



Gy.8- 872 /2006.

Előterjesztető:

Kamarás Miklós
MÁV Zrt. Igazgatóság tagja

Heinczinger István
általános vezérigazgató -
helyettes

ELŐTERJESZTÉS

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács részére

Tárgy: A MÁV Zrt. 2007. évi jövedelempolitikai javaslata

Előterjesztő

Rankasz Dezső
humánpolitikai vezérigazgató-helyettes

Budapest, 2007. november 13.

1. CÉL

A MÁV Zrt. *jövedelempolitikai célja* a MÁV Zrt. stratégiai elképzeléseinek elérését lehetővé tevő, megfelelő ismeretekkel rendelkező munkaerő-állomány megszerzését, megtartását és motiválását biztosító korszerű kompenzációs rendszer, és komplex motivációs rendszer kialakítása.

A munkavállalók anyagi és nem anyagi ösztönzése a vállalatirányítás talán legbonyolultabb és legérzékenyebb területe. A kompenzációs rendszer:

- az ösztönzési rendszer részeként, mint *irányítási eszköz* áll rendelkezésre a Társaság vezetése számára;
- *szerves részét* képezi a humán rendszereknek (munkaerő tervezés, munkakör-tervezés és -értékelés, kiválasztás, karrier- és utódlástervezés, képzés-fejlesztés, teljesítménymenedzselés, munkaügyi kapcsolatok), egyes rendszerekből információt kap, más rendszerekhez információt szolgáltat;
- egyes elemei *humán stratégiai akciókként* segítik az üzleti célok megvalósulását.

A *kompenzációs rendszer célja* biztosítani

- a munkakör értéke, a személyes teljesítmény és az ezekhez rendelt jövedelmek közötti korrelációt,
- a megbízható teljesítmény, a szükséges szaktudás fejlesztésének ösztönzését,
- a munkaerőpiaci jövedelemszintek közelítését,
- a munkavállalók MÁV Zrt. iránti elkötelezettségének növelését, erősítését,
- a szakemberek vonzását, megszerzését, anyagi érdekeltségét, megtartását, továbbá
- a rendszer átláthatóságát, kiszámíthatóságát, közérthetőségét.

2. NEMZETKÖZI KITEKINTÉS

Az Európai Unió tagállamaiban a bérmegállapodásokat jellemzően makro- vagy mezoszinten kötik, így a bérek egy-egy ágazaton, régión, illetve szakmán belül közelítenek egymáshoz, figyelembe véve a munkaerőpiac keresleti-kínálati egyensúlyát. Az üzleti eredmények javítására a vállalatok kiemelt hangsúlyt fektetnek, határozott törekvés tapasztalható a profit növelésére ösztönző közvetlen anyagi érdekeltség megteremtésére.¹

Munkaerőköltség

- A 2000-2004 időszakban uniós szinten a munkaerőköltség átlagosan évi 2,6%-kal emelkedett, az új tagországokban kétszer olyan gyorsan, mint a régiókban. A mutató hazai szintű évi átlagos 12%-os növekedése kiugró.
- Magyarországon egy teljesített munkaóra euróban mért költsége 5,7 volt 2004-ben.
- Munkaerőköltség tekintetében régiós verseny alakult ki, Magyarországot szorongatja Észtország, Litvánia, Szlovákia, Lettország, Románia, Ukrajna és Bulgária.
- Reálisabb képet ad *vásárlóerő-paritáson* összehasonlítva a munkaerőköltség: az új tagállamok átlaga a magyarországgal egyenlő, a régi tagállamoké 2,6-szerese az új tagállamok átlagának.

¹ Az előterjesztésben beépítésre kerültek a KSH és a HAY Group Menedzsment Tanácsadó adatai és elemzései.

Nem bérjellegű juttatások

A szociális, jóléti elven működtetett nem bérjellegű juttatási rendszereket fokozatosan a rugalmas választási lehetőséget biztosító rendszerek váltották fel.

