



„Az év HR Csapata – 2009”

MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

Humánerőforrás Igazgatóság



HIVATÁS

HALADÁS

HAGYOMÁNY

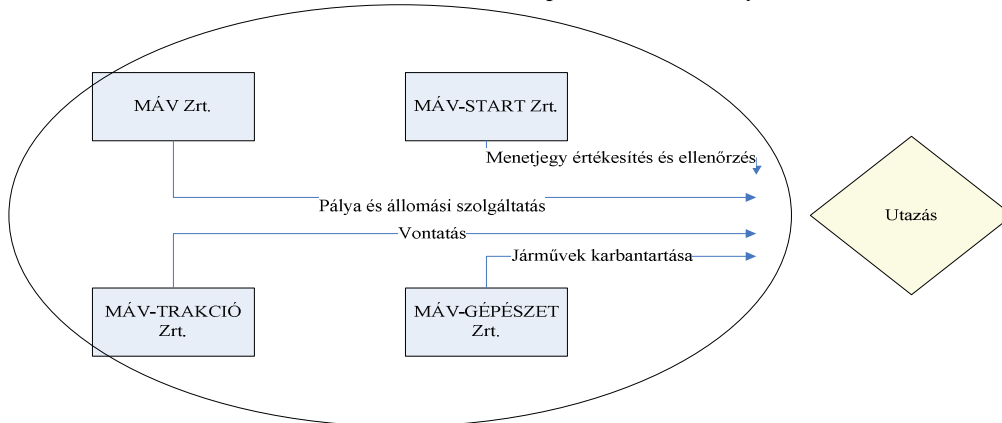
Tartalomjegyzék

MÁV Zrt. és a Humánerőforrás Igazgatóság bemutatása	3
CSR tevékenység a MÁV Zrt. életében	4
Miért kell a MÁV-nak foglalkoznia a társadalmi felelősségvállalással?	4
A MÁV társadalmi felelősségvállalási céljai	5
HR szerepe a Társadalmi felelősségvállalásban	5
HR csapat szerepvállalása a vállalat CSR tevékenységében	5
Humán CSR tevékenység 2008-ban és 2009-ben	7
CSR program elemek, melyeknek a HR csapat a gazdája	7
Programok társadalmi fogadtatása, elismerése	9

MÁV Zrt. és a Humánerőforrás Igazgatóság bemutatása

A MÁV Zrt. az elmúlt négy-öt évben jelentős változásokon ment keresztül. 2005. év elején még több mint negyvenezer munkavállalóval Magyarország legnagyobb munkáltatójaként a vasút tevékenység teljes egészét végezte. 2006. év elejétől kezdve azonban a korábbi divíziók leányvállalatokká alakultak, így létrejött az árufuvarozást végző MÁV Cargo Zrt., a személyszállítási közszolgáltatást nyújtó MÁV-START Zrt., a járműkarbantartást végző MÁV-GÉPÉSZET Zrt. és a vontatási tevékenységet ellátó MÁV-TRAKCIÓ Zrt..

1. sz. ábra – Utas és a MÁV Csoport kiemelt leányvállalatai



Jelenleg a MÁV Zrt. a pályaiüzemeltetés és karbantartás tevékenységeket végzi, emellett azonban a tulajdonosi jogok gyakorlásával felügyeli a tulajdonában lévő mintegy 40 leányvállalatot is. A MÁV Zrt. főbb számait az alábbi táblázat mutatja be.

