételének lehetőségét. A 2022. évben a szolgáltatás tartalma a Medcover Zrt. által meghirdetett Coral Light csomag tartalmának felel meg. A Felek az első év tapasztalatait folyamatosan értékelik és a program folytatásáról vagy módosításáról az éves bértárgyalás keretében állapodnak meg.

A Munkáltató kinyilatkozza, hogy a munkavállalók e fejezetben rögzített egészségmegőrző programban történő részvétele, ill. az orvosi szűrővizsgálata során keletkezett eredményeket nem ismeri, így azt felhasználni semmilyen célra nem tudja.

#### **IV. Munkaügyi kapcsolatok**

A megállapodás hatálya alatt a Felek korrekt, kiegyensúlyozott kapcsolatrendszerrel működtetnek, melynek keretein belül:

A Munkáltató negyedévente tájékoztatja a Szakszervezeteket:

- A munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,
- Tevékenységi körének módosítására, illetve a jelentős mértékű beruházásaira vonatkozó tervezetéről,
- A bérek, keresetek alakulásáról és a foglalkoztatás jellemzőinek alakulásáról,
- A felmerült túlórák és azok költségeinek alakulásáról,
- A szervezeti egységek állományi létszámának adatairól,

A Rail Cargo Hungaria Zrt. minden negyedévet követő hónap 20-áig bemutatja az adott negyedévi tény, valamint a statisztikai állományi zárónapi létszám-előirányzatának alakulását, valamint annak az előirányzattól való eltérését. A munkavállalók foglalkoztatására ható munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése - jogilag szabályozott módon - társasági szinten történik.

A fenti konzultációk egyeztetések során a munkáltató bemutatja a tervezett technológiai módosításokat, ezek foglalkoztatásra és gazdálkodásra gyakorolt hatásait.

A munkáltató az üzleti tervezés folyamatáról és annak eredményeiről rendszeresen tájékoztatja az érdekképviselőket.

Felek kötelezettséget vállalnak, hogy a Központi Üzemi Tanáccsal és a Központi Munkavédelmi Bizottsággal megkötött üzemi megállapodásokat, jelen megállapodás időtartama alatt, évente felülvizsgálják és aktualizálják.

## V. Kollektív szerződés

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a jelen megállapodás időpontjában hatályos, ill. az időközben közös akarattal módosított Kollektív Szerződés felmondását 2028. december 31-ig nem kezdeményezi.

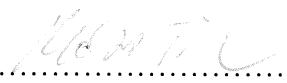
### Záró rendelkezések


A felek rögzítik, hogy amennyiben jelen megállapodás időtartama alatt a társaság adott évi teljesítménye árutonnában a 2021. évi bázisidőszaki tényértékhez viszonyítva +10 %, vagy -3%-os értékhatárokon kívül eső mértékkel változik, akkor a jelen megállapodást érintően tárgyalásokat folytatnak.

Felek megállapodnak abban, hogy mind a foglalkoztatáspolitikai megállapodás, mind a Szakszervezetek működési feltételeit biztosító megállapodás a Rail Cargo Hungaria Zrt. Kollektív Szerződésének módosítása, azaz a Kollektív Szerződés elválaszthatatlan részét képezi.

Budapest, 2022. március 9-n.

  
.....  
Vasutasok Szakszervezete

  
.....  
VDSZSZ Szolidaritás

  
.....  
MTSZSZ

  
.....  
Mozdonyvezetők Szakszervezete

  
.....  
Rail Cargo Hungaria Zrt.