Munkaidő-gazdálkodás, a munkaidő kezelése

- A szakszervezetek tudomásul veszik a munkaerőköltségnek a verseny szempontjából meghatározó jellegét, ezért elfogadták a munkaidő növelését is.
- A munkáltatók a versenyképesség fennmaradását biztosító munkaerő optimalizáló, munkaidő-gazdálkodási rendszereket és eljárásokat alakítanak ki.
- A munkáltatók a bérrendszer egyszerűsítésére törekednek, ennek érdekében az ösztönző hatással nem rendelkező pótlékok alapbéresítését valósították meg.
- A MÁV-hoz viszonyítva a heti kötelező munkaidő EU 15, 25, és az új tagállamokban átlagosan 8,8%-12,6%-kal magasabb. A német, szlovák, francia, osztrák és szlovén vasúttársaságnál átlagosan 1,4-9,6%-kal haladja meg a munkaidő a MÁV-ra jellemző mértéket. Ez az eltérés a magyarországi logisztikai vállalatokhoz (BKV Zrt., Volánbusz Zrt.) viszonyítva átlagosan 9,6% (1. számú melléklet).

3. KOMPENZÁCIÓS RENDSZEREK JELLEMZŐI MAGYARORSZÁGON ÉS A MÁV ZRT.-NÉL

A jövedelempolitikai intézkedések eredményei

A munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek 2003-2006. évekre együttműködési megállapodást kötött a MÁV Zrt. munkavállalóinak foglalkoztatásáról, bérezéséről, a munka- és egészségvédelemről, illetve a munkaügyi kapcsolatokról. A MÁV Zrt. 2006. évi bérintézkedéseinek eredményeit is magába foglalóan megállapítható, hogy a munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek közötti négyéves megállapodás *kompenzációra vonatkozó céljai teljesültek.*

A kompenzációs rendszer *korszerűsítését és egységesítését* jelentő folyamat 2006-ban tovább folytatódott a következő elemekkel:

- A bérfejlesztés során a munkáltatói jogkört gyakorlók differenciálási lehetősége kiterjesztésre került a 6-13 MMK-kban is.
- Teljesítményösztönzési rendszer részeként a 2006. július 19-én aláírt megállapodás értelmében valamennyi munkavállalót érint a szervezeti teljesítményhez kötött egyszeri kifizetés lehetőségének biztosítása átlagosan 1,5%-os bérfejlesztésnek megfelelő bértömeg mértékéig.
- A 2006. május 1-től hatályba lépett munkakör-értékelésen alapuló besorolási rendszer működtetéséről, valamint a decentralizált bérgazdálkodásról és munkaerő-gazdálkodásról szóló utasítás értelmében a *korábbi centralizált engedélyezést felváltva*
 - bizonyos MMK-kban (6-15 MMK-ba sorolt munkakörök esetében, továbbá a 6-12 MMK-t érintő feltétel hiányos munkavállalók esetében) a munkavállalók besorolását a munkáltatói jogkört gyakorló vezető és a humán partner végzi a Főtevékenységi kör vezető és a humánpartner szervezet vezető jóváhagyásával;
 - a fenti MÁV Zrt. Munkaköri Kategóriába sorolt munkakörök esetében a munkavállalók személyi alapbér megállapítása is a Főtevékenységi kör vezető és a humán partner szervezet vezetőjének jóváhagyásával történik, a bérgazdálkodási kereteken belül, az adott MMK-hoz tartozó személyi alapbér-sávminimum 120%-áig.

A bérek és béren kívüli juttatások 2003-2006. évek közötti alakulását foglalja össze a 2. számú melléklet. Az Országos Érdekegyeztető Tanács ajánlását meghaladó mértékű bérfeljesztések (4,7%-7,5%), valamint a reformprémium bevezetése jellemezte az elmúlt 4 évet. Mindezek következtében 2002-höz viszonyítva az átlagkereset 51,6%-kal emelkedett, jelentősen meghaladva a nemzetgazdaságban (37,3%) és a versenyszférában (33%) tapasztaltakat. Az inflációs adatok alapján a fogyasztói árindex mértéke a 2002-es bázishoz képest 2006. végére 19,4%-ra növekszik.

A középtávú együttműködési megállapodás időtartama során a végrehajtott bérintézkedések, a minőségi csere, a kulcsmunkavállalói, a képzési programok következtében a MÁV Zrt. piaci felzárkózási folyamata tovább folytatódott. A MÁV Zrt. fixbéreinek középértékei valamennyi munkaköri kategóriában megközelítették, az összjövedelem tekintetében a 12 MMK-ig némileg meghaladták a piaci alsó kvartilis értékeket².