1. sz. táblázat – A MÁV Zrt. számokban

A MÁV Zrt. számokban		
kezelt vonalszakasz hossza	7 596	km
állomások száma	645	darab
megállóhelyek száma	942	darab
nettó árbevétel (várható adatok alapján)	179,303	M Ft.
mérleg szerinti eredmény (várható adatok alapján)	-43,865	M Ft.
munkavállalók száma - 2009.12.31.	19 031	fő

A 2008. év végén a magyar gazdaságba is begyűrűző gazdasági világválság hatásait leginkább az áruszállítás csökkenésének hatásában érzi meg a MÁV Csoport. Bár a MÁV Cargo 2008. év végétől nem a MÁV Zrt. tulajdonában áll, a pályavasúti szolgáltatásokat, a vontatási és karbantartási tevékenységeket továbbra is a Vállalatcsoporttól veszi igénybe. A szállított árutonna csökkenése miatt a Cargo 2009-ben kevesebb menetvonalat és tolatási tevékenységet rendelt meg.

A MÁV Zrt. munkavállalóinak száma jelenleg közel 19 ezer fő, mely munkavállalói kör humán kérdéseinek menedzsmentjét, a megfelelő embert – megfelelő időben – megfelelő helyen alapelv „működtetését” a Humánerőforrás Igazgatóság végzi. Igazgatóságunk alapvetően irányítási és szolgáltatási szintre osztható. *Irányítási szinten* funkcionális megosztásban nyolc szervezeti egység található, melyek felelősek a humán rendszerek, eljárások kialakításáért. *Szolgáltatási szinten* találjuk az alábbi szervezeteket:

- Humán partner szervezet – területi elven működő, alapvetően generalista feladatokat ellátó munkatársak, akik a munkáltatói jogkör gyakorlók humán támogatói helyi szinten;

- Humán szolgáltató szervezet – munkaügyi adminisztrációs és bérszámfejtési feladatokat ellátó szervezet, mely a MÁV Csoport nagyvállalatai részére is nyújtja ugyanezt a szolgáltatást;
- Baross Gábor Oktatási Központ – vasút-specifikus, funkcionális és szakterületi, államilag elismert képzéseket (OKJ) végez, a MÁV Zrt-n kívül a MÁV Csoport egyéb vállalatai részére is.

CSR tevékenység a MÁV Zrt. életében

A MÁV Csoport 2007-ben hosszú távú elkötelezettséget vállalt a felelős magatartás, a fenntartható fejlődés iránt. A társadalmi felelősségvállalás a MÁV hagyományaiban gyökerezik, a vasúttársaság másfél évszázados működése során számos területen valósított meg és valósít meg napjainkban is olyan gyakorlatokat, amelyek a széles körben vett érintettek érdekeit szolgálják.

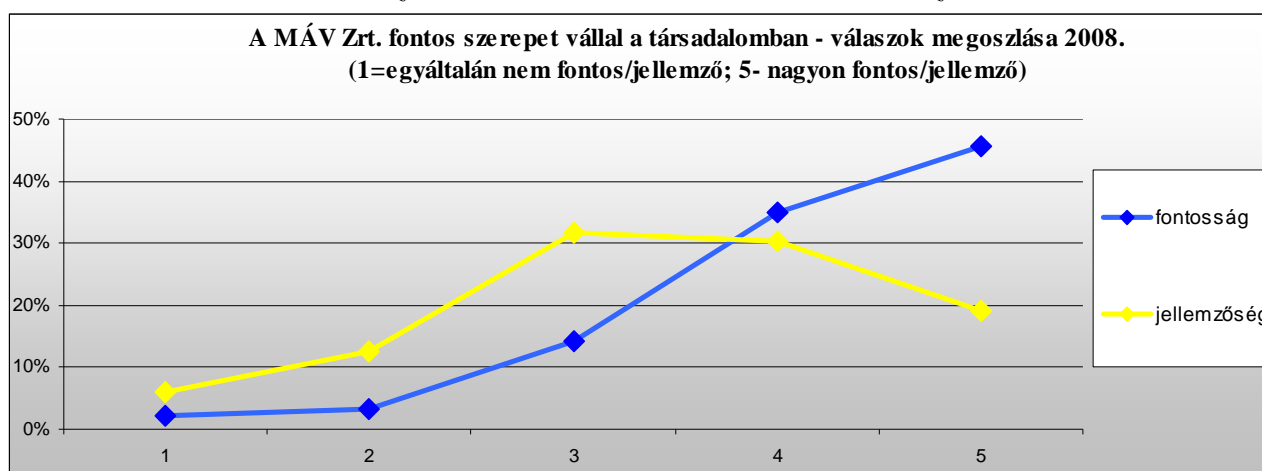
Miért kell a MÁV-nak foglalkoznia a társadalmi felelősségvállalással?

A MÁV Csoport számára több tényező miatt is feladat a társadalmi felelősségvállalás.

- A közösségi személyszállítás, illetve a vasúti infrastruktúra működtetése közfeladat, amellyel szemben jogos társadalmi elvárás a felelős megvalósítás.
- Az állami tulajdon megköveteli, hogy a források felhasználása hatékonyan, átláthatóan, ugyanakkor az etikus üzleti magatartás elvei mentén történjen.
- A vállalatcsoport – méretéből és tevékenységéből fakadóan – széleskörű és sokrétű érintetti körrel rendelkezik.

A külső elváráson túl, a társadalmi szerepvállalást a munkavállalóink a szervezeti kultúra egyik alapértékének tekintik. A MÁV-nál 2008-ban elvégzett dolgozói érték és elégedettségvizsgálat során a társadalmi felelősségvállalás vonatkozásában feltett kérdés fontosságát a munkatársaink 4,2, míg jellemzőségét 3,4-ben jelölték meg (skála: 1-5). A 2005-ben elvégzett szervezeti kultúra felmérés során ugyanezen kérdés fontosságára 4,1-es, míg jellemzőségére 2,9-es érték született. A két időszak között a MÁV jelentős lépéseket tett a CSR területén, ezt mutatja a jellemzőségi válaszok átlagában történt emelkedés.

2. sz. ábra – CSR a MÁV-nál munkavállalóink szerint



A MÁV társadalmi felelősségvállalási céljai

A megfelelő szolgáltatási színvonal biztosítása a társadalmi felelősségvállalás alapja. A felelősségvállalás egyes elemei túlmutatnak az alaptevékenységhez kötődő etikus magatartás elvárásain – pl. jótékonyosság, kulturális és rekreációs lehetőségek biztosítása a munkavállalók számára –, megvalósításuk a vállalat további erőforrásaitól függ, illetve állami vállalat esetén mérlegelendő, hogy az adott feladatot a társaság vagy az állam egy más szervezete képes-e hatékonyan ellátni.

A MÁV társadalmi felelősségvállalása a CSR stratégiában meghatározott célok köré épül, amelyek az alábbiak:

BIZTONSÁG KÖRNYEZETBARÁT VASÚT ESÉLYEGYENLŐSÉG SZOLGÁLTATÁSI SZÍNVONAL EMELÉSE

VASUTAS HAGYOMÁNYOK, KULTÚRA ÁPOLÁSA

GONDOSKODÓ MUNKÁLTATÓ (*BELSŐ CSR*)

A társadalmi felelősségvállalás a legtöbb vállalat esetében a külső érintettek köre felé irányul, azonban a MÁV esetében nem szabad elfelejteni, hogy mintegy 20 ezer munkavállalót foglalkoztat (vagyis 20 ezer család életében tölt be kiemelkedően fontos szerepet), ezért a MÁV CSR stratégiájában külön foglalkozunk a „belső CSR-rel”. Pályázatunk további részeiben először a „külső CSR” tevékenységet, és az ehhez kapcsolódó HR feladatokat mutatjuk be, majd a MÁV Zrt. belső CSR tevékenységét, melynek fő gazdája a HR terület.

HR szerepe a Társadalmi felelősségvállalásban

HR csapat szerepvállalása a vállalat CSR tevékenységében

A vállalat külső CSR tevékenységében a HR csapat a támogató szerepben lépett fel 2009-ben a következők szerint.