Munkaidő-gazdálkodás, munkaidő kezelése

A nemzetgazdaságra jellemző 40 órás munkahéttel szemben a MÁV Zrt.-nél munkaköröktől függően a napi munkaidők ennél alacsonyabbak (munkakörtől függő teljes napi munkaidő napi 7,4 óra, 7,3 óra, 7,2 óra).

Munkaerő szerkezet (munkakörök, iskolai végzettség)

A MÁV Zrt. iskolai végzettség és munkaköri összetétel vonatkozásában magasabb szintet ér el, mint az országos átlag.

- Több szakmunkás és középfokú végzettségű munkavállaló található cégünknel, kevesebb a legkevésbé képzettebb munkások aránya.
- A MÁV Zrt. arányaiban kevesebb szakértőt, vezetőt foglalkoztat az országos átlaghoz képest.
- A szakmunkások aránya magasabb, a középfokú végzettségűeké és felsőfokúaké kisebb a nemzetgazdasági átlaghoz képest.
- Jellemző a felsőfokúak arányának a korábbi évekhez viszonyított folyamatos javulása.

² *M – medián*: az a vonal, amely két csoportot hoz létre a felső és az alsó 50-50 %-ból, azaz a felmért vállalatok 50 %-a ennél többet, 50 %-a ennél kevesebbet fizet.

Q1 – alsó kvartilis: elválasztja az alsó 25 %-ot a felső 75 %-tól, azaz a felmért vállalatok 25 %-a ennél kevesebbet, 75 %-a ennél többet fizet.

D1 – alsó decilis: elválasztja az alsó 10 %-ot a felső 90 %-tól, azaz a felmért vállalatok 10 %-a ennél kevesebbet, 90 %-a ennél többet fizet

Bérszintek

Fix bér és az összjövedelem alakulása

Megnevezés	Fix bér		Összjövedelem (HAY)		Munkaidővel korrigált Fix bér		Munkaidővel korrigált Összjövedelem (HAY)	
	Piaci Q1/MÁV M (%)	Piaci M/MÁV M (%)	Piaci Q1/MÁV M (%)	Piaci M/MÁV M (%)	Piaci Q1/MÁV M (%)	Piaci M/MÁV M (%)	Piaci Q1/MÁV M (%)	Piaci M/MÁV M (%)
Összes vállalat	105,1 - 129,3	125,5 - 166,5	89,2 - 128,3	105,3 - 164,8	93,0 - 114,4	111,1 - 147,4	78,9 - 113,5	93,2 - 145,9
Külföldi tulajdonú vállalatok	107,0 - 132,0	130,8 - 169,6	91,2 - 131,3	108,9 - 169,4	94,7 - 116,8	115,7 - 150,1	80,8 - 116,2	96,4 - 149,9
Logisztika	99,4 - 122,1	100,0 - 155,3			87,9 - 110,4	100,0 - 137,4		
Budapest	116,9 - 146,8	141,2 - 180,5			103,5 - 129,9	125,0 - 159,7		
Kelet-Magyarország	94,0 - 112,4	112,6 - 140,2			83,1 - 99,5	99,7 - 124,1		
Nyugat-Magyarország	88,5 - 121,8	110,7 - 160,5			78,3 - 107,8	98,0 - 142,1		

Forrás: HAY Jövedelemszint tanulmány, 2006.

Fix bérek (piaci Q1/MÁV medián):

- Lemaradásunk összvállalati szinten a 6-7 és 12-14 MMK-ban kisebb (5-10%), Oszakértői szinten és 11 MMK-ban jelentősebb (20-30%). Külföldi vállalatokhoz képest a tendencia hasonlóan alakul.
- Budapesthez képest minden kategóriában markáns (17-47%), Kelet- (6-12%) és Nyugat-Magyarországhoz képest kisebb (2-20%) a lemaradás, a 12 és 6 MMK-ban 6-10%-kal jobb a mutatók.

Összjövedelem (piaci Q1/MÁV medián):

- Összes vállalathoz viszonyítva nagy a szóródás: 11 és a 15-17, (döntően szakértői) MMK kivételével a MÁV jövedelmek meghaladják a piaci szintet (5-21%-kal).