- Biztonság
 - A tragikus balesetek miatt a vasúti közlekedés biztonságára irányuló képzések mennyiségét mind a középvezetés körében, mind a beosztottak esetében emeltük. A Monorierdőnél történt baleset tanulságaira külön tananyagot dolgoztunk ki, melyet az érintett munkavállalói körnek oktattunk.
 - A humán területhez tartozó Baross Gábor Oktatási Központ elsősegélynyújtó tananyagot dolgozott ki, melyet az utasokkal kapcsolatban álló – nem csak MÁV-os - munkavállalók részére oktattunk.
- Környezetbarát vasút
 - A MÁV Zrt. törekszik arra, hogy a vasút az egyik leginkább környezetbarát közlekedési módszer legyen, ennek érdekében fokozza az energiatakarékosságot, igyekszik a légszennyezettséget és a zajhatást csökkenteni, és a vasút területén tisztán tartani. A 2009. évi közmunka programban a megmunkált terület nagysága: 31 000 000 m² volt. Ezek leginkább a szakmához tartozó feladatok, a humán terület ebben a kérdésben leginkább a szemléletváltásban tud segíteni. Ennek érdekében az oktatások során felhívjuk a munkavállalóink figyelmét, hogy környezetünk

védelemre kiemelt figyelmet fordítsanak. 2009. novemberben indítottuk az első olyan programot, amikor központilag egy csapat megtisztította a Zugló és Kőbánya-alsó állomásunk közötti területet. A szemétszedési akcióra a munkavállalóink megkapták a munkabérüket, ezzel is ösztönözve, hogy minél többen vegyenek részt.

- Esélyegyenlőség
 - CSR stratégiánkban itt mind az utasok, mind a munkavállalók esélyegyenlőségének kérdéskörét is szem előtt tartjuk. A munkavállalók esélyegyenlőségére vonatkozóan tett intézkedések a HR eszközök között kerülnek bemutatásra.
- Szolgáltatási színvonal emelése
 - A technikai fejlesztések és korszerűsítések természetesen nem a humán terület feladatai közé tartoznak. Sokat teszünk azonban annak érdekében, hogy olyan munkatársakat biztosítsunk a szakma részére, akik az újszerű és kreatív technológiák kidolgozásában és megvalósításában részt tudnak venni. A MÁV Zrt. munkavállalóinak korfája elöregedett, ezért évről-évre Gyakornoki Program keretében veszünk fel - főleg műszaki végzettségű – friss diplomásokat. 2009. szeptemberben a Program keretében 50 friss diplomás munkatárs csatlakozott Társaságunkhoz, a felvett fiatalok 80%-a építő-, közlekedés- vagy villamosmérnök.
- Vasutas hagyományok, kultúra ápolása
 - A 160 éves múltira visszatekintő MÁV Zrt. hosszú évek óta elkötelezett a vasutas hagyományok és a vasutas kulturális élet megőrzéséért. A MÁV Szimfonikus Zenekar nemzetközi elismertsége bizonyítja, hogy olyan kulturális és művészeti értéket képvisel, amely túlmutat a MÁV-on, és segíti a vasút megbecsültségének erősítését. A Zenekar részére 2009-ben összesen 285 M Ft támogatást biztosítottunk.
 - A Vasutasok Országos Közművelődési és Szabadidő Egyesülete (VOKE) meghatározó szerepet tölt be a vasutasok kulturális életében. Fő tevékenységi köre a vasutas kultúra ápolása, a hagyományok, a lakókörnyezet értékeinek gyarapítása; az Egyesület számos kulturális és szakmai fórumot szervez. A 2009-ben kötött megállapodás alapján 135 M Ft-tal támogattuk az Egyesületet.
 - Társaságunknál az alapítványokhoz és a társadalmi szervezetekhez szakterületi felelősöket rendeltünk: a humán területhez tartozik a MÁV Új Esély Alapítvány (ld. később) és a Gyermekvasutasokért Alapítvány. Ez utóbbi fő célja a Széchenyi hegyi Gyermekvasúton szolgálatot ellátó gyerekek szabadidejének tartalmas eltöltésének támogatása. Fontosnak tartjuk, hogy a gyerekeket felügyelő nevelőtanárok és ifi vezetők megfelelő kompetenciákkal rendelkezzenek, ezért minden évben két napos fejlesztő tréninget tartunk részükre.

Ahogy már a fentiekben is említettük a HR csapat kezdeményezései leginkább a belső CSR irányában voltak, a következő területeken:

- esélyegyenlőség
- átképzések /oktatás – pl.: csökkenő tolatási megrendelések miatt átképzések;
- juttatáspolitikai – Választható Béren Kívüli Juttatási rendszer, segélyezés;
- gondoskodó leépítés - MÁV ÉVEK, MÁV-ESÉLY program, Munkába-helyezést Elősegítő Bizottság;
- munkavállalók egészségének megőrzése – egészségmegőrző / rekreációs program a kritikus munkakörökben dolgozók részére;
- a MÁV Zrt-től nyugdíjba vonult munkavállalók

Az egyes programelemek részletes bemutatására a későbbiekben kerül sor.

Humán CSR tevékenység 2008-ban és 2009-ben

Tekintettel arra, hogy a korábbiakban felsorolt belső CSR programok egy része szakszervezetekkel kötött megállapodásokban is szabályozva van ezek mind 2008-ban, mind 2009-ben jelen voltak a MÁV Zrt. életében.

A gazdasági válság hatására a csökkenő tolatási megrendelések miatt az Oktatási Központunkban olyan munkavállalók átképzését kezdtük meg 2009. márciusában, akiknek átmenetileg tolatási tevékenységben nem volt szükségünk a munkájukra, azonban így nem kellett elbocsátani őket. 2009. évben az átképzésben összesen 346 munkavállaló részesült.

2009. szeptemberében a vasutas szakszervezetek együttesen kezdeményeztek kollektív munkaügyi vitát a MÁV Zrt-nél és a kiemelt leányvállalatoknál a tervezett vonalbezárások ellen. A vita az öt szakszervezet közül négygel megállapodás aláírásával zárul 2009. őszén, melyben a vasútállalatok vállalták, hogy az érintett vonalakon a forgalom szüneteltetésére alapozva létszámcsökkentési intézkedést nem kezdeményeznek. A megállapodásban rögzítésre került az is, hogy a nem forgalomszüneteltetés miatt, hanem a központi költségek mérsékelése érdekében kezdeményezett csoportos létszámleépítésben érintett munkavállalók részére 200 ezer forintig az érintett munkavállaló által kiválasztott külső képzés költségét vállalja a MÁV Zrt. A külső képzést 2009. októberétől 77 munkatársunk választotta, legtöbben Debrecenben (23 fő) és Pécsen (17 fő).

CSR program elemek, melyeknek a HR csapat a gazdája

Munkavállalói esélyegyenlőség

A MÁV-nál a munkavállalói esélyegyenlőség intézményes működtetése 2003-ban kezdődött, még az esélyegyenlőségi törvény megjelenése előtt határozott a HR terület, hogy esélyegyenlőségi bizottságot hoz létre. Társaságunknál az első esélyegyenlőségi tervet a munkáltató és a szakszervezetek 2005 februárjában írták alá, ezt követte 2008. májusában a 2011. december végéig hatályos terv. A MÁV kötelezettséget vállalt munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, s a foglalkoztatás során tiszteletben tartja munkavállalói értékeit, méltóságát, egyediségét. A megkülönböztetés tilalmán és az egyenlő bánásmód elvén túlmenően az aláírók olyan méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetben lévők foglalkoztatási helyzetének javulását.