A medián értékek összevetéséből általánosan megállapítható a MÁV Zrt. fix béreinek és az összjövedelemnek a lemaradása a piaci átlagtól.

(4/a és 4/b. sz. mellékletek)

A MÁV Zrt.-re jellemző munkaidő a nemzetgazdasági tendenciával szemben összességében alacsonyabb mértékű. Ennek összetevői:

1. A munkaközi szünet a munkaidő része
2. Alacsonyabb a kötelező heti munkaórák száma

A versenyszférában a külföldi tulajdonú vállalatoknál a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, azonban az állami tulajdonú vállalatok (pl. BKV és Volán) esetében a MÁV-hoz hasonló gyakorlat érvényesül.

Amennyiben a munkaidő-korrektió³ figyelembe vesszük a bérek összehasonlításakor, a MÁV Zrt. átlagosan 13%-ponttal kedvezőbb helyzetbe kerül a lemaradás viszonylatában a különböző szegmensekhez képest.

³ Piaci Q1/ MÁV mediánnak a napi 7,4 órától 8 órára arányosított munkaidővel számolt szorzótényezője: (7,4óra-20perc)*5munkanap/40óra

A *tevékenységi körhöz közel eső ágazatok* (gépipar, kereskedelem, szállítás), nemzetgazdaság (benne a versenyszféra) *átlagkereseti* jellemzőit (KSH) a munkaidő korrekció figyelembe vétele nélkül a 3. számú melléklet mutatja be.

- A tényadatok alapján vállalatunk átlagkereset szerint a nemzetgazdasági értéket 98,6%-ra megközelítette, versenyszféra átlagát 6,9%-kal meghaladta, logisztikai ágazathoz viszonyítva azonban 5,1%-os lemaradást tapasztalunk.
- Fizikai munkavállalóink átlagkereseti előnyben (30% körül), a szellemi munkakörökben dolgozók hátrányban (15-20%) vannak a többi ágazat és a nemzetgazdaság (különösen a versenyszféra) átlagához képest.

A bérszintek elemzéséből levont következtetések:

1. Ezt követően az elemzések, egyeztetések a 40 órás munkahétre konvertált jövedelmek alapján történjenek mind a HAY, mind a KSH adatai figyelembe vételével.
2. Célul tűzzük ki, hogy a hatékonyságnöveléssel összhangban valamennyi munkaköri kategóriában a vasutas HAY-szerinti összjövedelmek 40 órás munkahétre konvertált mediánjai azonos vagy hasonló mértékben közelítsék meg a magyar bérpiaci medián összjövedelem szintet.

4. 2007. ÉVI INTÉZKEDÉSI JAVASLATOK

1. Munkakörök, besorolási rendszer és a munkaerőpiaci pozíció erősítése

A munkaerőpiaci pozíció erősítése és a munkaerőszerkezet javítása érdekében:

- összetettebb munkakörök kialakítása egy ún. munkakör-racionalizálási program keretében,
- a munkaerőpiaci pótlék bevezetése,
- teljesítményösztönző juttatási rendszer kiterjesztése egyes kiemelt vagy magasabb kategóriájú munkakörökben.

Mindezek támogatására 400 millió forint elkülönítése

2. Alapbéresítés, pótlékok rendezése

- A teljesítményösztönző juttatásban részesülő munkavállalói körben egységesen 1,5%-os mértékű alapbéresítés;
- Az ösztönző hatással nem rendelkező pótlékok alapbéresítése
 - a csoport vezetésével megbízottak számára havi rendszerességgel folyósított fix és %-os csoportvezetői pótlék alapbéresítéssel történő megszüntetése;
 - a 7, 12 és 12,5%-os mértékű műszakpótlékok egységesítése;
 - Véraladási átalány, TVG figyelői pótlék, és egyéb jutalék címén kifizetett pótlékok felülvizsgálata.

Az alapbéresítés az alapbértől függő pótlékok figyelembe vételével történik.

3. Bérsávok

- Bérsávok minimum és maximum értékei a bértárgyalások végén kerülnek meghatározásra.
- Pályakezdő diplomás minimálbér összege: 5,5%-os emelésnek megfelelően 180.000 és 190.000 Ft/fő.