A MÁV Zrt-nél működő egyik szakszervezet 2009. decemberében az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult a társaság egyik szervezetmódosításával kapcsolatban (humán back office tevékenység központosítás Budapestre), azonban a Hatóság a kérelmet elutasította, és megállapította, hogy a MÁV nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét.

Juttatáspolitikai

A MÁV Zrt. 2009-ben 270 ezer forint Választható Béren Kívüli Juttatási keretet biztosított minden munkavállalójának, ennek költsége a MÁV Zrt. esetében 5,6 Mrd forint volt.

A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra a 2009. évre 2.300 Ft/munkavállaló keretösszeget biztosított. 2009-ben ilyen címen 48, 4 M Ft-ot különítettünk el. Ebből 6 M forintot nagycsaládosok támogatására, 20 millió forintot temetési segélyre, 3 M forintot rendkívüli élethelyzetek kezelésére és 19, 4 M forintot szociális segélyre osztottunk fel a munkatársaink között. Ezen segélyek odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (megbízott) együttesen döntenek a MÁV Zrt-nél.

A MÁV Zrt-nél nagycsaládosnak azon munkavállalóinkat tekintjük, akik négy vagy annál több gyermeket nevelnek. A Központi Üzemi Tanáccsal együttesen a MÁV Zrt. a fenti összeget kiegészítve összesen 9, 5 millió Ft összegben (7 000 Ft/gyermek) támogatta ezeket a családokat.

Gondoskodó leépítés

2009. év során a MÁV Zrt. létszáma 1259 fővel csökkent. A munkavállalóink közül 502 fő volt jogosult a korengedményes nyugdíjazásra, ez azonban jelentős többlet költséggel - 1,35 Mrd forint - járt a munkáltatónak.

A Munkába-helyezést Elősegítő Bizottsághoz (MEB) 666 munkavállalónk fordult 2009-ben. Ez a bizottság területi szinten segíti létszámleépítésben érintettek számára a megfelelő továbblépési lehetőség megtalálását. A MEB-hez fordult munkavállalóink közül csak 16% volt az, akinek nem tudtunk megoldást találni, és ezért megszűnt a munkaviszonyuk, 17%-uk a MÁV-ESÉLY programban tudott részt venni, 22%-uk MÁV-ÉVEK programhoz csatlakozott és 35 %-uk részére megfelelő belső munkakört tudtunk biztosítani. A MÁV-ÉVEK és a MÁV-ESÉLY programokat az alábbiakban mutatjuk be röviden.

MÁV-ESÉLY Program:

Munkáltató a létszámleépítésben érintett 35. életévét betöltött nők és a 40. életévét betöltött férfiak részére biztosítja a **MÁV-ESÉLY** programban való részvételt.

A program lényege: a munkavállaló munkaviszonya fennmarad, de mentesül a munkavégzési kötelezettség alól **a munkahelykereséshez szükséges idő biztosítása céljából**. A munkavállaló a megállapodás megkötésének időpontjában érvényes, (Mt. 152.§.szerinti) havi átlagkeresete mértékének megfelelő járandóságot havonta, részletekben kapja meg.

Életkor (nemek szerint eltérő a részvétel alsó határa)	Munkaviszony további fennmaradásának időtartama és az ehhez rendelt járandóságok
35 - 44 év	2 hónap, azaz 2 havi átlagkereset
45 - 54 év	3 hónap, azaz 3 havi átlagkereset
55 - 61 év	4 hónap, azaz 4 havi átlagkereset

MÁV-ÉVEK Program:

A munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondás esetén, legalább 15 évi folyamatos MÁV munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére biztosítja a **MÁV-ÉVEK** programban való részvétel lehetőségét, 3 havi átlagkeresetnek megfelelő szociális csomag figyelembe vételével, amennyiben maximum 3 évük hiányzik életkorban és/vagy szolgálati időben a nyugdíjjogosultságig. A MÁV Zrt. ezzel tulajdonképpen a munkaviszony beszámítható idejének növelését biztosítja.