- Ösztönözzük a munkaköri előrelépést azonos MMK-n belül új, összetettebb munkakörök kialakításával, amelyhez az adott bérsávon belül több munkakörtől függő bérminimum meghatározására kerülhet sor üzletági megállapodásokban.

4. Bérfejlesztés

- Mértéke
 - 6-8 MMK-ba tartozó munkavállalók esetében: 6,0%
 - További MMK-kban: 5,5%
- Módja
 - Alanyi jogú bérfejlesztés: 6-13 MMK-ba tartozó munkavállalóknál 2%, a többi differenciálással.
 - Csak differenciált bérfejlesztés: a 14 és afeletti MMK-ban

5. Munkaidő megváltása

Annak érdekében, hogy

- A MÁV Zrt. a bérek vonatkozásában erősítse munkaerőpiaci helyzetét, és
- növelje működésének hatékonyságát

minden munkaköri csoportra 40 órás munkahét bevezetését javasoljuk.

A munkaidő-növekedés megváltására az alábbi bérfejlesztési mértéket tervezzük:

- Vontatási utazók: 7,1%
- Vonatkísérők: 6,1%
- Többi munkakör: 5,2%

6. Béren kívüli juttatások:

- VBKJ éves keretösszegének 6,2%-kal történő növelése,
- az egy főre jutó
 - éves segélykeret, illetve
 - kitüntetések, jutalmak keretösszegének emelése 5,5%-kal.

JAVASLATOK ÖSSZEGZÉSE

<i>Alapbérnövekedés összetevői</i>	<i>Mértéke</i>
Alapbéresítés*	
▪ Teljesítményösztönző juttatás	max. 1,5%
▪ Egyéb pótlékok	
Bérfejlesztés	5,5 - 6,0%
Munkaidő megváltás	
▪ Vontatási utazók	7,1%
▪ Vonatkísérő	6,1%
▪ Többi munkakör	5,2%
<i>Alapbér növekedés összesen</i>	
▪ <i>Vontatási utazók</i>	<i>max. 14,1%</i>
▪ <i>Vonatkísérő</i>	<i>max. 13,6%</i>
▪ <i>Többi munkakör</i>	<i>max. 12,7%</i>

*Az alapbéresítés az alapbértől függő pótlékok figyelembe vételével történik

<i>Béren kívüli juttatások</i>	<i>Növekedés mértéke</i>	<i>2007. évi fejkvóta</i>
VBKJ	6,2%	191.000 Ft/fő/év
Segélyek	5,5%	2.020 Ft/fő/év
Kitüntetés, jutalom	5,5%	1.100 Ft/fő/év

Országoként heti munkaidő adatok kiemelten a szállítást, tárolást, kommunikációs tevékenységeket végző vállalatokra

Ország	Fizetett havi munkaórák száma (2002)	MÁV Zrt.-hez viszonyított eltérések (%)	Kötelező heti munkaidő (2006)	Átlagos kötelező heti munkaidő	Képzett kötelező heti munkaidő/MÁV
Európai Unió (25 ország)	176,1	114,0	40,5	40,5	111,0
Európai Unió (15 ország)	175,3	113,4	41,1	41,1	112,6
Új EU tagok	179,5	116,2	39,7	39,7	108,8
Belgium	181,3	117,3	40	40	109,6
Csehország	174,5	112,9	40	40	109,6
Dánia	166,4	107,7	37	37	101,4
Németország	178,1	115,3	36-40	38	104,1
Észtország	187,0	121,0	40	40	109,6
Görögország	173,1	112,0	max. 48	48	131,5
Spanyolország	182,3	118,0	max. 40	40	109,6
Franciaország	155,6	100,7	39	39	106,8
Írország	166,4	107,7	max. 48	48	131,5
Olaszország	178,9	115,8	40	40	109,6
Ciprus	175,1	113,3	38-40	39	106,8
Lettország	185,3	120,0	40	40	109,6
Litvánia	183,9	119,1	max. 40	40	109,6
Luxembourg (Grand-Duché)	182,0	117,8	40	40	109,6
Magyarország	185,3	120,0	40	40	109,6
Hollandia	173,2	112,1	36-40	38	104,1
Ausztria	189,7	122,8	40	40	109,6
Lengyelország	185,8	120,2	max. 40	40	109,6
Portugália	173,1	112,1	40	40	109,6
Szlovénia	178,6	115,6	36-40	38	104,1
Szlovákia	170,0	110,0	max. 40	40	109,6
Finnország	167,9	108,6	40	40	109,6
Svédország	174,7	113,1	40	40	109,6
Egyesült Királyság	184,1	119,1	max. 48	48	131,5
Bulgária	183,9	119,0	40	40	109,6
Románia	186,7	120,9	40	40	109,6
Norvégia	166,0	107,4	max. 40	40	109,6
Málta	n.a	n.a	40	40	109,6
Ausztria ÖBB* (40 óra/hét)	163,4	120,0	40	40	109,6
Szlovénia* (40 óra/hét)	n.a	n.a	40	40	109,6
Németország DB* (37 óra/hét)	159,1	103,0	37	37	101,4
Franciaország SNCF* (39 óra/hét)	167,7	108,5	39	39	106,8
Szlovákia* (37,5 óra/hét)	n.a	n.a	37,5	37,5	102,7
Volánbusz ZRt.**	n.a	n.a	40	40	109,6
BKV ZRt.**	n.a	n.a	40	40	109,6
MÁV	154,5	100	36-37	36,5	100,0

* A vállalatokra a 2006. évben érvényes kötelező heti munkaidő szerepel

** A munkaközi szünet (20 perc) része a munkaidőnek

Kimutatás a bérek és béren kívüli juttatások alakulásáról 2003 - 2006. években

Év	Átlagkereset (Ft/fő/hó)			Átlagkereset változása 2002. évhez képest (%)			Alapbér-fejlesztés	Tárgyévi reform-prémium	Összesen	Infláció	VBKJ (Ft/fő/év)	Segély (Ft/fő/év)	Kitüntetés, jutalom (Ft/fő/év)
	MÁV	Nemzetgazdaság	Versenyszféra	MÁV	Nemzetgazdaság	Versenyszféra							
2002.	110 864	122 482	116 599	-	-	-	-						
2003.	121 624	137 193	127 032	9,7%	12,0%	8,9%	4,7%	5,0%	9,7%	4,7%	-	1 079	651
2004.	136 193	145 520	138 925	22,8%	18,8%	19,1%	7,5%	3,5%	11,0%	6,8%	150 000	1 440	754
2005.	153 550	158 315	148 520	38,5%	29,3%	27,4%	6,0%	3,5%	9,5%	3,6%	165 000	1 708	854
2006. várható	168 043	168 131	155 055	51,6%	37,3%	33,0%	6,5%	-	6,5%	3,1%	180 000	1 914	1 035

A MÁV Zrt. tevékenységi köréhez közel álló ágazatok létszám és kereseti adatai 2006. I-VI. hóban

Ágazatok	A hazai teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi bruttó átlagkeresete						A MÁV Zrt. havi bruttó átlagkeresete a nemzetgazdasági ágazatok %-ában		
	Fizikai munkavállalók		Szellemi munkavállalók		Összesen		Fizikai munkavállalók	Szellemi munkavállalók	Összesen
	Létszám (fő)	Átlagkereset (Ft/hó)	Létszám (fő)	Átlagkereset (Ft/hó)	Létszám (fő)	Átlagkereset (Ft/hó)			
Gépipar	197 700	128 054	56 600	297 124	254 300	165 696	110,8%	67,0%	100,1%
Kereskedelem, javítás	210 200	88 522	138 600	212 259	348 900	138 390	160,2%	93,9%	119,8%
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	132 200	127 049	87 200	245 155	219 400	174 695	111,6%	81,3%	94,9%
Nemzetgazdaság összesen	1 520 600	108 289	1 265 100	236 669	2 785 700	168 205	131,0%	84,2%	98,6%
Ebből: versenyszféra	1 277 600	106 804	645 600	248 031	1 923 200	155 120	132,8%	80,3%	106,9%
MÁV Zrt.	22 259	141 838	15 954	199 221	38 213	165 795	100,0%	100,0%	100,0%

Forrás: KSH