A program lényege: a munkavállalót megillető Munka Törvénykönyve, Kollektív Szerződés és szociális csomag járandóságok hónapjainak megfelelő időtartamra, továbbá az erre az időszakra járó szabadsága időtartamára, a munkavállaló munkaviszonya fennmarad, de mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól az Mt. 107.§ h) pontja alkalmazásával. Ennek érdekében határozott idejű munkaszerződés módosítást kell kötni a MÁV-ÉVEK program teljes idejére. A járandóságokat a résztvevő a MÁV ÉVEK program teljes időtartama alatt havonta kapja meg a megállapodás megkötésének időpontjában megállapított havi átlagkeresetének megfelelő mértékben.

Megnevezés	Folyamatos MÁV munkaviszony			
	15 éves	20 éves	25 éves	30 éves
Felmentési idő (nap)	60	90	90	90
Mt. szerinti végkielégítés	4 havi	5 havi	6 havi	6 havi
57-62. év közötti további	3 havi	3 havi	3 havi	3 havi
KSZ szerinti végkielégítés	2 havi	4 havi	6 havi	8 havi
Szociális csomag	3 havi	3 havi	3 havi	3 havi

+ a szabadság időtartama egyénileg eltérő.

Munkavállalóink egészségének megőrzése

Természetesen a MÁV Zrt. biztosítja a biztonságos munkavégzési feltételeket, hiszen munkatársaink védelme alapvető érdekünk. Ezen felül azonban a szakszervezetekkel kötött megállapodásnak megfelelően Társaságunk minden évben a meghatározott munkakörökben rekreációs lehetőséget biztosít. 2009-ben az Egészségmegőrző Programban 516 munkatársunk vett részt.

Sajnálatos módon, azonban munkatársaink közül is sokan szenvedtek már munkabalesetet, hunytak el munkavégzés közben. Ezért a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének 2009. év végén megismert kezdeményezését támogatjuk: a munkahelyi balesetben megsérültek és elhunytak emlékmű felállításának költségéhez a MÁV Zrt. 250 ezer forint anyagi támogatással járul hozzá (támogatási szerződés megkötése folyamatban).

Nyugdíjasok

Társaságunk kiemelten foglalkozik a nyugdíjba vonult munkavállalókkal, a vasutas nyugdíjasok száma közel 130 ezer. A Vasutasok Szakszervezetének Országos Nyugdíjas Szervezetével kötött együttműködési megállapodás (2008-2010.) alapján a MÁV Zrt. többek között vállalta, hogy 2008-2010. években évi 130 millió forint értékű üdülési csekk biztosításával támogatja a vasutas nyugdíjasok üdülését. 2009. évben 2600 nyugdíjas üdülését támogattuk fejenként 50 ezer forint értékű üdülési csekkel.

Programok társadalmi fogadtatása, elismerése

A fenti HR tevékenységek számszerűsítése nem egy egyszerű feladat. Sikerenek érezzük, hogy nagyrészt a fenti programoknak köszönhetően munkavállalóink elégedettsége – a korábbiakban bemutatott felmérések eredményei alapján - javult az elmúlt években. A munkatársak 68%-a büszke arra, hogy a MÁV-nál dolgozik, míg három évvel korábban ugyanezen kérdésre 52%-uk válaszolt igennel. Az elmúlt 5 évben bekövetkezett szervezeti változások, kiszervezések ellenére a munkavállalóink nagyobb biztonságban érzik magukat a MÁV-nál, mint ezt megelőzően.

Vállalaton kívüli elismerés:

2009-ben ismét „A megújuló emberért” díjjal tüntette ki a MÁV Zrt-t a Szociális és Munkaügyi Minisztérium, a Magyar Televízió és a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány. A díj annak elismerése, hogy a díjazott jelentős anyagi forrásokkal járult hozzá a munkavállalók rekreációjának elősegítéséhez.